Rassismus

Das Merkblatt «Rassismus» schafft einen Überblick über das Thema Rassismus und rassistische Diskriminierung. Sie erfahren, was als Rassismus bezeichnet wird und wie Sie vorgehen müssen, wenn diesbezüglich Probleme auftauchen. Ebenso werden Präventionsmassnahmen aufgezeigt.

Wenn Sie vermuten, beobachten oder erfahren, dass eine lernende Person in Ihrem Betrieb rassistischen Handlungen ausgesetzt ist oder selbst rassistisch handelt, müssen Sie von Gesetzes wegen einschreiten.

- 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 sind Betroffene wie Agierende zu versetzen. Werden nur Betroffene umplatziert, setzt das ein falsches Signal.
- Entscheiden Sie nicht über den Kopf der lernenden Person hinweg. Besprechen Sie gemeinsam mit ihr, was zu tun ist.
- Wenn sich eine lernende Person gegenüber anderen Lernenden oder Mitarbeitenden rassistisch oder diskriminierend verhält, reden Sie mit ihr. Treffen Sie – falls nötig – eine schriftliche Vereinbarung, in der Sie die Konsequenzen bei einer Zuwiderhandlung festhalten.
- Schützen Sie auch die Person, der vorgeworfen wird, sich rassistisch zu verhalten. Der Vorwurf könnte falsch sein. 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. Andernfalls lassen Sie sich von Fachpersonen beraten.

Definition Rassismus

Rassismus umfasst jede Handlung, die Menschen aufgrund rassifizierter (äusserlicher) Merkmale, wie beispielsweise ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Namens oder ihrer Sprache herabsetzt oder benachteiligt. Dies bedeutet, dass ihnen gleiche Rechte verweigert werden, sie benachteiligt, gedemütigt, beleidigt, bedroht oder in ihrer körperlichen Unversehrtheit gefährdet werden.

© 2025 SDBB, Bern

Wenn von Rassismus die Rede ist, bezieht sich dies auf alle Formen rassistischer Diskriminierung und deren Auswirkungen auf Einzelpersonen oder Gruppen. Dabei ist nicht die Absicht hinter einer Handlung oder Aussage entscheidend, sondern deren Wirkung.

Die individuellen Erfahrungen mit Rassismus sind unterschiedlich – es gibt nicht die eine Rassismuserfahrung. Zudem überschneiden sich Rassismuserfahrungen oft mit anderen Diskriminierungsformen (sog. Mehrfachdiskriminierung), was die Lebensgestaltungsmöglichkeiten der Betroffenen unterschiedlich prägt.

Rassismus zeigt sich:

- in Vorurteilen, Stereotypen, Feindlichkeit oder Aggressionen
- in rassistisch motivierten Straftaten (Hassverbrechen); diese umfassen zum Beispiel Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit oder auf das Eigentum von Personen oder Institutionen
- in mündlichen und schriftlichen Äusserungen und Hetze, die zu Gewalt, Hass oder Diskriminierung aufstacheln (Hassrede)
- in Formen institutioneller und struktureller sowie direkter oder indirekter Diskriminierung

Rassistische Diskriminierung kann absichtlich, oft jedoch auch unabsichtlich erfolgen.

Direkte Diskriminierung ist:

- wenn eine Regelung oder Massnahme explizit eine diskriminierende Ungleichbehandlung vorsieht (z. B., wenn eine Person böswillig aufgrund ihrer nationalen Herkunft nicht angestellt wird und dies auch zurückgemeldet wird).

Indirekte Diskriminierung ist:

- wenn eine Regelung oder Massnahme zwar neutral formuliert ist und keine offensichtliche Diskriminierung enthält, sich in ihrer konkreten Anwendung jedoch so auswirkt, dass die Mitglieder einer bestimmten Gruppe regelmässig benachteiligt werden (z. B. ein «neutrales» Verbot, dass keine religiösen Zeichen getragen werden dürfen, dies aber kopftuchtragende Muslimas unverhältnismässig trifft, weil Kopftücher sehr sichtbar sind im Vergleich zu einer Kette mit einem Kreuz).

Strukturelle Diskriminierung ist:

- eine Benachteiligung einzelner Gruppen in der Organisation der Gesellschaft (z. B. zeigen Studien, dass Menschen mit nicht schweizerisch klingenden Namen mehr Schwierigkeiten haben, eine Arbeitsstelle zu finden).
- die Privilegierung einzelner Gruppen bzw. die Schlechterstellung anderer Gruppen als «normal» und vorgegeben erscheinen zu lassen.

Institutionelle Diskriminierung ist:

- wenn interne Regeln, Gewohnheiten und Abläufe einer Institution, dazu führen, dass Angehörige bestimmter Minderheiten von der Institution regelmässig (und oft auch unbewusst) benachteiligt werden (z. B. durch vorgegebene Bewertungsmuster für Sprachkompetenzen bei Bewerbungen oder durch unbewusste Erwartungshaltungen der Arbeitgeber).

Besondere Verantwortung des Lehrbetriebs

Als Berufsbildner/innen haben Sie gegenüber den Lernenden eine besondere Verantwortung, weil junge Leute in Ausbildung stärker als erwachsene Mitarbeitende in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Sie sind besonders verletzlich und brauchen mehr Aufmerksamkeit und Schutz. Das Arbeitsgesetz verlangt, dass Lernende bis zum vollendeten 18. Lebensjahr vor gesundheitlichen Schädigungen und schlechten Einflüssen zu schützen sind (ArG Art. 29, Abs. 1 und 2, Art. 32). Analog zum Persönlichkeitsschutz in Art. 328 OR umfasst dies auch den Schutz vor rassistischen Bemerkungen, rassistischem Mobbing oder rassistischer Diskriminierung.

Was tun Sie als Berufsbildner/in in konkreten Fällen?

Als Berufsbildner/in können Sie zu einem rassismus- und diskriminierungsfreien Klima beitragen. Gehen Sie mit allen Lernenden respektvoll und wertschätzend um. Sehen Sie hin und sprechen Sie rassistische Äusserungen und Handlungen im betrieblichen Alltag an. Unterstützen Sie die Lernenden und nehmen Sie sie ernst, wenn Sie sich diskriminiert fühlen.

Wenn Sie vermuten oder hören, dass eine lernende Person diskriminiert wird oder jemand anderen diskriminiert, sprechen Sie diese Person an. Wenn Sie sicher sind, dass sie tatsächlich rassistischen oder diskriminierenden Äusserungen oder Handlungen ausgesetzt ist, besprechen Sie gemeinsam mit der betroffenen Person, das weitere Vorgehen.

Die betroffene Person ernst nehmen
Ob eine Handlung oder Äusserung als rassistisch oder diskriminierend empfunden wird, liegt ganz in der Wahrnehmung der Betroffenen. Nehmen Sie deshalb auch lernende Personen ernst, die sich über Belästigungen beklagen, die Ihnen harmlos erscheinen. Jede Gruppe entwickelt ihre eigene Tonalität, hat festgefahrene Umgangsformen. Stösst eine neue Person dazu – eine lernende Person bei Lehrbeginn etwa –, kann sie gängige Verhaltensweisen oder Äusserungen 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.

Die betroffene Person schützen
Besprechen Sie die Situation, unterstützen Sie die lernende Person und vermitteln Sie Adressen von spezialisierten Beratungsstellen. Unternehmen Sie aber nichts, was gegen den Willen der betroffenen Person ist. Sie könnten sie gefährden.

Wenn eine lernende Person rassistisch handelt, müssen Sie einschreiten
Weisen Sie die Person darauf hin, dass rassistische und diskriminierende Handlungen oder Äusserungen nicht toleriert werden. Weisen Sie sie ebenfalls darauf hin, dass solche Handlungen oder Äusserungen strafbar sein können. Sollte die lernende Person die Diskriminierungen trotzdem fortführen, treffen Sie mit ihr eine schriftliche Vereinbarung. Diese führt auf, was die lernende Person unterlassen soll und welche Konsequenzen andernfalls drohen (Versetzung in eine andere Abteilung, Auflösung des Lehrvertrags, in schlimmen Fällen Strafanzeige).

Es kommt vor, dass Unschuldigen vorgeworfen wird, sie hätten Lernende diskriminiert
Es ist möglich, dass eine lernende Person sich über Diskriminierung beklagt, um sich Vorteile zu verschaffen oder von einem Problem abzulenken – wenn etwa ihre Arbeitsleistung in der Kritik steht. Anklagen sind darum gut zu prüfen und nicht zu verbreiten, bevor sie sich als berechtigt erweisen. Solange der Verdacht einer Diskriminierung nicht erhärtet ist, ist auch die angeklagte Person zu schützen.

Informationen und Rat einholen
Vielleicht haben Sie als Berufsbildner/in Angst, überempfindlich zu erscheinen. Reagieren und Einschreiten braucht Mut, ist aber Teil Ihrer Führungs- und Ausbildungsverantwortung.

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

Chancengleichheit bei der Rekrutierung von Lernenden

Für Jugendliche mit Migrationshintergrund, ist es oft schwierig, eine Lehrstelle zu finden. Sie sind den diskriminierenden Vorurteilen genauso ausgesetzt wie ihre erwachsenen Landsleute, selbst wenn sie seit ihrer Geburt in der Schweiz leben. Studien zeigen, dass ihnen geringere Leistungsfähigkeit und eingeschränkte Erfolgschancen zugeschrieben werden, oft auch unbewusst. Diese Jugendlichen müssen sich mehr behaupten; sie sind mehr als andere gewohnt, um ihren Platz zu kämpfen. Es wichtig, dass sich der Lehrbetrieb dieser Mechanismen bewusst ist und versucht, ihnen entgegenzuwirken.

Keine Toleranz für Diskriminierung

Ein Unternehmen darf Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht tolerieren. Wo Grenzüberschreitungen hingenommen werden, ist das Betriebsklima gestört. Geringere Arbeitsleistungen, fehlende Arbeitsmotivation und Absenzen wegen Krankheit können die Folgen sein. Kommt es zu gerichtlichen Klagen, ist mit einem Imageverlust zu rechnen.

Für die betroffene Person ist es schwierig, mit Diskriminierungen umzugehen. Sie wird ausgegrenzt und diskriminiert für etwas, was sie nicht verändern kann. Wehrt sie sich, macht sie sich verletzlich und angreifbar. Es ist deshalb wichtig, richtig zu handeln und die Person zu unterstützen.

Präventionsmassnahmen

Kommunizieren Sie im Betrieb, dass rassistische und diskriminierende Äusserungen und Handlungen nicht geduldet werden. Zeigen Sie, dass Sie Betroffene unterstützen und diskriminierende Personen bestrafen. Sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden. Informieren Sie sie über die verschiedenen Formen von Rassismus und rassistischer Diskriminierung und die gesetzlichen Grundlagen. Regeln Sie als Betrieb, das interne Verfahren bei rassistischen Handlungen und Äusserungen (Bekanntgabe der entsprechenden Ansprechpersonen oder Stellen usw.).

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 sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.» (BV Art. 8 Abs. 2). Die Bundesverfassung regelt das Verhältnis zwischen Staat und Individuum und ist somit insbesondere für öffentliche Schulen oder öffentlich-rechtliche Arbeitgebende bindend.

Im Verhältnis zwischen Privaten ist insbesondere der arbeitsrechtliche Persönlichkeitsschutz relevant (ArG Art. 29 und 32 sowie OR Art. 328): Arbeitgebende sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden zu schützen, so auch vor rassistischer Diskriminierung oder Mobbing. Wenn einer Person gekündigt wird, weil sie sich gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz wehrt, so stellt dies eine missbräuchliche Kündigung dar (OR Art. 336).

Seit 1995 werden öffentliche und schwere Formen rassistischer Diskriminierung durch StGB Art. 261 bis StGB als Offizialdelikt geahndet. Seit 2020 wurde neben den bestehenden Schutzobjekten «Rasse, Ethnie und Religion» zusätzlich auch die sexuelle Orientierung aufgenommen.

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. 261 bis StGB, Strafnorm gegen Diskriminierung und Aufruf zu Hass (Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0)

OR Art. 328, arbeitsrechtlicher Persönlichkeitsschutz und Art. 336, missbräuchliche Kündigung (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches – Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220)

ZGB Art. 28, Persönlichkeitsschutz (Schweizerisches Zivilgesetzbuch, SR 210)

BV Art. 8, (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: → *fedlex.admin.ch*)

Wichtige Links

→ *berufsbildung.ch/adressen*
Auflistung der kantonalen Berufsbildungsämter. Anlaufstelle für erste Informationen und das Vermitteln der Adressen von Fachstellen.

→ *berufsbildung.ch/lexikon*
Alle wichtigen Begriffe der Berufsbildung in kurzen und informativen Texten beschrieben.

→ *frb.admin.ch*
Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) des EDI (Eidgenössisches Departement des Innern). Informationen und Publikationen zum Thema

→ *opferhilfe-schweiz.ch*
Adressen der Opferhilfe-Beratungsstellen der Schweiz. Informationen, wer Opferhilfe beanspruchen kann.

→ *network-racism.ch*
Beratungsnetz für Rassismusopfer. Dem Beratungsnetz sind 23 kantonale Beratungsstellen angeschlossen. Koordiniert wird es von der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus und humanrights.ch.

→ *reportonlineracism.ch*
Meldeplattform für rassistische Online-Hassrede.

→ *rechtsratgeber-rassismus.admin.ch*
Ein Rechtsratgeber für Vorfälle rassistischer Diskriminierung der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR).

→ *gewerkschaftsjugend.ch*
Jugendkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Rechte der Lernenden von A bis Z.

→ *notoracism.ch/glossar*
Glossar für eine rassismussensible Sprache.

→ *gra.ch*
Website der Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus (GRA).

→ *rassismus-in-zahlen.admin.ch*
Rassismus in Zahlen: Das Wichtigste in Kürze

Weiterführende Literatur

→ *notoracism.ch*
Rahel El-Maawi, Mani Owzar, Tilo Bur, Sherin Attoun, No to Racism, Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur, 1. Auflage 2022, hep Verlag

→ *edi.admin.ch*
Theodora Peter, Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB), Kurzfassung Grundlagenstudie: Struktureller Rassismus in der Schweiz, Bern, März 2022

→ *exitracism.de*
Tupoka Ogette, exit RACISM, rassismuskritisch denken lernen, 9. Auflage 2018, Unrast Verlag

→ *diaphanes.net*
Anisha Imhasly, Rohit Jain, Manuel Krebs, Tarek Naguib, Shirana Shahbazi, Handbuch neue Schweiz, 2021 Diaphanes Verlag

→ *transcript-verlag.de*
Patricia Purtschert, Kolonialität und Geschlecht im 20. Jahrhundert: Eine Geschichte der weißen Schweiz, 1. Auflage 2019, transcript Verlag

Erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus → *ekr.admin.ch*
Ausgabe April 2025
Dieses und weitere Merkblätter finden Sie unter:

→ *berufsbildung.ch/merkblaetter*

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