



Evaluation Diskriminierungsschutz Kanton Bern 2016

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	1
2	GESAMTÜBERSICHT DER VORFÄLLE IM KANTON BERN	1
2.1	VERTEILUNG DER VORFÄLLE AUF DIE BETEILIGTEN STELLEN	2
2.2	GEOGRAPHISCHER BLICK AUF DIE FÄLLE.....	2
3	BERATUNGSFÄLLE MIT RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNG UND FORMELLE BERATUNGSTÄTIGKEIT	2
3.1	DISKRIMINIERUNGSKONTEXT	2
3.2	LEBENSBEREICHE	3
3.3	DISKRIMINIERUNGSFORM	4
3.4	BETROFFENE.....	4
3.5	FALLBEISPIELE	5
4	BERATUNGSFALL: SUBJEKTIV WAHGENOMMENE DISKRIMINIERUNG	6
5	KEIN BERATUNGSFALL: MELDUNG OHNE FORMELLE BERATUNGSTÄTIGKEIT	6
6	BERATUNGSFALL: OFFENSICHTLICH OHNE RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNG	6
7	SPEZIFISCHE AUFFALLENDE BEREICHE DER ARBEIT DES GGGFON IM DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ UND BEI MELDUNGEN VON RASSISTISCHEN DISKRIMINIERUNGEN	7
8	ZUSAMMENFASSUNG	8
9	IDEEN FÜR DEN ZUKÜNFTIGEN DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ IM KANTON BERN ..	9

1 Einleitung

Als Teil der Leistungsvereinbarung mit dem Kanton Bern verfasst das gggfon jährlich einen Bericht über die rassistischen Vorfälle im Kanton Bern. Für diesen Bericht wurden die Daten von folgenden fünf Beratungsstellen ausgewertet:

- gggfon, Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus Bern
- isa, Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen Bern
- KIO, Kompetenzzentrum Thun-Oberland
- Multimondo, Kompetenzzentrum für die Integration von Migrantinnen und Migranten in der Region Biel – Seeland – Berner Jura
- RBS, Berner Rechtsberatungsstelle

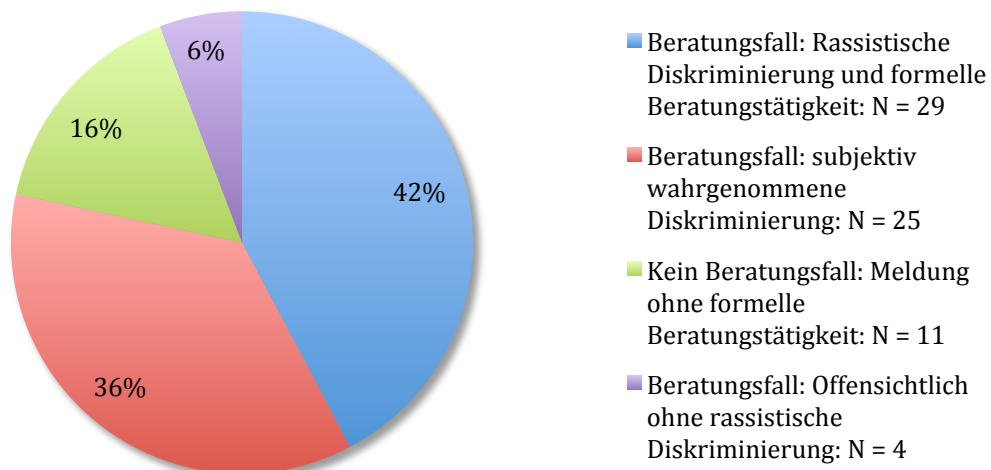
Die Daten in diesem Bericht entstammen folgenden Quellen:

1. Datenbank DoSyRa
2. Fallstatistik gggfon

2 Gesamtübersicht der Vorfälle im Kanton Bern

Von den fünf Beratungsstellen wurden insgesamt 69 Vorfälle in die Datenbank DoSyRa eingegeben. Im Vorjahr waren es 55 Vorfälle. Im Jahr 2016 können im Vergleich zum Vorjahr die Fälle nun neu in vier Kategorien in der Datenbank eingeteilt werden.

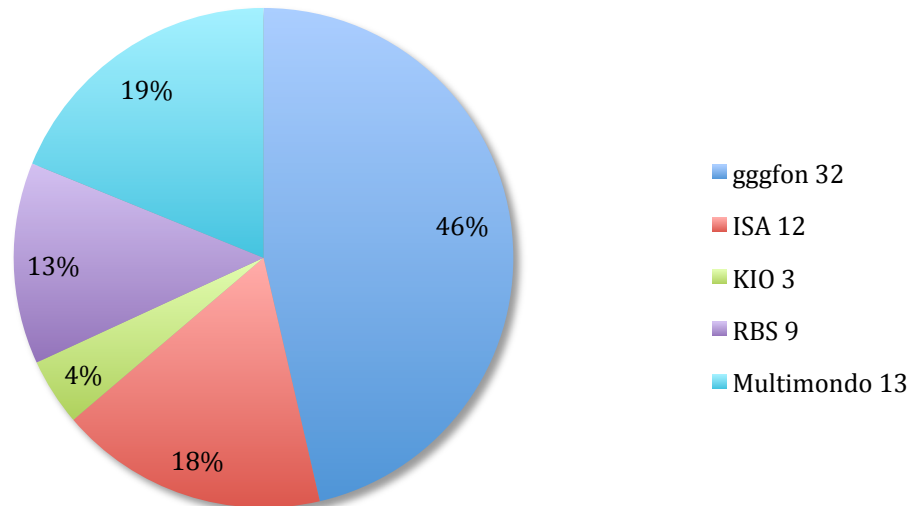
N = 69



2.1 Verteilung der Vorfälle auf die beteiligten Stellen

Die Gesamtzahl der Fälle hat im Vergleich zum letzten Jahr zugenommen (Anstieg um 14 Fälle).

N = 69



Die Zahlen des Jahres 2015 betragen sich bei den verschiedenen Beratungsstellen wie folgt: gggfon: 33, ISA: 7, KIO: 2, RBS: 2, Multimondo: 9.

2.2 Geographischer Blick auf die Fälle

Die Vorfälle geschahen mehrheitlich im Kanton Bern (56). Von den restlichen Fällen geschahen 8 in anderen Kantonen und 1 im Ausland. In den restlichen Fällen konnte keine Angabe zu den Kantonen gemacht werden.

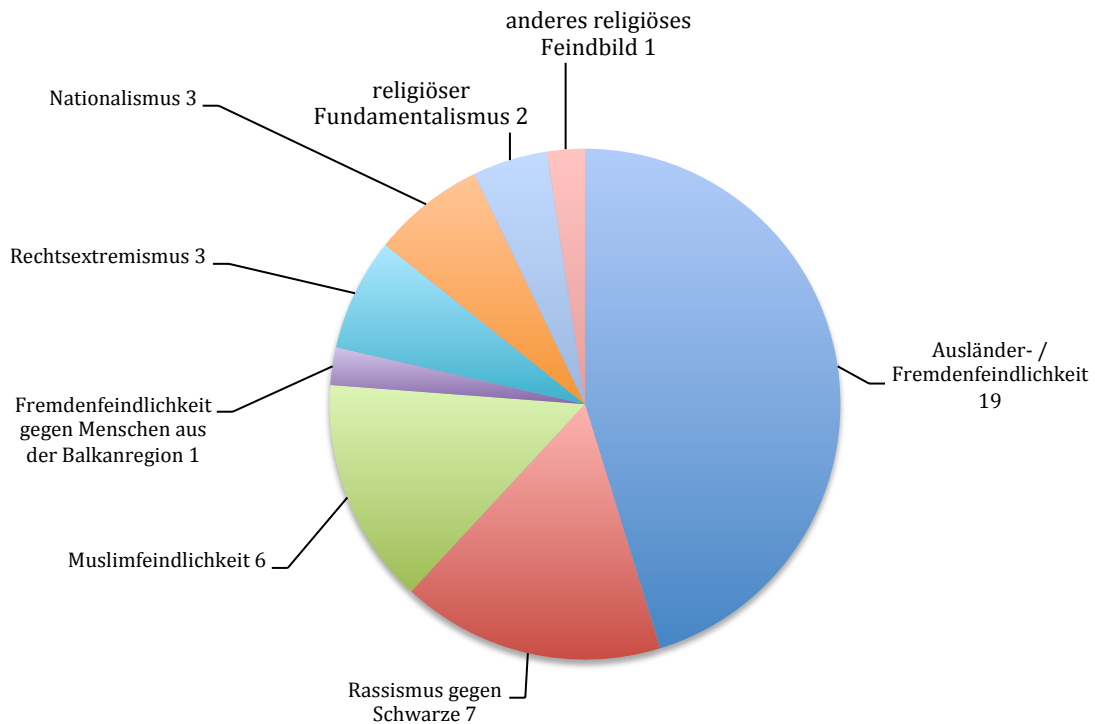
3 Beratungsfälle mit rassistische Diskriminierung und formelle Beratungstätigkeit

In diesem Kapitel werden die 29 Vorfälle welche die Beratenden als rassistische Diskriminierung eingestuft haben, genauer analysiert und anhand von Fallbeispielen veranschaulicht.

3.1 Diskriminierungskontext

Auffallend ist, dass mehr als die Hälfte der gemeldeten Fälle, bei denen eine rassistische Diskriminierung stattfand, auf Ausländerfeindlichkeit / Fremdenfeindlichkeit beruhen.

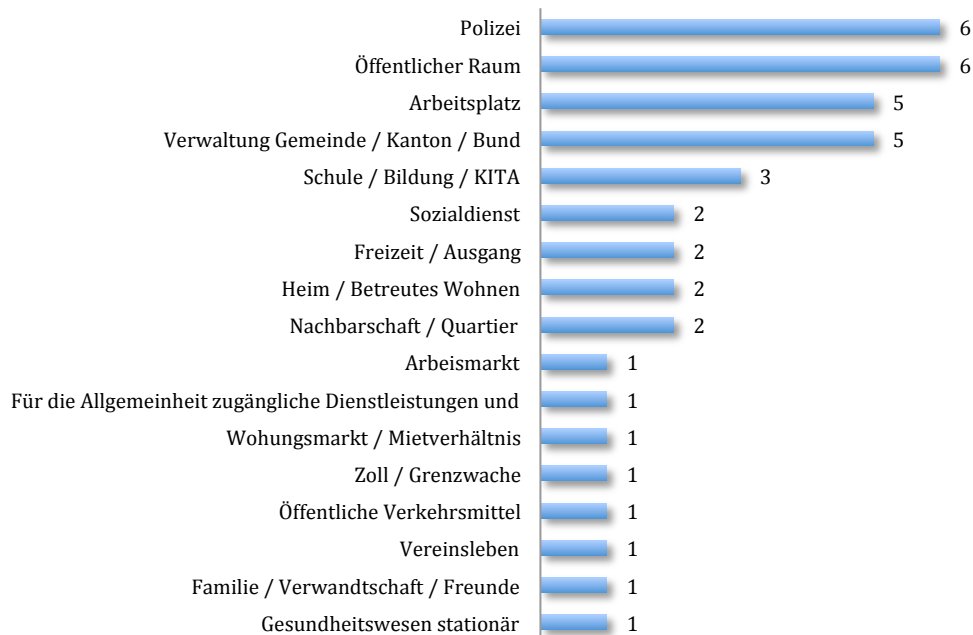
N = 29 (42 da Mehrfachnennungen)



3.2 Lebensbereiche

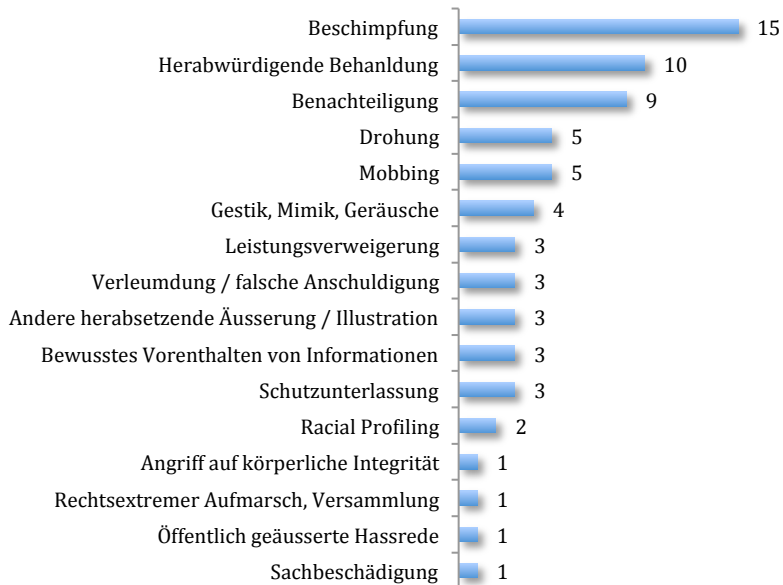
Die Lebensbereiche, in welchen rassistische Diskriminierung vorkommt, sind sehr vielfältig. Auffallend ist, dass wie bereits im Vorjahr der Bereiche "Polizei" die Statistik anführt. Neu ist nun jedoch der Bereich "Öffentlicher Raum" an der Spitze der Statistik hinzugestossen. Aufgrund der geringen Fallzahlen kann aber nicht darauf geschlossen werden, dass dort rassistische Diskriminierung häufiger vorkommt als in den anderen Bereichen. Es ist jedoch sicher ein Hinweis darauf, dass Sensibilisierungsarbeit in diesen Bereichen nach wie vor sinnvoll ist.

N = 29 (41, da Mehrfachnennungen)



3.3 Diskriminierungsform

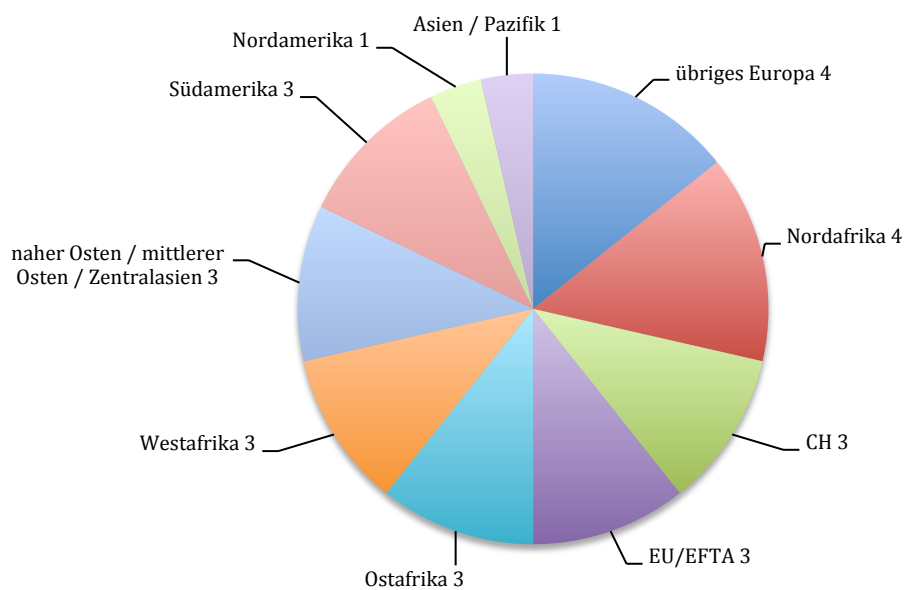
N = 29 (69, da Mehrfachnennungen)



3.4 Betroffene

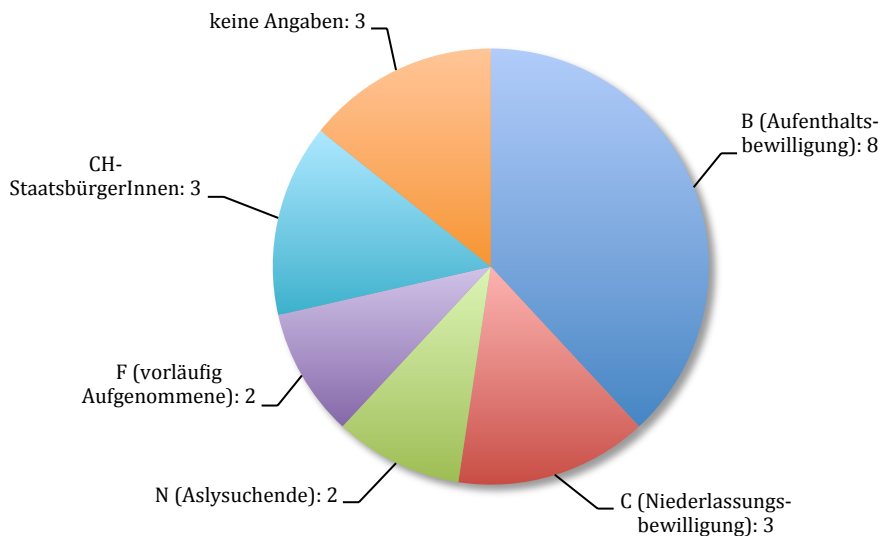
Die Herkunft der Betroffenen ist in 28 von 29 Fällen bekannt. Aufgrund der heiklen Thematik verzichten die Beratenden teilweise darauf nach der Herkunft zu fragen. Insbesondere dann wenn es für die Bearbeitung des Falles keine Rolle spielt.

Herkunft Weltregion der Betroffenen



Auch der Rechtsstatus ist nicht von allen Betroffenen bekannt. Wie bei der Herkunft macht es auch hier teilweise Sinn auf eine Befragung zum Rechtsstatus zu verzichten. Das Diagramm zeigt den Rechtsstatus von 21 Betroffenen.

N = 21



3.5 Fallbeispiele

Eine in einen Unfall verwickelte Person wird als Unfallverursacher verdächtigt. Sie muss als Einzige einen Drogenschnelltest machen, welcher ein positives Ergebnis anzeigt. Der Person wird der Führerschein entzogen obwohl sie bekräftigt, dass sie keine Drogen konsumiere. Bei späteren Abklärungen zeigt sich, dass aufgrund einer Kreuzreaktion mit einem Medikament der Person, der Drogenschnelltest ein falsch-positiv-Ergebnis erzielt hat. Der Führerschein wird der Person wieder zurückgegeben. Spätere Abklärungen durch das gggfon ergeben, dass auch die andere involvierte Person einen Alkoholtest vor Ort ablegen musste und somit diesbezüglich keine Ungleichheit stattfand. Das gggfon versucht, ein klärendes Gespräch zwischen den involvierten Personen zu organisieren.

Die meldende Person (dunkelhäutig, in der Schweiz arbeitend) wird als Einzige in einem Zug einer Personenkontrolle unterzogen. Der durch die involvierten Beamten angegebene Grund der Kontrolle, konnte die meldende Person nicht nachvollziehen und fühlte sich rassistisch diskriminiert. Das gggfon tritt in Kontakt mit der involvierten Stelle und erbittet eine Stellungnahme. Basierend darauf plant das gggfon ein Gespräch, in welchem die Problematik thematisiert wird.

Ein Angehöriger der meldenden Person wollte kurz vor 12:00 Uhr mittags einen verlorenen Gegenstand bei einem Fundbüro abholen. Die Angestellten ignorierten ihn zu Beginn und wollten dann nicht wirklich eine Auskunft über den Verbleib des Gegenstandes geben. Der Angehörige konnte sich nicht ausweisen und die beiden Fronten verhärteten sich. Die meldende Person vermutet, dass ihrem Angehörigen aufgrund seiner Hautfarbe die Dienstleistung verwehrt wurde. Das gggfon tritt vermittelnd auf und findet gemeinsam mit den involvierten Personen einen Weg, wie in Zukunft eine solche Situation verhindert werden kann.

4 Beratungsfall: Subjektiv wahrgenommene Diskriminierung

Im 2016 wurden 25 Fälle registriert. Dabei handelt es sich um Vorfälle, welche von den Betroffenen subjektiv als Diskriminierung empfunden wurden, die beratende Person jedoch zum Schluss kam, dass es sich um eine nicht genügend erhärtete rassistische Diskriminierung handelt.

Bei der Bearbeitung dieser Vorfälle ist es essentiell, dass man die individuelle subjektive Empfindungen der einzelnen Personen ernst nimmt und trotzdem objektiv der Frage nachgeht, ob die empfundene Ungerechtigkeit oder Ungleichheit auch tatsächlich aufgrund von rassistischen Motiven oder Hintergründen als rassistische Diskriminierung gewertet werden kann. Falls dem nicht so ist und es sich bei einer Meldung tatsächlich um eine subjektiv empfundene rassistische Diskriminierung handelt, so muss der betroffenen Person trotzdem geholfen werden: Erfahrungsgemäss helfen oft Informationen über die rechtlichen Gegebenheiten. Manchmal muss die Beratungsperson auch einfach Missverständnisse aufdecken und vermittelnd auftreten.

5 Kein Beratungsfall: Meldung ohne formelle Beratungstätigkeit

Im Jahr 2015 wurden 11 "Meldungen ohne formelle Beratungstätigkeit" erfasst. Das bedeutet, dass hier keine Beratung stattfand. Gründe hierfür sind unter anderem, dass die betroffene Person von sich aus aktiv geworden ist oder sie explizit keine Intervention wünscht.

Um ein möglichst umfassendes Bild über die momentane Situation und Lage im Diskriminierungsschutz bieten zu können, sind solche Meldungen jedoch trotzdem sehr wichtig. Nur wenn die Beratungsstellen wissen was in welchen Lebensbereichen geschieht, können sie adäquat und präventiv arbeiten und die Bevölkerung und betroffenen Situationen sensibilisieren.

6 Beratungsfall: Offensichtlich ohne rassistische Diskriminierung

Im Jahr 2016 wurden 4 Fälle in dieser Kategorie erfasst. Das bedeutet, dass hier zwar eine Beratung stattfand, diese jedoch ergab, dass es sich nicht um eine rassistische Diskriminierung handelt. Die Gründe hierfür können sehr vielfältig sein. So kann es sein, dass die betroffene Person sich auf den Rassismus-Vorwurf stützt, da sie befürchtet sich sonst zu wenig Gehör verschaffen zu können. Oder aber, den betroffenen Personen ist der Rassismus-Begriff in seinen Einzelheiten nicht bekannt und sie nutzen den Vorwurf, da sich in unsere Gesellschaft niemand als rassistisch sehen möchte und es allgemein als etwas negative gewertet wird.

7 Spezifische auffallende Bereiche der Arbeit des gggfon im Diskriminierungsschutz und bei Meldungen von rassistischen Diskriminierungen

In der Gesamtauswertung des gggfon lässt sich eine Steigerung der Erstkontakte im Bereich "Rassismus" deutlich erkennen. Das intern neu erarbeitete Erfassungssystem erlaubt eine differenzierte Sichtweise diesbezüglich:

Im Jahre 2016 wurde die Beratungsstelle gggfon insgesamt 176 Mal zum Thema Rassismus kontaktiert.

Thema des Erstkontaktes	Anzahl Erstkontakte
Meldung von Privatpersonen, Behörden, Institutionen	49
Anfragen für Fachauskünfte und Beratung	70
Anfragen zum Angebot	40
Bestellungen aus dem Shop	17
Total zu "Rassismus"	176

Auffallend ist die Anzahl Erstkontakte bei den Meldungen von Privatpersonen, Behörden oder Institutionen. Diese beträgt im internen Erfassungssystem 49 und in der DoSyRa-Erhebung 32. Diese Differenz lässt sich wie folgt erklären: Im internen Erfassungssystem werden auch Meldungen erfasst, welche an die Beratungsstelle herangetragen wurden und teilweise keine weitere Abklärung zulassen (so zum Beispiel, wenn die meldende Person keine Interaktion wünscht, sondern eine Beobachtung nur melden möchte oder wenn die Medien über einen rassistischen Vorfall berichten). Die Thematik "Rechtsextremismus" hat auffallend viele Erstkontakter (siehe weiter unten).

Die Auswertung des gggfon zeigt, dass der Bereich "Anfragen für Fachauskünfte und Beratungen" nicht im DoSyRa erfasst wird. Im Leistungsvertrag 2017 zwischen dem Kanton Bern (handelnd durch das Sozialamt der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kanton Bern) und dem gggfon sind neben dem "Führen des niederschwellig zugänglichen kostenlosen Grundangebots einer Meldestelle" noch folgende zwei Bereiche enthalten: Die "Öffentlichkeitsarbeit und Vermittlung von Fachwissen" sowie die "Zusammen- und Vernetzungsarbeit". Diese zwei Bereiche fallen in das Themenfeld der "Anfragen für Fachauskünfte und Beratung" des internen Erfassungssystems des gggfons.

In der Auswertung ergeben sich gesamthaft, wie oben in der Tabelle ersichtlich, 70 Erstkontakte zum Thema "Anfragen für Fachauskünfte und Beratung". Darunter fallen folgende Tätigkeitsfelder:

- Die **Bildungsarbeit** umfasst folgende Bereiche:
 - Fachberatungen
 - Weiterbildungen
 - Referate an Fachhochschulen und Universitäten
 - Begleitung von Studienarbeiten, Masterarbeiten Schularbeiten
 - Workshops und Kurse in der Erwachsenenbildung sowie in Schulen und in der Jugendarbeit
 - Weiterbildungen in Verwaltungen, Betrieben und Institutionen
- **Öffentlichkeitsarbeit:**
Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit steht das gggfon für Anfragen von Zeitungen oder Radiosendern für Stellungnahmen zur Verfügung. Die Anfragen betreffen aktuelle Themen und Brennpunkte.
- **Sensibilisierungsarbeit:**
Das gggfon motiviert Institutionen, bestehende Problemlage zu erkennen, anzugehen und zu bearbeiten. Dabei bietet das gggfon Fachinformationen, Beratung und Unterstützung an. Teilweise wird in einer engen Begleitung eine Thematik angegangen und im Verlaufe der Problembearbeitung stärkt das gggfon die Institutionsinternen

Ressourcen, damit der Betrieb auch langfristig und selbstständig Problempunkte abarbeiten können. Ein Schwerpunkt des gggfon ist jener, bei verschiedenen Kommunikationskanälen für die Thematik zu sensibilisieren.

- **Thematik des Rechtsextremismus:**

In der Thematik Rechtsextremismus erfasste das gggfon 19 Meldungen beziehungsweise Erstkontakte, bei denen Fachauskünfte, Beratungen und Interventionen geleistet wurden. Die Fälle betrafen nicht nur den Kanton Bern und die Tendenz der Anzahl Erstkontakte ist steigend.

- **Projektarbeit:**

Das gggfon übernimmt Projektbegleitungen und leistet Unterstützung bei Projekten im Bereich von Integrationsbemühungen für Asylbewerber und unbegleitete minderjährige Asylsuchende. Das gggfon bietet das nötige Fachwissen zur Thematik im Diskriminierungsschutz. Auch werden Gemeinden fachlich beraten. Bei Sensibilisierungsanlässen und Aktionen wie "Street Soccer" (Strassenfussball als Begegnung) oder "football connects" wirkte das gggfon unterstützend und beratend.

- **Fachinterner Austausch und Vernetzung:**

Es ist eine erfreuliche Entwicklung, dass das gggfon in der Öffentlichkeit noch mehr wahrgenommen wird. Die Zusammenarbeit und die Vernetzungen nehmen zu und werden breiter und umfassender. Ebenfalls ist eine Zunahme der Intensität von der Zusammenarbeit mit der Rechtsberatungsstelle zu verzeichnen. Auch findet weiterhin eine Zusammenarbeit mit der Kantonspolizei Bern zur Thematik der Personenanhaltung statt.

Das gggfon leistete Fachberatungen und Begleitungen von Fachleuten und Institutionen. Daraus ergaben sich interessante Kontakte für zukünftige oder weitere Projektideen und Handlungsmöglichkeiten. Auch besteht die Chance für weitere Vernetzungen und es lassen sich so neue Thematiken und aktuelle Brennpunkte im Bereich des Diskriminierungsschutzes erkennen. Die Herausforderung bei der Zusammenarbeit mit Fachleuten, besteht in der Recherche und Sammlung der benötigten Informationen.

Auch sind längerfristige Begleitungen von Betrieben entstanden, die sich der Herausforderung der heutigen Diversität der Mitarbeitenden stellen und die Problematik der rassistischen Diskriminierung aufgreifen.

- **Intervention und Konfliktbewältigung:**

Das gggfon bietet bei Konflikten mit rassistisch Diskriminierendem Hintergrund Mediationen oder Runde Tische an. Dies wurde im Jahr 2016 auch genutzt.

Die Vielfältigkeit der Bereiche zu dem Thema "Anfragen für Fachauskünfte und Beratung" zeigt, wie breit die Tätigkeit des gggfons im Bereich des Diskriminierungsschutzes gefächert ist. Die Arbeitserfahrung im Bereich des Diskriminierungsschutzes zeigt, dass die oben erläuterten Leistungen im Bereich der "Fachauskünfte und Beratungen" einen eminent wichtigen Anteil der Arbeit einer Meldestelle ausmacht. Der damit verbundene Arbeitsaufwand darf nicht ausser Acht gelassen werden.

8 Zusammenfassung

Auffallend ist, dass die Lebensbereiche aller Meldungen im DoSyRa (egal ob erhärtete, subjektive, ohne Beratung oder gar keine rassistische Diskriminierung) hauptsächlich die Polizei, den Arbeitsplatz, den öffentlichen Raum sowie die Verwaltung / Gemeinde / Kanton / Bund betreffen.

Die Meldungen des internen Erfassungssystems des gggfon umfassen am häufigsten folgende Lebensbereiche in denen rassistische Diskriminierungen gemeldet werden: Im Bereich der Medienberichterstattung, Polizei sowie dem Arbeitsplatz, dicht gefolgt vom

öffentlichen Raum. Dies überschneidet sich teilweise mit den Ergebnissen der DoSyRa-Auswertung.

Von all diesen total 69 DoSyRa-Meldungen war die Art und Weise der Diskriminierung durchschnittlich am häufigsten in den Kategorien Benachteiligung, Beschimpfungen und Herabwürdigende Behandlung.

Bei der Frage, wie sich denn die rassistische Diskriminierung zeigt, so finden sich auch bei den internen Auswertungen des gggfon ähnliche Resultate: Am häufigsten vertreten sind Benachteiligungen und Beschimpfungen gefolgt von Verleumdung / falschen Anschuldigungen.

Diese Auswertung hat erneut gezeigt, wie vielfältig die rassistische Diskriminierung im Kanton Bern vorkommt und wie Breit die betroffenen Bereiche und Personengruppen gestreut sind. Was uns jedoch auffällt ist die Tatsache, dass bei all den Fällen die involvierten Vorurteile und Ideologien mehrheitliche in den Kategorien "Ausländerfeindlichkeit / Fremdenfeindlichkeit", "Rassismus gegen Schwarze" und "Muslimfeindlichkeit" liegen.

Die Anzahl der registrierten Fälle ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Dies könnte daran liegen, dass die Beratungsstellen mittlerweile besser bekannt sind und sich die Betroffenen vielleicht eher einer ungerechten oder ungleichen Behandlung oder rassistischen Diskriminierung bewusst sind und diese schliesslich auch melden. Trotzdem könnten die Angebote im Diskriminierungsschutz mehr genutzt werden. Gründe, weshalb dies im Moment nicht geschieht, könnten folgende sein:

- Die Betroffenen sind so stark mit anderen Lebensthemen und sozialen Fragen wie beispielsweise den Themen Arbeitsplatz/-markt und Wohnen beschäftigt, dass sie erlebte rassistische Diskriminierung wegstecken. Auch ist es vielen betroffenen Personen wichtig, nicht negativ aufzufallen.
- Die Betroffenen wissen zu wenig Bescheid über ihre Rechte und Pflichten und befürchten negative Folgekonsequenzen für sich selbst, sobald sie etwas gegen eine erlebte Ungerechtigkeit tun.
- Den Beratungsstellen fehlen die Ressourcen um proaktiv auf Betroffene zuzugehen.

9 Ideen für den zukünftigen Diskriminierungsschutz im Kanton Bern

Durch die bevorstehenden Änderungen und Kürzungen welche durch den Kanton im Diskriminierungsschutz auf die Beratungsstellen zukommen, wird die Beratungsarbeit erneut herausgefordert.

Fallen durch die finanziellen Kürzungen die Beratungsdienstleistungen einiger der Beratungsstellen weg, so stellt dies eine höhere Arbeitsstunden-Belastung für die noch verbleibenden Beratungsstellen dar: Mehr Dienstleistungen bei gleichbleibender finanzieller Unterstützung.

Die Frage, wie die Ansprechstellen Integration auf die Thematik "rassistische Diskriminierung" sensibilisieren können, steht nach wie vor im Raum. Formen möglicher Lösungsansätze sollten während den Vernetzungstreffen vorgestellt werden, was bereits mit einem "Leitfaden zur Situationserkennung" geschah. Dieser Vorschlag steht noch zur Diskussion.

Nach wie vor sollten unserer Ansicht nach Ideen entworfen werden wie und wo potenziell Betroffene proaktiv für das Thema sensibilisiert werden können. Ideen dazu sollten gesammelt und gemeinsam umgesetzt werden, damit sie auch eine grössere Bandbreite an Unterstützung und Ressourcen nützen können. Themenspezifische Aktionen und Projekte in aufsuchender Form wären anstrebenswert.

Da sich gezeigt hat, dass die öffentliche Hand stets noch bei einem beachtlichen Teil der Meldungen beteiligt ist, wäre es sinnvoll Weiterbildungen in der Verwaltung anzubieten. Hierbei sollte es auch um die Erkennung und Sensibilisierung für die subjektiv empfundene Diskriminierung gehen und um den möglichen Umgang damit.