

Zielüberprüfung und Jahresrückblick 2021
HEKS Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung



HEKS Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung

Tellstrasse 4
9000 St.Gallen

Tel 071 544 93 85
Fax 071 222 54 70

beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch

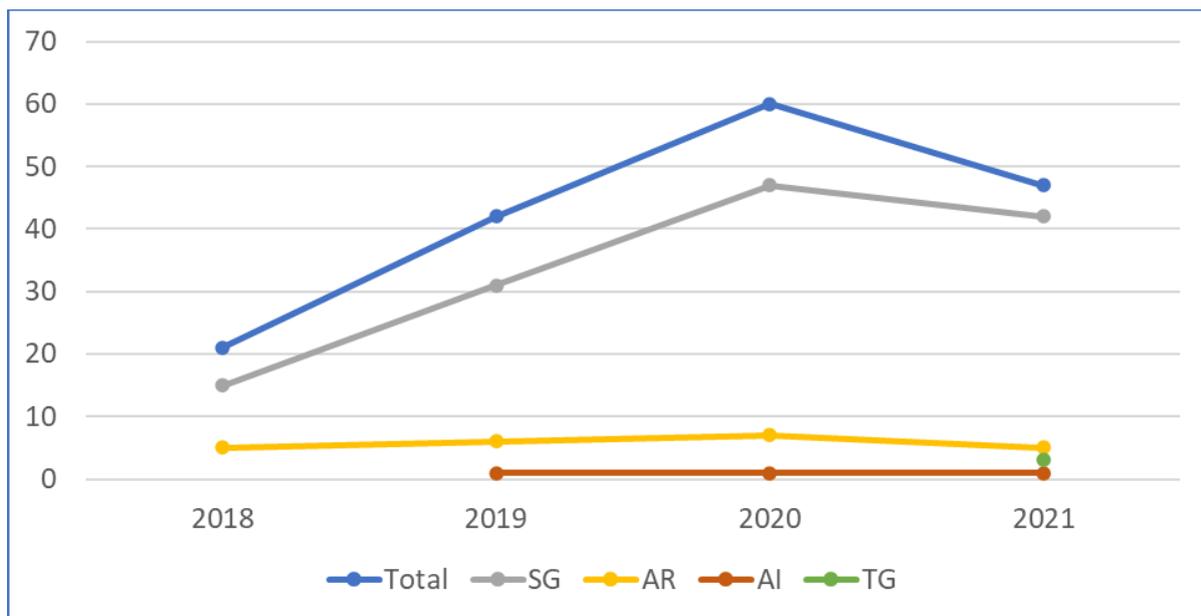
Zielüberprüfung gemäss Leistungsvereinbarung

Im zweiten Jahr der Corona-Pandemie verzeichnete die Beratungsstelle einen anhaltend hohen Bedarf an Unterstützung und Beratung in Fragen von Rassismus und Diskriminierung. Es ist unser Bestreben, qualifizierte Beratung auf administrativer, rechtlicher und zwischenmenschlicher Ebene anzubieten und wir schliessen das Jahr 2021 mit vielen neuen Erkenntnissen und Erfahrungen ab. Wir haben uns sehr gefreut, dass wir Appenzell Innerrhoden zu Beginn des Jahres in unser Mandat aufnehmen konnten und unsere Arbeit mit einem erhöhten Pensum und einem Zweierteam fortsetzen können.

Die folgende Zielüberprüfung beruht auf den konkret unter Punkt 4.1 der Leistungsvereinbarung genannten Reporting-Kriterien sowie auf den im Anhang der Leistungsvereinbarung befindlichen Zieltableaus und den darin genannten Indikatoren.

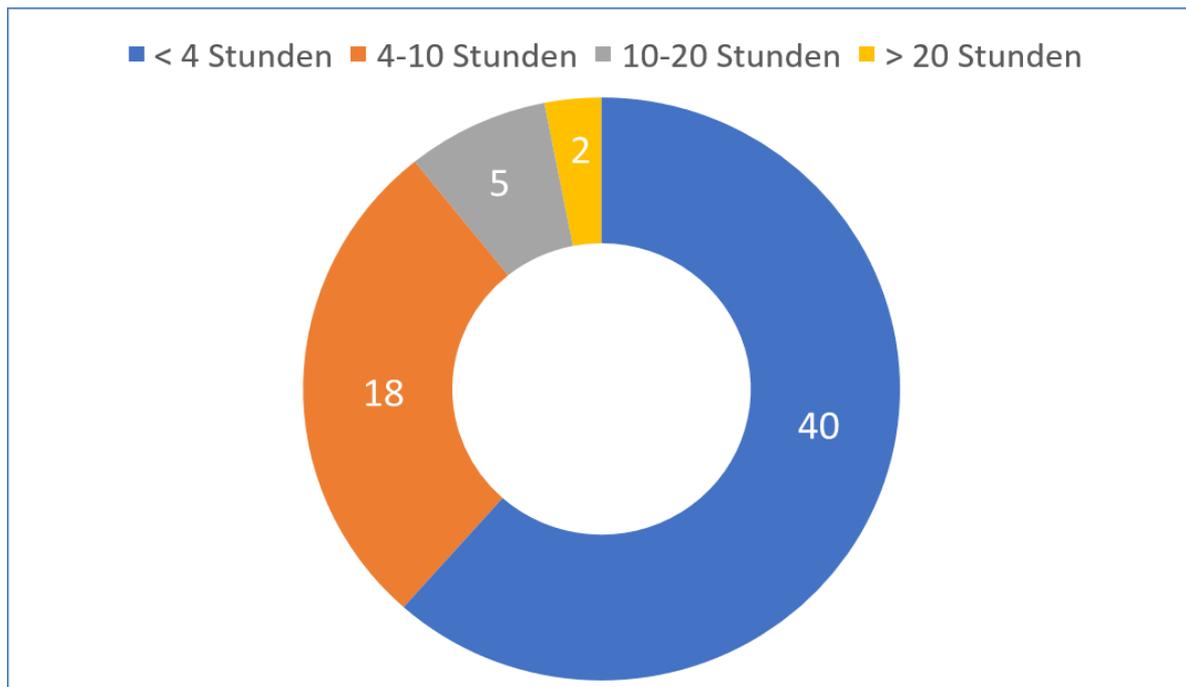
1. Gewährleistung eines niederschweligen Beratungsangebotes zu allen Fragen rassistischer Diskriminierung

Im Jahr 2021 erhielt die Stelle 56 neue Meldungen über Fälle von rassistischer Diskriminierung. Wir betreuten noch 9 Fälle aus dem Vorjahr. 222 Beratungsgespräche wurden durchgeführt, eine Zahl, die mit den schnell steigenden Zahlen zu Beginn der Pandemie im Jahr 2020 vergleichbar ist.



Jahresvergleich: Meldungen pro Kanton 2018-2021

Die Meldungen sind sehr unterschiedlich in Bezug auf den resultierenden Zeitaufwand. Die meisten Fälle betreffen eine spezifische Frage oder eine bestimmte Situation und können in der Regel innerhalb eines kürzeren Zeitrahmens (weniger als 4 Stunden) gelöst werden. Situationen, die eine umfangreichere Beratung, Intervention und möglicherweise Rückberatung von anderen Institutionen erfordern, brauchen in der Regel eine etwas umfangreiche und intensive Begleitung (10-20 Stunden). In einigen wenigen Fällen hat die Komplexität des Falles mehr als 20 Stunden an Beratungen und Recherchen erfordert. Diese Situationen sind im Allgemeinen durch Mehrfachdiskriminierung gekennzeichnet, teilweise mit einem parallelen Gerichtsverfahren. Der Zeitaufwand für das Jahr 2021 zeigt ähnliche Tendenzen wie im Jahr zuvor, wobei etwa ein Drittel der Fälle eine längerfristige Begleitung erfordert.



Zeitaufwand Fälle 2021

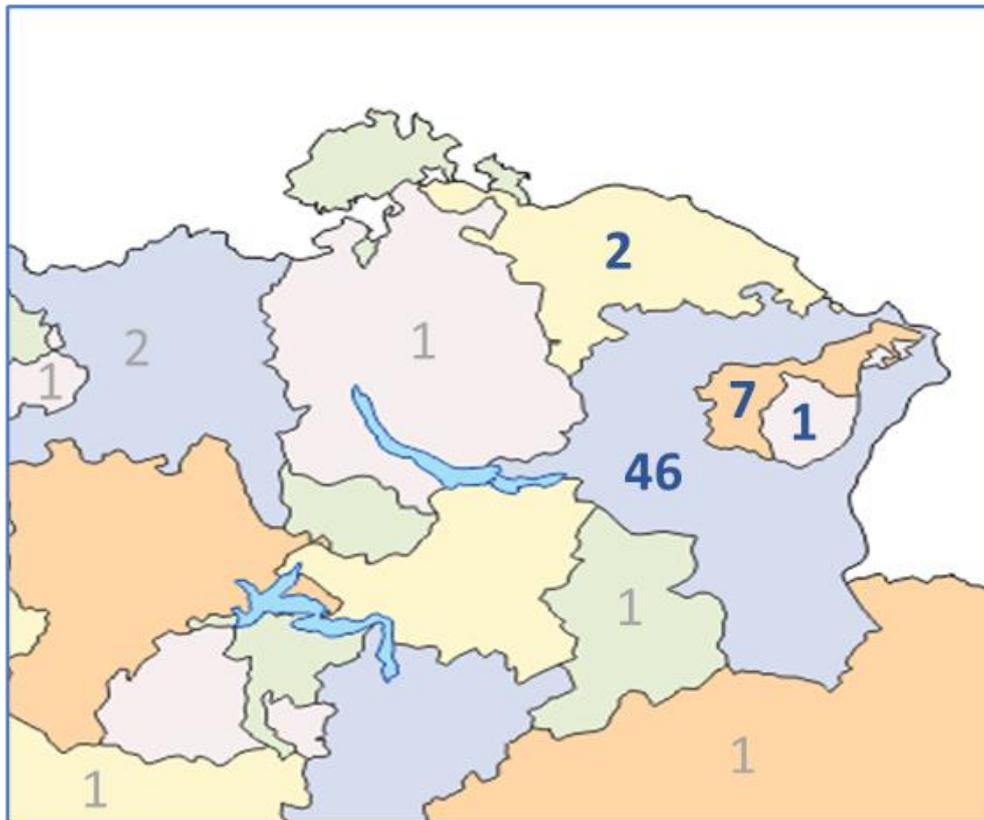
Wir sehen auch wiederkehrende Kontakte mit der Beratungsstelle, bei denen sich Betroffene nach längerer Zeit wegen eines anderen Anliegens wieder melden. Dies ist ein Signal, dass die Arbeit der Beratungsstelle als hilfreich empfunden wird und die Betroffenen der Beratungsstelle ihr Vertrauen entgegenbringen.

a. Die Erreichbarkeit der Beratungsstelle

Sichtbarkeit, Bekanntheit und Erreichbarkeit bilden die Schlüssel zur Erfüllung unseres Auftrages. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Sichtbarkeit durch mehrsprachige Flyer, die Website und persönliche Kontakte mit Fachstellen zu verbessern. Die Website hat sich als Hauptkommunikationsmittel bewährt und ist gut auffindbar. Wichtig für die Sichtbarkeit sind auch unsere mehrsprachigen Flyer, die an Fachstellen und mit uns zusammenarbeitende Organisationen verteilt werden.

b. Verteilung der Fälle auf die Kantone

Die Verteilung der Fälle auf die beteiligten Kantone entspricht unseren Erwartungen. Die meisten Fälle (46) wurden aus dem Kanton St. Gallen gemeldet, 1 Fall kam aus dem Kanton Appenzell Innerrhoden und 7 aus dem Kanton Appenzell Ausserrhoden. 2 Meldungen erhielten wir aus dem Kanton Thurgau und vereinzelte Meldungen aus anderen Kantonen, die erfolgreich an andere Beratungsstellen innerhalb unseres schweizweiten Netzwerks weitergeleitet wurden.



Verteilung Meldungen per Kanton 2021

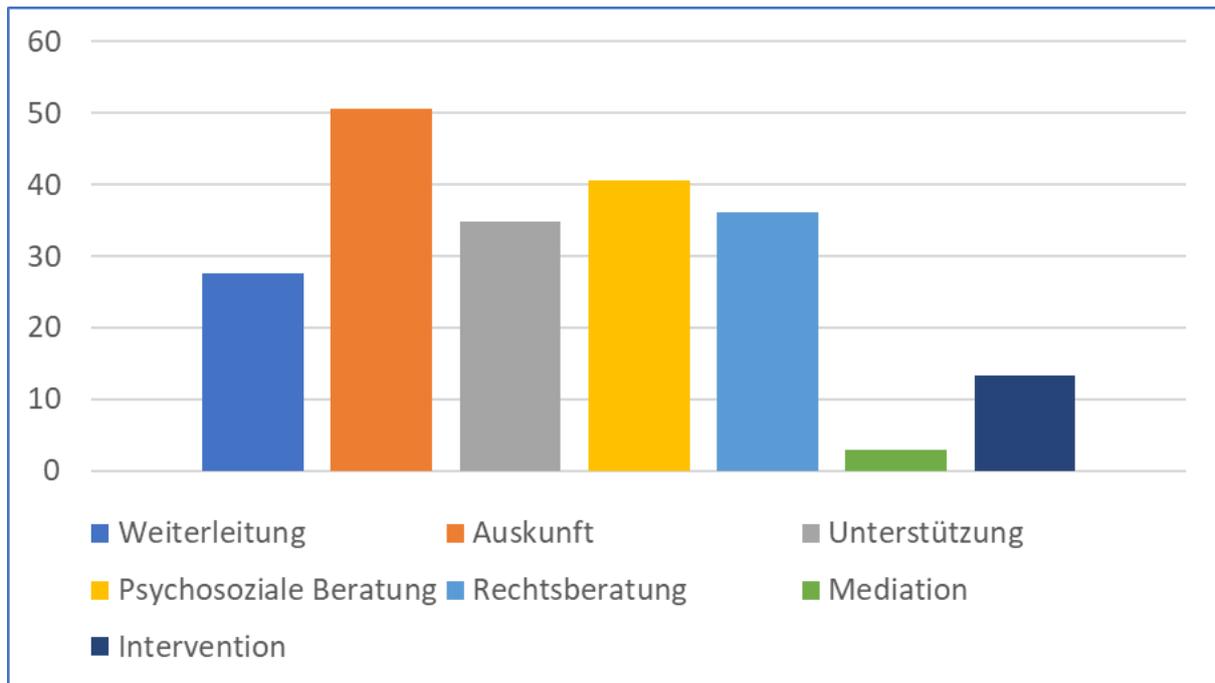
Im vergangenen Jahr wurden 77% der Kontakte mit der Beratungsstelle von Personen hergestellt, die direkt von rassistischer Diskriminierung betroffen waren. Die übrigen Meldungen kamen von Zeugen, Angehörigen oder externen Personen mit Fragen zu bestimmten Themen. Was das Geschlecht betrifft, so sind die Fälle ziemlich gleichmässig verteilt, allerdings ist eine Tendenz zu beobachten, dass Männer bei den gemeldeten Fällen etwas stärker vertreten sind.¹

Durch wiederkehrende Fälle von Betroffenen stellen wir fest, dass die Probleme der Rassendiskriminierung selten einmalig sind. So sind Menschen, die bereits sozial benachteiligt sind, stärker von wiederkehrender rassistischer Diskriminierung betroffen. Von den im Jahr 2021 abgeschlossenen Fällen berichteten 25% über Mehrfachdiskriminierung aufgrund ihres Rechtsstatus und 12.5 % aufgrund der sozialen Stellung.

c. Art der Dienstleistungen

Die Beratungsstelle bietet verschiedene Wege der Problemlösung an, wobei das Beratungsgespräch immer der erste Schritt mit grundsätzlicher Auskunft über verfügbare Optionen ist. Bei Bedarf bieten wir in enger Zusammenarbeit mit der HEKS Rechtsberatung oder der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus eine Rechtsberatung an, und je nach Sachverhalt und den Bedürfnissen der Betroffenen intervenieren und vermitteln wir auch regelmässig, um Konflikte zu lösen und Missverständnisse zu klären. Psychosoziale Unterstützung und allgemeine Unterstützung in praktischen Fragen, z. B. Hilfe beim Verfassen eines Schreibens an einen Arbeitgeber, sind ebenfalls wichtige Bestandteile unserer Dienstleistungen und wir können unsere Unterstützung durch Überweisung oder Triage ergänzen.

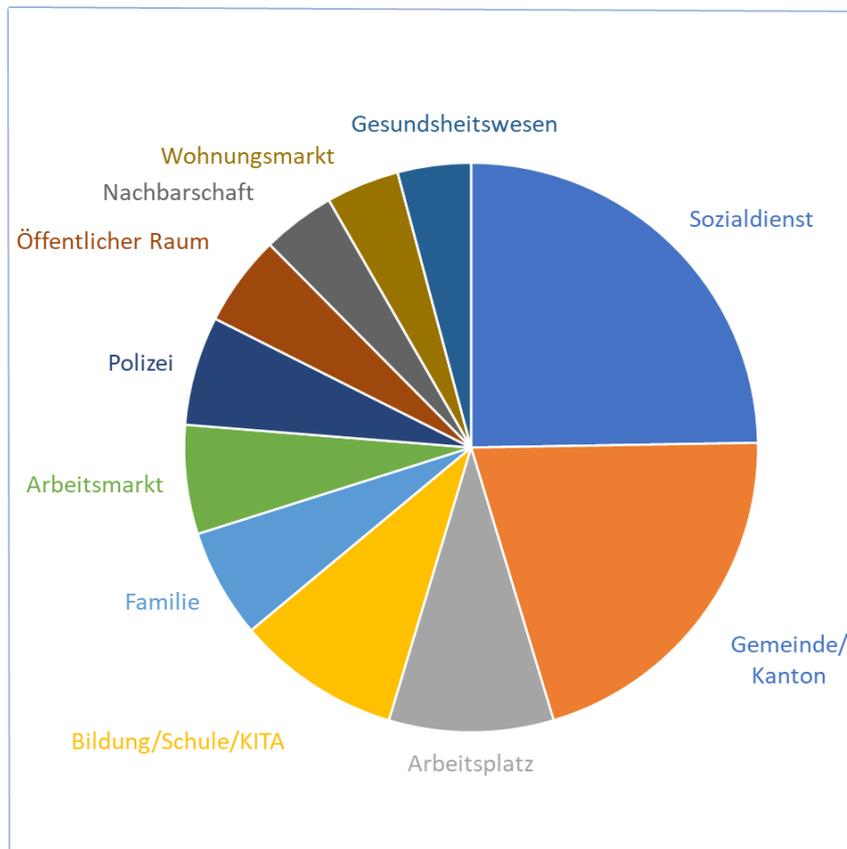
¹ Etwa 55 % der Fälle werden von Männern gemeldet, gegenüber 45 % von Frauen. Die Zahlen sind mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren, da das Geschlecht nicht immer bekannt ist und es Fälle geben kann, in denen die betroffene Person und die ratsuchende Person nicht identisch sind.



Art der erbrachten Dienstleistungen 2021

d. Themen der Beratungen

Bei den 2021 abgeschlossenen Fällen gibt es grosse Unterschiede in Bezug auf die von Rassendiskriminierung betroffenen Bereiche. Ausgrenzungen aufgrund der ethnischen Herkunft finden am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt (13,4 % bzw. 8,7 %), in der Schule/ Tagesbetreuung (13,4 %), in der Familie oder Nachbarschaft (8,7 % bzw. 5,8 %), im Kontakt mit der Polizei (8,7 %) und in der Öffentlichkeit (7,25 %) statt. Die höchsten Zahlen werden kontinuierlich im Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung von Gemeinde und Kanton (29%) und im Kontakt mit den Sozialdiensten (34,8%) gemeldet. Viele unserer Klienten haben aufgrund ihres Rechtsstatus Kontakt zu diesen Regelstrukturen. Diese Bereiche scheinen für gewisse Kommunikationsprobleme anfälliger zu sein als andere. Auch fällt auf, dass es in diesen Bereichen oft unbewusst zu rassistischen Diskriminierungen kommt.



Betroffene Lebensbereiche 2021

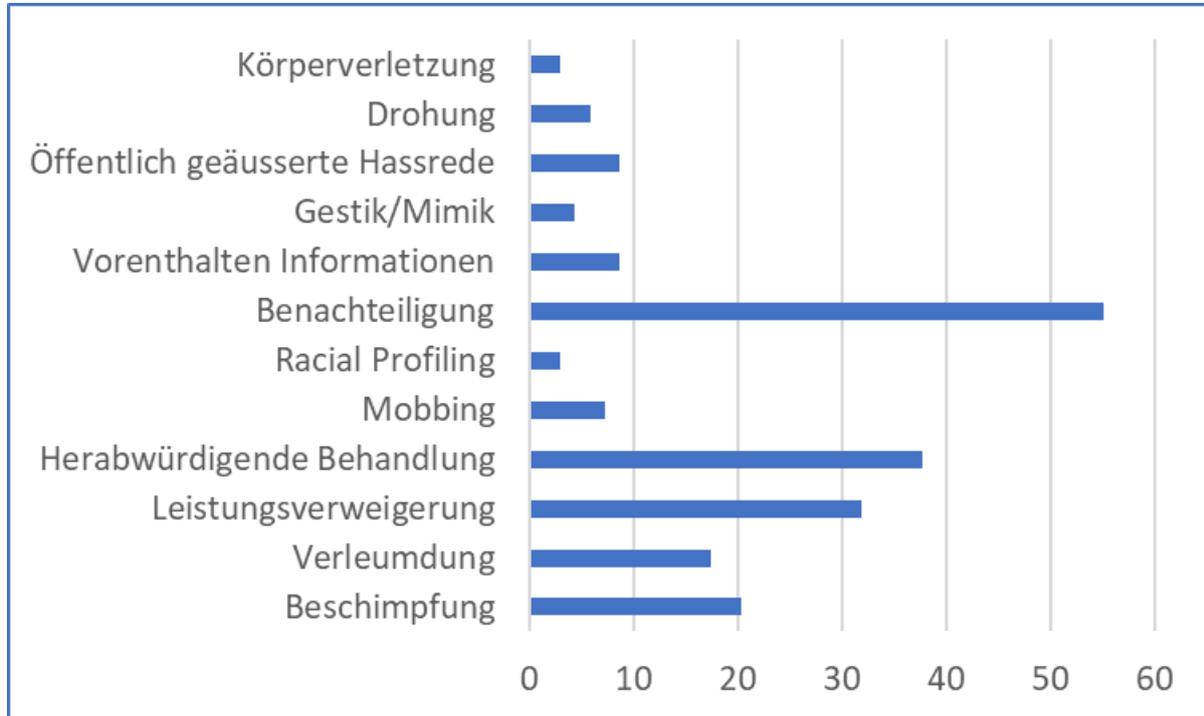
Fall 1: Lebensbereich Arbeitswelt

Eine gelernte Pflegefachfrau aus Äthiopien wurde nach erfolgreichem Vorstellungsgespräch und Probearbeiten vom potentiellen Arbeitgeber (öffentlich-rechtliche Einrichtung) darüber informiert, dass die Geschäftsleitung das Tragen eines Kopftuchs nicht akzeptiere. Weil das Tragen eines Kopftuchs für die Betroffene ein Symbol von hohem kulturellen und religiösen Wert darstellt, lehnte sie in Folge die Anstellung ab. Daraufhin suchte sie unsere Beratungsstelle auf, um sich dahingehend beraten zu lassen, wie sie zukünftig mit so einer Situation umgehen kann.

Im beschriebenen Fall handelt es sich um eine indirekte rassistische Diskriminierung, da der Betrieb es in Form einer internen Regelung allen Mitarbeitenden generell verbietet, am Arbeitsplatz religiöse Symbole zu tragen. Dies führt bei der Besetzung von Arbeitsstellen in Folge zu einer diskriminierenden Benachteiligung von Musliminnen. Dies ist auch ein Beispiel für Mehrfachdiskriminierung, bei der sich religiöse Marginalisierung und Geschlecht überschneiden und zu einer doppelten Benachteiligung der Betroffenen führen.

Über die Frage nach dem Tragen von religiösen Symbolen am Arbeitsplatz wird aktuell auch in der Schweiz noch diskutiert und die Rechtslage dazu ist noch nicht geklärt. In jedem Fall raten wir dazu, über das Thema mit den Arbeitgebenden zu sprechen und diese davon zu überzeugen, dass letztlich die Arbeitsleistung das ausschlaggebende Kriterium für eine Anstellung sein sollte.

Rassistische Diskriminierung hat viele verschiedene Ausdrucksformen. Unter den der Beratungsstelle gemeldeten Fällen sind Benachteiligung, herabwürdigende Behandlung oder Leistungsverweigerung die häufigsten, zum Beispiel als Folge von negativen Erfahrungen mit Behörden. Beschimpfung und Verleumdung werden ebenfalls häufig genannt, was die Komplexität rassistischer Diskriminierung verdeutlicht, da es sich hierbei um Ausdrücke handelt, die möglicherweise schwieriger zu erkennen und anzuerkennen sind als z.B. Hassrede.



Äusserungen von rassistischer Diskriminierung (in % bei den 2021 registrierten Fälle)

Fall 2: Racial Profiling

Ein Mann aus Syrien, der zum Zeitpunkt des Vorfalls in einem Integrationszentrum innerhalb einer Gemeinde gelebt hatte, ging zum Einkaufen ins örtliche Lebensmittelgeschäft eines renommierten Detailhändlers.

Knappe fünf Minuten nach Betreten des Geschäfts, fühlte sich der Mann durch eine Verkäuferin beobachtet und wurde von dieser aufgefordert, seine Jackentaschen vorzuzeigen. Die Verkäuferin konnte keine Begründung für die Kontrolle nennen und führte diese im Verkaufsgeschäft vor den Augen der anderen Kundschaft durch. Für den Betroffenen war die Situation äusserst unangenehm, da der Eindruck entstand, er hätte etwas entwendet und die Kontrolle konnte von anderen Kunden und Kundinnen beobachtet werden. Die Kontrolle ergab schliesslich, dass der Mann keinen Diebstahl begangen hatte. Sowohl die Verkäuferin als auch die Filialeiterin gingen nicht auf die Einwände und Fragen des Mannes ein und entschuldigten sich auch nicht für das inadäquate Verhalten. Der Mann musste sich mit der Aussage, dass im Moment viel gestohlen werde und es deshalb zu Taschenkontrollen kommen könne, zufriedengeben und hat daraufhin das Geschäft wieder verlassen.

Im Namen des Betroffenen wandte sich die HEKS Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung an den Kundendienst des Detailhändlers. Dieser entschuldigte sich in Folge für das Fehlverhalten der Verkäuferin und versicherte, dass das Personal künftig besser zum Thema Diebstahl geschult werde. Die Handlungsweise der Verkäuferin beruhe nicht auf einem rassistischen Motiv, sondern das auffällige Verhalten des Betroffenen hätte die Verkäuferin dazu bewogen, die Taschenkontrolle durchzuführen.

Vielfach ist es schwierig zu beurteilen, ob ein Rassismusvorwurf berechtigt ist oder nicht. Jedoch kann ein Verhalten, das subjektiv ohne rassistische Absicht passiert ist, durchaus rassendiskriminierende Auswirkungen haben. Eine Taschenkontrolle ist einzig durch das auffällige Verhalten eines Kunden nicht zu rechtfertigen. Daran ändert auch der Umstand von wiederholten Diebstählen im Verkaufsgeschäft nichts. Wenn bewusste oder unbewusste Vorurteile gegen eine bestimmte Gruppe von Menschen vorhanden sind, kommt es im Alltag leider immer wieder zu Handlungen, die rassendiskriminierende Auswirkungen auf die Betroffenen haben können. Der Begriff „Racial Profiling“ bezeichnet z.B. Situationen, in denen Personen ohne konkrete Verdachtsmomente aufgrund von physiognomischen Merkmalen, ethnischer Herkunft, kulturellen Merkmalen, und/ oder religiöser Zugehörigkeit kontrolliert werden.

2. Personal und Organisation

Nach drei Jahren Dienstzeit hat Esther Potztal im Juli 2021 die Beratungsstelle verlassen, um eine Führungsposition im Bundesasylzentrum Altstätten (BAZ) anzutreten. Die Leitung der Beratungsstelle wurde an Dr. Katarina Stigwall übergeben. Sie verfügt über mehrjährige Erfahrung im Bereich der Menschenrechte und einen Dissertation in Politikwissenschaften. Das Pensum für die Leitung der Beratungsstelle betrug 30% bis Ende 2021. Tina Peschko-Stutz setzte ihre Arbeit für die Beratungsstelle mit 20% fort und brachte ihre umfangreichen Erfahrungen als Sozialpädagogin im interkulturellen Bereich und als Beraterin ein. Im Sommer begannen die Verhandlungen zur Übernahme des Mandats für den Kanton Thurgau zu den bestehenden Mandaten für die Kantone SG, AR und AI. Wir freuen uns sehr, ab Januar 2022 auch für den Kanton Thurgau die Anlaufstelle im Bereich der rassistischen Diskriminierung zu sein. Die strategische Leitung der Stelle wurde von Gabriela Alfaniz weitergeführt.

3. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus und dem Beratungsnetz für Rassismuspfer. Unser Ostschweizer Team besuchte zudem mehrere Netzwerktreffen und Seminare der genannten Organisationen. Durch persönliche Treffen und aktive Kontakte zu Fachstellen und Partnerorganisationen wurde das Netzwerk gezielt weiter ausgebaut und vertieft. Alle Beratungen wurden in der gemeinsamen Datenbank DoSyRa dokumentiert und statistisch erfasst.

Wichtige Partner waren im Berichtsjahr:

- Integrationsfachstellen
- HEKS Rechtsberatungsstelle
- Freiwillige aus verschiedenen Bereichen
- UFS Unabhängige Fachstelle für Sozialhilferecht
- Infostelle Frau und Arbeit
- GRAVITA SRK
- Opferhilfe
- Amt für Soziales (SG, AR, AI)
- Stiftung Mintegra
- HEKS MosaiQ
- Pro Infirmis
- Caritas

4. Öffentlichkeitsarbeit

Auch im Jahr 2021 wirkte sich die Pandemie auf die Öffentlichkeitsarbeit und die Reichweite der Beratungsstelle aus. Wir wurden eingeladen, zwei Workshops mit einem Publikum aus der öffentlichen Verwaltung bzw. Jugendlichen in einem lokalen Sportverein zu veranstalten. Es wurden Vorbereitungen getroffen, um unsere proaktive Öffentlichkeitsarbeit auszuweiten, indem eine integrative Schulung mit dem Titel «Aus Vielfalt Potenzial schöpfen» konzipiert wurde. Die Schulung richtet sich an Mitarbeitende von Regelstrukturen und wird in einem flexiblen modularen Aufbau aus Webinaren und Präsenzveranstaltungen angeboten. Die Entwicklung der Schulung wird als Pilotprojekt mit der geplanten Einführung in den Kantonen und Partnerinstitutionen im Jahr 2022 fortgesetzt.

5. Zusammenfassung

Abschliessend sehen wir die gemeinsam festgelegten Ziele als erreicht an. Die anhaltend hohe Zahl von Ratsuchenden hat uns geholfen, unsere Erfahrungen und unser Wissen zu erweitern und die Kooperationen innerhalb des Beratungsnetzes und mit lokalen Behörden und Organisationen zu vertiefen. Wir freuen uns, dass unser Mandat erweitert werden konnte, zunächst mit AI und ab 2022 auch mit TG, und blicken auf viele spannende Projekte mit dem Ziel, zur Unterstützung, Sensibilisierung und zum Wissen über rassismus-relevante Themen beizutragen.

Für das uns entgegengebrachte Vertrauen bedanken wir uns herzlich.

St. Gallen, Februar 2022



Dr. Katarina Stigwall



Gabriela Alfanz