



Rassismus

Vermuten Sie, dass eine lernende Person in Ihrem Betrieb rassistischen Handlungen ausgesetzt ist oder selbst rassistisch handelt, müssen Sie von Gesetzes wegen einschreiten. Reagieren Sie auch, wenn Ihnen solche Vermutungen von Mitarbeitenden oder Lernenden zu Ohren kommen.

Suchen Sie das Gespräch mit der betroffenen Person.

Schützen Sie die lernende Person, die belästigt wird. Verlegen Sie eventuell vorübergehend ihren Arbeitsplatz, damit sie von der angeblich belästigenden Person getrennt ist, bis Sie Gewissheit haben, was tatsächlich vorgefallen ist. Bei einer definitiven Versetzung ist zu beachten, dass Betroffene wie Agierende versetzt werden. Werden nur Betroffene umplatziert, setzt das ein falsches Signal.

Besprechen Sie gemeinsam, was zu tun ist.

Entscheiden Sie nicht über den Kopf der lernenden Person hinweg, Sie könnten ihr schaden.

Verhält sich eine lernende Person gegenüber anderen Lernenden oder Mitarbeitenden rassistisch oder diskriminierend, müssen Sie ebenfalls einschreiten. Suchen Sie das Gespräch mit der lernenden Person und treffen Sie – falls nötig – eine schriftliche Vereinbarung, in der Sie auch die Konsequenzen bei einer Zuwiderhandlung festhalten.

Schützen Sie auch die Person, ob Lernende oder Mitarbeitende, der vorgeworfen wird, rassistische Aussprüche oder Handlungen gemacht zu haben. Der Vorwurf könnte sich als Gerücht herausstellen. Nennen Sie Namen erst, wenn Sie sicher sind, was vorgefallen ist.

Gibt es in Ihrem Betrieb ein Reglement betreffend Rassismus, informieren Sie sich über die vorgesehenen Schritte.

Ist in Ihrem Betrieb kein bestimmtes Verfahren vorgesehen, sollten Sie sich von Fachpersonen beraten lassen.

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über das Thema. In geraffter Form erfahren Sie, was als Rassismus bezeichnet wird und wie Sie vorgehen müssen, wenn diesbezüglich Probleme auftauchen. Wir zeigen Präventionsmassnahmen auf und wie Sie sich als Berufsbildner/in im Arbeitsalltag verhalten können. Wichtige Adressen und Links sind am Schluss aufgeführt.

Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen auf ihre ethnische, nationale oder religiöse Zugehörigkeit reduziert und die andere als moralisch und intellektuell minderwertig erachtet.

Rassismus dient der Aufwertung des Täters oder der Täterin, der Erhaltung von Privilegien und der Rechtfertigung von Aggressionen. Rassismus kann, muss aber nicht gewalttätig sein. Auch alltägliche, subtile Ächtung und Diskriminierung sind für die Opfer verletzend und benachteiligend.

Rassistisch ist jede Praxis, die Menschen ungerecht oder intolerant behandelt, demütigt, beleidigt oder an Leib und Leben gefährdet, auf Grund von Merkmalen wie:

bestimmte körperliche Merkmale (Hautfarbe, Physiognomie usw.)

ethnische Herkunft und/oder Staatszugehörigkeit

bestimmte kulturelle Merkmale (Sprache oder Name)

religiöse Zugehörigkeit

Als Lehrbetrieb oder Berufsbildner/innen nehmen Sie gegenüber den Lernenden eine besondere Verantwortung wahr, weil die jungen Leute stärker als erwachsene Mitarbeitende in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Lernende Personen sind besonders verletzlich und bedürfen eines erhöhten Schutzes, einer grösseren Aufmerksamkeit. Gegenüber Jugendlichen haben die Arbeitgebenden zudem eine spezielle Fürsorgepflicht. Das Arbeitsgesetz verlangt, dass Lernende und Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr vor gesundheitlichen Schädigungen und schlechten Einflüssen zu schützen sind (ArG Art. 29, Abs. 1 und 2, Art. 32).

Was tun Sie als Berufsbildner/in in konkreten Fällen?

Vermuten Sie, dass eine lernende Person diskriminiert wird oder kommen Ihnen solche Vermutungen zu Ohren, sprechen Sie die betroffene Person an. Verschaffen Sie sich Klarheit. Sind Sie sicher, dass die betroffene Person rassistischen oder diskriminierenden Äusserungen oder Handlungen ausgesetzt ist, besprechen Sie, wie gemeinsam weiter vorgegangen wird.

Die betroffene Person ernst nehmen

Die Wahrnehmung der betroffenen Person ist immer ausschlaggebend, ob eine Handlung oder Äusserung als rassistisch oder diskriminierend empfunden wird. Nehmen Sie deshalb auch lernende Personen ernst, die sich über Belästigungen beklagen, die Ihnen harmlos erscheinen. Jede Gruppe entwickelt ihre Tonalität, ihre Umgangsformen, die für sie alltäglich sind und deshalb nicht mehr hinterfragt werden. Stösst eine neue Person zu einer Gruppe, wie das beim Eintritt einer lernenden Person in den Lehrbetrieb immer der Fall ist, kann sie Verhaltensweisen oder Äusserungen, die bis anhin gültig waren, als diskriminierend empfinden. Weisen Sie die lernende Person, die sich beklagt, nicht mit der Begründung zurück, dass das schon immer so war. Haben sie den Mut, auch festgefahrene Muster zu hinterfragen und wenn nötig zu stoppen.

Handelt eine lernende Person rassistisch, müssen Sie auch einschreiten

Suchen Sie das Gespräch mit der Person und weisen Sie sie darauf hin, dass rassistische und diskriminierende Handlungen oder Äusserungen in Ihrem Betrieb nicht toleriert werden. Sollte sie mit den Diskriminierungen trotzdem fortfahren, treffen Sie mit der lernenden Person eine schriftliche Vereinbarung, in der aufgeführt ist, was sie unterlassen soll und mit welchen Konsequenzen sie zu rechnen hat, falls sie sich nicht an die Vereinbarung hält (Versetzung in eine andere Abteilung, Auflösung des Lehrvertrags).

Es kommt vor, dass Unschuldigen vorgeworfen wird, sie hätten Lernende diskriminiert

Eine junge Lernende will sich damit Vorteile verschaffen und greift zu diesem Mittel. Eine andere lernende Person will von einem Problem ablenken und schwärzt einen Mitarbeiter an. Oder die Arbeitsleistung einer lernenden Person wird von einer Mitarbeiterin zu Recht kritisiert. Die lernende Person verträgt die Kritik nicht und legt sie als rassistische Äusserung aus.

Deshalb ist es wichtig, Vermutungen oder Anklagen gut zu prüfen und nicht zu äussern, bevor Sie sicher sind, worum es geht. Solange der Verdacht einer Diskriminierung nicht erhärtet ist, bedarf auch der oder die Angeklagte eines Schutzes.



Die betroffene Person schützen

Selbstverständlich müssen Sie aber in erster Linie die lernende Person schützen, die sagt, dass sie diskriminiert werde. Besprechen Sie die Situation, unterstützen Sie die lernende Person und vermitteln Sie Adressen von spezialisierten Beratungsstellen. Unternehmen Sie aber nichts, was gegen den Willen des Opfers ist, Sie könnten die Person gefährden.

Informationen einholen

Gibt es in Ihrem Betrieb ein Reglement betreffend Rassismus, informieren Sie sich über die vorgesehenen Schritte. Begleiten Sie die lernende Person zu den speziell geschulten Fachleuten in den entsprechenden Anlaufstellen im Unternehmen. Ist in Ihrem Betrieb kein bestimmtes Verfahren vorgesehen, sollten Sie sich von Fachpersonen beraten lassen.

Auswirkungen vor der beruflichen Grundbildung

Für ausländische Jugendliche ist es oft schwierig, eine Lehrstelle zu finden. Sie sind den diskriminierenden Vorurteilen genauso ausgesetzt, wie ihre erwachsenen Landsleute, obwohl sie oft seit ihrer Geburt in der Schweiz leben. Es ist für einen Lehrbetrieb wichtig zu wissen, dass auch ausländische Jugendliche zu den guten oder besten Lernenden gehören können. Gerade weil sie sich durch ihre fremde Herkunft schon immer haben behaupten müssen und weil sie mehr als andere gewohnt sind, um ihren Platz zu kämpfen. Sie wissen, dass sie gute Arbeit leisten müssen, um bestehen zu können.

Auswirkungen während der Dauer der beruflichen Grundbildung

Ein Unternehmen darf Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht tolerieren. Wo Grenzüberschreitungen hingenommen und nicht eingeschritten wird, ist das Betriebsklima gestört. Geringere Arbeitsleistungen, fehlende Arbeitsmotivation und Absenzen wegen Krankheit können die Folgen eines Nichthandelns sein. Kommt es eventuell zu gerichtlichen Klagen gegen einen Betrieb, ist zusätzlich mit einem grossen Imageverlust zu rechnen.

Für das Opfer ist es schwierig, mit den Diskriminierungen umzugehen. Die lernende Person wird ausgestossen und verurteilt für etwas, was sie nicht verändern kann. Wehrt sie sich, passt sie in das Klischee, das ihr vorgeworfen wird und bietet damit den Tätern weitere Angriffsmöglichkeiten. Beschwerd sie sich bei der Berufsbildnerin oder beim Berufsbildner, kann es sein, dass sie daraufhin vermehrt diskriminiert wird.

Präventionsmassnahmen

Kommunizieren Sie im Betrieb, dass rassistische und diskriminierende Äusserungen und Handlungen nicht geduldet werden, dass Betroffene unterstützt, und dass gegenüber Personen, die andere diskriminieren, Sanktionen ergriffen werden. Sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden. Informieren Sie über die verschiedenen Formen von Rassismus und Diskriminierungen sowie die gesetzlichen Grundlagen. Regeln Sie betriebsintern das Verfahren bei rassistischen Handlungen und Äusserungen (Ansprechpersonen, Bekanntgabe der entsprechenden Stellen usw.).

Zu einem rassistis- und diskriminierungsfreien Klima können Sie als Berufsbildner/in beitragen. Gehen Sie mit Lernenden aus einer anderen Kultur oder einem anderen Land respektvoll und wertschätzend um. Sehen Sie hin, nicht weg und sprechen Sie rassistische Äusserungen und Handlungen im betrieblichen Alltag an. Unterstützen Sie die Lernenden und nehmen Sie die jungen Frauen und Männer ernst, wenn Sie sich diskriminiert fühlen oder wenn sie sich beklagen, dass sie wegen Besonderheiten ausgelacht oder angepöbelt werden.

Schreiten Sie auch ein, wenn sich Lernende gegenüber anderen Lernenden oder Mitarbeitenden rassistisch oder diskriminierend äussern oder verhalten.

Vielleicht haben Sie als Berufsbildner/in Angst, als überempfindlich taxiert zu werden. Reagieren und Einschreiten braucht Mut, ist aber Teil der Führungs- und Ausbildungsverantwortung, die Sie als Berufsbildner/in tragen.



Rechtliche Situation

Die Bundesverfassung garantiert die Rechtsgleichheit aller in der Schweiz lebenden Menschen: «Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung...» (BV Art. 8 Abs. 2).

Seit 1995 werden öffentliche Formen der Rassendiskriminierung durch Artikel 261bis StGB als Offizialdelikt geahndet.

Rechtsgrundlagen

ArG Art. 29, Abs. 1 und 2, Art. 32, Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

StGB Art. 261bis, Antirassismusgesetz (Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0)

BV Art. 8 (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101)
(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: www.admin.ch/gov/de)

Wichtige Fachstellen:

www.afb.berufsbildung.ch

Kantonale Berufsbildungsämter. Anlaufstelle für erste Informationen. Vermitteln Adressen von Fachstellen.

www.frb.admin.ch

Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI (Eidgenössisches Departement des Innern). Informationen und Publikationen zum Thema, Adressen der kantonalen Beratungsstellen (Recht und Beratung/Anlauf- und Beratungsstellen)

www.opferhilfe-schweiz.ch

Adressen der Opferhilfe-Beratungsstellen der Schweiz. Informationen, wer Opferhilfe beanspruchen kann.

Links

www.ekr.admin.ch

Website der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus.

www.gra.ch

Website der Stiftung GRA gegen Rassismus und Antisemitismus.

www.ekm.admin.ch

Website der eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen (EKM).

www.humanrights.ch

Informationsplattform zu Menschenrechtsfragen mit einem Schweizer Fokus. Die Website ist ein Projekt des Vereins Humanrights.ch / MERS.

www.klartext-online.ch

Website des Vereins INFOCLICK.CH, der sich für die Kinder- und Jugendförderung in der Schweiz einsetzt. Informationen über die Aktivitäten, sowie Informationsplattform zu den Themen Gewalt, Rassismus und Toleranz im Jugendbereich.



Literatur

Brändli, Sabina; Eser Davolio, Miryam; Kistler, Karl. *Merken, was läuft. Rassismus im Visier*. Verlag Pestalozzianum, 2009. ISBN 978-3-03755-105-9.

Fachstelle für Rassismusbekämpfung. *Was tun gegen Rassismus?* : Erfahrungen und Empfehlungen für Projekte. Bern : 2005.

www.frb.admin.ch (Bestellungen und Publikationen)

Jugendkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. „*Ich kenne meine Rechte*“ : *Lehrlings- und Jugendrecht von A bis Z*. Bern : 2010.

www.gewerkschaftsjugend.ch (Lehrlingsrechte)

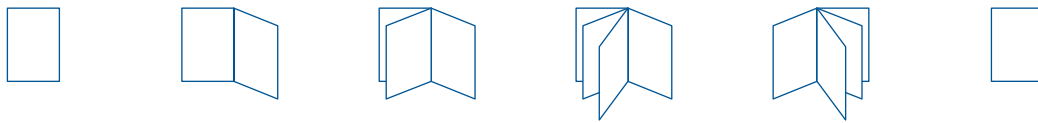
Räthzel, Nora. *Theorien über Rassismus*. Hamburg : Argument Verlag, 2000.
ISBN 978-3886192588.

Zerger, Joannes. *Was ist Rassismus? : Eine Einführung*. Göttingen : Lamuv Verlag, 1997.
ISBN 978-3889774897.

Quelle

Homepage der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, www.ekr.admin.ch





dieses Merkblatt ist Bestandteil der Sammlung «Gleiche Chancen und korrekter Umgang»:

Einleitung	www.berufsbildung.ch/download/mb200.pdf
Datenschutz und Persönlichkeitsschutz	www.berufsbildung.ch/download/mb212.pdf
Depression und Suizidgefährdung	www.berufsbildung.ch/download/mb211.pdf
Gewalt	www.berufsbildung.ch/download/mb201.pdf
Gleichstellung	www.berufsbildung.ch/download/mb202.pdf
Körperhygiene – saubere Kleidung	www.berufsbildung.ch/download/mb214.pdf
Krankheit und Unfall	www.berufsbildung.ch/download/mb203.pdf
Legasthenie und Dyskalkulie	www.berufsbildung.ch/download/mb204.pdf
Migration	www.berufsbildung.ch/download/mb205.pdf
Mobbing	www.berufsbildung.ch/download/mb206.pdf
Nachteilsausgleich	www.berufsbildung.ch/download/mb213.pdf
Rassismus	www.berufsbildung.ch/download/mb207.pdf
Schwangerschaft und Mutterschaft	www.berufsbildung.ch/download/mb208.pdf
Sexuelle Belästigung	www.berufsbildung.ch/download/mb209.pdf
Sucht	www.berufsbildung.ch/download/mb210.pdf

Merkblatt 207

Rassismus

www.mb.berufsbildung.ch

Ausgabe Juni 2018

© SDBB Bern

Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich der Nutzung in digitalen Medien für nicht kommerzielle Zwecke mit Quellenangabe erlaubt.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Postfach | CH-3001 Bern
Telefon 031 320 29 00 | berufsbildung@sdbb.ch

www.berufsbildung.ch