

INTEGRATION
INTEGRATION
INTEGRATION

INTEGRATION

INTEGRATION IM FOKUS

*Einblicke in das Kantonale
Integrationsprogramm* **2022**

Liebe Leserin, lieber Leser

ILHAN MOHAMED
ADEN
INTERKULTURELLE
DOLMETSCHERIN



FELIX BIRCHLER
LEITER FACHSTELLE
INTEGRATION



Schwerpunktthema: Rassismus und Diskriminierung

2 EDITORIAL

3 HIGHLIGHTS 2021

4 SCHWERPUNKT

- 4 Gute Kästchen, böse Kästchen
- 6 Beratungsstelle gegen Rassismus

8 SEITENWECHSEL

«Diskriminierung ist nicht
immer ideologisch bedingt»

10 INTERGRATION 365

«Ein vertrauensvolles Arbeitsklima
ist enorm wichtig»

12 VORSCHAU: MIX 2022 IMPRESSUM

Save the Date:
Themenveranstaltung
«Neues Wir -
Identität im Wandel»
27. 10. 2022,
abends in Chur

Gott sei Dank habe ich in den 26 Jahren, die ich nun in der Schweiz lebe, persönlich keine rassistischen oder diskriminierenden Erfahrungen machen müssen. Weder in meinem ehrenvollen Amt als erste Präsidentin für den Somalischen Verein Graubünden noch als Dolmetscherin für Verdi Interkulturelles Dolmetschen, weder als Mitbegründerin des Frauentreffs Domat/Ems vor 20 Jahren noch in zahlreichen anderen Integrations-Institutionen wie der Caritas. Ich bin sehr dankbar dafür und fühle mich als selbstverständlicher Teil der Schweizer Gesellschaft.

Vom Bekanntenkreis erfahre ich allerdings immer wieder, wie schnell es passieren kann, dass man sich nicht dazugehörig fühlt. Ganz unabhängig davon, ob die Diskriminierung bewusst erfolgt oder das Gefühl aus der Summe von ganz vielen «kleinen», vermeintlich «unbeabsichtigten», aber eben doch negativen Alltagserlebnissen besteht. Von jungen Menschen, die hier schon lange leben oder aufgewachsen sind, eine Ausbildung machen und Schweizerdeutsch sprechen, weiss ich beispielsweise, wie sehr es sie nervt und verletzt, wenn sie in der Öffentlichkeit immer und immer wieder in gebrochenem Hochdeutsch oder auf Englisch angesprochen werden – nur wegen ihres Äusseren.

Ich begrüsse es deshalb sehr, dass sich die Fachstelle Integration der Thematik in all ihren Facetten so bewusst annimmt. Es braucht das Engagement von uns allen, jeder und jedem einzelnen, von Vereinen, Schulen, Unternehmen und eben auch von der öffentlichen Verwaltung. Gemeinsam kommen wir weiter.

Auch ich hatte das Glück, bisher keinen Rassismus und keine Diskriminierung persönlich erleiden zu müssen. Wobei in meinem Fall der Glücksanteil deutlich geringer ausfällt als bei Ilhan: Ich gehöre ja keiner Gesellschaftsgruppe an, deren Mitglieder allein aufgrund ihrer vermeintlichen Andersartigkeit einmalig, ab und zu oder andauernd solche Erfahrungen machen müssen. Verschont zu bleiben von Ausgrenzung, Herabwürdigung oder gar Rassismus in Form von körperlicher Gewalt darf allerdings auch für sie kein Glücksfall sein. Es muss selbstverständlich werden.

Als Fachstelle wählten wir das Thema Rassismus und Diskriminierung zu unserem Jahresschwerpunkt, weil wir – auch über das laufende Jahr hinaus – aktiv darauf hinarbeiten wollen. Dazu gehört Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit genauso wie die Unterstützung von Betroffenen mit unserer neuen Beratungsstelle für Opfer rassistischer Diskriminierung. Damit leisten wir im Auftrag des Regierungsrats und aufgrund unserer persönlichen Motivation einen Beitrag weg vom Glücksfall, hin zur Selbstverständlichkeit.

Diese Publikation gewährt Ihnen einen ersten Einblick in diese Arbeit. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

RUMANTSCH



ITALIANO



Brücken Wir setzen bei der Integration von geflüchteten Menschen neu auch auf interkulturelle Brückenbauerinnen und Brückenbauer mit eigener Fluchterfahrung. In einer feierlichen Zeremonie beglückwünschte Regierungsrat Peter Peyer im August 13 Frauen und 12 Männer aus Ländern wie Eritrea, Afghanistan, Somalia oder Sri Lanka zur neuen Aufgabe.

Punts Per pudair integrar meglier fugitiv*as profitain nus da nov d'intermediatur*as intercultural*as che san co ch'igl è da stuair fugir. En ina ceremonia festiva ha cusseglier guvernativ Peter Peyer gratulà l'avust a 13 dunnas e 12 umens oriunds da pajais sco l'Eritrea, l'Afganistan, la Somalia u Sri Lanka per lur nova incumbensa.

Ponti Nell'integrazione dei rifugiati, ora ci affidiamo anche a costruttori e costruttrici di ponti interculturali e alla loro esperienza di profughi. Nell'ambito di una cerimonia solenne in agosto, il consigliere di Stato Peter Peyer si è congratulato con 13 donne e 12 uomini provenienti da paesi come Eritrea, Afghanistan, Somalia o Sri Lanka per il loro nuovo incarico.

Alter Da geht noch was, fanden wir im November und tauschten uns im Rahmen einer öffentlichen Podiumsveranstaltung zum Schwerpunktthema der MIX – Magazin für Vielfalt Graubünden – darüber aus, wie die Migrationsbevölkerung im Alter lebt.

Vegliadetgna Qua dessi anc potenzial da meglieraziun, avain nus pensà il november ed organisà ina discussiun al podium publica per barattar ideas davart il tema principal dal MIX – Magazin für Vielfalt Graubünden: Co viva la populaziun immigrada en la vegliadetgna?

Terza età C'è ancora da fare. A novembre ci siamo incontrati per una tavola rotonda nell'ambito di un evento pubblico sul tema caldo proposto dalla rivista MIX – Magazin für Vielfalt Graubünden su come la popolazione migrante vive nella terza età.

2021 Highlights

Tischrunden Fragen zu Familie, Gesundheit und Integration werden bald auch in Graubünden an den schweizweit erprobten «Femmes-Tischen» und «Männer-Tischen» diskutiert. Im Oktober finalisierten wir als Koordinationsstelle das entsprechende Konzept für die moderierten Gesprächsrunden in verschiedensten Sprachen.

Maisas radundas Dumondas davart la famiglia, la sanadad e l'integraziun vegnan prest discutadas er en il Grischun a las «Femmes-Tische» e «Männer-Tische». L'october avain nus finalisà sco post da coordinaziun il concept respectiv per las rundas da discussiun moderadas en las pli differentas linguas ed organisadas cun success en tut la Svizra.

Tavole rotonde Questioni inerenti la famiglia, la salute e l'integrazione saranno presto discusse anche nei Grigioni alle «Femmes-Tische» e «Männer-Tische», già sperimentate con successo in tutta la Svizzera. In ottobre, come ufficio di coordinamento, abbiamo messo a punto il concetto per dibattiti moderati in varie lingue.

Rekord Erfreuliche Zahlen bestätigten im Dezember die hohe Qualität unserer Integrationsleistungen. Die Erwerbsquote bei den anerkannten Flüchtlingen lag in Graubünden 2021 mit 44.97 Prozent gut 5 Prozentpunkte über dem Schweizer Durchschnitt, diejenige der vorläufig Aufgenommenen mit 63.94 Prozent sogar fast 16 Prozentpunkte. Das bedeutet einen neuen Rekordwert.

Record Las cifras legraivlas han confermà il december l'alta qualitad da nossas prestaziuns sin il champ d'integraziun. La quota d'activitad da gudogn da las fugitivas e dals fugitivs en il Grischun ha importà il 2021 44,97 pertschient, pia bundant 5 puncts procentuals dapli che la media Svizra, e quella da las persunas admessas provisoricamain 63,94 pertschient, damai bunamain 16 puncts procentuals dapli. Quai è in nov record.

Record In dicembre cifre incoraggianti hanno confermato l'alta qualità dei nostri servizi di integrazione. Nei Grigioni il tasso di occupazione dei rifugiati riconosciuti è stato nel 2021 del 44,97 %, ben 5 punti percentuali sopra la media nazionale, mentre quello delle persone ammesse temporaneamente è stato del 63,94 %, ossia quasi 16 punti percentuali sopra la media svizzera. Un nuovo livello record.

Gute Kästchen, böse Kästchen *Rassistische Diskriminierung findet in allen Lebensbereichen statt und ist auch in der Schweiz kein Randphänomen. Für die Fachstelle Integration ist das vielschichtige Thema ein zentraler Arbeitsschwerpunkt. Sie möchte aufzeigen, wie wichtig die Auseinandersetzung damit ist, obwohl sie unbequem sein kann. Denn in uns allen schlummern Diskriminierungsantreiber.*

TEXT: PHILIPP
GRÜNENFELDER
ILLUSTRATION:
LORENA PATERLINI

Die Pandemie hat nicht nur die Klimabewegung etwas aus dem Fokus der breiten Öffentlichkeit gedrängt, auch die zuvor vielbeachteten Aktionen von Black Lives Matter (BLM) wurden von Corona in die medialen Randnotizen verbannt. Davor schufen Aktivistinnen und Aktivisten im Zuge der rassistischen Polizeigewalt in den USA mit bunten Kundgebungen wie etwa in Chur ein neues Bewusstsein dafür, dass es auch hierzulande nach wie vor rassistische Diskriminierung gibt (Definition siehe Kasten). Sie forderten u. a., dass sich die Schweiz aktiver mit ihrer Rolle in der europäischen Kolonialgeschichte auseinandersetzt. Gilt diese Zeit doch als Ursprung für Stereotype und Vorurteile, die bis heute den Nährboden bilden für rassistische Diskriminierung von Schwarzen Menschen und People of Color, also Menschen, die sich selbst als nicht-weiss definieren.

Verschwunden ist die Rassismus-Debatte trotz geringerer Aufmerksamkeit für BLM selbstverständlich nicht. Im Gegenteil: Die Pandemie hat uns vor Augen geführt, wie verbreitet darüber hinaus Vorbehalte bis hin zu Hass gegenüber weiteren Personengruppen sind. Albanischstämmige Migrantinnen und Migranten standen von einem Tag auf den anderen unter Generalverdacht als Coronaimportierende und Impfverweigerer. Oder denken wir daran, wie Impfgegner mit einer gelben Davidstern-Armbinde die systematische Judenverfolgung und -ermordung während des NS-Regimes gedankenlos mit den coronabedingten

Einschränkungen gleichsetzten. Allein diese beiden Beispiele veranschaulichen, wie breit und unterschiedlich sich Grundlagen für Ausgrenzung gestalten.

Rassismus und Diskriminierung können nur dann wirksam bekämpft werden, wenn sie in all ihren – häufig subtilen – Äusserungsformen auch wahrgenommen und sichtbar gemacht werden. Das wissen neben BLM und anderen Sensibilisierungs-Akteurinnen und -Akteuren auch der Bund und die Kantone. Die Kantonalen Integrationsprogramme (KIP) verpflichten deshalb auch zur Rassismusprävention und Diskriminierungsbekämpfung. Obwohl diese Arbeit auf staatlicher Seite in der Schweiz, anders als in anderen Ländern, bei der Integrationsarbeit angesiedelt ist, betrifft sie längst nicht nur Menschen ohne Roten Pass. Ein dunkelhäutiger Schweizer, eine muslimische Schweizerin, eine jüdische Familie oder Schweizer Staatsangehörige der jüdischen Glaubensgemeinschaft können rassistischer Aggression und Diskriminierung selbstverständlich genauso ausgesetzt sein. Nicht zuletzt deshalb bildet die Thematik in der Arbeit der Fachstelle Integration eine Querschnittaufgabe. Sie will sowohl im Rahmen der eigenen Integrationsarbeit als auch in weiteren Projekten zusammen mit den Gemeinden und privaten Organisationen Informations- und Aufklärungsarbeit leisten sowie Betroffenen und Rat-suchenden mit einer neuen Beratungsstelle zur Seite stehen (siehe S. 6–7).

Viele Schattierungen

Die Zahlen unterstreichen die Bedeutung dieser Aufgabe. Gemäss einem im September 2021 erschienenen Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) des Bundes gaben in der Schweiz 40 Prozent aller 15- bis 24-jährigen

RUMANTSCH



ITALIANO



in einer repräsentativen Erhebung an, in den letzten fünf Jahren Diskriminierung erlebt zu haben. In den weiteren Altersgruppen sind es immer noch zwischen 30 und 39 Prozent. Tendenz leicht steigend. Immerhin: Knapp zwei Drittel der Schweizer Bevölkerung anerkennt Rassismus gemäss der FRB als ernstes gesellschaftliches Problem. Auch wenn nicht jede Form von Rechts wegen geahndet werden kann, kann eine Handlung dennoch rassistisch motiviert sein oder als rassistisch empfunden werden. Erfahrungen aus der Opferberatung zeigen, wie wichtig es in jedem Fall ist, die Betroffenen ernst zu nehmen, denn viele trauen sich aus Angst, damit alles nur noch schlimmer zu machen, nicht einmal, Unterstützung zu suchen. Der Leidensdruck besteht unabhängig vom Motiv der diskriminierenden Person oder Institution und davon, ob die Diskriminierung bewusst oder unbewusst erfolgt ist. Mehrere Studien weisen bei Betroffenen insbesondere spezifische negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit nach, sowohl bei wahrgenommener als auch bei erlebter Diskriminierung und Ausgrenzung.

Auch an den Coronademonstrationen dürften nicht alle Teilnehmenden mit jüdenfeindlichen Symbolen überzeugte Rassisten gewesen sein, auch wenn die Relativierung und Verharmlosung unentschuldigbar ist. Rassisten folgen bewusst einer Ideologie, die Menschen aufgrund ihrer ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeit in angeblich naturgegebene, aber von der Biologie längst widerlegte Gruppen («Rassen») einteilen und diese hierarchisieren. Gemäss der FRB sind die Gründe für rassistischer Diskriminierung in der Schweiz hingegen breiter gefächert und in den meisten Fällen Ausdruck von diffusen Ängsten, Aggressionen, Vorurteilen und mangelndem Einfühlungsvermögen. Auch Unwissen kommt als Grund hinzu, wie teilweise wohl auch im Beispiel der gelben Davidsterne, deren Verwendung mitunter von einem falschen Geschichtsverständnis zeugt. Das macht die Sache allerdings nicht einfacher, denn diese Grundlagen sind in allen Gesellschaftsschichten angelegt und basieren im Ursprung letztlich oft auch auf den Machtstrukturen aus der Kolonialgeschichte und den daraus hervorgegangenen Rassenideologien.

RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNG

ist jede Praxis, die Menschen aufgrund physiognomischer Merkmale, ethnischer Herkunft, kultureller Merkmale (Sprache, Name) oder religiöser Zugehörigkeit Rechte vorenthält, sie ungerecht oder intolerant behandelt, demütigt, beleidigt, bedroht oder an Leib und Leben gefährdet. Sie kann im Alltag, bei der Arbeit, im Wohnquartier, in der Schule, beim Sport, im Privatleben, in der öffentlichen Verwaltung oder auch auf der Strasse vorkommen. Bei rassistischer Diskriminierung geht es in erster Linie um die Wirkung und nicht um das Motiv.



Wir alle

Gerade ein Blick auf die zwiespältige Rolle der Vorurteile verdeutlicht, wie viel Selbstreflexion notwendig ist, damit man nicht selbst herabwürdigt oder gar diskriminiert. Vorurteilen folgen wir nur allzu gerne – meist ganz unbewusst. Grundsätzlich haben sie eine gewisse Schutzfunktion, indem sie uns etwa in gefährlichen Situationen ermöglichen, blitzschnell eine Entscheidung zu treffen. Sie spielen auch eine wichtige Rolle bei der Gruppenbildung, sei das in der Familie, im Freundeskreis, im Berufskollegium. Die eigene Gruppe beurteilen wir gemäss Neurologen nach weniger strengen Massstäben als andere und Vorurteile haben hierbei eine ausgeprägte Ein- und Ausgrenzungsfunktion. Aus evolutionärer Sicht sei es nachvollziehbar, dass wir einigen Gruppen wider besseres Wissen gewisse Eigenschaften zu- und andere absprechen, denn mit dieser Dynamik würden wir aggressive Gefühle aus der eigenen Gruppe heraushalten und die innere Solidarität stärken. Das wird allerdings problematisch bis gefährlich, wenn Menschen dadurch einzelne oder mehrere Personen aus einer anderen Gruppe beschimpfen, ausgrenzen oder ihnen im allerschlimmsten Fall psychische oder körperliche Gewalt antun.

Gefordert ist also jede und jeder Einzelne von uns, im Kampf gegen rassistische Diskriminierung zur Wahrung der Menschenwürde. Er erfordert einerseits viel Hartnäckigkeit bei der Sensibilisierung wie zum Beispiel durch BLM oder die Fachstelle Integration, und andererseits grosse Bereitschaft zur Selbstreflexion und Selbsteinsicht. Nur Gleichgültigkeit ist kein guter Ratgeber.

Die Angst davor, nicht ernst genommen zu werden, gehört zu den wichtigsten Gründen, weshalb sich Menschen trotz rassistisch motivierter Diskriminierung keine Hilfe suchen, geschweige denn, sich für ihre Würde und Rechte zur Wehr setzen. Kommt die Sorge hinzu, mit einer Reaktion alles nur noch schlimmer zu machen. Ein neues, kostenloses Angebot der Fachstelle Integration möchte dieser Tatsache entgegenwirken. Olivia Tognarelli und Donat Albin (siehe Porträts) beraten seit Anfang 2022 einerseits Personen oder deren Angehörige, die sich aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihrer Religion oder anderer kultureller Merkmale diskriminiert fühlen, und andererseits Fachinstitutionen sowie Personen und Organisationen, die in ihrem Alltag mit Fragen zu Rassismus und Diskriminierung konfrontiert werden. «Die Dunkelziffer dürfte wegen der Ängste der Betroffenen gross sein», sagt Felix Birchler, Leiter der Fachstelle Integration. «Wir können die erwartete Nachfrage deshalb nicht wirklich beziffern, aber wir wissen – nicht zuletzt aufgrund unserer bisherigen Beratungserfahrungen –, dass auch in Graubünden zunehmender Bedarf nach einem solchen Angebot besteht.» Entsprechende Forderungen aus der Zivilgesellschaft und von verschiedenen Integrationsplayern über die letzten Jahre deckten sich mit dieser Einschätzung. Das Departement für Justiz, Sicherheit und Gesundheit prüfte deshalb verschiedene Optionen. Es kam zum Schluss,

Lösungswege gemeinsam erarbeiten *Olivia Tognarelli und Donat Albin leiten die neue kantonale Beratungsstelle für Opfer rassistischer Diskriminierung. Sie übernehmen eine wichtige Verantwortung für Menschen, die zuerst einmal eines brauchen: ein unvoreingenommenes Gegenüber.*

TEXT: PHILIPP GRÜNENFELDER. ILLUSTRATION: LORENA PATERLINI. FOTOS: NICOLA PITARO

dass auf den bereits vorhandenen Kompetenzen der Fachstelle Integration aufgebaut werden soll, und verabschiedete 2021 das entsprechende Konzept.

Befähigen statt intervenieren

«Am allerwichtigsten ist, dass die Betroffenen sich darauf verlassen können, ein wohlwollendes Gegenüber zu haben», erklärt Birchler. Es gelte empathisch zu sein, aber «Olivia und Donat müssen auch neutral bleiben. Am zielführendsten ist es, wenn die oft aufgewühlten Betroffenen mit ihrer fachmännischen Unterstützung etwas Distanz und einen besseren Überblick gewinnen können», so der Fachstellenleiter weiter. Erst in einem zweiten Schritt gehe es darum, gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Meist kommen die Betroffenen so selbst auf Ideen und werden aktiv.

Tognarelli und Albin intervenieren nur, wenn die Person das wünscht und ihr die möglichen Folgen bekannt sind. Für besonders herausfordernde Fälle oder wenn die Neutralität nicht gewährleistet werden kann, weil etwa eine andere Behörde beschuldigt wird, besteht für deren Weiterbearbeitung eine Leistungsvereinbarung mit der selbstständig öffentlich-rechtlichen Asylorganisation Zürich (AOZ). «Die Beraterin und der Berater werden von Hanspeter Fent, dem Begründer des Kompetenzzentrums für interkulturelle Konflikte TikK, kontinuierlich weitergebildet. Für die Klärung juristisch relevanter Fälle, wenn also beispielsweise eine Anzeige angebracht ist, ziehen Tognarelli und Albin Experten der Eidgenössische Kommission gegen Rassismus bei oder verweisen an dafür spezialisierte Rechtsanwältinnen. Damit auch dieser Schritt niederschwellig bleibt, können wir Gutscheine für Rechtsberatungen abgeben», so Birchler.

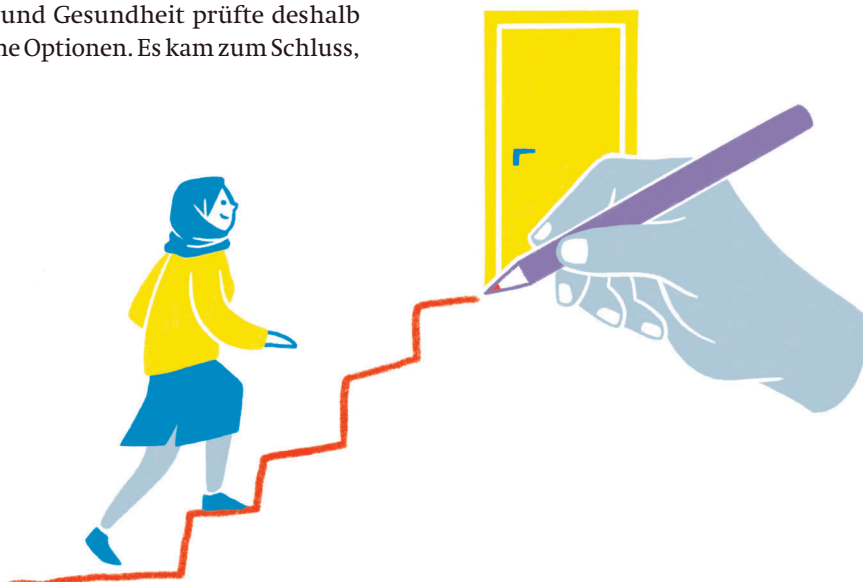
Besser sichtbar werden

Nun gilt es, die Sichtbarkeit des Angebots mit gezielten Werbemassnahmen zu verbessern. Die Überzeugung ist gross, dass das Angebot auch deshalb zunehmend genutzt wird. «Unabhängig davon ist jeder einzelne Fall, in dem wir zu einer Verbesserung oder Lösung der Situation beitragen können, ein Erfolg», so Birchler. Abgestimmt auf das laufende kantonale Integrationsprogramm KIP (siehe S. 4) wird der Kanton Ende 2023 eine erste Bilanz ziehen.

→ rassismusberatung.gr.ch

→ Tel. 081 257 63 44

→ E-Mail: rassismusberatung@gr.ch



RUMANTSCH



ITALIANO





Donat Albin

**Berater Beratungsstelle gegen Rassismus
und Fachverantwortlicher Bildung und Soziales**

Bereits im Rahmen meiner ersten Anstellung nach dem Studium kam ich im Transitzentrum Disentis beruflich mit Diskriminierungsfragen in Berührung. Die persönlichen Erfahrungen reichen indes weiter zurück: Meine Mutter ist Deutsche und gilt im Dorf, wo ich aufgewachsen bin, teilweise bis heute als «Fremde». Schon als Bub machte es mich «hässig», mitzubekommen, wie dominierend Vorurteile sein können und wie wenig sie hinterfragt werden. Persönliche Betroffenheit ist bei meinen aktuellen Aufgaben allerdings ein schlechter Ratgeber. Parteilich müssen wir sein, nicht aber parteiisch. Dafür werden wir aus- und weitergebildet. Ich versuche mich stets in das Gegenüber hineinzusetzen, es ernst zu nehmen, aber nicht, mich emotional mit ihm zu verbünden. Damit wäre niemandem geholfen. Auch Abgrenzung ist ein wichtiges Thema, schliesslich werden wir mit Geschichten konfrontiert, die sehr betroffen machen. Ich freue mich darauf, an diesen Herausforderungen weiter zu wachsen.

«Betroffene müssen sich darauf verlassen können, ein wohlwollendes Gegenüber zu haben. Es gilt, empathisch zu sein, aber Olivia und Donat müssen auch neutral bleiben.»



Olivia Tognarelli

**Beraterin Beratungsstelle gegen Rassismus
und Jobcoach Berufliche Integration**

Der Zugang zum Wohnungsmarkt ist sehr beschränkt, wenn man gegen Vorurteile ankämpfen muss. Diese konkrete Form der Diskriminierung beobachtete ich bei meiner früheren Arbeitgeberin, bei welcher ich Wohnungen an anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge vermittelte, allzu oft. Bereits vor dem anschliessenden Studium der Sozialarbeit lernte ich also, wie hartnäckig Rassismus im Alltag sein und welche weitreichenden Folgen er haben kann. Davon weiss auch mein Mann ein Liedchen zu singen. Er stammt aus São Paulo, Diskriminierung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt musste er auch schon selbst erfahren. Wenn Angestellte unwissend sind und ihre Rechte nicht kennen, werden sie bisweilen schamlos ausgenutzt. Spannend an meiner neuen Beratungstätigkeit wird es sein, immer mehr dieser Facetten der rassistischen Diskriminierung charakterisieren zu lernen und so die Opfer von Rassismus noch situationsgerechter unterstützen zu können.

«Diskriminierung ist nicht immer ideologisch bedingt» *Hanspeter Fent beschäftigt sich seit Jahrzehnten mit der Lösung von interkulturellen Konflikten, etwa als Mitbegründer des Kompetenzzentrums TikK und heute als selbständiger Coach und Berater.*

INTERVIEW:
PHILIPP
GRÜNENFELDER
FOTO:
MARA TRUOG

Herr Fent, mussten Sie selbst auch schon Diskriminierungserfahrungen machen?

Hanspeter Fent (HF): Durchaus. Meine Mutter kam als 18-Jährige aus Italien in die Schweiz, mein Vater wurde im Toggenburg als italienischstämmiger Secondo geboren. Ich bin dort in der Zeit aufgewachsen, als «Tschinggen» sehr viel Ablehnung entgegenschlug. Entsprechend früh beschäftigten mich Fragen von Zugehörigkeit bzw. Ausgrenzung und ich entwickelte ein Sensorium für Ungerechtigkeit. Letztere habe ich fast physisch schmerzlich wahrgenommen – speziell bei subtilen Formen, etwa gegenüber meiner Mutter. Ich selbst musste wegen meinem Migrationshintergrund immer wieder als Sündenbock herhalten und war deshalb auch ein typischer Schulversager.

Hatten diese Erfahrungen direkten Einfluss auf Ihre spätere Bildungs- und Berufslaufbahn?

HF: Eindeutig. Die Sorge, ob ich überhaupt einen guten Weg finden würde, hat mich stets begleitet. Sie war aber glücklicherweise verknüpft mit der Frage, was ich mir überhaupt wünsche. Abgesehen davon, dass ich gerne Pilot geworden wäre (schmunzelt), war für mich immer klar: Ich will helfen können. Die Übernahme von Vermittlerrollen entspricht grundsätzlich meinem Naturell und die Fähigkeit wurde durch meine Kindheits- und Jugenderfahrungen sicher noch gestärkt. Gleichzeitig schärfte der Migrationshintergrund das Verständnis für verschiedene, gleichwertige Lebenswelten – eine ebenso wichtige Grundlage für meine heutige Tätigkeit, zu der ich nach einer Lehre über das Studium der Sozialen Arbeit gefunden habe.

«Der Migrationshintergrund schärfte mein Verständnis für verschiedene, gleichwertige Lebenswelten.»

RUMANTSCH



ITALIANO



«Die Integration im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen kann nur gelingen, wenn keine Diskriminierung erfolgt.»

Weshalb ist die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung auch aus gesellschaftlicher Sicht so wichtig?

HF: Die Integration im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen kann nur gelingen, wenn keine Diskriminierung erfolgt. Deshalb ist es eine wertvolle politische Errungenschaft, dass der Diskriminierungsschutz heute u. a. in den kantonalen Integrationsprogrammen KIP verankert und den Behörden als Aufgabe mitgegeben worden ist.

Gerade mit Behörden arbeiteten Sie schon ab Mitte der 1990er-Jahre und vor dieser Entwicklung zusammen. Was hat die Verantwortlichen in den Verwaltungen, den Schulen oder bei der Polizei dazu gebracht, Ihre Unterstützung in Anspruch zu nehmen?

HF: Dabei muss man zwei Beweggründe unterscheiden. Einerseits der dringliche Unterstützungsbedarf bei akuten Konfliktsituationen zwischen Einheimischen und Zugezogenen wie z.B. bei gewalttätigen Übergriffen auf Pausenplätzen. Andererseits die längerfristige Absicht, strukturelle Veränderungen in den Organisationen selbst herbeizuführen, sei es, um weitere Vorfälle zu vermeiden oder vergangene aufzuarbeiten. Analysen der dringlichen Situationen haben oft zur Erkenntnis geführt, dass eine umfassendere Auseinandersetzung mit der Thematik angebracht ist.

Können Sie ein Beispiel dafür nennen?

HF: Damals vermittelten wir nach einem Tötungsdelikt, bei dem ein kurdischstämmiger Vater seine Tochter erstochen hatte. Insbesondere die Medien sprachen schnell von Ehrenmord und stellten die pauschale Frage, ob Zugewanderte (so) überhaupt integrierbar seien. Bei der Suche nach Ursachen fokussierten alle Beteiligten zu lange und zu sehr auf kulturelle Aspekte, statt die ganze Geschichte aufzuarbeiten. Es hat sich herausgestellt, dass die Familie im Vorfeld der Tat von den Sozialdiensten zwar betreut worden

war, diese Hilfe der familiären Konfliktsituation aber nicht angemessen war. Sie basierte ebenfalls zu sehr auf Vorurteilen und dem Abgrenzungskonzept «Wir und die Anderen». Diese für die Gemeinde gleichermassen unangenehme wie überraschende Erkenntnis führte zu einem dreijährigen Engagement, in dessen Rahmen wir den Fall gemeinsam aufgearbeitet haben.

Haben die Behörden rassistisch gehandelt?

HF: Es ging hier nicht um eine weitere Schuld- oder Täterfrage. Der Vater wurde verurteilt und musste zurecht für seine Tat geradestehen. Es ging um Grundsätzlicheres. Die Frage, was wir als Staat und als Zivilgesellschaft darüber hinaus tun können, um zielführend zu handeln und solche Fälle möglichst zu verhindern. Auch deshalb wurde unsere Arbeit hinsichtlich ihrer Wirksamkeit immer wieder wissenschaftlich evaluiert.

Wann ist jemand ein rassistischer Täter oder eine Täterin?

HF: Ich finde das Wort Täter oder Täterin in diesem Zusammenhang und in seiner Absolutheit problematisch. Wenn jemand mit rassistischem oder diskriminierendem Handeln Gesetze verletzt, ist der Fall klar. Hierzu gibt es ein Regelwerk. Rassistisches und diskriminierendes Handeln und Empfinden kennt aber viele, auch subtilere Formen und Auswirkungen. Auch ist Diskriminierung nicht immer ideologisch bedingt.

Können Sie auch hierzu einen konkreten Fall schildern?

HF: Eine Primarschullehrerin verweigerte einem Schüler den samstäglichen Besuch des Kurses in Heimatlicher Sprache und Kultur (HSK), weil ausnahmsweise gleichzeitig ein Elterntag stattfinden sollte. Der Kompromissantrag seiner Eltern, wenigstens nur die halbe Zeit anwesend zu sein, wurde von der Schulpflege abgelehnt. Die Mutter und der Vater machten

es trotzdem so, worauf sie von der Behörde gerügt und gebüsst worden sind. Die Schulpflege stellte sich auf den pauschalen Standpunkt, die Schulpflicht gehe vor und der Rest sei privat. Bis zu diesem Zeitpunkt engagierten sich die Eltern leidenschaftlich im Elternrat oder bei Schulveranstaltungen. Danach gerieten sie in eine innere Not und hatten eine grosse Vertrauenskrise. Sie fühlten sich ausgegrenzt und missverstanden, was zu einem Rückzug führte. Vor Gericht bekamen sie schliesslich Recht, denn die Schulordnung sah den Besuch der HSK-Kurse explizit vor.

Hat sich die Situation mit dem Urteil entspannt?

HF: Nein, erst ein Runder Tisch auf unsere Initiative hin führte dazu, denn schliesslich war es besonders mit der Lehrperson eine aufwühlende Situation unter Menschen, die sich zuvor eigentlich sehr geschätzt hatten. Die Schulpflege entschuldigte sich und stellte ihre Entscheidungspraxis um. Die Lehrperson konnte den Eltern aufrichtig versichern, dass sie persönlich gar nicht so handeln wollte, die «Pflichterfüllung» ihr selbst unangenehm war. Eltern und Lehrerin mögen sich immer noch und ich würde die Pädagogin in diesem Fall nicht als Täterin bezeichnen.

Ist die Dialogbereitschaft der entscheidende Schritte in Ihrer Arbeit?

HF: Darauf arbeiten wir hin. Man kann Menschen mit unterschiedlichen Mitteln zu einem Gespräch bewegen. In besagtem Fall war das Gerichtsurteil der Türöffner. Aber erst wenn die Beteiligten auch wirklich bereit sind, ihre ganz persönlichen Haltungen und Bilder zu hinterfragen und sich ihrer Vorurteile bewusst zu werden, kann über Lösungen gesprochen werden. ●

PATRIK OBERHOLZER
LEITER BERUFSBILDUNG
PSYCHIATRIE-DIENSTE
SÜD, PFÄFERS



«Dinge sollen auf den Tisch»

Herr Oberholzer, die Betriebe der Psychiatrie-Dienste Süd bieten Ausbildungsplätze in acht verschiedenen Berufen an. Ist die Zusammensetzung der Teams genauso divers?

Patrik Oberholzer (PO): Durchaus, so vielfältig wie die Berufsbilder in der Pflege, im Gebäudeunterhalt oder in der Hauswirtschaft, sind die Mitarbeitenden – nicht nur bei den Auszubildenden. Viele kommen aus Portugal, Sri Lanka, Eritrea oder Italien und haben unterschiedlichste Lebensläufe aufgrund ihrer Migrations- und Fluchterfahrung. Diese Menschen bringen einige zusätzliche Ressourcen ein, von denen wir profitieren können. Nur schon von den Sprachkenntnissen.

Wie gelingt die Zusammenarbeit mit so unterschiedlichen Charakteren?

PO: Dafür ist ein vertrauensvolles Arbeitsklima enorm wichtig. Auch unbequeme Dinge sollen offen auf den Tisch gelegt werden können. Wir Vorgesetzten müssen diesen transparenten und menschlichen Kommunikationsstil auf Augenhöhe täglich vorleben. Uns kommt dabei entgegen, dass wir gerade hier am Standort Pfäfers sehr familiär organisiert sind. Der Hilfskoch ist genauso «duzis» mit dem CEO wie ich. Wenn man sich verbunden fühlt, will man sich auch eher unterstützen, unabhängig davon, woher man kommt.

Ist es dennoch schon zu Diskriminierung gekommen?

PO: Aus den dreizehn Jahren, in welchen ich hier in der Berufsbildung arbeite, sind mir erfreulicherweise keine konkreten Fälle bekannt. Ich schätze, dass sich Betroffene auch tatsächlich gemeldet hätten bzw. sich melden würden. Es herrscht kein Klima der Angst und falls es notwendig sein sollte, verfügen wir sowohl über eine interne Ombudsstelle als auch über eine unabhängige beim Kanton St. Gallen. Vereinzelt kann es von Patientinnen und Patienten in Not- bzw. Extremsituationen ausgehend vorkommen. Solche Szenarien sind Bestandteil der Pflegeausbildung und wir bieten grundsätzlich für alle kritischen Eventualitäten Unterstützungsmodelle nach klaren Standards an.

Inwiefern tangiert Sie das Thema auch privat?

PO: Nur schon deshalb, weil es politisch omnipräsent ist. Im Bekanntenkreis werde ich bisweilen aber auch eins zu eins für die negativen Auswirkungen von Ungleichbehandlung sensibilisiert – beispielsweise was es für gleichgeschlechtliche Paare im Alltag bedeutet, nicht dieselben Rechte zu haben. Glücklicherweise tritt die «Ehe für alle» im Juli in Kraft.

«Ein vertrauensvolles Arbeitsklima ist enorm wichtig» Patrik Oberholzer und Urs Hardegger arbeiten tagtäglich mit Menschen unterschiedlichster Prägung, auch mit anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen. Wie sorgen sie dafür, dass rassistische Diskriminierung keine Plattform bekommt, und wie intervenieren sie, falls es trotzdem einmal einen Fall gibt?

INTERVIEWS: PHILIPP GRÜNENFELDER. FOTOS: ZVG



→ psych.ch



URS HARDEGGER
INSTITUTIONSLEITER
STIFTUNG AM RHEIN,
MAIENFELD

«So etwas akzeptiere ich nicht»

Herr Hardegger, welche Rolle spielt
Diversität in den beiden Pflegezentren und
dem Hospiz der Stiftung am Rhein?

Urs Hardegger (UH): Keine aktive, aber gleichwohl eine wichtige. Rund 40 Prozent unserer Mitarbeitenden haben einen Migrationshintergrund. Einige leben seit Jahrzehnten hier, anderen bieten wir einen Einstieg in die Arbeitswelt und in unsere Gesellschaft. Wir profitieren sehr von dieser Vielfalt, u. a., weil sie mittlerweile auch bei den betagten Menschen stetig zunimmt. Diese stammen teilweise ebenso aus Italien, dem Tibet oder anderen Ländern und schätzen es, wenn sie sich mit ihrem Gegenüber in der Muttersprache verständigen können oder wenn ihre kulturellen Eigenheiten auf Resonanz stossen.

Gleichwohl hat ein grosser Teil keinen Migrationshintergrund. Haben Sie das Gefühl, Ihre Mitarbeitenden würden Ihnen rassistische Vorfälle melden?

UH: Ich sage meinem Kader und den Mitarbeitenden immer: Lieber einmal etwas zu viel melden, als ungute Geschichten schlummern zu lassen. Eine offene Kommunikation hilft dabei, Probleme an der Wurzel zu packen. Ausserdem messe ich der Gleichbehandlung aller Menschen oberste Priorität zu. Mit dieser klaren Haltung wirke ich präventiv. Ich weiss, dass sich Betroffene melden würden. Es ist in zwei, drei Ausnahmefällen in den letzten Jahren auch schon vorgekommen, immer ausgehend von betagten Bewohnerinnen und Bewohnern.

Können Sie ein Beispiel nennen?

UH: Vorweg möchte ich betonen, dass wir grundsätzlich auf verschiedene Formen von möglichen Übergriffen auf unsere Mitarbeitenden und den Umgang damit vorbereitet sind. Das gehört in unserer Branche, wo wir mit zwischenmenschlich herausfordernden Situationen konfrontiert sind, zu den Standards. Wir verfügen sowohl über eine Ombudsstelle als auch über eine Vertrauensperson im Haus (Pflegedienstleiterin), die im Falle von Übergriffen als Anlaufstelle fungieren. Darüber hinaus gehören u. a. interne Beschwerdeformulare zu den

Instrumenten. Und nun zum Beispiel: Eine Bewohnerin wollte sich partout nicht von einer unserer Mitarbeiterinnen aus Sri Lanka bedienen lassen – wegen deren Hautfarbe. So etwas akzeptiere ich nicht, in keinem Fall. Nachdem ich die Meldung erhalten hatte, suchte ich umgehend das Gespräch mit der Bewohnerin und machte ihr das klar. Einen vergleichbaren Fall hatten wir vor einigen Jahren mit einer ausgewanderten Schweizerin, die im hohen Alter aus Südafrika zurückgekehrt war und ihre weisse Prägung aus der Zeit der Apartheid bei uns weiterleben wollte...

Wie schätzen Sie die Situation im Pflegebereich grundsätzlich ein?

UH: Ich kenne vor allem die Situation in den Heimen und habe das Gefühl, dass in Graubünden allgemein ein positives, vertrauensvolles Klima besteht. Schliesslich sind die besprochenen Themen auch Bestandteil der guten Ausbildung unserer Fachkräfte.

Sie verfolgen einen klaren Ansatz – auch neben der Arbeit?

UH: Selbstverständlich. Sowohl in meinem privaten Umfeld als auch in meiner politischen Tätigkeit als Grossrat gilt mein Credo: Vor Gott sind alle Menschen gleich. Und daran halte ich mich.

→ am-rhein.ch

BERUFLICHE INTEGRATION

Die Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in die Arbeitswelt ist Voraussetzung für eine selbständige Lebensführung. Stellensuchende zeigen deshalb erfahrungsgemäss viel Willen und Engagement. Die Fachstelle Integration des Kantons Graubünden unterstützt sie mit einer beruflichen Integrationsförderung und arbeitet dafür mit Jobcoaches. Für das Gelingen braucht es Arbeitgebende, die Einstiegsschancen in Form von Schnupperwochen, Praktika, Temporär- oder Festanstellungen bieten. Für Interessierte, die bereit sind, das berufliche Potenzial eines Menschen aus einem anderen Kulturkreis zu fördern, stehen wir mit weiteren Informationen gerne zur Verfügung.

→ Tel. 081 257 26 38

→ jobcoaching@integration.gr.ch

→ fluechtlinge.gr.ch

INTEGRATION INTEGRATION INTEGRATION

MIX

**MAGAZIN FÜR VIelfALT
GRAUBÜNDEN**

Vorschau Ausgabe 2022

Den vielfältigen Aspekten im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung bieten wir auch in der kommenden MIX eine Plattform. Dabei gehen wir noch spezifischer der Frage nach, welche Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Ausgrenzungsmechanismen und unserer Identität bestehen. Klar ist, Identitäten unterliegen einem steten Wandel. Wäre es in unserer diversen Gesellschaft deshalb nicht an der Zeit, ein «neues, gemeinsames Wir» zu etablieren, eines jenseits der trennenden Perspektive von «Wir und die Anderen»? Dies fordert und fördert zumindest ein Aktionsprogramm der Eidgenössischen Migrationskommission. Wo liegen auf dem Weg dazu die Herausforderungen und bestehen möglicherweise auch Grenzen? Wie gestalten sich erfolgreiche Beispiele, die auf diese Fragen bereits gute Antworten gefunden haben? Bleiben Sie neugierig: Die MIX erscheint im Oktober 2022 und kann über info@integration.gr.ch kostenlos abonniert werden.

IMPRESSUM

Integration im Fokus, Mai 2022

HERAUSGEBER

Amt für Migration und Zivilrecht
Graubünden, Fachstelle Integration
Tel. 081 257 26 02, integration.gr.ch



TEXT UND REDAKTION

Philipp Grünenfelder,
www.philippgruenenfelder.ch

GESTALTUNG

Sibylle Ryser, www.sibylleryser.ch

DRUCK

Casutt Druck; Auflage: 5000 Exemplare