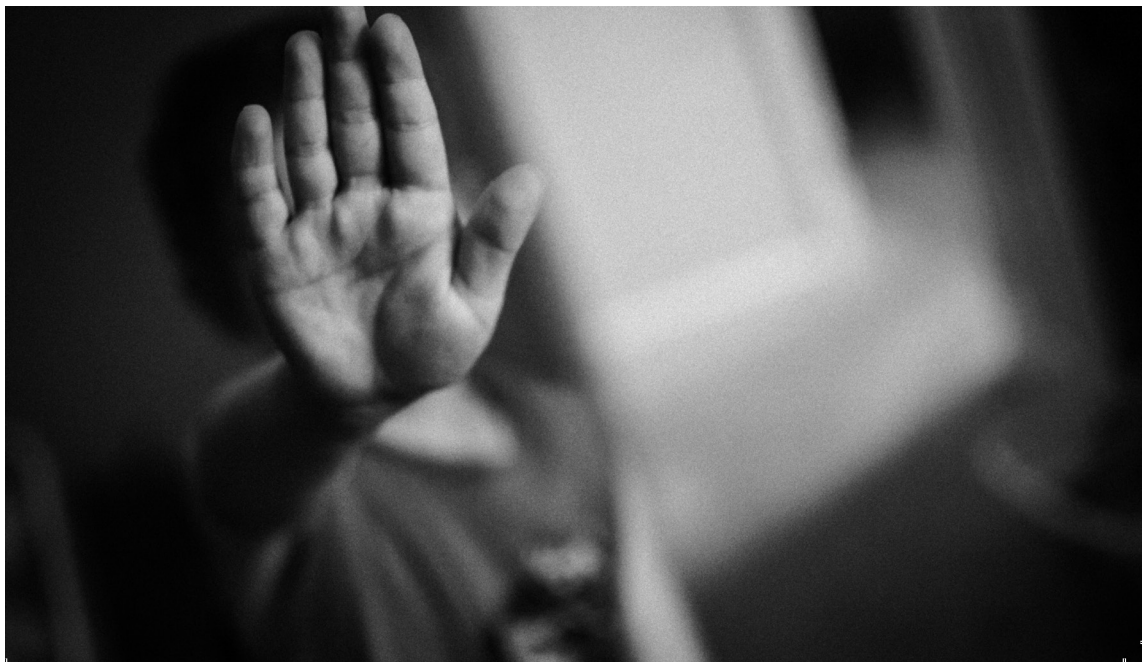


# Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret

*Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit*

Soziale Arbeit Schweiz  
Travail social Suisse  
Lavoro sociale Svizzera  
Lavur sociala Svizra

**avenirsocial**  
informiert engagiert vernetzt



*Die Klientinnen und Klienten der Sozialen Arbeit sind infolge ihrer Stellung in der Gesellschaft oft Stigmatisierungen ausgesetzt. Die Problematik verschärft sich, wenn Personen aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Lebensweise zusätzlich diskriminiert werden. Entsprechend wichtig sind adäquate Reaktionen seitens der Sozialen Arbeit.*

*Aber: Was genau ist denn Diskriminierung? Und welche Rolle kommt Ihnen konkret zu, wenn Ihre Klientinnen und Klienten davon betroffen sind? Das erfahren Sie in diesem Leitfaden.*

---

## *Kantonale Integrations- programme KIP: Diskriminierungs- schutz als Aufgabe der Sozialen Arbeit*

Schutz vor und Prävention von Diskriminierung sind Teile der Integrationsförderung. Seit Anfang 2014 verfügt jeder Kanton über ein **kantonales Integrationsprogramm (KIP)**, das auch Ziele und Indikatoren für den Bereich des Diskriminierungsschutzes vorsieht.

Ziel der KIP ist es, dass die Behörden und Regelstrukturen in den Kantonen a) Bescheid wissen in Fragen des Diskriminierungsschutzes und b) von rassistischer Diskriminierung Betroffene kompetent beraten und unterstützen. Alle Menschen müssen einen hürdenfreien Zugang zu diesen Leistungen haben.

Der Sozialen Arbeit kommt hier eine besondere Bedeutung zu: Mit einer kompetenten Triage leisten Sie einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung dieses Ziels.

---

## Vier Blitzlichter auf die Praxis

---

### 1

Eine Ärztin beschliesst, von einer IV-Abklärung ihrer Asthma-Patientin abzusehen, da ihrer Auffassung nach «Frauen aus deren Herkunftsland tendenziell somatisieren».

---

### 2

Eine Immobilienverwaltung lehnt dunkelhäutige Wohnungssuchende systematisch ab.

---

### 3

Ein Arbeitgeber entscheidet sich bei einer Neuanstellung nach dem Bewerbungsgespräch gegen eine aus Nigeria stammende, gut qualifizierte Kandidatin, weil er befürchtet, dass die Kundschaft negativ auf sie reagieren könnte.

---

### 4

Die Invalidenversicherung fordert von einem Fahrenden – wie von allen anderen auch – eine feste (und geographisch fixe) Stelle anzunehmen, und beeinträchtigt damit seine nicht sesshafte Lebensweise.

---

## Rassistische Diskriminierung und Diskriminie- rungsformen

Als **rassistische Diskriminierung** gelten Handlungen, welche Menschen aufgrund von äusseren Merkmalen, ethnischer Herkunft, kulturellen Merkmalen oder religiöser Zugehörigkeit ungerechtfertigt benachteiligen; sie beruhen nicht zwingend auf systematischen rassistischen Einstellungen oder Ideologien. Demgegenüber bezeichnet **Rassismus** eine Ideologie, welche die Menschen aufgrund ihrer ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeit in angeblich naturgegebene Gruppen («Rassen») einteilt und hierarchisiert. Für die Betroffenen stellen rassistische Diskriminierungen und Rassismus immer eine Verletzung dar – je grösser das Machtgefälle und je existentieller das Abhängigkeitsverhältnis, desto gravierender die Auswirkungen.

Diskriminierungen geschehen **direkt** als unzulässige Benachteiligung einer Person oder Personengruppe, z.B. wenn ein Personaldienst Bewerbungen von Menschen aus dem Balkan systematisch aussondert. Oder sie geschehen **indirekt**, wenn an sich zulässige oder neutrale Vorgaben auf bestimmte Gruppen eine benachteiligende Wirkung haben.



### **Interpersonelle Diskriminierung**

findet zwischen Einzelpersonen und Personengruppen statt, z.B. durch Beleidigungen oder Ausgrenzungen auf der Strasse, im öffentlichen Verkehr, im Restaurant, durch Schul- oder Arbeitskollege/-in, Chef/-in, Vermieter/-in, Pflegepersonal, usw.

---



### **Institutionelle Diskriminierung**

bezeichnet Abläufe oder Regelungen von Institutionen oder Organisationen, die gewisse Personengruppen in besonders benachteiligender Form treffen, z.B. wenn das Zollpersonal am Grenzübergang nur die Papiere dunkelhäutiger Menschen kontrolliert.

---



### **Strukturelle Diskriminierung**

stellt gewisse Gruppen von Menschen mittels bestimmter Regelungen von vornherein schlechter; so trifft z.B. die frühe Selektion in der Schule Kinder mit migrationsbedingten Startnachteilen härter als andere.

---



Von **Mehrfachdiskriminierung** wird dann gesprochen, wenn eine Person aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig benachteiligt wird, z.B. wenn sich ein Wohnungsinserat nur an «Schweizer Ehepaare» richtet (Herkunft und Lebensform).

Rassistische Diskriminierung geschieht durch Blicke, Gesten, Worte, Beleidigungen, Entscheidungen, bis hin zu Sachbeschädigungen, Tätlichkeiten oder schwerwiegenden Angriffen gegen die physische und psychische Integrität. Sie kann auch in einer Unterlassung oder Leistungsverweigerung bestehen, z.B. wenn einer Arbeitskollegin wichtige Informationen vorenthalten werden oder die Ärztin auf die Schmerzensäussungen eines Patienten nicht (angemessen) reagiert.

Die abschliessende Qualifizierung eines Vorfalles als diskriminierend kann in der Praxis sehr anspruchsvoll sein und ist nicht Aufgabe einer Erstberatung. Eine Triagestelle muss aber potentielle Vorfälle erkennen können. Das bedingt, den Radar zu öffnen für die vielfältigen Formen von Diskriminierung und für die durch die eigene Sozialisation geprägte Wahrnehmung davon.

---

# Beratungs- gespräche: Rassistische Diskriminierung erkennen

Von erlebter rassistischer Diskriminierung zu erzählen fällt nicht leicht. Das rassistische Element ist häufig diffus, nur unmittelbar aus der Situation heraus verständlich, oder dann «versteckt» in Regeln, Gesetzen oder Abläufen. Deshalb werden Diskriminierungserfahrungen von den Betroffenen nicht immer als solche erkannt und eher indirekt thematisiert. Sie finden sich dann in «normalen» Beschreibungen des Alltags (*«Bei der Hausverwaltung X habe ich eh keine Chance, eine Wohnung zu bekommen»*), Umschreibungen (zum Beispiel *wenn eine Person, deren Äusseres nicht «typisch schweizerisch» wirkt, für ihr gutes Deutsch Lob erhält*) oder auch systematischer Nichtthematisierung, (*«An meiner neuen Arbeitsstelle weiss niemand, dass ich praktizierender Muslim bin»*).

Umgekehrt kann es aber auch vorkommen, dass sich eine Person auf eine Diskriminierung beruft, um von anderen Problemen abzulenken.

Versuchen Sie zu klären, ob Diskriminierung vorliegen könnte. Dabei müssen Sie als Berater/-in die Balance zwischen verschiedenen Ebenen finden, die nicht immer deckungsgleich sind:

*Subjektive Perspektive der Betroffenen*  
Bestärken Sie die Betroffenen, aus ihrer Perspektive zu erzählen, damit ein offenes Gespräch möglich wird. Sichtweisen von Betroffenen werden in Auseinandersetzungen oftmals weniger beachtet, wenn sie von Angehörigen einer gesellschaftlichen Minderheit vorgetragen werden und von den Argumenten und Positionen der gesellschaftlichen Mehrheit abweichen. Dies ist eine Erfahrung, welche prägt und das Sprechen über Diskriminierung häufig schwierig und emotional macht.

Stellen Sie behutsam Fragen. Beim Sprechen über Diskriminierung geht es nicht allein um eine sachliche Klärung der Frage, ob eine Diskriminierung im juristischen/wissenschaftlichen Sinne vorliegt. Betroffene berichten über ihre Lebenswirklichkeit. Sie fühlen sich verletzt und ausgegrenzt – das ist zugleich subjektiv und real, und bedarf je nachdem auch einer weiteren psychosozialen Begleitung.

## *Versuch einer Objektivierung*

Stellen Sie sich vor dem Hintergrund Ihres professionellen Wissens um die wissenschaftliche Definition von Rassismus folgende Fragen:

- Fand eine Ungleichbehandlung statt, die sich für die betroffene Person nachteilig auswirkte?
- Erfolgte die Benachteiligung aufgrund eines sensiblen persönlichen Merkmals (zum Beispiel Hautfarbe, Herkunft, Lebensweise)?
- Liegt allenfalls eine Mehrfachdiskriminierung vor (zum Beispiel aufgrund der zwei Merkmale Herkunft und Behinderung)?
- Gibt es legitime, sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung?

Es ist durchaus denkbar, dass dem subjektiven Erleben nach Diskriminierung vorliegt, der objektiven Definition nach aber nicht. Halten Sie sich dabei vor Augen, dass auch eine legitime Ungleichbehandlung schmerzen kann.

#### *Die Situation verändern*

Bei einer Benachteiligung zählt letztlich das Ergebnis. Es geht deshalb in der Praxis weniger um ein abschliessendes Urteil als um eine konkrete Veränderung des (subjektiv) realen Konflikts: Was kann diesbezüglich unternommen werden? Welche Handlungsmöglichkeit – Mediation, Runder Tisch, Gespräche, Brief an Beschuldigten – bietet sich im konkreten Fall an? Auch der Berufskodex der Sozialen Arbeit bietet in diesem Zusammenhang wichtige Entscheidungshilfen.

Angesichts der komplexen Rechtslage ist es wichtig, dass die betroffene Person die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten sorgfältig abklären kann. Dies aber im Wissen darum, dass der Rechtsweg nur eine mögliche Option darstellt und es durchaus vorkommt, dass dem eigenen Erleben *und* der wissenschaftlichen Definition nach Diskriminierung vorliegt, gegen die rechtlich aber nicht vorgegangen werden kann.

---

## *Wägen Sie ab, in welchen Fällen triagiert werden soll*

Prüfen Sie als Erstes die Interessenlage: Wem wäre mit einer Triage gedient? Eine Triage kann im Interesse Ihrer Klientin/ Ihres Klienten liegen (sie/er sucht weitergehende Hilfe). Sie kann in Ihrem eigenen Interesse liegen (Sie geraten fachlich oder von den Kapazitäten her an Ihre Grenzen). Anlass für eine Triage kann auch das Interesse der Allgemeinheit sein (z.B. statistische Erfassung wiederkehrender Formen rassistischer Diskriminierung).

- Wenn weitere Abklärungen nötig sind und/oder rechtliche Schritte erwogen werden, weisen Sie die Person an eine geeignete Fachstelle weiter (siehe Links Seite 10).
- Die Weiterleitung an eine Fachstelle kann auch Sinn machen, wenn Ihres Erachtens keine Diskriminierung vorliegt und eine Zweitmeinung für die Person hilfreich wäre.
- Für Diskriminierungen aufgrund gewisser Merkmale existieren Meldestellen. Fragen Sie die Person, ob sie mit einer Meldung einverstanden ist. Wenn die Person die Sache auf sich beruhen lassen will, kann das Thema abgeschlossen werden. Setzen Sie die Person nicht unter Druck, etwas tun zu müssen.

---

# Eigene Anteile wahrnehmen

**Checken Sie sich selber:** Sie werden in Ihrer Arbeit mit vielen verschiedenen Lebenssituationen konfrontiert; Kategorisieren erleichtert den Umgang mit dieser Vielfalt. Nach welchen Kriterien gehen Sie dabei vor? Professionalität schützt keine/n davor, sich bei Entscheiden von persönlichen Sympathien und Antipathien beeinflussen zu lassen. Und auch wer beste Absichten hat, kann über eigene Vorurteile stolpern. Checken Sie sich selber, indem Sie heikle Fälle nochmals überprüfen, eventuell auch im Rahmen einer kollegialen Beratung.

**Diskriminierende Mechanismen in der eigenen Institution erkennen:** Auch Organisationsformen können Benachteiligungen nach sich ziehen, und selbst neutral scheinende Regelungen können sich diskriminierend auswirken. Setzen Sie sich im Team mit Fragen dieser Art auseinander? Thematisiert Ihre Institution das Risiko strukturell bedingter Benachteiligung? Wenn nein: Eine Supervision oder Weiterbildung mit einer externen Fachperson ist eine gute Basis für eine Analyse der betriebseigenen Strukturen und Abläufe sowie das Einrichten geeigneter Kontrollmechanismen. Die Kantonalen Integrationsstellen und die Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB unterstützen Vorhaben dieser Art inhaltlich und finanziell.



---

## Rechtliche Vorgaben

Das für die Schweiz gültige Verfassungs- und Völkerrecht verpflichtet das Gemeinwesen sowie staatlich beauftragte Organisationen dazu, Diskriminierung zu unterlassen. Ferner müssen die Verpflichteten dafür sorgen, dass Private vor rassistischen Eingriffen durch andere Private genügend geschützt sind. Von Bedeutung sind unter anderem die folgenden rechtlichen Grundlagen:

- **Artikel 8, Absatz 2 und Artikel 35 Bundesverfassung:** Staatliche Stellen oder private Stellen, die staatliche Aufgaben umsetzen, haben die Pflicht, Diskriminierung zu unterlassen.
- **Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung der UNO:** Es verpflichtet die Vertragsstaaten, mit allen geeigneten Mitteln auf die Beseitigung der Rassendiskriminierung hinzuwirken.

Die Pflicht zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung wird durch eine Reihe von Regelungen konkretisiert, unter anderem durch:

- **Artikel 28 ZGB:** Der Schutz der Persönlichkeit muss auch von Privaten gewährleistet werden. Eine diskriminierende Persönlichkeitsverletzung liegt etwa bei einer rassistischen Äusserung vor oder bei einer diskriminierenden Leistungsverweigerung.
- **Art. 261bis Strafgesetzbuch; Art. 171c Militärstrafgesetzbuch:** Es ist verboten, sich öffentlich diskriminierend zu äussern.

---

## Institutionelle Umsetzungsverantwortung

*Ebene Kantone:* Integrationsbüros und/oder Integrationsdelegierte (Information, Beratung und Unterstützung bei Projektvorhaben):

[www.sem.admin.ch](http://www.sem.admin.ch)

- > [Einreise und Aufenthalt](#) > [Integration](#)
- > [Weiterführende Adressen](#)



*Ebene Bund:* Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (Unterstützung bei Projekten und Vorhaben):

[www.frb.admin.ch](http://www.frb.admin.ch)



## Links und Literatur

---

### *Anlauf- und Beratungsstellen:*

Elektronisches Adressbuch der Fachstelle für Rassismusbekämpfung:

[www.frb.admin.ch](http://www.frb.admin.ch) > [Recht und Beratung](#) > [Anlauf- und Beratungsstellen](#)



---

### *Anlaufstelle auf Bundesebene:*

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

Inselgasse 1, 3003 Bern, Telefon: 058 464 12 93

[ekr-cfr@gs-edi.admin.ch](mailto:ekr-cfr@gs-edi.admin.ch)

[www.ekr.admin.ch](http://www.ekr.admin.ch)



---

### *Informationen zu Schulungs- und Supervisionsangeboten:*

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB

Inselgasse 1, 3003 Bern, Telefon: 058 464 10 33

[ara@gs-edi.admin.ch](mailto:ara@gs-edi.admin.ch)

[www.frb.admin.ch](http://www.frb.admin.ch)



---

### *Exemplarische Auswahl an Fachliteratur:*

→ Akkaya Gülcan: Grund- und Menschenrechte in der Sozialhilfe.

Ein Leitfaden für die Praxis. Interact, Luzern, 2015.

→ AvenirSocial – Professionelle Arbeit Schweiz: Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz.

Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern, 2010.

→ Naguib, Tarek; Pärli, Kurt; Copur, Eylem; Studer, Melanie:

Diskriminierungsrecht: Handbuch für Jurist\_innen, Berater\_innen und Diversity-Expert\_innen. Stämpfli, Bern, 2014.

→ Fachstelle für Rassismusbekämpfung: Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung. Bern, Juni 2009.

→ Fachstelle für Rassismusbekämpfung: Rassistische Diskriminierung in der Schweiz. Bericht der Fachstelle für Rasismusbekämpfung 2014, Bern, März 2015.

---

### *Weitere Literaturhinweise:*

Literaturlisten der Fachstelle für Rassismusbekämpfung:

[www.frb.admin.ch](http://www.frb.admin.ch) > [Fragen und Antworten](#) > [Ich suche Informationen](#)



### **Impressum**

*Redaktion:* Ursula Binggeli, Zürich

*Begleitende Expertinnen und Experten:*

Giorgio Andreoli, Bern; Tarek Naguib, Bern

*Gestaltung:* Gerhard Blättler, Bern

*Druck:* Albrecht Druck AG, Obergerlafingen

*Herausgeberinnen:* AvenirSocial, Bern; Fachstelle für  
Rassismusbekämpfung FRB, Eidgenössisches  
Departement des Innern, Generalsekretariat, Bern.

Mitherausgeberin:



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB**