

Rassismus Anlauf- und Beratungsstelle für Biel und Region Gedanken zur offiziellen Eröffnung am 26. Januar 2010

von Thomas Minger, Präsident MULTIMONDO

Integrationspolitik ist stets auch Anti-Diskriminierungs- und Anti-Rassismuspoltik

Die Verwirklichung von Chancengleichheit trägt wesentlich zu einer erfolgreichen Integration bei. Chancengleichheit bedeutet, dass Einheimische und Zugewanderte gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft sind. Alle Personen haben Anspruch auf die in der Bundesverfassung verankerten Grundrechte. Dabei hat vor allem der Staat eine Vorbildfunktion: Die von ihm erbrachten Leistungen sollen für alle Personen – unabhängig von ihrer Herkunft – zugänglich sein. Die Sozialpartner und nichtstaatliche Organisationen (Verbände, Vereine, Kirchen etc.) sollen im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Chancengleichheit beitragen.

Vor diesem Hintergrund ist der Schutz vor Ausgrenzung und Diskriminierung integraler Bestandteil der Integrationspolitik. Darüber hinaus ist die Integrationspolitik gefordert, die Potenziale, Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Personen zu erkennen, zu nutzen und weiterzuentwickeln. In diesem Sinne stellt die Integrationsförderung eine Investition in die Zukunft der Gesellschaft dar. Deren erfolgreiche Gestaltung ist auf den Beitrag aller Personen angewiesen. Somit setzt Integration gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung sowie einen bewussten Umgang mit Differenz voraus.

Die Integration findet in allen gesellschaftlichen Bereichen statt – in der Schule, am Arbeitsplatz, auf dem Wohnungsmarkt, im Gesundheitswesen. Der chancengleiche Zugang für Zugewanderte zu diesen so genannten Regelstrukturen¹ ist jedoch nicht selbstverständlich. Organisatorische Abläufe, mangelnde Qualifikation des Personals, sprachliche und kulturelle Barrieren, fehlende Informationen oder kulturelle Vorurteile können zu Ausgrenzung und Diskriminierung von Zugewanderten führen – z.B. wenn

- Migrantenkinder von Betreuungspersonen pauschalisierend als Problemkinder wahrgenommen werden;
- Kinder mit lediglich migrationsbedingten Lerndefiziten zunehmend Sonder- oder Heilpädagogikklassen zugewiesen werden;
- Migrantinnen und Migranten aufgrund ihres Familiennamens oder ihrer Hautfarbe keine Lehrstelle, keinen Arbeitsplatz oder keine Wohnung erhalten;
- Zugewanderte medizinische Vorsorgeuntersuchungen wegen sprachlichen Barrieren nicht in Anspruch nehmen.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit müssen die Regelstrukturen ihre Angebote und Leistungen so ausrichten, dass sie auch den „Bedürfnissen“ von Zugewanderten Rechnung tragen. Je nach Situation gestaltet sich diese „transkulturelle Öffnung“ unterschiedlich. Sie kann zum Beispiel dadurch erreicht werden, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft in der personellen Zusammensetzung der Institution spiegelt und dementsprechend Mitarbeitende ausgewählt und ihren Fähigkeiten gerecht eingesetzt werden.

Die Anstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund hat sich als eine der wirksamsten und kostengünstigsten Massnahmen zur Öffnung von Institutionen erwiesen. Diese Mitarbeitenden haben eine „Türöffner-Funktion“, tragen zur Niederschwelligkeit der Angebote

¹ Der Begriff der Regelstrukturen bezeichnet die gesellschaftlichen Bereiche und Angebote, die allen in der Schweiz anwesenden Personen zu einer selbstbestimmten Lebensführung offen stehen müssen.

bei und ermöglichen interkulturelle Vermittlung nach Innen und Aussen. So stellt MULTIMONDO z. B. KursleiterInnen mit Migrationshintergrund an und bietet Praktikumsplätze für Migrantinnen und Migranten an, welche ihnen den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern. „Transkulturelle Öffnung“ kann auch Massnahmen wie die Übersetzung von Informationen in den häufigsten Migrantensprachen oder den Beizug interkultureller Übersetzer umfassen. „Transkulturelle Öffnung“ bedeutet auch, dass Mitarbeitende in Bereichen mit häufigen Kontakten in transkultureller Kompetenz geschult werden.²

Konsequente Konzepte zur „transkulturellen Öffnung“ der Regelstrukturen fehlen in der Schweiz (noch) weitgehend. Ressourcenorientierte Ansätze zum Umgang mit Diversität stecken hierzulande ganz klar in den Anfängen. Dies liegt auch daran, dass transkulturelle Öffnung ein komplexer Prozess ist, der umfassende Reflexions- und Wandlungsbereitschaft voraussetzt. Oftmals verfügen kleinere Institutionen nicht über das nötige Fachwissen, weshalb die erforderlichen Prozesse rasch zur Überforderung führen.

Deshalb sind personelle und finanzielle Ressourcen sowie Fachkompetenzen für die transkulturelle Öffnung gefragt. Dies betrifft namentlich die spezifische Integrationsförderung, welche die notwendige fachliche Unterstützung für solche Prozesse leistet. Die Unterstützung der (staatlichen) Institutionen im Umgang mit der migrationsbedingten Vielfalt der Gesellschaft gehört zu den Kernaufgaben der spezifischen Integrationsförderung. Im Vordergrund stehen Fachberatung und Projektbegleitung sowie interkulturelle Vermittlung und Übersetzung.

Handlungsbedarf besteht jedoch auch klar im Bereich des Schutzes vor rassistischer Diskriminierung. Die bestehende Antirassismus-Strafnorm (Art. 261^{bis} Strafgesetzbuch) schützt zwar vor öffentlichen rassistischen Angriffen und Diskriminierung und ihr kann durchaus präventive Wirkung zugesprochen werden. Im Sinne eines griffigen Schutzes vor Diskriminierung im privaten Bereich erscheint jedoch eine entsprechende Regelung im Privatrecht angezeigt.³ Auf diese Weise liessen sich Diskriminierungen verbieten, die z.B. am Arbeitsplatz, in der Schule oder bei der Wohnungssuche vorkommen. Darüber hinaus würden Antidiskriminierungsbestimmungen im Privatrecht längerfristig zu einem Umdenken in der Gesellschaft beitragen.

Zusammenfassend ist nochmals zu unterstreichen, dass Integrationspolitik stets auch Antidiskriminierungs- und Anti-Rassismuspoltik ist. Insofern ist es nur folgerichtig, dass sich MULTIMONDO noch stärker in diesem Bereich engagiert und das Angebot des Kompetenzzentrums Integration entsprechend erweitert. Ob sich die Politik hierzulande innert nützlicher Frist zu einer rechtlichen Verstärkung des Diskriminierungsschutzes durchringt, ist höchst ungewiss. Umso wichtiger ist Präventions- und Sensibilisierungsarbeit. Dazu wird die neu geschaffene Rassismus Anlauf- und Beratungsstelle ihren Beitrag leisten.

² Transkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, individuelle Lebenswelten in der besonderen Situation und in unterschiedlichen Kontexten zu erfassen, zu verstehen und angepasste Handlungsweisen daraus abzuleiten.

³ So verfügt z.B. die EU über die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Zurzeit wird in der EU über eine Ausweitung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes über den Bereich Beschäftigung und Beruf hinaus auf andere Bereiche sowie über die Zweckmässigkeit einer einzigen umfassenden Antidiskriminierungsrichtlinie diskutiert.