



IDEENSET der Kirchen in Bern gegen Rassismus

**Im Rahmen der 10. Aktionswoche der Stadt Bern gegen Rassismus
im März 2020**

www.berngegenrassismus.ch



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einführung	2
2. LUEGE	
2.1. Rechtliches	3
2.2. Presseschau	4
2.3. Weiterführende Links zu rechtlichen Grundlagen	4
3. LOSE	
3.1. Arbeit mit Fallbeispielen	5
3.2. Fallbeispiele	5
4. HANDLE	
4.1. Zivilcourage	9
4.2. Safer Spaces Regeln	9
4.3. Wunschsammlung für den Umgang im öffentlichen Raum	10
4.4. Engel und Tabus	10
4.5. Fussgängerstreifen / Fussmatten	11
5. ANHANG	12

1. Einführung

Bei unserer Tätigkeit in Pfarreien, Missionen und Kirchengemeinden begegnen wir immer wieder Rassismus und rassistischer Diskriminierung bzw. Personen, die rassistische Erfahrungen gemacht haben. Wie reagieren und handeln wir in solchen Situationen? Wie können wir Betroffene unterstützen?

«Luege – Lose – Loufel!» ist nicht nur im Strassenverkehr hilfreich, sondern kann uns auch im Diskriminierungsschutz Orientierung bieten. Wir wollen bei Rassismus hinschauen, den Betroffenen zuhören und mit ihnen gemeinsam handeln und das Nötige in die Wege leiten.

Als Kirchen möchten wir Vorbild im gesellschaftlichen Zusammenleben sein und sichere Wege und Räume für Menschen schaffen, die Rassismus und rassistische Diskriminierung erfahren. Inspirieren lassen können wir uns z.B. von der Erzählung über die drei Männer im Feuerofen bei Daniel 3,19-30. Der Engel begibt sich mit in den Feuerofen – er bleibt bei den Männern und umgibt sie mit einer schützenden Kraft. Der Ofen geht nicht «aus» - er behält seine Bedrohlichkeit. Aber durch das mutige Auftreten des Engels, durch seine solidarische Tat werden die Männer gerettet und der Machthaber überzeugt: Wenn rettende Macht so stark ist, wenn die Menschen «heil» bleiben trotz seiner Brutalität, dann kann er nicht weiter an seinen verachtenden Glaubenssätzen festhalten.



Im Rahmen der 10. Aktionswoche der Stadt Bern gegen Rassismus befassen wir uns zusammen mit der Fachstelle «gggfon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus» mit den Handlungsmöglichkeiten, die wir als Bezugspersonen für und mit Betroffenen haben.

Das «gggfon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus» ist ein Informations- und Beratungsangebot von Gemeinden aus dem Raum Bern und Burgdorf zu den Themen Rassismus und rassistische Diskriminierung, Gewalt im öffentlichen Raum und Rechtsextremismus.

Das gggfon bietet Beratung, Information, Kurse und Projekte zu rassistischer Diskriminierung, Rechtsextremismus und Konflikten im öffentlichen Raum. Es ist die offizielle Meldestelle des Kantons Bern für rassistische Diskriminierung und Übergriffe und ist Teil des schweizweiten Beratungsnetzes für Rassismusopfer. Dabei stützt sich das gggfon auf das im Kanton Bern geltende und im Diskriminierungsschutz verankerten Integrationsgesetz (Art. 14 IntG: 3. Schutz vor Diskriminierung).

2. LUEGE

Rassismus angehen und überwinden können wir, wenn wir genau hinschauen und selber für das Thema sensibilisiert sind. Und wie im Strassenverkehr ist es wichtig, in beide Richtungen zu schauen, sich also einen guten Überblick zu verschaffen. Im Anhang finden sich Kärtchen mit Begriffsdefinitionen rund um Rassismus und Gewalt. Sie eignen sich als Einstieg mit einer Gruppe oder um das eigene Wissen zu testen, z.B. bei einer Station im Rahmen einer Ausstellung oder Werkstatt. Daneben gibt es rechtliche Grundlagen, die auch die Grundlage der Arbeit der Meldestellen bilden. Rechtliches Vorgehen gegen rassistische Diskriminierung ist auch immer wieder in der Öffentlichkeit und den Medien präsent.

2.1. Rechtliches

In der Volksabstimmung vom 25. September 1994 stimmten die Schweizerinnen und Schweizer mit 54,7 % für die Rassismus-Strafnorm. Seit dem 1. Januar 1995 verbietet Art. 261^{bis} des Schweizer Strafgesetzbuches den Aufruf zu Hass oder Diskriminierung, die öffentliche Verbreitung von Ideologien, die systematische Herabsetzung oder Verleumdung von Angehörigen einer «Rasse», Ethnie oder Religion. Auch die Verweigerung einer öffentlich angebotenen Leistung aufgrund dieser Merkmale ist verboten. Der Artikel setzt des Weiteren die Leugnung von Völkermord unter Strafe.

Verfassung und Strafgesetz

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen im Kampf gegen Rassismus in der Schweiz sind:



Diskriminierungsverbot in der Verfassung

Die Grundrechte sind in der revidierten Bundesverfassung vom 18. April 1999 gut verankert: BV, Kap. Grundrechte. Zentral für die Rassismusbekämpfung ist der Art. 8 Abs. 2.:

Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

Auszug aus dem Schweizerischen Strafgesetzbuch

Artikel 261^{bis}

Wer öffentlich gegen eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion zu Hass oder Diskriminierung aufruft, wer öffentlich Ideologien verbreitet, die auf die systematische Herabsetzung oder Verleumdung der Angehörigen einer Rasse, Ethnie oder Religion gerichtet sind, wer mit dem gleichen Ziel Propagandaaktionen organisiert, fördert oder daran teilnimmt, wer öffentlich durch Wort, Schrift, Bild, Gebärden, Tätlichkeiten oder in andere Weise eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabsetzt oder diskriminiert oder aus einem dieser Gründe Völkermord oder andere Verbrechen gegen die Menschlichkeit leugnet, gröblich verharmlost oder zu rechtfertigen sucht, wer eine von ihm angebotene Leistung, die für die Allgemeinheit bestimmt ist, einer Person oder einer Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion verweigert, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

2.2. Presseschau

Erich Hess: Anzeige gegen einen Politiker

<https://www.aargauerzeitung.ch/schweiz/neger-und-haessliche-frauen-svp-nationalrat-hess-wird-angezeigt-131614291>

Mohammed Wa Baile: ein Opfer von racial Profiling wird selbst aktiv

<https://www.youtube.com/watch?v=Tc4Y3A2-5Vo>

Der Fussballer Bolatelli wehrt sich erfolgreich gegen rassistische Beleidigung



<https://www.spiegel.de/sport/fussball/serie-a-rassismus-gegen-mario-balotelli-stadionverbot-fuer-verona-fan-a-6fb94cf7-3411-4fec-affc-131ea2d774da>

oder

<https://www.nau.ch/sport/fussball/mario-balotelli-rassistischer-fan-erhalt-europaweites-stadionverbot-65641354> (Links im Text zur Vorgeschichte)

2.3. Weitführende Links zu den rechtlichen Grundlagen

<https://www.rechtsratgeber-frb.admin.ch/einf%c3%bchrung/d115.html>

<http://www.network-racism.ch/de/fallbeispiele/index.html>

<https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-themen/rassismus/schweiz/>

3. LOSE

Rassismus und rassistische Diskriminierung kann alle betreffen. Konkrete Opfer von Rassismus sind in den meisten Fällen einzelne Menschen, die physisch oder psychisch verletzt werden. Genauso wie das «Lose» im Strassenverkehr ermöglicht Gefahren wahrzunehmen, die (noch) nicht sichtbar sind, ermöglicht oft erst ein genaues Zuhören und Ernstnehmen ihrer Perspektive das Aufdecken der Diskriminierung und das gemeinsame Entdecken von Handlungsperspektiven. In diesem Kapitel gibt es Fallbeispiele zum Hinhören und zum Beobachten wie Fachpersonen Menschen begleiten, indem sie genau «lose».

3.1. Arbeit mit Fallbeispielen

Nachfolgend findet sich eine Reihe von Beispielen aus der Arbeit der kantonalen Meldestellen für rassistische Vorfälle. Im Anhang finden sich die Beispiele als Karten zum Ausdrucken jeweils mit dem Vorfall vorne und der Intervention durch die Meldestelle hinten.

Es gibt vielfältige Varianten für die Arbeit mit diesen Karten:

- Fall lesen in Kleingruppen, mögliche Interventionen besprechen, Auflösung anschauen
- Interventionen und Fälle auseinanderschneiden und zuordnen lassen.
- Die Fälle und Interventionen gruppieren und benennen, was in der Situation geholfen hat (Stichworte / Cluster). (Vgl. auch Anregungen in den Titeln der Fälle.)

3.2. Fallbeispiele

Einstehen / Konsequenz sein

Die Mitarbeiterin X nimmt ein Telefonat für die Arbeitskollegin Y entgegen, da diese gerade verhindert ist. Der Anrufer berichtet, dass er von der Arbeitskollegin Y eine Rechnung erhalten habe und diese nicht akzeptiere. Im Gespräch wurde der Anrufer ausfällig, zuerst gegen die Arbeitskollegin Y als Frau, danach schloss er aus ihrem Nachnamen auf ihre vermutete Herkunft und bezeichnete sie als „scheiss Ausländerin“. Die Mitarbeiterin X informierte nach dem Telefonat ihren Vorgesetzten über den Vorfall. Der Vorgesetzte nahm daraufhin mit der Beratungsstelle Kontakt auf. Er möchte mit dem Anrufer Kontakt aufnehmen und ihm klar sagen, dass er solche Aussagen strikt ablehne. Mit dieser Massnahme möchte er zudem seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigen, sich an ihn zu wenden, falls solche Ereignisse stattfinden und ihnen zeigen, dass er hinter ihnen steht. Zudem möchte er wissen, was passieren würde, falls er juristisch gegen den Anrufer vorgehen möchte (was er zurzeit nicht beabsichtige), und auf was er bei seinem Vorhaben und bei der Stärkung des Teams beachten müsse.

- ⇒ *Die Beratungsstelle berät den Vorgesetzten, wie er mit den Mitarbeiter*innen den Vorfall besprechen kann. Da sich die Mitarbeitenden anscheinend bereits an ihn wenden, wenn es zu Zwischenfällen kommt, kann er darauf aufbauen. Der Vorgesetzte möchte zudem dem beschuldigten Anrufer einen Brief schreiben und fragt die Beratungsstelle, welche Tipps es dazu gäbe. Die Beratungsstelle unterstützt ihn beim Verfassen des Briefes. Falls er über diese Beratung / Begleitung hinaus Unterstützung von Seiten der Beratungsstelle wünscht, so wird er sich erneut melden.*

Vernetzen / Sensibilisieren

Eine Mutter meldet die schwierige Schulsituation ihres Sohnes. Andere Kinder verbreiten Lügen über ihn und beschimpfen ihn mit dem N-Wort. Die Situation eskaliert als andere Kinder den Jungen auf dem Nachhauseweg abfangen wollen und er von der Klassenlehrerin nach Hause begleitet werden muss. Die Klassenlehrerin regt daraufhin ein Gespräch mit dem schulpsychologischen Dienst an, woran der Sohn aber nicht interessiert ist. Im Rahmen des Gespräches wird deutlich, dass der Sohn sehr unter den verbalen Übergriffen leidet.

- ⇒ *Die Beratungsstelle regt an, den schulpsychologischen Dienst zu informieren und das Thema Rassismus in der Klasse zu behandeln. Die Meldende bespricht daraufhin die Situation mit der Lehrperson und berichtet vom Gespräch mit der Beratungsstelle, was die Lehrperson dazu veranlasst, die Situation als ernst und dringlich einzuschätzen. Sie plant eine Projektwoche zum Thema Rassismus. Auch die Schulsozialarbeit ist präsenter in der Klasse und führt Interventionen durch, was die Situation für den Sohn deutlich verbessert.*



Rechtliche Schritte abklären und einleiten

Herr C. aus Somalia wird die Arbeitsstelle in einem Restaurant gekündigt, nachdem er für 20 Tage krankheitsbedingt ausgefallen war. Gegenüber der Arbeitslosenversicherung macht die Chefin einen Wutausbruch des Mannes und eine anschliessende Verwarnung als Kündigungsgrund geltend. Herr C. erzählt, wie es zum angeblichen Wutausbruch gekommen ist: Die Chefin sagte ihm, dass er einen zu hohen Lohn habe und er in Afrika nur 100 Franken verdienen würde. 500 Franken würden reichen für ihn. Danach streifte sie im Vorbeigehen seine Hand, zog sie entsetzt zurück und wusch ihre Hände demonstrativ. Er sagte zu ihr, dass ihr Verhalten nicht in Ordnung ist und dass es rassistisch ist.

- ⇒ *Die Beraterin bekräftigt Herr C. darin, dass die Äusserungen und das Verhalten der Chefin rassistisch waren. Sie unterstützt ihn dabei, den Vorfall für das rechtliche Gehör an die Arbeitslosenversicherung genau zu beschreiben. Das Gespräch hilft dem Betroffenen. Weitere Schritte möchte er nicht unternehmen.*

Informieren /Frust bewältigen/auf Problematik aufmerksam machen

Mehrere Menschen mit Migrationshintergrund berichten der Beratungsstelle unabhängig voneinander und verteilt über mehrere Monate, dass ihnen regelmässig der Zutritt zu Ausgehlokalen verweigert wurde. Die Verweigerung erfolge dabei aufgrund von äusseren Merkmalen, der vermuteten Herkunft oder des Aufenthaltsstatus der betroffenen Person.

- ⇒ *In den einzelnen Fällen konnte zunächst mangels Beweisen nicht viel unternommen werden. Die Beratungsstelle sammelt die gemeldeten Vorfälle und durch diese Sammlung konnte jedoch eine breite Diskussion zur Problematik initiiert werden. Folge davon war eine Umfrage der Eidg. Kommission gegen Rassismus (EKR) bei*

Beratungsstellen, mehrere Pressemitteilungen, eine Motion im Stadtrat Bern sowie eine öffentliche Diskussion der Problematik. Die Motion des Grünen Bündnisses im Stadtrat Bern hatte zur Folge, dass die Beratungsstelle gemeinsam mit der Gewerbepolizei der Stadt Bern und der EKR ein Merkblatt und eine Checkliste für Lokalbesitzer erarbeitete. Dieses wurde an sämtliche Clubbetreiber in der Stadt Bern versandt und wir heute mit jeder Gastgewerbebewilligung abgegeben. Die Beratungsstelle bietet nun Kurse für einen diskriminierungsfreien Zugang für Mitarbeitende der Ausgehlokale inkl. Security an.

Orientieren / klären/ rechtlich vorgehen

Herr L., ein Schwarzer Brasilianer, schildert einen Vorfall an seinem Arbeitsplatz. An seinem ersten Arbeitstag in einer Reinigungsfirma war er bei einem der Hauptkunden im Einsatz. Als die Direktorin des besagten Unternehmens vorbeigeht, grüsst sie ihn nicht. Kurz darauf kommt die Sekretärin und informiert Herr L., dass es ihr leidtue, aber dass die Direktorin keine Schwarzen Menschen in ihrem Unternehmen wolle und er hier nicht arbeiten dürfe. Herr L. meldet den Vorfall daraufhin seinem direkten Chef, der mit der Sekretärin in Kontakt tritt und um eine Erklärung bittet, ohne sie jedoch umstimmen zu können. Daraufhin muss der Arbeitgeber Herrn L. entlassen, da es sich beim betreffenden Unternehmen um den wichtigsten Kunden handelt, und die Arbeit für diesen Kunden den grössten Teil der Arbeitszeit ausgemacht hätte.

- ⇒ *Die Beratungsstelle diskutiert mit Herr L. die rechtlichen Möglichkeiten. Er hatte sich zuvor schon an eine Gewerkschaft gewandt, die aber nur gegen den direkten Arbeitgeber, nicht aber gegen das andere Unternehmen hätte vorgehen können, es sei denn der Chef hätte selbst eine Anzeige eingereicht. Auf Anraten und mit Unterstützung der Beratungsstelle entscheidet sich Herr L., eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft einzureichen*

Aufklären / dran bleiben

Ein junger Syrer, der in Kürze in der Schweiz die Matura machen wird, möchte Medizin studieren und erfüllt die Zulassungsbedingungen. Der einzige Grund, weshalb die Universität ihn ablehnen möchte, ist sein Aufenthaltsstatus als vorläufig Aufgenommener (F-Ausweis). Der Betroffene sucht Unterstützung und erkundigt sich, ob dies rechtmässig ist.

- ⇒ *Nach der Konsultation der Statuten durch die Beratungsstelle wird klar, dass die Aussage der Universität im Widerspruch zu ihren Statuten stand. Nachdem die Beratungsstelle die Universität darauf hinweist, korrigiert diese ihr Verhalten und ermuntert die betroffene Person, sich für das Studium einzuschreiben.*



Reden / nachfragen

Das Kind einer eritreischen Familie soll in einen anderen Kindergarten verlegt werden. Dies wird damit begründet, dass es sich nicht an die Regeln halte und in grossen Gruppen nicht zurechtkomme. Die Familie kann nicht nachvollziehen, was genau das Problem ist.

- ⇒ *In Beratungsgesprächen werden die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt und gemeinsam mit den Eltern das weitere Vorgehen besprochen. Zudem findet auf Wunsch der Eltern eine Kontaktaufnahme mit der Schulleiterin statt. Im Gespräch mit der Schulleiterin wird klar, dass es primär um eine Überforderungssituation der Kindergärtnerin gehe und auch andere Kinder verlegt wurden. Der Verdacht der rassistischen Diskriminierung hat sich nicht erhärtet.*

Rassismuvorfälle aus der Beratungspraxis Januar bis Dezember 2018, Auswertungsbericht auf der Grundlage des Dokumentations-Systems Rassismus DoSyRa:

https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/2019/190408_Rassismusbericht_18_D.pdf

4. HANDLE

Und jetzt ist der Weg frei – nicht für überstürztes oder unüberlegtes losrennen, sondern für einen umsichtigen Gang über den Fussgängerstreifen. Nachfolgend werden Handlungs-Optionen, Projektideen und Übungen für Gruppen vorgestellt, die in der Pfarrei oder Kirchgemeinde umgesetzt werden können.

4.1. Zivilcourage

Zivilcourage ist in Situationen gefragt, wo die Integrität eines Menschen oder zentrale humane Werte – die Menschenwürde – verletzt werden. Alle sind aufgefordert, sich mit Zivilcourage dafür einzusetzen, dass die Rechte und die Würde aller respektiert werden. Zivilcourage kann und darf nicht an Fachpersonen oder an Sicherheitsbeauftragte delegiert werden. Alle Anwesenden tragen eine Verantwortung für das Geschehen. Wer wegschaut oder den Mund hält, legitimiert das Verhalten eines Täters / einer Täterin und macht sich mitverantwortlich. Dies hat Konsequenzen für alle Beteiligte und erlaubt den Tätern/Täterinnen, ihr Tun ohne es zu hinterfragen weiterzuführen.



Wann und wie soll Zivilcourage gezeigt werden?

Wer Zivilcourage zeigt, muss keine grosse Heldentat vollbringen. Zivilcourage (sozialer Mut) kann auch im Kleinen gezeigt werden. Um bei Vorfällen im öffentlichen Raum adäquat reagieren zu können, hilft es wenn

- ich mir über meine eigene Haltung bewusst bin, welche dem Einschreiten zu Grunde liegt
- ich meine eigenen Gefühle wahrnehmen kann
- ich im Vorfeld Strategien und Handlungsmöglichkeiten durchdacht und ausprobiert habe

Auszug aus der Fotomappe «Schau hin! Bilder und Texte zu Rassismus und Zivilcourage», Friedensdorf, Juko, alliance sud (Hrsg.) 2006

4.2. Safer Spaces Regeln

Kirchliche Räume sind nicht automatisch diskriminierungsfreie Räume. Wir bewegen uns nicht frei von gesellschaftlichen Machtverhältnissen. Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen gibt es überall. Safer Space Regeln sind ein Versuch, einen diskriminierungsärmeren Raum zu schaffen und es so möglichst allen zu ermöglichen, sich in diesem Raum (innen wie aussen) wohl zu fühlen. Dies gelingt dann, wenn wir alle gemeinsam die Verantwortung für diesen sichereren Raum tragen. So wie alle Verkehrsteilnehmenden den Fussgängerstreifen respektieren, so können wir gemeinsam in unseren Gruppen und Veranstaltungen Regeln und Grundsätze beachten, die Schwächere schützen und den Umgang für alle sicherer machen.

Einige wichtige Grundsätze zur Deutungsmacht:

- Ab wann eine Situation als übergreifig empfunden wird, bestimmt die betroffene Person.
- Die Wahrnehmung der betroffenen Person wird erstmal nicht in Frage gestellt: Wir fragen engagiert nach und versuchen zu verstehen.

Als Veranstaltende oder Verantwortliche überlegen wir uns, an wen sich Menschen wenden können, die Diskriminierung erleben und wie wir das deutlich kommunizieren können. Wir bieten niederschwellige Ansprechpartner*innen, die es Betroffenen auch ermöglichen Kontakt aufzunehmen ohne sich öffentlich outen zu müssen.

Pfarreien und Kirchgemeinden können Orte sein, wo

wir diskriminierendes Verhalten thematisieren können,

wir uns trauen nachzufragen, wenn wir etwas nicht verstanden haben,

wir Fachwörter und Interna erklären, damit alle in Gespräche einbezogen werden,

wir darauf achten, dass alle zu Wort kommen und sich einbringen können,

wir aufeinander Acht geben.

Angelehnt an die Definitionen auf <https://www.tourdelorraine.ch/klimagerechtigkeit-by-2020-we-rise-up/awareness/>

4.3. Wunschsammlung für den Umgang im öffentlichen Raum

Material: Plakat, Stifte oder Fragebogen, je nach Methode

Startet eine Umfrage, bei welcher Passant*innen, Gäste, Schüler*innen, und andere mehr gefragt werden, welchen Umgang miteinander sie sich im öffentlichen Raum wünschen. Diese Wünsche werden auf einem Plakat gesammelt. Danach werden diese Wünsche in der Lokalzeitung, im Pfarrblatt, in einem Schaufenster der Pfarrei/Kirchgemeinde oder an einem anderen öffentlichen Ort der Gemeinde des Quartiers veröffentlicht. Ihr könnt auch ein Plakat an einem öffentlichen Ort aufstellen, das direkt beschriftet werden kann – idealerweise ist auch immer wieder jemand dort präsent und kommt mit den Menschen ins Gespräch, die sich etwas wünschen.

Aus dem Handbuch zum Stopp-Rassismus-Kiosk, <http://wp.gggfon.ch/projekte/kiosk/>

4.4. Engel und Tabus

Material: Gestaltungsmaterial (Farben, evtl. Federn, Collage-Material, Scheren, Leim), Flipchart, Stifte, kleine Zettel, Scheren, Leim, Papier

Die Übung ermöglicht es, sich in die Rolle von Menschen zu versetzen, die Diskriminierung erleben. Sie thematisiert die Hemmung, Diskriminierungserfahrungen mit andern zu teilen, resp. sie zu melden und regt an, darüber zu reflektieren, welche Unterstützung hilfreich ist.

1. Die Teilnehmenden werden dazu aufgefordert sich eine Eigenschaft von sich zu überlegen, über die sie mit (fast) niemanden reden. Sie schreiben diese Eigenschaft anonym auf einen kleinen Zettel.
2. Die Gruppenleitung trägt sie zusammen und schreibt alle Eigenschaften auf einen Flipchart. Es ist wichtig, die Zettel abzuschreiben, damit die Anonymität gewahrt bleibt.
3. Je nach Gruppe (Alter, Vertrautheit, Rahmen) kann nun ein Gruppengespräch geführt werden:
 - Was macht es so schwierig über diese Dinge zu sprechen?
 - Was können wir tun, um Offenheit zu fördern?
 - Wer hat konkrete Ideen / Erlebnisse, die in solchen Situationen geholfen haben?
4. Danach (oder direkt nach Schritte 2) werden aufgefordert einen ICH-ENGEL oder einen DU-ENGEL zu gestalten. Sie gestalten die Engel und verstehen Sie mit einer Sprechblase. In der kreativen Arbeit können Sie herausfinden, wie ein Engel aussieht, dem sie es zutrauen, sie oder andere zu schützen.
 - Der ICH-ENGEL sagt, was er braucht, damit er sich nicht mehr verstecken muss.
 - Der DU-ENGEL sagt, was er tut, damit sich alle Menschen frei äussern können und Unterstützung bekommen.
5. Findet ihr einen Ort, wo ihr die Engel noch mehr Menschen zeigen könnt? Oder sollen die Engel die einzelnen nach Hause begleiten?



4.5. Fussgängerstreifen / Fussmatten

Ihr könnt die Aktion bei euch vor Ort sichtbar machen mit einem Fussgängerstreifen.

Plaziert die bestellte Fussmatte bei eurem Eingangsbereich oder klebt einen grossflächigen Fussgängerstreifen auf einen privaten Grund mit gelbem Klebeband. Wir unterstützen euch gerne tatkräftig bei der Umsetzung eurer Ideen. Hängt zum Fussgängerstreifen bzw. zur Fussmatte das von uns gelieferte Plakat als Hintergrundinformation und Erklärung auf.

4. ANHANG

Kärtchen Definitionen

Kärtchen Fälle

Siehe folgende Seiten. Jeweils zum Ausschneiden und Falten.

<p>> Rassistische Vorurteile und Generalisierungen</p>	<p>Vorgefertigte, verfehlte Meinungen über Zugehörige einer bestimmten Gruppe. Verurteilungen einer Person aufgrund eines negativen Vorurteils gegenüber einer Gruppe. Z. B.: «Blondinen sind dumm, also ist auch diese blonde Frau dumm.» oder «Dieser Amerikaner hat geklaut, also klauen alle Amerikaner.»</p>
<p>> Rassistische Diskriminierung</p>	<p>Die unterschiedliche, benachteiligende Behandlung von Menschen aufgrund bestimmten fiktiven oder tatsächlichen Merkmalen (Hautfarbe, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, etc.) und damit verbundenen Vorurteile. Z. B.: Herr Huber weigert sich, Herrn Simic einzustellen, weil dieser aus dem Kosovo kommt.</p>
<p>> Institutioneller Rassismus</p>	<p>Ungleichbehandlung durch öffentliche Stellen und grosse Organisationen aufgrund von bestimmten Merkmalen. Z. B.: Die Schule weist überproportional häufiger Kinder mit einer nicht schweizerischen Nationalität Sonderklassen zu.</p>
<p>> Offener Rassismus</p>	<p>Jene Formen von Rassismus, die offensichtlich und leicht zu erkennen sind. Z. B.: ein Skinhead attackiert eine dunkelhäutige Frau mit Sprüchen, die sich gegen Ausländerinnen richten, und wird gar handgreiflich.</p>
<p>> Latenter Rassismus</p>	<p>Jene Formen von Rassismus, die unscheinbar und schwer zu erkennen sind. Es liegen häufig keine eindeutigen Aussagen oder Handlungen vor, dennoch kann von einer rassistisch geprägten Einstellung ausgegangen werden. Diese Form von Rassismus ist die weitaus häufigere als die offene Form und ist schwieriger zu bekämpfen. Z. B.: Auf eine Wohnungsbewerbung erhält Herr Radic die Antwort, die Wohnung sei schon vergeben. Erst bei Nachforschungen wird klar, dass der Vermieter noch keinen Mieter gefunden hat und Bewerbern mit einem ausländisch klingenden Namen eine Absage gibt.</p>
<p>> Alltagsrassismus</p>	<p>Wenn Rassismus alltäglich wird und die dahinter liegenden Machtstrukturen stabilisiert und verfestigt werden, kann von Alltagsrassismus gesprochen werden. Rassismus – egal in welcher Form - wird nicht mehr hinterfragt und von herrschenden Gruppen als «ganz normal» hingenommen.</p>

<p><i>Die Mitarbeiterin X nimmt ein Telefonat für die Arbeitskollegin Y entgegen, da diese gerade verhindert ist. Der Anrufer berichtet, dass er von der Arbeitskollegin Y eine Rechnung erhalten habe und diese nicht akzeptiere. Im Gespräch wurde der Anrufer ausfällig, zuerst gegen die Arbeitskollegin Y als Frau, danach schloss er aus ihrem Nachnamen auf ihre vermutete Herkunft und bezeichnete sie als „scheiss Ausländerin“. Die Mitarbeiterin X informierte nach dem Telefonat ihren Vorgesetzten über den Vorfall. Der Vorgesetzte nahm daraufhin mit der Beratungsstelle Kontakt auf. Er möchte mit dem Anrufer Kontakt aufnehmen und ihm klar sagen, dass er solche Aussagen strikt ablehne. Mit dieser Massnahme möchte er zudem seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigen, sich an ihn zu wenden, falls solche Ereignisse stattfinden und ihnen zeigen, dass er hinter ihnen steht. Zudem möchte er wissen, was passieren würde, falls er juristisch gegen den Anrufer vorgehen möchte (was er zurzeit nicht beabsichtige), und auf was er bei seinem Vorhaben und bei der Stärkung des Teams beachten müsse.</i></p>	<p><i>Die Beratungsstelle berät den Vorgesetzten, wie er mit den Mitarbeiter*innen den Vorfall besprechen kann. Da sich die Mitarbeitenden anscheinend bereits an ihn wenden, wenn es zu Zwischenfällen kommt, kann er darauf aufbauen. Der Vorgesetzte möchte zudem dem beschuldigten Anrufer einen Brief schreiben und fragt die Beratungsstelle, welche Tipps es dazu gäbe. Die Beratungsstelle unterstützt ihn beim Verfassen des Briefes. Falls er über diese Beratung / Begleitung hinaus Unterstützung von Seiten der Beratungsstelle wünscht, so wird er sich erneut melden.</i></p>
<p><i>Eine Mutter meldet die schwierige Schulsituation ihres Sohnes. Andere Kinder verbreiten Lügen über ihn und beschimpfen ihn mit dem N-Wort. Die Situation eskaliert als andere Kinder den Jungen auf dem Nachhauseweg abfangen wollen und er von der Klassenlehrerin nach Hause begleitet werden muss. Die Klassenlehrerin regt daraufhin ein Gespräch mit dem schulpsychologischen Dienst an, woran der Sohn aber nicht interessiert ist. Im Rahmen des Gespräches wird deutlich, dass der Sohn sehr unter den verbalen Übergriffen leidet.</i></p>	<p><i>Die Beratungsstelle regt an, den schulpsychologischen Dienst zu informieren und das Thema Rassismus in der Klasse zu behandeln. Die Meldende bespricht daraufhin die Situation mit der Lehrperson und berichtet vom Gespräch mit der Beratungsstelle, was die Lehrperson dazu veranlasst, die Situation als ernst und dringlich einzuschätzen. Sie plant eine Projektwoche zum Thema Rassismus. Auch die Schulsozialarbeit ist präsenter in der Klasse und führt Interventionen durch, was die Situation für den Sohn deutlich verbessert.</i></p>
<p><i>Herrn C. aus Somalia wird die Arbeitsstelle in einem Restaurant gekündigt, nachdem er für 20 Tage krankheitsbedingt ausgefallen war. Gegenüber der Arbeitslosenversicherung macht die Chefin einen Wutausbruch des Mannes und eine anschliessende Verwarnung als Kündigungsgrund geltend. Herr C. erzählt, wie es zum angeblichen Wutausbruch gekommen ist: Die Chefin sagte ihm, dass er einen zu hohen Lohn habe und er in Afrika nur 100 Franken verdienen würde. 500 Franken würden reichen für ihn. Danach streifte sie im Vorbeigehen seine Hand, zog sie entsetzt zurück und wusch ihre Hände demonstrativ. Er sagte zu ihr, dass ihr Verhalten nicht in Ordnung ist und dass es rassistisch ist.</i></p>	<p><i>Die Beraterin bekräftigt Herr C. darin, dass die Äusserungen und das Verhalten der Chefin rassistisch waren. Sie unterstützt ihn dabei, den Vorfall für das rechtliche Gehör an die Arbeitslosenversicherung genau zu beschreiben. Das Gespräch hilft dem Betroffenen. Weitere Schritte möchte er nicht unternehmen.</i></p>

<p>Mehrere Menschen mit Migrationshintergrund berichten der Beratungsstelle unabhängig von einander und verteilt über mehrere Monate, dass ihnen regelmässig der Zutritt zu Ausgehlokalen verweigert wurde. Die Verweigerung erfolge dabei aufgrund von äusseren Merkmalen, der vermuteten Herkunft oder des Aufenthaltsstatus der betroffenen Person.</p>	<p>In den einzelnen Fällen konnte zunächst mangels Beweisen nicht viel unternommen werden. Die Beratungsstelle sammelt die gemeldeten Vorfälle und durch diese Sammlung konnte jedoch eine breite Diskussion zur Problematik initiiert werden. Folge davon war eine Umfrage der Eidg. Kommission gegen Rassismus (EKR) bei Beratungsstellen, mehrere Pressemitteilungen, eine Motion im Stadtrat Bern sowie eine öffentliche Diskussion der Problematik. Die Motion des Grünen Bündnisses im Stadtrat Bern hatte zur Folge, dass die Beratungsstelle gemeinsam mit der Gewerbepolizei der Stadt Bern und der EKR ein Merkblatt und eine Checkliste für Lokalbesitzer erarbeitete. Dieses wurde an sämtliche Clubbetreiber in der Stadt Bern versandt und wird heute mit jeder Gastgewerbebewilligung abgegeben. Die Beratungsstelle bietet nun Kurse für einen diskriminierungsfreien Zugang für Mitarbeitende der Ausgehlokale inkl. Security.</p>
<p>Herr L., ein Schwarzer Brasilianer, schildert einen Vorfall an seinem Arbeitsplatz. An seinem ersten Arbeitstag in einer Reinigungsfirma war er bei einem der Hauptkunden im Einsatz. Als die Direktorin des besagten Unternehmens vorbeigeht, grüsst sie ihn nicht. Kurz darauf kommt die Sekretärin und informiert Herrn L., dass es ihr leidtue, aber dass die Direktorin keine Schwarzen Menschen in ihrem Unternehmen wolle und er hier nicht arbeiten dürfe. Herr L. meldet den Vorfall daraufhin seinem direkten Chef, der mit der Sekretärin in Kontakt tritt und um eine Erklärung bittet, ohne sie jedoch umstimmen zu können. Daraufhin muss der Arbeitgeber Herrn L. entlassen, da es sich beim betreffenden Unternehmen um den wichtigsten Kunden handelt, und die Arbeit für diesen Kunden den grössten Teil der Arbeitszeit ausgemacht hätte.</p>	<p>Die Beratungsstelle diskutiert mit Herr L. die rechtlichen Möglichkeiten. Er hatte sich zuvor schon an eine Gewerkschaft gewandt, die aber nur gegen den direkten Arbeitgeber, nicht aber gegen das andere Unternehmen hätte vorgehen können, es sei denn der Chef hätte selbst eine Anzeige eingereicht. Auf Anraten und mit Unterstützung der Beratungsstelle entscheidet sich Herr L., eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft einzureichen</p>
<p>Ein junger Syrer, der in Kürze in der Schweiz die Matura machen wird, möchte Medizin studieren und erfüllt die Zulassungsbedingungen. Der einzige Grund, weshalb die Universität ihn ablehnen möchte, ist sein Aufenthaltsstatus als vorläufig Aufgenommener (F-Ausweis). Der Betroffene sucht Unterstützung und erkundigt sich, ob dies rechtmässig ist.</p>	<p>Nach der Konsultation der Statuten durch die Beratungsstelle wird klar, dass die Aussage der Universität im Widerspruch zu ihren Statuten stand. Nachdem die Beratungsstelle die Universität darauf hinweist, korrigiert diese ihr Verhalten und ermuntert die betroffene Person, sich für das Studium einzuschreiben.</p>

Das Kind einer eritreischen Familie soll in einen anderen Kindergarten verlegt werden. Dies wird damit begründet, dass es sich nicht an die Regeln halte und in grossen Gruppen nicht zurechtkomme. Die Familie kann nicht nachvollziehen, was genau das Problem ist.

In Beratungsgesprächen werden die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt und gemeinsam mit den Eltern das weitere Vorgehen besprochen. Zudem findet auf Wunsch der Eltern eine Kontaktaufnahme mit der Schulleiterin statt. Im Gespräch mit der Schulleiterin wird klar, dass es primär um eine Überforderungssituation der Kindergärtnerin gehe und auch andere Kinder verlegt wurden. Der Verdacht der rassistischen Diskriminierung hat sich nicht erhärtet.