

Janna Vera Schmid

Deborah Steiner

Rassismus in der Sozialen Arbeit

Rassismuserfahrungen von Sozialarbeitenden mit sri-lankisch tamilischer
Migrationsgeschichte



Bachelor-Thesis zum Erwerb des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule Soziale Arbeit

Abstract

Die vorliegende Bachelor-Thesis beschäftigt sich mit dem Thema Rassismus in der Sozialen Arbeit. Dabei liegt der Fokus auf Sozialarbeitenden, welche selbst Rassismus erfahren. Konkret wird der Frage nachgegangen, welche Rassismuserfahrungen Sozialarbeitende mit sri-lankisch tamilischer Migrationsgeschichte in ihrem Arbeitsalltag machen. Zunächst werden in der Arbeit Theorien zu Rassismus sowie dessen spezifischen Formen des Anti-Schwarzen Rassismus und Anti-asiatischen Rassismus erläutert. Weiter wird in Strategien für den Umgang mit Rassismuserfahrungen eingeführt. Um die Fragestellung zu beantworten, wurde qualitativ geforscht. Es wurden Interviews mit drei von Rassifizierung betroffenen Sozialarbeitenden geführt und diese nach der Methode von Kuckartz analysiert. Die Interviews zeigen, dass Sozialarbeitende mit sri-lankisch tamilischer Migrationsgeschichte in ihrem Arbeitsalltag verschiedenste rassistische Diskriminierungen erleben. Diese geht sowohl von Klient*innen wie auch von Arbeitskolleg*innen oder Vorgesetzten aus. Die Interviewten erleben bei der Arbeit sowohl Anti-Schwarzen Rassismus wie auch Anti-asiatischen Rassismus. Oftmals werden sie von anderen kategorisiert und entindividualisiert. Zudem werden sie teils auch rassistisch beleidigt, meist mit Bezug auf ihre Hautpigmentierung. Weiter werden sie auch mit positiven Stereotypen über Tamil*innen konfrontiert, wie beispielsweise, dass diese sehr arbeitsam seien. Aus den Interviews geht hervor, dass auf Rassismuserfahrungen in den meisten Fällen mit einem Schutz der eigenen Person reagiert wird. Daneben wird auch mit Konfrontation reagiert. Von ihrem Arbeitsumfeld wünschen sich die Befragten die Anerkennung von Rassismen sowie eine Reaktion darauf.

Die Ergebnisse der Arbeit zeigen, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen in der Sozialen Arbeit häufig vorkommen und von nicht rassifizierten Personen oftmals nicht als solche wahrgenommen werden. Daher ist eine Sensibilisierung von Professionellen der Sozialen Arbeit angezeigt. Einige Möglichkeiten dazu bietet die rassismuskritische Soziale Arbeit.

Triggerwarnung

In der vorliegenden Arbeit werden rassistische Aussagen beschrieben, um gewisse Situationen adäquat darstellen zu können.

Rassismus in der Sozialen Arbeit

Rassismuserfahrungen von Sozialarbeitenden mit sri-lankisch tamilischer Migrationsgeschichte

Bachelor-Thesis mit empirischem Teil

Zum Erwerb des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule Soziale Arbeit

Vorgelegt von

Janna Vera Schmid und Deborah Steiner

Bern, 15. Mai 2024

Gutachterin: Dr. Nadine Gautschi

Die Thesis wurde für die Publikation formal überarbeitet, im Inhalt aber nicht geändert.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
1.1	Problematik und Herleitung der Fragestellung.....	6
1.2	Forschungsstand	8
1.3	Vorgehen	10
1.4	Erläuterungen zur verwendeten Sprache	10
2	Kontextualisierung.....	13
2.1	Rassismen und Soziale Arbeit	13
2.1.1	<i>Entstehung der Sozialen Arbeit in der Schweiz</i>	<i>13</i>
2.1.2	<i>Soziale Arbeit in der Schweiz als weisser Raum</i>	<i>15</i>
2.1.3	<i>Rassismuskritische Soziale Arbeit.....</i>	<i>15</i>
2.2	Tamil*innen in der Schweiz	17
2.2.1	<i>Der Konflikt in Sri Lanka</i>	<i>17</i>
2.2.2	<i>Tamilische Diaspora in der Schweiz</i>	<i>18</i>
	Theorieteil	19
3	Historischer Kontext: Kolonialismus und die Schweiz	19
3.1	Rassismen in der Schweiz	21
4	Rassismus	22
4.1	Begriffsdefinition	22
4.2	Neo-Rassismus	24
4.3	Struktureller Rassismus.....	25
4.4	Anti-Schwarzen Rassismus.....	26
4.5	Anti-asiatischer Rassismus.....	27
4.6	Alltagsrassismen	28
4.6.1	<i>Othering</i>	<i>28</i>
4.6.2	<i>Mikroaggressionen</i>	<i>29</i>
4.7	Strategien für den Umgang mit Rassismen.....	30
	Empirischer Teil.....	32
5	Methodisches Vorgehen	32
5.1	Exkurs: persönliche Positionierung und Critical Whiteness.....	32
5.2	Auswahl und Begründung der Methodik	33
5.2.1	<i>Feldzugang.....</i>	<i>33</i>
5.2.2	<i>Interviews.....</i>	<i>34</i>
5.2.3	<i>Transkription</i>	<i>35</i>
5.2.4	<i>Codierung und Analyse</i>	<i>36</i>
6	Empirische Ergebnisse	39
6.1	Kurzzusammenfassungen der Interviews	39

6.2	Codes	43
6.2.1	<i>Formen von Diskriminierung</i>	44
6.2.2	<i>Allgemeiner Umgang mit Rassismus</i>	50
6.2.3	<i>Angehen von Rassismus</i>	54
6.2.4	<i>Ursachen für Diskriminierung</i>	56
6.2.5	<i>Vorurteile und Stereotypen</i>	57
6.2.6	<i>Individuelle Ebene</i>	58
6.2.6.1	<i>Gefühle</i>	59
6.2.6.2	<i>Individueller Umgang mit Rassismus</i>	60
6.2.6.3	<i>Folgen für Betroffene</i>	66
6.2.7	<i>Sonstiges</i>	69
6.3	Zwischenfazit Codierung	70
7	Synthese	71
7.3	Rassismen	71
7.1	Gruppenspezifische Rassismen	73
7.2	Alltagsrassismen	74
7.3	Copingstrategien	75
7.4	Bezüge zur rassismuskritischen Sozialen Arbeit	77
7.5	Fazit der Synthese	78
8	Kritische Reflexion der Arbeit	80
9	Schlussfolgerungen und Ausblick	82
10	Literaturverzeichnis	85
10.1	Abbildung Titelblatt	91

Anhang (als separates Dokument)

Anhang 1: Transkript Interview Elif

Anhang 2: Transkript Interview Arin

Anhang 3: Transkript Interview Omara

Anhang 4: Interviewleitfaden

Anhang 5: Verwendung von KI gestützten Tools

1 Einleitung

Dass die Schweiz keine koloniale Vergangenheit habe und sich deshalb auch nicht mit Rassismen auseinandersetzen müsse, ist (noch) eine verbreitete Vorstellung in der Schweizer Gesellschaft (dos Santos Pinto et al., 2022a, S. 18, 38). Purtschert et al. (2013b) zeigen in ihrem Buch *Postkoloniale Schweiz: Formen und Folgen eines Kolonialismus ohne Kolonien* eine Realität auf, die dieser Vorstellung nicht entspricht. Sie beschreiben, wie die Schweiz verschiedene Kolonialmächte unterstützte und dabei eigene Vorteile aus kolonialistischen Strukturen gezogen hat (Purtschert et al., 2013a, S. 27–28). Nach dos Santos Pinto et al. (2022a, S. 13) wird Kolonialismus in der Schweiz im Schulsystem zu wenig stark thematisiert. So lernen Schüler*innen wenig zur Rolle der Schweiz während der Kolonialisierung, wodurch bei vielen Menschen auch eine Wissenslücke zu Rassismen besteht. Laut einer Studie der eidgenössischen Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) zum Thema Rassismen in der Schweiz, sind Rassismen in schweizerischen Strukturen verankert (Fachstelle für Rassismusbekämpfung [FRB], 2023, S. 12). Zu diesem Schluss kamen die Autor*innen der Studie, nachdem Rassismen in verschiedensten Lebensbereichen untersucht worden waren (FRB, 2023).

Auch in der Sozialen Arbeit sind Rassismen ein oft vernachlässigtes Thema. Dies wird beispielsweise im Curriculum der BFH sichtbar, in welchem es lediglich einen einzigen Kurs zum Thema gibt, der überdies nicht zu den Pflichtmodulen zählt. Doch Rassismen gehören auch in der Sozialen Arbeit zum Alltag. Nach Hunner-Kreisel und Wetzel (2018, S. 6–7) wird in der Sozialen Arbeit zu wenig über Rassismen nachgedacht und geforscht. Yıldız und Bozay (2018, S. 32) betonen, dass die Soziale Arbeit durch ihre Einbindung in die Systeme und Rechtsordnungen eine wichtige Akteurin in der Aufrechterhaltung rassifizierender Systeme ist. Dies betrifft die Lebensrealität der Klientel sowie die der Sozialarbeitenden (vgl. Köbberling, 2022, S. 140–141). Diese Bachelor-Thesis beschäftigt sich mit Rassismen in der Sozialen Arbeit sowie den Perspektiven der von Rassismen betroffenen Sozialarbeitenden.

1.1 Problematik und Herleitung der Fragestellung

Rassismus ist ein Thema, das alle Lebensbereiche betrifft (vgl. FRB, 2023). Dies bedeutet für Sozialarbeitende, dass sie doppelt mit dem Thema konfrontiert werden. Einerseits in der direkten Arbeit mit der jeweiligen Klientel und andererseits auf einer persönlichen Ebene (sei es als rassifizierte Person oder als nicht-rassifizierte Person in der Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien). Für eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema scheint den Autorinnen eine rassismuskritische Betrachtung der Sozialen Arbeit sowie der Institutionen, in denen Sozialarbeitende tätig sind, unabdingbar. Laut Avenir Social (2021, S. 8) sollen sich Sozialarbeitende in ihren Handlungen auf die Menschenrechte stützen, notfalls auch unabhängig von geltenden Gesetzen und anderen Richtlinien.

Um dieser Anforderung nachzukommen, braucht es aus Sicht der Autorinnen dieser Arbeit nicht bloss vertiefte Kenntnisse zu den Menschenrechten, sondern auch ein Basiswissen zu Thematiken wie Diskriminierung und Rassismen, um Rassifizierungen möglichst nicht weiter zu reproduzieren. Hier kann die Verbindung zu rassismuskritischer Sozialer Arbeit gezogen werden.

Im Studium der Sozialen Arbeit an der Berner Fachhochschule (BFH) wird ein Modul zu Rassismus und Sozialer Arbeit angeboten, was von den Autorinnen geschätzt wird. Dass dies jedoch nicht verpflichtend zu besuchen ist, wird als fraglich erachtet. Dies wirft wiederum die Frage auf, wie stark Abgänger*innen der BFH Soziale Arbeit sich mit dem Thema Rassismus auseinandergesetzt haben und ob sie Personen in der täglichen Arbeit womöglich explizit und/oder implizit rassifizieren. Bezogen auf den Forschungsstand lässt sich feststellen, dass Rassismen und Rassismuserfahrungen in der Schweiz wenig erforschte Themen sind. Zum Thema Rassismen in der Sozialen Arbeit findet sich vorwiegend Literatur im Bereich rassismuskritische Soziale Arbeit, welche sich jedoch meist auf den Umgang mit Klient*innen bezieht. Dies wirft die Frage nach der Perspektive von Sozialarbeitenden mit Migrationsgeschichte auf. Dabei stellt sich die Frage, wie von Diskriminierung und Rassismen betroffene Sozialarbeitende ihre Arbeit und ihren Arbeitsalltag erleben. Wie nehmen sie die Soziale Arbeit und deren Strukturen wahr? Welche Rolle spielen Rassismen und rassistische Strukturen in ihrem Arbeitsalltag?

Wird der Fokus spezifisch auf Rassismuserfahrungen von Sozialarbeitenden gelegt, wird sichtbar, dass es kaum Studien zu dieser Frage gibt. Durch diese Forschungslücke ergab sich für die Autorinnen die erste vorläufige Fragestellung: *Welche Rassismuserfahrungen machen in der Schweiz tätige Sozialarbeitende mit Migrationsgeschichte in ihrem Arbeitsalltag?* Da verschiedene Personengruppen sehr unterschiedliche und auch schwer zu vergleichende Rassismuserfahrungen machen, wurde entschieden die Fragestellung weiter auf eine bestimmte Personengruppe einzugrenzen. Dies auch um die Ergebnisse besser auswerten zu können. Daher wurde im Folgenden die Bevölkerungsgruppe der in der Schweiz lebenden Tamil*innen gewählt. Diese Personen erschienen besonders interessant, da sie potentiell von *Anti-Schwarzen* Rassismus (siehe Kapitel 4.4 *Anti-Schwarzen Rassismus*) sowie auch von *Anti-asiatischem* Rassismus (siehe Kapitel 4.5 *Anti-asiatischer Rassismus*) betroffen sind. Ein weiterer Grund für eine Fokussierung auf diese Personengruppe war, dass zu tamilischen Schweizer*innen und deren Lebensrealitäten nur wenig Forschung vorhanden ist. Aus diesen Überlegungen entstand die folgende definitive Fragestellung:

Welche Rassismuserfahrungen machen in der Schweiz tätige Sozialarbeitende mit sri-lankisch tamilischer Migrationsgeschichte in ihrem Arbeitsalltag?

Ziel dieser Arbeit ist, durch ein empirisches Vorgehen in Form von Interviews zu ergründen, welche Rassismuserfahrungen diese Sozialarbeitenden machen und wie sie damit umgehen beziehungsweise über welche Copingstrategien sie verfügen. Ausserdem möchte erfragt werden, wer die Rassifizierung ausübt. Wie gross ist der Anteil von Aussagen von Klient*innen, Arbeitskolleg*innen oder Drittpersonen beispielsweise von Zusammenarbeitspartner*innen? Wichtig ist den Verfasserinnen, die Perspektive von zukünftigen Arbeitskolleg*innen zu kennen, um auch die eigene Perspektive (und hoffentlich auch die anderer *weisser* Sozialarbeitenden) in dieser Frage erweitern zu können.

1.2 Forschungsstand

Wie im Kapitel 1.1 *Problematik und Herleitung der Fragestellung* erläutert, ist zum Thema Rassismus in der Sozialen Arbeit im deutschsprachigen Raum einiges an Literatur zu finden, jedoch fast ausschliesslich zum Umgang mit von Rassismen betroffenen Klient*innen und nicht von betroffenen Sozialarbeiter*innen. Im Buch *Soziale Arbeit – Kernthemen und Problemfelder* von Kessel et al. (2017) wird im Kapitel *Intersektionalität und Ungleichheit* von Marie Frühauf (2017, S. 130–132) beispielsweise beschrieben, wie die Soziale Arbeit sich betreffend Rassismen und Ungleichbehandlungen gegenüber der Klientel sensibilisieren soll. Es wird auch eine kritische Frage zur eigenen Position als Sozialarbeiter*innen aufgeworfen, jedoch mit keinem Wort die Tatsache benannt, dass die Profession Soziale Arbeit nicht ein ausschliesslich *weisser* Raum ist und auch Sozialarbeitende von Rassismen betroffen sein könnten (Frühauf, 2017, S. 130–132). Auch Kunstreich (2012) erwähnt im Buch *Kritik der Sozialen Arbeit – kritische Soziale Arbeit* im Kapitel *Grundstrukturen Sozialer Arbeit in Zeiten des Neo-Liberalismus: Neo-Sozialhygiene als Rassismus ohne Rassen* nur die Diskriminierung von Klient*innen.

In einer Studie zu Diskriminierung in Deutschland wird beschrieben, dass Personen angeben, von Staatlichen Institutionen (welche unter anderem von Sozialarbeitenden besetzt sind) diskriminiert zu werden (Beigang et al., 2017, S. 248–268). Ob in den Institutionen selbst, bei den Mitarbeitenden, rassistische Diskriminierung stattfindet, wird nicht untersucht. Konkrete Forschungen zum Thema der Bachelor-Thesis wurden keine gefunden, jedoch einige Bücher und Forschungsartikel, die ähnliche Forschungsansätze verfolgen wie die hier vorliegende Forschungsfrage. Zu nennen ist hier das Buch *Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit*, von Birgül Demirtaş, Adelheid Schmitz und Constantin Wagner (vgl. Demirtaş et al., 2022), sowie eine Dissertation zu Diskriminierungserfahrungen von muslimischen Sozialarbeitenden von Araththy Logeswaran (vgl. Logeswaran, 2022). Das Buch von Demirtaş et al. (2022) entstand aufgrund einer Tagung, auf der Massnahmen gegen strukturelle Diskriminierung (siehe Kapitel 4.3 *Struktureller Rassismus*) und Rassismen in Unternehmen diskutiert wurden (Schmitz et al., 2022, S. 15). Darin kommen verschiedene

Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus der Praxis und der Forschung zu Wort, sowie Redner*innen der Tagung und weitere fachkundige Personen, mit welchen Gespräche zum Thema geführt werden (ebd., 2022, S. 16). Die Perspektive der von Rassismus betroffenen Fachpersonen wird thematisiert. An Professionelle der Sozialen Arbeit wird appelliert, Reflexionen zu eigenen Privilegien anzustossen (ebd., 2022, S. 14, 18–19). Die Autor*innen haben zum Ziel, die Praxis und die Forschung miteinander zu verbinden und in diesen Gesprächen gemeinsam neue Handlungsmöglichkeiten auszuarbeiten (Schmitz et al., 2022, S. 16–17).

Zum Thema Rassismuserfahrungen von Sozialarbeiter*innen gibt es zudem eine Bachelor-Thesis von Studierenden der BFH mit dem Titel *Rassismuserfahrungen von nicht weiss gelesenen Fachkräften in der Sozialen Arbeit* (Aeschlimann & Schüpbach, 2022). Hier wurden Interviews mit Sozialarbeiter*innen zu deren persönlichen Rassismuserfahrungen geführt.

Die Verbindung von Rassismuserfahrungen und Tamil*innen fanden wir (nur) in einer Studie von Ossipow et al. (2019) zu Diskriminierungserfahrungen von Migrant*innen der zweiten Generation in der Schweiz. Hier sind aber nicht explizit Sozialarbeiter*innen miteinbezogen worden. Die Studie untersuchte, welche Rassismuserfahrungen Kinder von kurdischen, tamilischen und vietnamesischen Immigrant*innen machen und wie sie damit umgehen. Betreffend der tamilischen Gruppe der Befragten wurde festgestellt, dass diese vorwiegend eine Strategie des Vermeidens anwendet (Ossipow et al., 2019, S. 13).

Um die einzelnen vorliegenden Schriften zu ergänzen, wurde ausserdem zu Rassismuserfahrungen in andern Berufsgruppen recherchiert. Zu Rassismuserfahrungen im Pflegeberuf hat beispielsweise Monique Ritter (2024) in ihrer Dissertation geforscht, indem von Rassismen betroffene Pflegefachpersonen und Pflegemitarbeiter*innen interviewt wurden. Gleichzeitig wurden Interviews mit *weissen* Personen aus der Pflege durchgeführt und ihre Sicht auf Personen, die sie als nicht-Deutsche lesen, erfragt. In der Arbeit werden rassistische Situationen aus den Interviews zudem eindrücklich geschildert (Ritter, 2024, S. 11–12). Zum Thema Lehrer*innen mit Migrationsgeschichte wurde von Mantel und Leutwyler (2013) ausserdem eine Analyse von vorhandener Literatur zur Thematik erstellt. Bei ihrer Recherche konnten sie eine mangelnde empirische Forschung zu diesem Thema feststellen (ebd., 2013, S. 3–4). Sie betonen, dass an Lehrpersonen mit Migrationsgeschichte gewisse Erwartungen gerichtet sind, wie beispielsweise eine Vorbildfunktion für Schüler*innen mit Migrationsgeschichte einzunehmen (Mantel & Leutwyler, 2013, S. 6). Dies muss kritisch betrachtet werden, denn es kann sein, dass ihnen somit gewisse Kompetenzen als professionelle Fachpersonen abgesprochen werden oder sie auf ihre Migrationsgeschichte begrenzt werden (Mantel & Leutwyler, 2013, S. 6–7).

Gesamthaft ist daher wenig konkrete Literatur vorhanden, jedoch war es gut möglich aus dieser Literatur genügend Informationen zu extrahieren, um die Forschungsfrage zu konkretisieren und einen ersten Einblick in die Thematik und deren Forschung zu erhalten. Dos Santos Pinto et al. (2022b), zeichnen im Buch *Un/doing Race* ausserdem ein aktuelles Bild zu Rassifizierungen in der Schweiz.

1.3 Vorgehen

In der vorliegenden Bachelor-Thesis wird zunächst eine kurze Einführung in das Verhältnis von Rassismen und Sozialer Arbeit sowie den Historischen Hintergrund der tamilischen Bevölkerung in der Schweiz gegeben. Im theoretischen Teil wird Rassismus, dessen Entstehung sowie Rassismen im Kontext der Schweiz erläutert. Weiter werden wir in den Anti-Schwarzen Rassismus sowie den Anti-asiatischen Rassismus, ausgewählte Diskriminierungsformen und mögliche Copingstrategien dazu einführen. Für den empirischen Teil wurden drei Interviews mit Sozialarbeitenden mit sri-lankisch tamilischer Migrationsgeschichte durchgeführt und für die weitere Analyse transkribiert. Zu Beginn des empirischen Teils erfolgt ausserdem eine Positionierung der Autorinnen dieser Arbeit bezüglich ihres *weiss*-Seins. Danach wird erst in die Methode des narrativen Leitfadeninterviews (vgl. Genau, 2021) eingeführt und anschliessend das Vorgehen bei der Codierung und der Analyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) erläutert. Es folgt die Analyse der geführten Interviews und die Diskussion der Ergebnisse. Im darauffolgenden Syntheseteil werden die Erkenntnisse aus den Interviews mit den theoretischen Grundlagen zusammengeführt und Schlüsse daraus gezogen. Darauf folgt eine kritische Reflexion der gesamten Arbeit und abschliessend ein Fazit der Autorinnen sowie ein Ausblick und weiterführende Fragen.

1.4 Erläuterungen zur verwendeten Sprache

Bereits Foucault beschrieb in seiner Diskurstheorie die Macht von Sprache (Tischhauser, 2021, S. 2). Sprache und Worte verkörpern jeweils auch in einer Gesellschaft oder Zeit vorherrschende Normvorstellungen. Daraus erhält die Sprache eine gewisse Macht. Wenn über Rassismen gesprochen wird, ist die Sprache von Bedeutung, da auch in ihr und über sie Rassismen ausgeübt werden beziehungsweise rassistische Denkmuster reproduziert werden (dos Santos Pinto et al., 2022a, S. 19–20, 37). Daher scheint es den Autorinnen wichtig, bestimmte Begriffe näher zu erläutern. Ausserdem folgt eine allgemeine Anmerkung zur verwendeten Sprache in dieser Bachelor-Thesis.

Schwarze Personen und *weisse* Personen

Bei den Bezeichnungen Schwarz und *weiss*, geht es nicht vorwiegend aber trotzdem auch um die Hautpigmentierung von Menschen. Personen werden deswegen von aussen als Schwarze oder *weisse*

Person gelesen und dementsprechend bezeichnet. Äusserliche Merkmale wie Haarstrukturen oder Körpereigenschaften beeinflussen diese Kategorisierungen ebenfalls (Hall, 2012, S. 208). Die Begriffe *weiss* und Schwarz bezeichnen in dieser Arbeit jedoch keine (Haut)Farben sondern soziale Konstrukte (Ogette, 2023, S. 14, 77). Teilweise wird der Begriff Schwarz beziehungsweise Schwarze Personen von nicht-*weiss* gelesenen Personen als Selbstdefinition genutzt (El-Tayeb & Thompson, 2019, S. 312). Die Bezeichnung wurde auf Basis gemeinsamer Erfahrungen und aufgrund von (vermeintlich) gemeinsamer Herkunft vom Kontinent Afrika definiert (El-Tayeb & Thompson, 2019, S. 312). Es gibt auch Personen, die von aussen, als Schwarz markiert werden, welche diesen Begriff jedoch nicht im Zusammenhang mit sich selbst hören möchten (No to Racism, o. D.). Hier ist es wichtig dies zu akzeptieren, es kann dann beispielsweise auf die Begriffe People of Color (PoC) oder Black, Indigenous and People of Color (BIPOC), ausgewichen werden.

Der Begriff *weiss* beziehungsweise *weisse* Person definiert eine gewisse Stellung in der Gesellschaft und wird benutzt, um über Rassismen sprechen zu können (No to Racism, o. D.). Werden Personen als *weiss* markiert, soll dies auf rassistische Strukturen und damit verbundene Privilegien aufmerksam machen. *Weiss* ist keine gängige Eigenbezeichnung, dies kommt daher, dass *weisse* Personen das Privileg besitzen, meist nicht über ihre Hautfarbe definiert zu werden (No to Racism, o. D.). Wenn eine Person *weiss* ist, bedeutet das im amerikanischen Kontext, dass sie keine Rassismuserfahrungen aufgrund ihrer Hautfarbe machen kann. Im europäischen Kontext, also auch in der Schweiz, können *weisse* Personen nach El-Mafaalani ebenfalls Rassismen erleben, wenn sie, wie er es nennt „... Wurzeln in Ost- oder Südeuropa ...“ (El-Mafaalani, 2023, S. 11) haben. Das heisst, Personen, die als 'Gastarbeiter*innen' (siehe Kapitel 4.2 *Neo-Rassismus*) in die Schweiz (oder andere westeuropäische Länder) kamen, sowie deren Nachfahr*innen. Wichtig ist zu betonen, dass diese Personen nicht aufgrund ihres *weiss*-Seins Rassismen erfahren, „... sondern obwohl sie *weiss* [Hervorhebung hinzugefügt] sind“ (El-Mafaalani, 2023, S. 11).

In der folgenden Bachelor-Thesis wird '*weiss*' jeweils kursiv und klein geschrieben und 'Schwarz' jeweils grossgeschrieben. Dabei stützen sich die Autorinnen auf die Argumentationen von Emilia Roig und Tupoka Ogette (vgl. Ogette, 2023, S. 14–15; Roig, 2022, S. 14). Nach Roig sollen mit dieser Gross- und Kleinschreibung konstruierte Ordnungen der Kolonialzeit gegenteilig abgebildet werden (Roig, 2022, S. 14). Um kenntlichzumachen, dass es sich auch beim Begriff *weiss* nicht um eine Farbe handelt, wird er in Anlehnung an Ogette zusätzlich kursiv geschrieben (Ogette, 2023, S. 14).

Race / „Rasse“

In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff „Rasse“ mit doppelten Anführungszeichen verwendet. Nach dos Santos Pinto et al. (2022a, S. 17) wird heutzutage eher der Begriff 'race' benutzt, um die falsche

und verwerfliche Vorstellung nicht zu reproduzieren, dass es menschliche „Rassen“ gäbe. Um dem Begriff „... eine neue und kritische Bedeutung zu verleihen“ (dos Santos Pinto et al., 2022a, S. 17), wird dieser in Anführungszeichen gesetzt. Von der Verwendung des englischen Begriffs 'race' wird hier abgesehen, da dieser meist ohne Anführungszeichen verwendet wird. Der Begriff ist damit anders als im Deutschen, nicht bei jeder Nennung kritisch gekennzeichnet. Grundsätzlich sollte in dieser Arbeit die Reproduktion von diskriminierender Sprache weitgehend vermieden werden. Um aber Rassismus und dessen historischen Kontext zu erläutern, ist die Verwendung des Begriffs „Rasse“ erforderlich. Anstelle der einfachen Anführungszeichen, die normalerweise genutzt werden als Markierung für normativ besetzte Worte, werden die doppelten genutzt, da dies in der Literatur meist so gekennzeichnet wird (vgl. Purtschert et al., 2013b; dos Santos Pinto et al., 2022b; El-Mafaalani, 2023).

Migrationsgeschichte vs. Migrationshintergrund

Der heutzutage im öffentlichen Diskurs häufig verwendete Begriff des *Migrationshintergrunds*, hat seinen Ursprung in der Statistik. Um zu bestimmen, ob eine Person einen Migrationshintergrund hat, zählt nach dem Bundesamt für Statistik nicht nur der Geburtsort oder die Staatsangehörigkeit einer Person, sondern auch der Geburtsort der Eltern (Bundesamt für Statistik, o. D.-a). Wenn eine Person selbst oder deren Eltern die Staatsangehörigkeit in der Schweiz nicht seit ihrer Geburt besitzen, werden sie in der Statistik als Person mit Migrationshintergrund definiert. Der Begriff steht seit längerem sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland in der Kritik, da er nicht die Menschen repräsentiert, die damit bezeichnet werden. Im Mikrozensus 2021 von Deutschland wird beispielsweise beschrieben, dass bei Personen mit Migrationshintergrund mindestens „... ein potentieller Integrationsbedarf ...“ (Statistisches Bundesamt, 2023, S. 5) vorhanden sein soll. Aus unserer Sicht ist bei Personen, die in der Schweiz geboren wurden, jedoch generell kein potentieller Integrationsbedarf vorhanden, haben sie doch ihr gesamtes Leben in der Schweiz verbracht. In der vorliegenden Arbeit soll deswegen auf den Begriff des Migrationshintergrundes verzichtet werden. Stattdessen wird der Begriff der Migrationsgeschichte verwendet. Dieser soll aufzeigen, dass in der Familiengeschichte der Personen Migrationserfahrungen vorhanden sind, die Personen selbst jedoch oft keine Migrationserfahrung haben. Auch unsere Interviewpartner*innen sind alle in der Schweiz geboren und haben somit nach unserer Definition 'nur' eine Migrationsgeschichte.

Allgemeine Anmerkungen zur Sprache

Um die Bachelor-Thesis möglichst diskriminierungsfrei zu schreiben und non-binäre Menschen zu inkludieren, wird bei Personenbezeichnungen mit einem Asterisk (*) gegendert. Dies soll ersichtlich machen, dass Geschlecht nicht als binäre Kategorie, sondern als Spektrum verstanden wird (Hübscher, 2024). Der Gender*stern ist eine Möglichkeit, um die Vielfalt von Geschlechtern mitzuschreiben,

weitere Möglichkeiten wären der Gender_gap oder der Gender:doppelpunkt (zum Beispiel Arbeiter_innen oder Arbeiter:innen). Wir haben uns für den Gender*stern entschieden, da dieser non-binäre Personen hervorhebt, im Gegensatz zum Doppelpunkt, welcher eher im Text verschwindet (vgl. Journalistinnenbund e. V., o. D.; Hübscher, 2024). Ausserdem ist der Doppelpunkt für Personen „... mit psycho-sozialen oder motorisch-kognitiven ...“ (Hübscher, 2024) Beeinträchtigungen viel schwerer zu verstehen als der Asterisk (*), welcher sichtbarer ist. Begriffe, die rassistisch und diskriminierend sind, werden in der Arbeit nicht ausgeschrieben, um rassistisches Gedankengut nicht zu reproduzieren. Diese sind namentlich das N*Wort und der M*Kopf. Die Begriffe werden nach dem ersten Buchstaben mit einem Stern (*) markiert, um sie für Leser*innen kenntlich zu machen.

Obwohl in der gesamten Arbeit keine rassistische und diskriminierende Sprache genutzt werden sollte, werden im empirischen Teil, bei der Auswertung der Interviews, teilweise diskriminierende Aussagen aus den Interviews wiederholt. So können die Rassismuserfahrungen der Betroffenen veranschaulicht werden, was ohne deren Benennung nicht möglich wäre.

2 Kontextualisierung

2.1 Rassismen und Soziale Arbeit

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Überschneidung von Sozialer Arbeit und Rassismen. Dabei wird die historische Komponente wie auch der Forschungsbereich der rassismuskritischen Sozialen Arbeit betrachtet. Um das Verhältnis von Rassismen und Sozialer Arbeit in der Schweiz erfassen zu können, wird zunächst kurz in die Entstehung sowie die Entwicklung der Sozialen Arbeit in der Schweiz eingeführt. Anschliessend werden Bezüge zum Verhältnis von Rassismen und Sozialer Arbeit in der Schweiz hergestellt. Weiter wird der Forschungsbereich der rassismuskritischen Sozialen Arbeit kurz vorgestellt und in Bezug auf die Fragestellung betrachtet.

2.1.1 Entstehung der Sozialen Arbeit in der Schweiz

Soziale Arbeit in der Schweiz hat ihren Ursprung in den 1850er Jahren (Gredig & Goldberg, 2012, S. 403). Zur selben Zeit bildeten sich auch Vorläufer der Sozialen Arbeit in anderen Ländern des europäischen Kontinents sowie in den USA (ebd., 2012, S. 403). Erste Organisationen von sozialer Hilfe entstanden als Reaktion auf die soziale Not, welche als Folge der Industrialisierung bei der Bevölkerung herrschte (ebd., 2012, S. 403). Diese Not bestand aus der Armut bei einem grossen Teil der Arbeiter*innen sowie mangelnder Versorgung mit hygienischen Strukturen und den gesundheitlichen Folgen, welche die lange, anstrengende Arbeit in Fabriken auf die Menschen hatte (Gredig & Goldberg, 2012, S. 403). Die soziale Hilfe erfolgte dabei in Form von freiwilliger Arbeit, welche vorwiegend von

privaten Organisationen getragen wurde (ebd., 2012, S. 403–404). Die Leitung der Organisationen sowie die Koordination der Hilfe lag in den meisten Fällen bei Männern, während der überwiegende Teil der freiwilligen Arbeit von Frauen geleistet wurde (ebd., 2012, S. 404). Die Organisationen der sozialen Hilfe wurden von Teilen des Bürgertums organisiert und hatten zum Ziel, Bedürftige zu unterstützen sowie der ärmeren Bevölkerung 'bürgerliche Werte' zu vermitteln (ebd., 2012, S. 403–404). Somit hatten die Organisationen unter anderem einen erzieherischen Charakter. Ausserdem wurden durch die Behebung der Notlagen der ärmeren Bevölkerungsschichten soziale Unruhen grösstenteils verhindert (ebd., 2012, S. 403–404). Neben den privaten Organisationen befasste sich auch der Staat mit der Bewältigung sozialer Probleme, so beispielsweise in der Armenfürsorge oder in Bereichen der Vormundschaft (ebd., 2012, S. 403). Allerdings hatte dieser im schweizerischen Hilfssystem eine kleine Rolle, aufgrund des in der Bundesverfassung verankerten Prinzips der Subsidiarität (Gredig & Goldberg, 2012, S. 403). Dieses Prinzip meint, dass erst familiäre sowie gesellschaftliche Unterstützungen in Anspruch genommen werden sollen, bevor der Staat agiert (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV], 1999, Art. 5a, Art. 6).

Ab Beginn des 20. Jahrhunderts begann in der Schweiz die Entstehung staatlicher sozialer Sicherungen, deren Einführung bis in die 2000er Jahre andauerte (Gredig & Goldberg, 2012, S. 404–405). So entstand 1911 beispielsweise die Krankenversicherung und 1947 wurde die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) vom Schweizer Stimmvolk angenommen (ebd., 2012, S. 404–405). Aus dieser historischen Entwicklung entstand eine Aufteilung der sozialen Sicherung der Schweiz zwischen staatlichen und privaten Institutionen, welche auch heute noch sichtbar ist (ebd., 2012, S. 405). Am häufigsten vertreten sind heute private (teilweise vom Staat finanziell unterstützte) Institutionen, staatliche Institutionen der sozialen Wohlfahrt auf nationaler, kantonaler und Gemeindeebene sowie einige nationale Nichtregierungsorganisationen und kirchliche Soziale Arbeit (Gredig & Goldberg, 2012, S. 405).

Zeitgleich mit der Entwicklung von sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen entstanden in Zürich die ersten Kurse zur Ausbildung in Sozialer Arbeit, da für die Arbeit in den sozialen Hilfswerken mehr Fachwissen benötigt wurde (Gredig & Goldberg, 2012, S. 407). Diese hatten beispielsweise die Erziehung von Kindern und Jugendlichen oder die Armenfürsorge zum Thema (ebd., 2012, S. 407). Als Folge der Kurse entstand 1920 die soziale Frauenschule, welche eine Ausbildung zur Sozialen Arbeit anbot (ebd., 2012, S. 407). Weitere Schulen der Sozialen Arbeit bildeten sich ebenfalls in anderen Schweizer Städten (ebd., 2012, S. 407). Diese waren bis zum zweiten Weltkrieg nur für Frauen zugänglich, was danach jedoch geändert wurde (ebd., 2012, S. 407). Als Folge der Zusammenarbeit von Caritas und der Universität Freiburg, erfolgte 1961 die erste Aufnahme einer Ausbildung zur Sozialen Arbeit an einer Universität (ebd., 2012, S. 408). Ab der Jahrtausendwende bildeten sich zudem

in der gesamten Schweiz Fachhochschulen, welche die Professionalisierung der Sozialen Arbeit vorantrieben (Gredig & Goldberg, 2012, S. 408).

Deutschland, Frankreich sowie weitere europäische Länder und die USA waren und sind noch immer Orientierungsrahmen für die theoretische wie auch methodische Ausrichtung der Sozialen Arbeit in der Schweiz (Gredig & Goldberg, 2012, S. 415). So reisten beispielsweise in den 50er Jahren mehrere Sozialarbeitende in die Vereinigten Staaten von Amerika um dort die amerikanischen Methoden der Sozialen Arbeit, wie zum Beispiel die Einzelfallhilfe, zu erlernen. Das methodische Wissen brachten sie zurück an die Schweizer Schulen der Sozialen Arbeit (ebd., 2012, S. 416). Allerdings ist in der Schweiz auch der von Silvia Staub-Bernasconi in Zürich erarbeitete Systemische Ansatz eine häufig verwendete Methode (Gredig & Goldberg, 2012, S. 417).

2.1.2 Soziale Arbeit in der Schweiz als weisser Raum

Die Soziale Arbeit in der Schweiz hat sich methodisch an europäischen und nordamerikanischen Konzepten orientiert und entwickelt (vgl. Gredig & Goldberg, 2012). Daher ist davon auszugehen, dass Systeme und Denkweisen, welche ihren Ursprung in der Aufklärung (die bis zum Beginn des 19. Jahrhunderts dauerte) und der Kolonialisierung hatten, die frühen sowie späteren Sozialen Hilfswerke mitgeformt und beeinflusst haben. Deshalb kann angenommen werden, dass *struktureller Rassismus* in Institutionen und Hochschulen der Sozialen Arbeit der Schweiz verankert ist (siehe dazu Kapitel 3 *Historischer Kontext: Kolonialismus und die Schweiz*). Oft sind rassistische Strukturen in Organisationen wirkmächtig, in denen Sozialarbeitende tätig sind (Hunner-Kreisel & Wetzler, 2018, S. 6–7). Heite et al. kommen zum Schluss, dass die Soziale Arbeit betreffend einer antirassistischen Praxis vor der Aufgabe steht, sich mit sich selbst, ihrer Geschichte und ihrer Verwobenheit in gesellschaftliche Machtverhältnisse auseinanderzusetzen (2021, S. 11–12). Auch ist Rassismus als Thema bisher kaum beziehungsweise nur wenig präsent in der Ausbildung zu sozialen Berufen (El-Mafaalani, 2023, S. 105). Für eine konstruktive Auseinandersetzung mit und der Aufarbeitung von Rassismen müsste dies jedoch Pflichtbestandteil der Ausbildung sein (ebd., 2023, S. 105). Dies fordert auch das Schweizer Netzwerk für Rassismuskritische Soziale Arbeit (RAKSA) in einer Petition an die Schweizer Hochschulen (Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit, 2022). Das Netzwerk RAKSA stellt sich aus Professionellen der Sozialen Arbeit zusammen, welche selbst von Rassismen betroffen sind (ebd., 2022). Ihr Ziel ist Rassismen in der Sozialen Arbeit anzusprechen, aufzuzeigen und abzubauen (Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit, 2022).

2.1.3 Rassismuskritische Soziale Arbeit

Die rassismuskritische Soziale Arbeit befasst sich mit Rassismen und Sozialer Arbeit. Dabei geht es zunächst um eine Rassismuskritik bezogen auf Strukturen der Sozialen Arbeit sowie auf

Sozialarbeitende (Textor & Anlaş, 2018, S. 317). Diese kann als eine kontinuierliche Reflexion bezüglich rassistischer Strukturen und Denkweisen (Knauer, 2019, S. 191) gesehen werden. Auch sollen Machtstrukturen und die persönliche Rolle, zum Beispiel als Sozialarbeiter*in auf einem Sozialdienst, bewusst gemacht und hinterfragt werden (Textor & Anlaş, 2018, S. 317–318). Dies ist aufgrund der engen und vielschichtigen Verknüpfung von Macht und Rassismen zwingend nötig (Textor & Anlaş, 2018, 317–318). Logeswaran (2022, S. 64) merkt hierzu an, dass eine Reflexion über das eigene Handeln für die Soziale Arbeit besonders wichtig ist. Dies, weil sie aufgrund ihrer Aufgabe gesellschaftliche Missstände anzugehen, teilweise ausblendet, dass auch sie Teil von gesellschaftlichen Systemen ist und damit auch kritisch betrachtet werden muss (Logeswaran, 2022, S. 64). Wichtig ist auch die Frage, ob und wie stark Soziale Arbeit vorhandene Strukturen stützt und wo und wie rassismuskritische Soziale Arbeit möglich ist (Knauer, 2019, S. 181). Daraus lässt sich die Aufgabe ableiten, Rassismen in der Gesellschaft sichtbar zu machen, zu adressieren und Strukturen zu überarbeiten (ebd., 2019, S. 181).

Rassismuskritische Soziale Arbeit soll Rassismen und deren Wirkungen nicht nur erkennen, sondern auch ein Hinterfragen des Denkens und Handelns der Sozialarbeitenden anregen und andere Handlungsmöglichkeiten eröffnen (Knauer, 2019, S. 182). Konkret sind Professionelle der Sozialen Arbeit angehalten, sich wissenschaftlich mit der Thematik Rassismus auseinander zu setzen und Erfahrungen von Klient*innen zu hören (Textor & Anlaş, 2018, S. 321). Ausserdem sollen sie ihre eigene Position und ihr Handeln reflektieren und offene Räume zur Thematisierung von Rassismen schaffen (ebd., 2018, S. 321). Weiter haben Sozialarbeitende die Aufgabe sich klar gegen Rassismen auszusprechen (ebd., 2018, S. 321). Textor und Anlaş fordern, dass rassismuskritische Soziale Arbeit in Hochschulen inkludiert wird, indem Postkolonialismus¹ und die Geschichte der europäischen Länder thematisiert wird. Ausserdem sollen die Hochschulen für Studierende sowie Dozierende mit Migrationsgeschichte zugänglicher gemacht werden (Textor & Anlaş, 2018, S. 321).

In den vorliegenden Texten zur rassismuskritischen Sozialen Arbeit stehen vorwiegend Klient*innen im Blickfeld der erwünschten Reflexionen. Sozialarbeitende sollen sich selbst und ihr Verhalten mit Blick auf die Klient*innenarbeit betrachten und hinterfragen. In keinem der Texte werden Verhältnisse zwischen den Sozialarbeitenden selbst angesprochen, was darauf hindeutet, dass die Situation von Sozialarbeitenden mit Rassismuserfahrung marginalisiert behandelt wird.

¹ Mit Postkolonialismus werden die Auswirkungen beschrieben, die aus dem Kolonialismus (und auch allgemein dem Imperialismus) hervorgingen. Zudem geht der Postkolonialismus aus der Dekolonialisierung hervor und bezeichnet die Bemühungen darum, die Folgen des Kolonialismus zu bearbeiten und überwinden (Iverson, 2024).

2.2 Tamil*innen in der Schweiz

Im folgenden Kapitel wird die Geschichte der tamilischen Gemeinschaft in der Schweiz kurz erläutert. Dies dient einem besseren Verständnis und der Kontextualisierung der empirisch erhobenen Daten. Um dies zu ermöglichen, wird in einem ersten Schritt der Konflikt in Sri Lanka, welcher der Grund für die Migrationsbewegungen war, kurz beschrieben. In einem zweiten Schritt wird die Situation der Tamil*innen in der Schweiz ab 1980 betrachtet. Zudem wird das öffentliche Bild der tamilischen Gemeinschaft sowie dessen Wandel geschildert. An dieser Stelle sei angemerkt, dass sich kaum Literatur zur tamilischen Diaspora in der Schweiz findet. Eine nennenswerte Studie im Auftrag des Bundesamtes für Statistik (BFS) zu dieser Bevölkerungsgruppe ist im Jahr 2007 erschienen (vgl. Moret et al., 2007), seither wurden vom BFS keine weiteren Studien durchgeführt. Daher mangelt es an verifizierten Zahlen und Fakten zur heutigen Situation der tamilischen Bevölkerung in der Schweiz. Aufgrund dessen wird im Folgenden auf Informationen aus der Studie von Moret et al. aus dem Jahr 2007 zurückgegriffen.

2.2.1 Der Konflikt in Sri Lanka

Sri Lanka ist eine Insel, etwa anderthalb Mal so gross wie die Schweiz, welche in der Nähe von Indien liegt (Moret et al., 2007, S. 20). Seit 1984 ist sie ein souveräner Staat, zuvor war sie seit dem 16. Jahrhundert portugiesische, holländische und schliesslich britische Kolonie gewesen (ebd., 2007, S. 20). Knapp ein Fünftel der Ansässigen sind Teil der ethnischen Gruppe der Tamil*innen, welche grösstenteils hinduistischen Glaubens sind (ebd., 2007, S. 20). Der weit grössere Teil, fast drei Viertel der Bevölkerung, gehören der ethnischen Gruppe der Singhales*innen an, welche mehrheitlich der buddhistischen Religion zugehörig sind (ebd., 2007, S. 20). Neben Tamil*innen und Singhales*innen leben weitere ethnische Minderheiten in Sri Lanka (ebd., 2007, S. 20). Die offiziellen Sprachen der Insel sind Tamilisch und Singhalesisch (Moret et al., 2007, S. 21).

Nach Moret et al. (2007, S. 22–23) wurde während der britischen Kolonialherrschaft in Sri Lanka die tamilische Bevölkerung gegenüber der singhalesischen bevorzugt behandelt. Nachdem Sri Lanka ein eigener Staat wurde, waren die Singhales*innen aufgrund ihrer Bevölkerungszahl in der Politik stärker vertreten als die Tamil*innen. Die Folge davon war der Beginn von politisch legitimerter Benachteiligung der tamilischen Bevölkerungsgruppe (ebd., 2007, S. 22–23). Einige indisch-tamilische Arbeitsmigrant*innen wurden des Landes verwiesen und ansässige Tamil*innen wurden rechtlich benachteiligt und teils enteignet. Singhalesisch wurde 1956 zur einzigen Landessprache erklärt und der Buddhismus 1972 zur Staatsreligion (ebd., 2007, S. 22–23). Diese Politik der Unterdrückung führte 1976 zur Entstehung der *Tamil United Liberation Front* (TULF), welche einen eigenen tamilischen Staat (Tamil Eelam) verlangen. Diese bestand aus mehreren tamilischen Parteien, unter anderem der

Liberation Tigers of Tamil Eelam (LTTE) (ebd., 2007, S. 22–23). Diese wurde bald zur führenden Stimme in der TULF und der tamilischen Guerilla (Moret et al., 2007, S. 22–23).

Durch einen Angriff der LTTE starben 1983 dreizehn Soldaten der sri-lankischen Armee, worauf es in verschiedenen Orten in Sri Lanka zu Ausschreitungen gegen Tamil*innen kam, bei denen ungefähr 3000 tamilische Personen getötet wurden (Moret et al., 2007, S. 22–23). Polizei und Staat liessen diese Ausschreitungen geschehen. Dieses Ereignis, genannt der *Schwarze Juli*, kann als Anfang der anhaltenden, gewaltvollen Auseinandersetzung zwischen der LTTE und der sri-lankischen Regierung betrachtet werden. Während der nächsten Jahre nimmt die Intension des Kriegs zu (ebd., 2007, S. 22–23). Aufgrund der Aktionsformen der LTTE, wie Anschläge wird sie im Verlauf des Konflikts von anderen Ländern als terroristische Organisation eingestuft, so beispielsweise 1991 von Indien sowie den USA (Moret et al., 2007, 23–24). Die Schweiz schloss sich dieser Einstufung nie an. Zwischen 2002 und 2006 kam es zu einem temporären Frieden zwischen den Konfliktparteien. Im Jahre 2006 flammte der gewaltvolle Konflikt zwischen den Parteien jedoch wieder auf und es kam zu Kämpfen im von der LTTE besetzten Norden und Osten des Landes und in der Hauptstadt Colombo (Moret et al., 2007, S. 23–24). Der Konflikt endete 2009 mit dem Sieg der Regierung über die LTTE (Grossrieder & Misteli, 2019).

2.2.2 Tamilische Diaspora in der Schweiz

Seit dem Beginn des Konflikts flüchtete rund die Hälfte aller sri-lankischen Tamil*innen von ihrem Wohnort (Moret et al., 2007, S. 27–28). Einige gingen in andere Landesteile, die meisten Personen flohen jedoch nach Indien, andere nach Nordamerika, Europa und Australien (Moret et al., 2007, S. 27–28). Ab 1983 kamen Tamil*innen als Asylsuchende vermehrt in die Schweiz (Stürzinger, 2002, S. 3). Bis 1994 erhielten nur wenige der tamilischen Asylsuchenden eine Aufenthaltsbewilligung (Moret et al., 2007, S. 34). Die anderen lebten in Unsicherheit über ihre Zukunft, da sie weder eine Aufenthaltsbewilligung besaßen noch effektiv nach Sri Lanka ausgewiesen wurden (Stürzinger, 2002, S. 4–5). Im Jahr 2000 beschloss der Bund die *Humanitäre Aktion*, bei der alle Tamil*innen, welche ihr Asylgesuch vor 1992 eingereicht hatten, eine Aufenthaltsbewilligung erhielten (Moret et al., 2007, S. 36). Heute haben die meisten in der Schweiz lebenden Tamil*innen eine Niederlassungsbewilligung oder den Schweizer Pass (Moret et al., 2007, S. 36).

Als die Tamil*innen ab 1983 als Asylsuchende in der Schweiz ankamen, wurden sie von der schweizerischen Bevölkerung zunächst negativ wahrgenommen, was sich auch in körperlichen Angriffen auf Tamil*innen zeigte (Moret et al., 2007, S. 39). Tamil*innen wurden als kriminell und Nutzniesser der Sozialhilfe betrachtet, wozu einzelne Zeitungen stark beitrugen (ebd., 2007, S. 39). Die öffentliche Meinung über Tamil*innen änderte sich jedoch, während der 1990er Jahre, als viele Tamil*innen arbeitstätig und somit wirtschaftlich unabhängig vom Staat wurden und ihre Familien zu

sich in die Schweiz holen konnten (ebd., 2007, S. 39). Neu wurden sie positiv wahrgenommen und mit Attributen wie nett und arbeitsam versehen (Moret et al., 2007, S. 39).

Theorieteil

3 Historischer Kontext: Kolonialismus und die Schweiz

Um Rassismus historisch einzuordnen, wird im folgenden Kolonialismus betrachtet und wie die Schweiz in koloniale Machenschaften eingebunden war. Im Anschluss wird auf Rassifizierungen in der Schweiz eingegangen, welche durch diese Vergangenheit entstehen konnten.

Geschichtlich geht Kolonialismus mit einem kapitalistischen Wirtschaftssystem einher, bei welchen Staaten im 15. und 16. Jahrhundert ihre Handlungsbeziehungen über die Grenzen hinweg erweiterten sowie neue Territorien eroberten (NE GmbH Brockhaus, o. D.-c). Die europäischen Seemächte vergrösserten ihr Einflussgebiet auf weitere Kontinente, welche sie ihre Kolonien oder Kolonialreiche nannten. Diese wurden von den Seemächten beherrscht und die zuvor dort lebende Bevölkerung teilweise mit Gewalt vertrieben, unterdrückt oder getötet. Zum Kolonialismus gehörten zudem Missionen der christlichen Gemeinschaft in den neu besetzten Gebieten, teilweise waren auch diese gewaltvoll (NE GmbH Brockhaus, o. D.-c). Inhaltlich stellt Kolonialismus ein Herrschaftsverhältnis dar, welches die Kontrolle eines Volkes über ein anderes umfasst (Osterhammel & Jansen, 2021, S. 19–21). Ein Volk wird damit fast vollständig unterdrückt und die Ideen der Kolonialmächte werden durchgesetzt. Ferner wird der zu beherrschenden Gesellschaft die eigene Kultur abgesprochen und eine Assimilation an die Kolonialmächte erwartet und realisiert (ebd., 2021, S. 20–21). Dies aus rassistischen Gründen, beispielsweise auch aus dem Glauben heraus, die eigene Kultur wäre überlegen (ebd., 2021, S. 21). Von den Kolonialmächten wurde es als ihre Pflicht gesehen, die unterdrückten Gesellschaften wie sie es nannten zu 'zivilisieren'. Das heisst, ihnen ihre eigene 'entwickelte' Kultur, die fortschrittlichen Manieren usw. zu vermitteln (ebd., 2021, S. 21). Um den Kolonialismus zu rechtfertigen, wurden somit meist rassistische Argumentationsmuster genutzt, dass gewisse Menschen mehr und gewisse weniger wert wären. Das rassistische Gedankengut war auch nach der Abschaffung der Sklaverei stark verankert in den Gesellschaften und es wurde versucht, dieses mit verschiedenen Forschungsansätzen wissenschaftlich zu legitimieren (Osterhammel & Jansen, 2021, S. 94).

Wie in der Einleitung bereits angedeutet, hat (auch) die Schweiz eine koloniale Vergangenheit. Die Schweiz als Staat besass zwar keine offiziellen Kolonien, war jedoch in koloniale Ereignisse involviert (Purtschert et al., 2013a, S. 13). Einerseits konnte die Schweiz wirtschaftlich von den umliegenden

Ländern aufgrund deren Kolonien Gewinne erzielen (ebd., 2013a, S. 16). Andererseits gab es um 1900 Personen, die sich dafür aussprachen, die Schweiz solle sich aktiv am Kolonialismus beteiligen, die sich jedoch nicht behaupten konnten (vgl. Purtschert, 2013a, S. 14–15). Ebenso sollen sich Schweizer an mehreren Kolonialkriegen beteiligt haben und schweizerische Banken waren in den Handel mit Menschen, die versklavt² wurden, involviert (von Albertini & Wirz, 2008). Verschiedene Firmen aus der Schweiz beteiligten sich am Rohstoffhandel in Kolonien, das heisst der Ausbeutung der Kolonien. Dazu kamen christliche Missionen, bei welchen die Schweiz ebenfalls stark mitwirkte (von Albertini & Wirz, 2008). Einige Schweizer*innen waren überdies Verwalter*innen von Anbauflächen, auf denen Menschen, die versklavt wurden, arbeiten mussten. Weiter war ein wichtiger Teil des Kolonialismus die Auswanderung. Mehrere tausend Schweizer*innen wanderten in kolonialisierte Länder aus und übernahmen dort Landesteile (von Albertini & Wirz, 2008). Im *historischen Lexikon Schweiz* werden diese Siedlungen, die in den Kolonien von anderen Kolonialmächten entstanden, auch „Schweizer Kolonien“ (Perrenoud Corbellari, 2011) genannt.

Nach dem zweiten Weltkrieg hatte die Schweiz wenig Interesse, zur Dekolonialisierung beizutragen (von Albertini & Wirz, 2008) und wie Randeria schreibt, erhält die Aufarbeitung der kolonialen Vergangenheit auch heute noch (zu) wenig Aufmerksamkeit (Randeria, 2013, S. 10–11). Hierzu ist die Interpellation vom 03. März 2003 von Pia Hollenstein *Schweizer Beteiligung an Sklaverei und transatlantischem Handel mit Sklavinnen und Sklaven* zu nennen (Interpellation, 03.3014, 2003a). Die (ehemalige) Nationalrätin kritisiert darin die Nicht-Aufarbeitung des Kolonialismus der Schweiz und nennt in ihrer Interpellation viele verschiedene beteiligte Schweizer*innen am Überseehandel sowie am Handel mit Menschen, die versklavt wurden. Die Stellungnahme des Bundesrates vom 16. Juni 2003 bestätigt dies, hebt jedoch hervor, dass dies Einzelpersonen oder einzelne Unternehmen waren. Der Bundesrat hält weiter fest, dass die Schweiz keine Kolonialmacht war und sich als Staat nicht am Kolonialismus beteiligte. Die Schweiz sei jedoch bereit ihre Beteiligung mit anderen Ländern gemeinsam aufzuarbeiten (Interpellation, 03.3014, 2003a). In einer Antwort auf die Stellungnahme des Bundesrates kritisiert Pia Hollenstein jedoch diese Herangehensweise und erklärt, dass eine eigene Aufarbeitung der Schweiz gefragt wäre (Interpellation, 03.3014, 2003b).

Diese Debatte, die Pia Hollenstein anstiess, fand im Jahr 2003 statt, die Aufarbeitung geht jedoch bis heute nur langsam voran (Randeria, 2013, S. 10–11). Postkoloniale Theorien finden heute teilweise Eingang in Universitäten und Schriften werden dazu auch im schweizerischen Kontext veröffentlicht

² Das Wort, das diese Personen beschreibt, die versklavt wurden, wird hier bewusst nicht ausgeschrieben, da dies eine diskriminierende Sprache ist. Mit der Verwendung von 'die Menschen, die versklavt wurden' möchten wir auf die Taten der Kolonialmächte verweisen.

(vgl. Randeria, 2013, S. 11). Mit der Aufarbeitung des Kolonialismus ist auch die Aufarbeitung von Rassismus verbunden, was wiederum bedeutet, dass diese ebenfalls noch Zeit benötigt, um in der Gesellschaft ein Verständnis dafür zu erreichen.

3.1 Rassismen in der Schweiz

Rassismen erhielten seit Beginn der Proteste der Black Lives Matter Bewegung (BLM) im Jahr 2020 auch in der Schweiz mehr Aufmerksamkeit und die BLM-Bewegung bekam Unterstützung in der Bevölkerung (dos Santos Pinto et al., 2022a, S. 11–12). Zuvor wurden Rassismen bereits thematisiert und versucht in die breite Öffentlichkeit zu tragen. Dies wurde jedoch oft vor allem von betroffenen PoC Personen wahrgenommen und gestützt, neu sind auch viele *weisse* Personen unter den Unterstützer*innen (dos Santos Pinto et al., 2022a, S. 13).

Wie im vorangehenden Kapitel erläutert, war die Schweiz in koloniale Geschäfte verwickelt, und somit konnten sich Rassismen auch in der Schweiz verbreiten. Ein Beispiel für klar rassistische Handlungen, waren die 'Völkerschauen', die in Zoos oder Zirkussen durchgeführt wurden (Verein Vo da, 2020). Bei solchen „... 'Völkerschauen' – heute auch Menschenzoos genannt“ (Verein Vo da, 2020) wurden nach dem *Verein Vo da* bis 1964 nicht-europäische Menschen 'vorgeführt'. So wurden Bilder von sogenannten 'fremden' Menschen in die Gesellschaft getragen. Aufgrund dieser Bilder wurden Vorurteile und Stereotypen geschaffen und auch die 'Rassenlehre' wurde verbreitet – die Idee, dass Schwarze Personen weniger Wert wären als *weisse* Personen (Verein Vo da, 2020). Diese Bilder prägten auch Geschichten und Normen der schweizerischen Gesellschaft und wurden über Jahrzehnte reproduziert.

Auch wenn heute in der Schweiz die Vorstellung, dass es verschiedene menschliche „Rassen“ gebe, bei den meisten Menschen als verwerflich wahrgenommen wird, bestehen solche Stereotypen noch immer (Verein Vo da, 2020). Diese stereotypen Denkweisen zeigen sich in der Rassifizierung von als 'fremd' oder 'anders' wahrgenommenen Personen, mit welcher oft Abwertungen und Ausschluss aus der Gesellschaft einhergehen. Gemäss der FRB erfährt in der Schweiz nahezu jede sechste Person Rassismen (FRB, 2024a, S. 3). Rassismen erfahren laut der FRB oft „... junge Menschen und Personen mit einem Migrationshintergrund“ (FRB, 2024a, S. 10–11). In der Schweiz bestehen 23 offizielle Beratungsstellen für Menschen, die von Diskriminierung oder Rassismen betroffen sind (Beratungsnetz für Rassismuskritiker, o. D.). Ein Bericht mit den Zahlen der aufgenommenen Fälle wird jeweils jährlich veröffentlicht (vgl. Beratungsnetz für Rassismuskritiker, 2023). Die FRB nimmt jedoch an, dass eine grosse Anzahl Fälle gar nicht erst gemeldet wird (FRB, 2024a, S. 10).

In ihrer Broschüre gibt die FRB einige Handlungsempfehlungen an (ebd., 2024a, S. 21). In der Gesellschaft bedürfe es eines breiteren Wissens zu Rassismen und vor allem auch das Zugeständnis, dass *struktureller Rassismus* in der Schweiz Realität und für viele Personen auch Alltag ist und bekämpft werden muss. Nötig wären auch die Überarbeitung und Erneuerung von Angeboten gegen Rassismen. Überdies sollten auch Organisationen ihre Strukturen überdenken und anpassen (ebd., 2024a, S. 21). Obwohl schon Beratungsmöglichkeiten geschaffen wurden, wäre auch hier laut FRB ein Ausbau angesagt, um mehr betroffene Personen erreichen und unterstützen zu können (FRB, 2024a, S. 21). Weiter ist noch Artikel 261^{bis} des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB; SR 311.0) zu nennen, welcher rassistische Handlungen erfasst und sanktioniert. Hierzu argumentiert die FRB, dass alltägliche Rassismen vom Artikel 261^{bis} des StGB kaum abgedeckt werden und somit eine Überarbeitung notwendig wäre (FRB, 2024a, S. 21).

4 Rassismus

Im folgenden Kapitel erfolgt zunächst eine Begriffsdefinition von Rassismus. Danach werden Neo-Rassismus und *struktureller Rassismus* erklärt. Weiter werden *Anti-Schwarzen Rassismus* und *Anti-asiatischer Rassismus*, sowie zwei Formen von Alltagsdiskriminierung erläutert. Im Anschluss werden Copingstrategien für Betroffene rassistischer Diskriminierung vorgestellt.

4.1 Begriffsdefinition

Rassismus

An den Begriff Rassismus wie auch an den Begriff „Rasse“, gibt es verschiedene Annäherungen, jedoch keine einheitliche Definition. Auch in der Forschung werden verschiedene Begriffserklärungen verwendet (Alexopoulou, 2023, S. 284). In dieser Arbeit wird die Definition von Rommelspacher verwendet, welche Rassismus als eine Andersmachung von gewissen Menschen beschreibt (Rommelspacher, 2011, S. 25–26). Auf Grundlage willkürlich benannter Eigenschaften wie beispielsweise phänotypischer Merkmale oder dem Geburtsland von Personen werden verschiedene Kategorien von Menschen gebildet (ebd., 2011, S. 25–26). Den einzelnen Gruppen werden je nach hierarchischer Verortung verschiedene Eigenschaften zugeschrieben. Früher wurden diese Gruppen als verschiedene 'Menschenrassen' definiert, was heute jedoch weitgehend als problematisch gilt. Mit der Konstruktion von „Rassen“ wurden (und werden teilweise heute noch) Personen in Gruppen von Privilegierten und weniger Privilegierten unterteilt (Rommelspacher, 2011, S. 25–26). Somit werden einige Personen aufgrund willkürlicher Merkmale schlechter behandelt als andere Personen und erniedrigt oder ausgeschlossen. Hall betont, dass Rassismus jeweils historisch wie auch lokal anders

wirkt, weshalb er anmerkt, dass nicht von Rassismus, sondern von Rassismen gesprochen werden soll (Hall, 2000, S. 11). Daher wird in dieser Arbeit bei konkreten Diskriminierungen jeweils von Rassismen gesprochen.

In einer Studie aus Deutschland aus dem Jahr 2011 geben die Autor*innen an, dass 30% der befragten deutschen Personen daran festhalten, dass es menschliche „Rassen“ gebe und diese in einer hierarchischer Ordnung stünden (Zick et al., 2011, S. 68).

Dass der Begriff „Rasse“ nach dem zweiten Weltkrieg nicht mehr genutzt wurde, hiess nicht, dass Menschen nicht mehr kategorisiert wurden. Neue Begriffe entstanden, um bestimmte Gruppen von Menschen abzuwerten und voneinander zu unterscheiden beziehungsweise Rassismen zu reproduzieren. Kulturen und Ethnizitäten waren und sind immer noch zwei oft benutzte Zuschreibungen, um Menschen zu differenzieren und rassifizieren (dos Santos Pinto et al., 2022a, S. 28). Diese werden ausserdem benutzt um zu erklären, dass Menschen, denen unterschiedliche Kulturen zugeschrieben werden, nicht miteinander in einer Gesellschaft leben könnten, was auch als Ethnopluralismus³ bezeichnet wird (dos Santos Pinto et al., 2022a, S. 28–29). Auf diese Argumentation wird im Kapitel 4.2 *Neo-Rassismus* weiter eingegangen.

Rassismen zeigen sich also, wenn Personen aufgrund verschiedener Zuschreibungen (zu Kulturen) anders behandelt, erniedrigt, ausgegrenzt oder anderweitig diskriminiert werden. Da in der vorliegenden Bachelor-Thesis die Begriffe Rassismus beziehungsweise Rassismen und Diskriminierung benutzt werden, wird im Folgenden noch eine Begriffsabgrenzung vorgenommen. Laut Amnesty International liegt Diskriminierung vor, wenn Menschen eine Schlechterbehandlung erleben aufgrund von willkürlichen Zuschreibungen (Amnesty International Schweizer Sektion, o. D.). Diskriminierung ist also ein weiter gefasster Begriff als Rassismen, er beinhaltet verschiedene Zuschreibungen und Andersbehandlungen aufgrund von unterschiedlichen äusserlichen Merkmalen oder Eigenschaften von Personen (Amnesty International Schweizer Sektion, o. D.).

Rassifizierung

In der Definition von Rassismus ist der Begriff *Rassifizierung* enthalten, weswegen dessen Bedeutung hier kurz erklärt wird. Dos Santos Pinto et al. (2022a, S. 19) bezeichnen Rassismus als eine diskriminierende Handlung. Rassifizierung wird als eine Kategorisierung definiert, das heisst die Interpretation von Äusserlichkeiten und deren Einordnung in die Machtstrukturen, bevor rassistisches

³ Mit dem Ethnopluralismus werden verschiedene Kulturen gleichgesetzt, jedoch zugleich hervorgehoben, dass keine Verbindungen zwischen diesen entstehen dürfen und die Kulturen (wie sie sind) in sich bestehen bleiben sollen (NE GmbH Brockhaus, o. D.-d).

Gedankengut ausgesprochen oder gedacht wird. Eine Interpretation oder Zuschreibung, die aufgrund von physischen Merkmalen oder angenommenen Identitäten vorgenommen wird, ist eine Rassifizierung (dos Santos Pinto et al., 2022a, S. 14). Der Begriff wird in der Bachelor-Thesis genutzt, da bei der Verwendung dieses Begriffes Personen, die Rassismen reproduzieren, ebenfalls benannt werden und nicht nur Personen, die Rassismen erleben, was uns wichtig erscheint.

4.2 Neo-Rassismus

Neo-Rassismen sind laut Étienne Balibar Rassismen, die nicht auf der 'Rassentheorie' basieren (Balibar & Wallerstein, 2014, S. 27–28). Die Argumentationsformen dieser 'neuen' rassistischen Denkweisen liegen stattdessen in angeblich kulturellen Unterschieden von verschiedenen sogenannten ethnischen Gruppen von Menschen (ebd., 2014, S. 29). Diese wiederum werden benutzt, um die Gruppen auseinanderzuhalten und Distanz zwischen ihnen zu schaffen, damit keine gemeinsame Gruppe entstehen kann (ebd., 2014, S. 28–30). Denn laut diesen Überzeugungen können Menschen nur einer Kultur angehören und diese kann sich auch nicht verändern (Balibar & Wallerstein, 2014, S. 30).

Der Kulturbegriff ist somit negativ behaftet. Nach Melter (2018, S. 39) bestehen verschiedene Verständnisse von Kultur. Er arbeitet eine neue Begriffsdefinition von Kultur aus, welche unserer Meinung nach anzustreben wäre und in der vorliegenden Arbeit auch so genutzt wird. Kultur sieht er als „ ... soziale Handlungspraxen von Einzelpersonen, die sich einzelnen oder mehreren Gruppen, Ländern und Kontexten zugehörig fühlen können und situativ in bestehenden Machtverhältnissen Entscheidungen treffen“ (Melter, 2018, S. 39). Das bedeutet, dass jede Person selbst entscheidet, welche Kulturen es für sie gibt, welchen Kulturen sie sich selbst zuschreibt und wie sie sich verhält aufgrund dieser selbstgeschriebenen Kulturen.

Laut Balibar und Wallerstein (2014, S. 44) stützt der *Neo-Rassismus* ausserdem das kapitalistische Wirtschaftssystem⁴. Einerseits werden einige Menschen ausgestossen, um die eigene Gruppe zusammenzuhalten, andererseits bedarf es mehr Menschen (als nur die der eigenen Gruppe), die arbeiten. Es wird deshalb auch ausgeschlossenen Personen eine Arbeit angeboten, jedoch zu weniger guten Konditionen als den Personen der eigenen Gruppe (Balibar & Wallerstein, 2014, S. 44). Dies kann aus unserer Sicht direkt mit dem Saisonierstatut verglichen werden, das bis im Jahre 2002 in der

⁴ In kapitalistischen Systemen ist ein vorwiegendes Ziel, dass der Gewinn von Unternehmen und der Nutzen für Konsument*innen steigt. Die beiden Seiten sind voneinander abhängig. Weiter sind die Einkommensverhältnisse stark abhängig von den Marktergebnissen. Ausserdem müssen Lohnarbeiter*innen für einen gewissen Lohn arbeiten, jedoch haben die Erzeugnisse aus der Arbeit gleichzeitig oft einen viel höheren Wert als der erhaltene Lohn. Somit profitieren hier die Unternehmensführer*innen (NE GmbH Brockhaus, o. D.-b).

Schweiz galt (Arlettaz, 2012). Hier wurden sogenannte Gastarbeiter*innen oder Saisonnières und Saisonniers (vorwiegend) aus Italien, Spanien, Portugal und dem ehemaligen Jugoslawien in die Schweiz angeworben, um saisonweise für schweizerische Unternehmen zu arbeiten. Gleichzeitig wurde ihnen kein ganzjähriger Aufenthalt gewährt und ein Familiennachzug war ebenso wenig möglich (Arlettaz, 2012). Die Gastarbeiter*innen hatten also schlechte Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen und wurden nur so lange geduldet, wie sie für die Schweiz profitabel waren. Kulturrassistische Argumentationen unterstützen somit die Interessen der Schweizer Wirtschaft optimal. Die Gastarbeiter*innen unterstützten den Wirtschaftsaufschwung, wurden aber in der Schweiz immer als Fremde gesehen und nicht als Teil der Gesellschaft angenommen. Sie wurden von Firmen und der autochthonen schweizerischen Bevölkerung nur als Arbeitskräfte betrachtet, anstelle von gleichwertigen Menschen, und somit objektiviert.

Ein relevanter Begriff im Zusammenhang mit *Neo-Rassismus* ist der sogenannte *Ethnozentrismus*. Dabei wird die eigene soziale Gruppe als bedeutender bezeichnet als andere Gruppen (NE GmbH Brockhaus, o. D.-a). Laut der Encyclopedia Britannica ist der Begriff Ethnozentrismus jedoch trotzdem abzugrenzen von Rassismen (Takezawa et al., 2024). Die Ethnizität bezieht sich auf kulturelle Merkmale von sozialen Gruppen, beispielsweise die Sprache, die Religion, Lebensweisen, erlernte Verhaltensweisen und vieles mehr. Die Ethnizität hat nicht mit biologischen Merkmalen zu tun und ist wandelbar, was bedeutet, dass Menschen ihre Zugehörigkeit auch verschieben können. Die „Rassen“-Zugehörigkeit hingegen wird an vermeintlich biologische unveränderliche Merkmale geknüpft (Takezawa et al., 2024). Die Ausführungen von Takezawa et al. schliessen aus unserer Sicht an die oben benannte Kulturdefinition von Melter an, welche sehr offen formuliert ist (Takezawa et al., 2024; Melter, 2018, S. 39). Wenn jedoch Personen ein *essentialistisches Kulturverständnis* haben, also davon ausgehen, dass Personen nur einer Kultur zugehörig sein können, kann dies aus unserer Sicht trotzdem Rassismen zur Folge haben (nach Melter, 2018, S. 39). Nach Balibar und Wallerstein (2014, S. 30) wird dies dann dem *Neo-Rassismus* zugeordnet.

4.3 Struktureller Rassismus

Wie bereits erwähnt, werden durch rassistische Markierungen von Personen verschiedene Gruppen gebildet, welche einander untergeordnet werden (vgl. Kapitel 4.1 *Begriffsdefinition*). Nach Hall ist Rassismus eine Ideologie, da rassistische Theorien (rassistisches) Wissen über Personengruppen produzieren und dieses auch mit Macht beziehungsweise mit einem Machtverhältnis verknüpft ist (Hall, 1989, S. 913). Dabei ist ein Ziel dieser Ideologie, Personengruppen in der Gesellschaft „vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen aus[zu]schliessen“ (Hall, 1989, S. 913), was

wiederum durch die rassistische Ideologie gerechtfertigt wird (Hall, 1989, S. 913). Nach El-Mafaalani (2023, S. 14) sind dies vornehmlich wirtschaftliche und kulturelle Ressourcen, welche die privilegierte Gruppe mehrheitlich für sich beansprucht. Somit kann Rassismus als Ausschliessungspraxis gesehen werden (Hall, 1989, S. 913). Rassismus als Ideologie wirkt also in den gesamtgesellschaftlichen Strukturen, was allgemein als *struktureller Rassismus* bezeichnet wird.

Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) des Bundes beschreibt strukturellen Rassismus als „ein gesellschaftliches System von Diskursen, Handlungsmaximen und Normvorstellungen“ (Mugglin et al., 2022, S. 7). Die Fachstelle betont dabei, dass dieses System geschichtlich gewachsen ist und ausserdem einen Einfluss auf die heutige Realität hat. Durch diesen Einfluss bestehen gesamtgesellschaftlich existierende Ungleichbehandlungen von Personen, die rassifiziert werden, weiter fort (ebd., 2022, S. 7). So stellten die Forschenden der FRB in ihrer Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz von 2022 beispielsweise fest, dass Personen aus Ex-Jugoslawien oder der Türkei bei einem Antrag für eine Rente der Invalidenversicherung gegenüber Schweizer*innen benachteiligt werden (FRB, 2023, S. 6). Weiter wirkt *struktureller Rassismus* auch in Bewerbungsverfahren, vor allem bei Positionen mit höheren Bildungsabschlüssen, indem als 'fremd' wahrgenommene Personen deutlich weniger berücksichtigt werden (ebd., 2023, S. 2). Ausserdem hielten sie fest, dass *struktureller Rassismus* fast in allen Lebensbereichen von Individuen wirkungsmächtig ist und die bestehenden Benachteiligungen erhöht (FRB, 2023, S. 1). *Struktureller Rassismus* sichert jedoch nicht nur das Fortbestehen von Ungleichbehandlungen und von den entstandenen Machtverhältnissen, sondern lässt diese auch als berechtigt erscheinen (Rommelspacher, 2011, S. 29). Dies geschieht mittels rassistischen Wissens und der Andersmachung von Personengruppen (vgl. Rommelspacher, 2011, S. 29). Von der FRB befragte Fachpersonen betonten ausserdem, dass *struktureller Rassismus* jeweils die Gesellschaft als Ganzes, aber auch Institutionen und die persönliche Lebensrealität von Einzelpersonen betrifft (Mugglin et al., 2022, S. 7). Um Rassismen zu erfassen, sollte auf erlebte rassistische Diskriminierung von Personen beziehungsweise deren Konsequenzen fokussiert werden, unabhängig von den Intentionen der verursachenden Personen oder Organisationen (Mugglin et al., 2022, S. 19). El-Mafaalani (2023, S. 20) vergleicht dies mit der juristischen Sachlage bei einem Tötungsdelikt. Um festzustellen, dass eine Person durch eine andere getötet wurde, braucht es erst mal keine Information dazu, ob der*die Täter*in dies absichtlich oder unabsichtlich getan hat oder nicht (El-Mafaalani, 2023, S. 20).

4.4 Anti-Schwarzen Rassismus

Gemäss dem Swiss Forum of Migration Studies (SFM) beinhaltet die Definition Anti-Schwarzen Rassismus rassistische Handlungen und Aussagen, die sich gegen Personen richten, die „als schwarz

wahrgenommen [werden] oder sich selbst als schwarz bezeichnen“ (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2017, S. 5). Dies betrifft vorwiegend, jedoch nicht ausschliesslich, Personen, deren Vorfahr*innen vom afrikanischen Kontinent stammen (ebd., 2017, S. 5). Im Kontext der Schweiz betreffe dies beispielsweise auch Tamil*innen, da diese, als sie in den 1980er Jahren als Flüchtlinge in grosser Zahl in die Schweiz kamen, von der Bevölkerung als Schwarz wahrgenommen wurden (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2017, S. 18, 49).

Forschende des SFM führten 2017 im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung eine Studie zu Anti-Schwarzen Rassismus in der Schweiz durch, in welcher 30 Personen zum Thema interviewt wurden (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2017, S. 14). Gemäss dieser Studie ist eine Besonderheit des Anti-Schwarzen Rassismus die Hautfarbe, die unmittelbar wahrgenommen wird und zu einer Markierung führt, noch bevor überhaupt eine (konkrete) Interaktion stattfindet (ebd., 2017, S. 19). Ausserdem beinhalten Rassismen gegen als Schwarz wahrgenommene Personen stärker als bei anderen Gruppen sehr negative Zuschreibungen bis zu Entmenschlichungen, welche auf die Geschichte der Sklaverei und des Kolonialismus zurückgeführt werden können (ebd., 2017, S. 19–20). Spezifisch werden hierzu Beleidigungen und Vergleiche mit Affen erwähnt (ebd., 2017, S. 20). Teils würden auch Bemerkungen zum Körpergeruch gemacht (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2017, S. 20). Gemäss dem Bundesamt für Statistik denken 17% der Schweizer Bevölkerung, dass Stereotypen gegenüber als Schwarz wahrgenommenen Personen zutreffen. (Bundesamt für Statistik, o. D.-b)

4.5 Anti-asiatischer Rassismus

Anti-asiatischer Rassismus trifft Menschen, welchen eine ost- oder südostasiatische Migrationsgeschichte attribuiert wird (humanrights.ch, 2023a). Asiatisch markierte Personen werden oft mit sogenannten *positiven Rassismen* belegt (humanrights.ch, 2023a). Damit ist gemeint, dass den Personen positiv konnotierte Eigenschaften zugeschrieben werden. Wichtig ist dabei, dass trotzdem aufgrund phänotypischer oder anderer Attribute angenommene Fremdzuschreibungen bleiben, welche sich für die betroffenen Personen oft nicht positiv anfühlen (Verein Vo da, 2021). Bei asiatisch gelesenen Personen sind dies oft Attribute wie leistungsstark, anpassungsfähig, bildungseifrig oder auch „... gut integriert ...“ (rive & Ehrich, 2023, S. 18).

Auf der Webseite des Bundes besteht ein Glossar zu Rassismen. Obwohl explizit verschiedene spezifische Rassismen benannt und erklärt werden, ist der Anti-asiatische Rassismus nicht aufgeführt (FRB, 2024b). Die Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus veröffentlichte im Jahr 2022 ihren jährlichen Bericht *Rassismus in der Schweiz*; hier ist der Anti-asiatische Rassismus ebenfalls mit keinem Wort erwähnt (vgl. Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus & Gesellschaft Minderheiten in der Schweiz, o. D.). Im Bericht des SFM zu strukturellem Rassismus werden Rassismen gegen asiatisch

gelesene Personen nur drei Mal benannt (Mugglin et al., 2022), und dies auch nur direkt neben anderen von Rassismen betroffenen Gruppen. Hingegen wird beispielsweise Rassismus gegen Schwarze Personen fast zwanzig Mal genannt, und dies auch oft als einzelne Gruppe (ebd., 2022). Der Anti-asiatische Rassismus wird also viel weniger benannt als Anti-Schwarzen Rassismus. Dies auch im Vergleich zu Antisemitismus, Antimuslimischem Rassismus oder Rassismus gegenüber jesischen Personen, Sinti*zze und Rom*nja (Mugglin et al., 2022).

Ausserdem ist zum Thema Anti-asiatischer Rassismus allgemein wenig Literatur aus der Schweiz zu finden und laut Rive und Ehrlich (2023, S. 9) ist dies auch in Deutschland der Fall. Die „... erste umfangreiche und systematische sozialwissenschaftliche Erhebung zu Anti-asiatischem Rassismus in Deutschland“ (Köhler & Suda, 2023, S. 2) wurde erst 2020 begonnen und erste Ergebnisse wurden 2023 vorgestellt. In der Studie von Köhler und Suda (2023, S. 2) ist zu lesen, dass ein Grund für die Nicht-Thematisierung von Anti-asiatischem Rassismus sein könnte, dass viele positiven Rassismen vorkommen und diese Rassismusform somit 'verharmlost' wird.

4.6 Alltagsrassismen

Implizite Rassismen sind für Personen, die nicht von Rassismen betroffen sind (und sogar von Personen, die von Rassismen betroffen sind), oft keine Rassismen beziehungsweise werden nicht als solche wahrgenommen (Rommelspacher, 2011, S. 31–32). Laut humanrights.ch sind Rassismen, die im Alltag von Betroffenen auftauchen und den Nicht-Betroffenen oft nicht auffallen, Alltagsrassismen (humanrights.ch, 2023b). Dies sind Stereotypisierungen, Stigmatisierungen sowie Zuschreibungs- und Ausschlussmechanismen, die Menschen schon in der Kindheit erlernen und reproduzieren (ebd., 2023b). Zum Alltagsrassismus gehört neben den unbewussten rassistischen Handlungen auch das Unwissen über Privilegien (humanrights.ch, 2023b).

4.6.1 Othering

Das Konzept des *Otherings* ist für die vorliegende Arbeit von grosser Bedeutung, weil es bei Rassismen meist darum geht, eine Abgrenzung zu schaffen von der 'eigenen' Gruppe zu einer definierten 'nicht eigenen' Gruppe (Freuding, 2022, S. 48–49). Dies wird als Othering bezeichnet. Menschen werden verschiedenen Gruppen zugeordnet und die vorhandenen Vorurteile und Stereotypen, welche in einer Gesellschaft vorhanden sind, diesen einzelnen Menschen zugeschrieben. So wird eine Grenze zwischen dem 'Eigenen' und dem 'Anderen' oder wie Freuding schreibt, dem „... Fremden ...“ (Freuding, 2022, S. 47–49) gezogen. Die eigene Gruppe wird gegenüber der anderen als besser definiert, das heisst es findet eine Hierarchisierung der definierten Gruppen statt (Freuding, 2022, S. 48–49).

Ausserdem wird beim *Othering* eine Objektivierung vorgenommen. Verschiedenen Personen, die als fremd oder anders bezeichnet und einer Gruppe zugeordnet werden, werden die gleichen Stereotypen zugeschrieben. Sie werden somit als homogene Gruppe wahrgenommen und nicht als Individuen (Rommelspacher, 2011, S. 29). Personen, welche eine Zuschreibung vornehmen, leiten daraus oft eine Vertretung der gesamten 'Gruppe' ab, das heisst sie erwarten, dass die rassifizierte Person stellvertretend für andere rassifizierte Personen spricht und ihre Aussagen für die gesamte Gruppe gelten (Freuding, 2022, S. 52).

Edward Said beschreibt in seinem Werk *Orientalismus* anschaulich, wie sämtliche Definitionen von Geographie über Kultur und Geschichte ein Menschenwerk sind (Said, 2009, S. 13). Sie werden von Menschen definiert und sind somit auch nur für Menschen, die durch diese Geschichten und Definitionen geprägt sind, so wahrnehmbar. *Othering* ist somit ein Werk des Menschen und kann nur durch den Menschen wieder abgebaut werden. Ausserdem gilt beim *Othering*, dass die jeweils gebildeten Gruppen als Gegensätze definiert werden und sich daher gegenseitig bestimmen, wie Said an der Konstruktion des Okzidents anhand der des Orients beschreibt (Said, 2009, S. 13). Die eigene Gruppe kann somit erst durch die Definition einer anderen und der Abgrenzung von dieser entstehen.

4.6.2 Mikroaggressionen

Mikroaggressionen sind nach Ogette (2023, S. 54–56) subtile rassistische Handlungen gegen PoC. Gemäss Lim (2021, S. 164) handelt es sich dabei um Intendierte sowie unintendierte Aussagen oder nonverbale Botschaften mit diskriminierendem Charakter an Personen, zum Beispiel aufgrund angenommener Ethnizität. Diese Aussagen finden sich oft in Alltagssituationen und sind meist nicht explizit rassistisch, sondern suggerieren der angesprochenen Person ein Fremd-Sein oder eine Nicht-Zugehörigkeit (ebd., 2021, S. 164). Der Begriff Mikroaggressionen entstand in den Vereinigten Staaten von Amerika und gewann aufgrund der Verschiebung von biologischem Rassismus zu Kulturbeziehungsweise *Neo-Rassismus* an Bedeutung (ebd., 2021, S. 164). Dies, da mit dieser Verschiebung auch viele rassistische Handlungen weniger offensichtlich und indirekter wurden (ebd., 2021, S. 164). Ursprünglich bezeichnete der Begriff ausschliesslich diskriminierende Aussagen gegenüber Afroamerikaner*innen (Lim, 2021, S. 164). Ein bekanntes Beispiel für Mikroaggressionen ist die Frage 'Woher kommst du?', auf welche oft folgt 'Aber woher kommst du wirklich?', wenn bei der ersten Antwort für die fragende Person eine Diskrepanz zwischen der wahrgenommenen und genannten Herkunft besteht (Ogette, 2023, S. 55, 98). Damit wird die Zugehörigkeit einer Person zur betreffenden Gesellschaft, beispielsweise der Schweiz, in Frage gestellt und indirekt die Botschaft gesendet, dass die Person nicht Schweizer*in sein kann (Lim, 2021, S. 164).

Weitere Beispiele für Mikroaggressionen sind die Aussage 'Du sprichst aber gut Deutsch' oder wenn Schwarzen Personen beispielsweise attestiert wird, gute Tänzer*innen zu sein (Ogette, 2023, S. 55). Die Wirkung von Mikroaggressionen bei den betroffenen Personen kann mit Mückenstichen verglichen werden (Ogette, 2023, S. 56). Diese sind primär störend, manche sind harmlos, manche können aber auch sehr schmerzhaft sein und vor allem ist es unangenehm, wenn man sehr oft gestochen wird (Fusion Comedy, 2016). Damit soll ausgedrückt werden, dass die negative Wirkung der Aussagen auch in ihrer Gesamtheit liegt. Das verletzende Moment besteht darin, im Alltag immer wieder als 'fremd' markiert zu werden.

Mikroaggressionen können weiter in drei Subkategorien unterteilt werden (Ogette, 2023, S. 55). *Mikro-Angriffe* beinhalten direkte, intendierte rassistische Handlungen wie beispielsweise rassistische Sprache (ebd., 2023, S. 55). *Mikro-Beleidigungen* hingegen sind weniger offensichtliche Abwertungen, hier wäre zum Beispiel *Racial Profiling* zu nennen (ebd., 2023, S. 55). *Mikro-Ausgrenzungen* sind Aussagen oder Handlungen, welche bei den Angesprochenen ein Gefühl der Ausgrenzung auslösen, beispielsweise die Frage nach der Herkunft (Ogette, 2023, S. 55).

4.7 Strategien für den Umgang mit Rassismen

Coping Strategien sind nach Lazarus und Folkman (1984, S. 141) kognitive und/oder handlungsbezogene Verhaltensweisen, welche als Reaktion auf überfordernde oder belastende Situationen gezeigt werden (Lazarus & Folkman, 1984, S. 141). Um Bewältigungsstrategien von rassismusbetroffenen Personen einordnen zu können, werden in der Literatur verschiedene Modelle benutzt. Ein häufig verwendetes Modell ist das Transaktionale Stressmodell von Lazarus (vgl. Utal, 2022; Fröhlicher-Stines & Mennel, 2004). Für die vorliegende Arbeit und die zu analysierenden Interviews erschien uns jedoch das Modell von Mellor (2004) geeigneter. Mellor arbeitet in seiner Studie *Responses to Racism: A Taxonomy of Coping Styles Used by Aboriginal Australians*, auf Basis einer empirischen Forschung, drei Kategorien von Handlungsreaktionen auf Rassismuserfahrungen aus. Diese werden wiederum weiter in Subkategorien unterteilt, um möglichst viele verschiedene Strategien erfassen und einordnen zu können.

Die erste Oberkategorie nennt Mellor den *Schutz des Selbst*. Hier ist der Fokus nicht darauf, die Rassismen anzusprechen und zu beeinflussen, sondern sich selbst davor zu schützen (Mellor, 2004, S. 60–61). Sie beinhaltet eher Vermeidungsstrategien, das Ausweichen, aber auch das Akzeptieren von Rassismen gehört dazu, das heisst manchmal auch Resignation. Zudem fügt Mellor die Suche nach sozialer Unterstützung ebenfalls hier an, beispielsweise der Austausch und auch witzeln mit anderen Betroffenen (ebd., 2004, S. 62), denn dadurch werden die Rassismen ebenfalls nicht direkt angesprochen. Die Umdeutung von Situationen ist ebenfalls ein Schutzmechanismus. Zum Beispiel

wird das Positive in einer Situation hervorgehoben oder eine Person, die diskriminiert, als unwissend, dumm oder bemitleidenswert betrachtet (ebd., 2004, S. 62).

Die zweite Kategorie ist die *Selbstbeherrschung* (ebd., 2004, S. 63). Diese weist viele Ähnlichkeiten mit der ersten Kategorie auf, denn die Rassismen werden auch in dieser nicht direkt angesprochen. Jedoch akzeptieren die Betroffenen die Rassismen nicht und resignieren auch nicht. Das Ignorieren oder das subtile Reagieren ist eine bewusste und überlegte Entscheidung der betroffenen Personen (ebd., 2004, S. 63). So belasten sie sich emotional nicht vom Ereignis, verschwenden keine Energie dafür und müssen auch die Folgen der eigenen Antwort, also die Reaktion des Gegenübers nicht ertragen (ebd., 2004, S. 64).

Die aktivste Kategorie ist die *Konfrontation* mit dem Rassismus, welche einen Wandel der Überzeugungen des Gegenübers zum Ziel hat (ebd., 2004, S. 64). Dies geschieht oft mit Nachfragen bezüglich Haltungen, Überzeugungen und Gründen für die rassistischen Aussagen. Des Weiteren auch durch das Vermitteln von Informationen über Rassismen und Stereotypen (ebd., 2004, S. 64–65). Mellor zählt hier ausserdem die Benennung und Stolz über die eigene Zugehörigkeit dazu (ebd., 2004, S. 65). Um gegen Rassismen vorzugehen, ist eine weitere Strategie, die Kontrolle über die Situation zu erlangen, beispielsweise indem Betroffene anderen zuvorkommen und Aussagen ins Lächerliche ziehen. Zudem gehört der Einbezug von externen Stellen (zum Beispiel Antidiskriminierungsstellen) und unterstützenden Personen (zum Beispiel die Eltern) zur *Konfrontation*, da hier anstelle der betroffenen Person andere eingreifen und etwas unternehmen (Mellor, 2004, S. 65).

Empirischer Teil

5 Methodisches Vorgehen

5.1 Exkurs: persönliche Positionierung und Critical Whiteness

„Die Befürworter[*innen] der kritischen Weißseinsforschung argumentieren meines Erachtens überzeugend dafür, dass es in einer seit Jahrhunderten rassistisch hierarchisierten Welt anmaßend und realitätsverweigernd ist, so zu tun, als wäre es gesellschaftlich gesehen irrelevant, in was für eine Haut man hineingeboren wurde.“ (Hyatt, 2015)

Dieses Zitat von Millay Hyatt bringt für uns auf den Punkt, weshalb wir uns in unserer Bachelor-Thesis mit Rassismuserfahrungen auseinandersetzen wollen, obwohl wir beide *weisse* Personen, und somit nicht von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Wir beide sind als *weisse* Personen in der Schweiz geboren und aufgewachsen. Wir können nicht nachfühlen, wie es ist, Rassismen und rassistische Diskriminierung zu erfahren, sondern nur aus der Perspektive von *weissen* Personen sprechen. Ausserdem wurden wir in einem von Rassismus geprägten System sozialisiert, was dazu führt, dass wir uns teilweise rassistische Denkweisen angeeignet haben und reproduzieren. Dies passiert meist unbewusst, beispielsweise aufgrund von Unwissen über bestimmte Diskriminierungsformen und diskriminierende Praxen. Deshalb ist es uns wichtig, uns mit Rassismen und *Critical Whiteness* zu beschäftigen. Einige Erkenntnisse davon werden hier erläutert.

Critical Whiteness ist eine Forschungsrichtung, in der sich *weisse* Personen mit ihrem *weiss*-Sein sowie ihren Privilegien kritisch auseinandersetzen (Dietze, 2006, S. 219–223). Sie entstand als Reaktion *weisser* Feministinnen auf strukturellen Rassismus (Tißberger et al., 2006, S. 7). Es geht hier darum, die eigene Position zu verstehen und im Weiteren um den Abbau von gelernten (rassistischen) Denk- und Handlungsmustern. Im Zusammenhang mit Critical Whiteness möchten wir hier noch auf den Begriff *White Fragility* eingehen. Der Begriff wurde von der Autorin Robin DiAngelo geprägt und bedeutet laut DiAngelo, dass *weisse* Personen oft mit Verletzlichkeit reagieren, wenn ihnen vorgeworfen wird, dass sie eine rassistische Aussage oder Handlung getätigt haben (DiAngelo, 2021, S. 26). Denn oft wird von *weissen* Personen bei solchen Konfrontationen eine Abwehrhaltung eingenommen und die eigenen werden Rassismen negiert (DiAngelo, 2021, S. 26; Ogette, 2023, S. 28). Laut DiAngelo kommt es zu dieser Reaktion, weil viele *weisse* Menschen der Überzeugung sind, dass nur 'schlechte' Menschen Rassismen reproduzieren (DiAngelo, 2021, S. 28). Das System, das dahintersteht und das auch ihre Sozialisation geprägt hat, blenden sie aus (DiAngelo, 2021, S. 28). Mit Blick auf *White Fragility* ist uns wichtig, mit dieser Bachelor-Thesis auch unsere persönlichen Rassismen und Reaktionen auf Rassifizierungen zu reflektieren. Mit der vorliegenden Arbeit möchten wir uns mit unserem *weiss*-Sein sowie unserem vorhandenen Wissen zu Rassismen auseinandersetzen, dies hinterfragen und durch

neue Erkenntnisse ersetzen und erweitern. Weiter möchten wir dies in Bezug auf unsere Praxis in der Sozialen Arbeit ausweiten. Ein persönliches Ziel dieser Arbeit ist, Erzählungen von nicht-*weisen* Sozialarbeiter*innen Raum zu geben und mithilfe ihrer Perspektive verschiedene rassismuskritische Handlungsmöglichkeiten für uns als *weisse* Sozialarbeiter*innen auszuarbeiten. Dabei ist uns bewusst, dass mit dem Schreiben über Rassismus auch eine gewisse Reproduktion von rassistischem Wissen einhergeht. Wir haben uns dennoch dafür entschieden, da erst durch die Auseinandersetzung mit Rassismus neue Erkenntnisse in den Diskurs einfließen können. Um es in den Worten von El-Mafaalani wiederzugeben:

„Wer nicht rassistisch sein möchte, muss sich mit Rassismus auseinandersetzen, darüber sprechen und aktiv werden. Niemand muss sich rechtfertigen, dass er oder sie rassistisch denkt und handelt, sondern nur, wenn sie oder er nichts daran ändert. Ändern bedeutet Thematisieren. Daher gehört ... das Bewusstsein dazu, dass man Rassismus thematisieren muss, man aber auch durch diese Thematisierung den Rassismus reproduziert. Die Thematisierung ist also in sich widersprüchlich, aber notwendig.“ (El-Mafaalani, 2023, S. 143).

5.2 Auswahl und Begründung der Methodik

Für die Bearbeitung der Forschungsfrage wurde die Erarbeitung eines empirischen Teils gewählt. Als *weisse* Studierende erschien es uns wichtig, nicht nur aus unserer Perspektive über Rassismen beziehungsweise Diskriminierung zu schreiben, sondern die Perspektive von Betroffenen in unsere Arbeit miteinzubeziehen. Im Folgenden werden die einzelnen Methoden vorgestellt, die in der vorliegenden Arbeit für den empirischen Teil genutzt wurden.

5.2.1 Feldzugang

In der eigenen Praxis und im Studium wurde den Verfasserinnen dieser Arbeit von anderen (angehenden) Sozialarbeitenden von persönlichen Diskriminierungserfahrungen erzählt. Diese hatten zum grössten Teil eine sri-lankisch tamilische Migrationsgeschichte, was unseren Fokus auf diese Bevölkerungsgruppe lenkte. Ausserdem wurde die Tatsache als sehr interessant erachtet, dass Personen mit tamilischer Migrationsgeschichte potenziell von zwei sehr unterschiedlichen Rassismusformen, dem Anti-asiatischen (siehe Kapitel 4.5 *Anti-asiatischer Rassismus*) und dem Anti-Schwarzen Rassismus (siehe Kapitel 4.4 *Anti-Schwarzen Rassismus*) betroffen sind.

Um Interviewpartner*innen zu finden, wurden auf zwei verschiedenen Wegen Anfragen gemacht. In einem ersten Schritt wurde in mehreren Institutionen aus unterschiedlichen Feldern der Sozialen Arbeit angefragt, ob Sozialarbeiter*innen interessiert wären, sich für ein Interview zur Verfügung zu

stellen. Dabei wurde versucht, möglichst diverse Institutionen anzuschreiben, so beispielsweise Sozialdienste wie auch Jugendarbeitsstellen. Diese Anfragen erfolgten in Form einer E-Mail an die Institutionen. Mit diesem Vorgehen fanden wir zwei Personen, welche sich zu einem Interview bereit erklärten. Eine dritte Person, die wir bereits zuvor flüchtig gekannt hatten, fragten wir direkt an, da wir diese gerne als Interviewpartner*in gewinnen wollten. Glücklicherweise war auch sie bereit, uns ein Interview zu geben. Da wir aufgrund der geplanten Interviewdauer (etwa eine Stunde) nicht mehr als drei Interviews führen wollten, konnte die Suche nach Interviewpartner*innen daraufhin beendet werden.

5.2.2 Interviews

Für die Interviewdurchführung wurde das narrative Leitfadeninterview nach Genau (2021) gewählt, um den Interviewpartner*innen Raum zu lassen für ihre eigene Perspektive und für persönliche Erzählungsschwerpunkte. Interviews können nach Genau, je nachdem was erforscht wird, unterschiedlich strukturiert sein (Genau, 2021). Es bestehen die strukturierten Interviews, bei welchen vor der Durchführung alle zu stellenden Fragen sowie die deren Abfolge bestimmt werden und das Gespräch auch ohne Abweichung nach diesen durchgeführt wird. Weiter gibt es das unstrukturierte Interview. Hier werden zuvor keine Fragen formuliert, sondern es wird ad hoc im Interview bestimmt, was gefragt wird und in welche Richtung das Interview geht.

Das semistrukturierte Interview (Leitfadeninterview), für welches wir uns entschieden haben, ist eine Zwischenform der beiden anderen. Wie beim strukturierten Interview werden im Voraus Fragen vorbereitet und geordnet, bei der Durchführung steht jedoch ein Spielraum offen. Die Interviewten sind frei in der Erzählung und auch die Interviewenden können je nach Gesprächssituation Fragen umformulieren, weglassen oder neue einbringen. Bei der Vorbereitung der Fragen wird vorerst eine offene Einstiegsfrage formuliert, um das Interview zu beginnen. In einem zweiten Schritt wird ein Fragekatalog erstellt, der alle Themenbereiche beinhaltet, die für die Beantwortung der Fragestellung interessant und relevant erscheinen. Des Weiteren werden zusätzliche Fragen notiert, um das Gespräch am Laufen zu halten, wenn es längere Pausen geben sollte, wie beispielsweise 'Kannst du dazu noch ein Beispiel nennen?'. Am Schluss sollte ebenfalls bewusst eine Frage gewählt werden, die das Interview beenden soll (Genau, 2021). Bei unserem Leitfaden entschieden wir uns, die erste Frage möglichst offen und breit zu formulieren, um die Befragten anzuregen von sich selbst zu erzählen. Dies hatte zum Ziel, die Erlebnisse und Sichtweisen der Betroffenen möglichst unbeeinflusst von unseren Ideen und Vorannahmen zum Thema zu hören. Unser Erzählstimulus war folgender:

„Wie du ja weißt, interessieren wir uns für die Diskriminierungserfahrungen von Sozialarbeitenden mit sri-lankisch tamilischer Migrationsgeschichte. Kannst du uns von deinen

Erfahrungen aus deinem Arbeitsalltag erzählen? Du kannst alles erzählen, was dir dazu in den Sinn kommt. Es gibt kein "richtig" oder "falsch". Alles, was für dich wichtig ist, ist auch für uns wichtig. Du kannst anfangen, wo du möchtest und wir hören einfach mal zu." (Anhang 4, S. 30)

So sollte den Interviewten offenstehen, wo und wie sie beginnen wollten und ob sie von mehreren Themen und verschiedenen Situationen erzählen wollten. Nach der ersten Frage formulierten wir optionale Nachfragen, die wir in Themenbereiche ordneten, welche uns für die Beantwortung der Fragestellung relevant erschienen. Dies sind *Team*, *Klient*innen*, *Gefühlsebene/Persönliche Wahrnehmung*, *Persönliche Handlungsebene* und *Allgemeiner Umgang*. Da wir hofften, bei der Beantwortung der ersten Frage schon viele Informationen zu diesen Themen zu erhalten, waren diese Fragen nur als Gedankenstützen gedacht, falls die Themen noch nicht angesprochen worden wären. Wir formulierten zudem noch unspezifische Nachfragen, um die Personen in ihrem Erzählfluss zu unterstützen und mehr über einzelne Erzählungen zu erfahren. Ausserdem stellten wir nach Beendigung der Aufnahme eine letzte Frage, um ein Feedback zu unserer Arbeit und zum Interviewsetting einzuholen. „Kannst du uns vielleicht noch ein allgemeines Feedback geben? Wie war das Interview für dich? Wie waren die Fragen für dich? Das Setting?“ (Anhang 4, S. 31). Den Tipp dies zu fragen, erhielten wir von einer PoC-Kollegin, die (für uns) den Leitfaden durchlas, um ihn auf für sie als diskriminierend, rassistisch oder unangenehm wahrgenommene Aussagen zu überprüfen.

Die Interviews wurden in Schweizerdeutsch geführt, um eine möglichst angenehme Atmosphäre für die Interviewpartner*innen zu gestalten. Dies sollte dazu beitragen, dass sie sich wohler fühlen und es einfacher würde, beispielsweise Gefühle oder belastende Situationen auszudrücken und zu schildern. Bei einem emotionalen und belastenden Thema wie Rassismus schien uns dies von grosser Wichtigkeit. Die Interviews wurden als Audio aufgenommen, um sie in einem nächsten Schritt transkribieren zu können.

5.2.3 Transkription

Um die Interviews zu transkribieren, nutzten wir in einem ersten Schritt das Programm noScribe (vgl. <https://github.com/kaixxx/noScribe/tree/main?tab=readme-ov-file#readme>), welches uns von unserer Dozentin empfohlen worden war. Dies ist ein KI gestütztes Programm, welches Audioaufnahmen automatisch transkribiert und Audioaufnahmen in Schweizerdeutsch bis zu einem gewissen Grad versteht. Da die Transkripte von noScribe trotzdem noch einiges an Überarbeitung benötigten, wurde in einem zweiten Schritt mit GoTranscript (vgl. <https://gotranscript.com/transcript-editor>) gearbeitet. Dort kann das Audio der Interviews sowie der in noScribe generierte Text eingefügt und überarbeitet werden. GoTranscript verfügt über Schnelligkeitsregulation des Audios sowie über

eine Stopp-Funktion, welche das Audio automatisch pausiert während des Schreibens und Korrigierens des Textes. Dies erleichterte uns die Überarbeitung des Transkripts.

Für die einfachere Lesbarkeit des Transkripts wählten wir für die Bearbeitung das *Inhaltlich-semantiche* Transkriptionssystem nach Dresing und Pehl (2018, S. 21–22, 24–25). Nach diesen Regeln wird das Interview wörtlich transkribiert, jedoch an vielen Stellen 'geebnet', beispielsweise werden Wortdoppelungen, die nicht zur bewussten Betonung einer Aussage genutzt werden, weggelassen. Mit diesem Transkriptionssystem konnten die Interviews für die Codierung und Analyse ideal bearbeitet werden.

5.2.4 Codierung und Analyse

Für die Codierung sowie die Analyse der Interviews wurde das Vorgehen nach Kuckartz und Rädiker (2022) gewählt. Um überhaupt Codes⁵ bilden zu können, nennen sie vorerst verschiedene Arten von Codes. Diese sind zu beachten, bevor die Kategorien überhaupt gebildet werden. Sie definieren sieben Arten von Kategorien (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 56–57).

Fakten sind objektive Tatsachen (ebd., 2022, S. 56), *Thematische Kategorien* beinhalten Themen und Diskussionsstränge und bei den *Evaluativen skalierenden Kategorien* werden bereits codierte Stellen ein zweites Mal codiert mit verschiedenen Graden oder Stärken der vorherigen Codierung (beispielsweise Befürwortung und Ablehnung). Weiter gibt es die *analytische Kategorie*, welche meist erst im Verlauf der Codierung auftaucht und spezifischer ist als zum Beispiel die Fakten. Denn diese entsteht aus der Kombination von mehreren schon vorhandenen Kategorien und beinhaltet schon gewisse (analysierte) Erkenntnisse aus den Interviews. Die *theoretischen Kategorien* beinhalten schon bestehende Theorien, die auf Teile der Interviews zutreffen. Bei *natürlichen Kategorien* werden aussagekräftige Begriffe von Interviewpartner*innen benutzt, welche Teile des Interviews bestimmen und die *formalen Kategorien* meinen die (nicht inhaltsgebundenen) Informationen zum Interview selbst, beispielsweise die Zeitangaben (ebd., 2022, S. 56–57).

Wir entschieden uns, keine Fakten-Codes zu erstellen, da es in den geführten Interviews darum ging, wie sich Personen fühlen und was sie erleben. Evaluativ skalierende Kategorien erstellten wir ebenfalls nicht, jedoch wurde die Möglichkeit in Betracht gezogen, Aussagen in der weiteren Analyse zu skalieren. Im Interview wurden zudem keine bezeichnenden Worte gefunden, die sich für eine Kategorie eignen würden, deshalb sind auch keine natürlichen Kategorien entstanden. Bewusst wurden ausserdem keine formalen Kategorien gebildet, da es für die Forschungsfrage irrelevant ist,

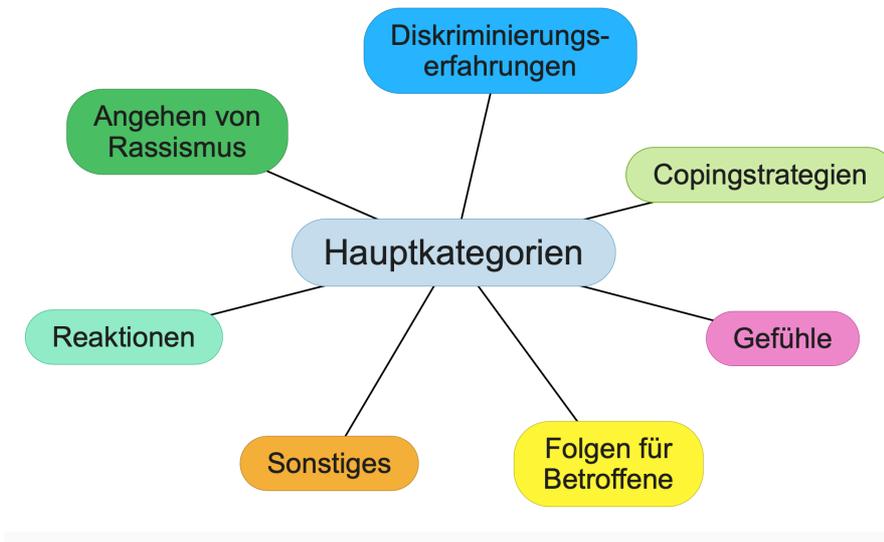
⁵ Die Begriffe Code und Kategorie werden in der vorliegenden Arbeit als Synonyme verwendet.

wie lange das Interview dauert oder wo es stattfindet. Mithilfe der anderen Bereiche, wie dem thematischen, analytischen und theoretischen, wurden verschiedene Kategorien gebildet.

Zu den beschriebenen Kategorien gibt es *Ordnungskategorien*, mit diesen werden die oben benannten Kategorienarten strukturiert. Teilweise können diese dann bei der Auswertung als Übertitel genutzt werden (ebd., 2022, S. 57). Die Verbindung der gefundenen Hauptkategorien zueinander beschreiben Kuckartz und Rädiker als *Kategoriensysteme* (ebd., 2022, S. 61–62). Von diesen gibt es drei verschiedene. Laut Kuckartz und Rädiker ist das am meisten angewendete das *Hierarchische System*, welches auch für die vorliegende Arbeit ausgewählt wurde (ebd., 2022, S. 62–63). Beim *Hierarchischen System* werden zu den verschiedenen Oberkategorien jeweils spezifischere Unterkategorien erstellt und in ein Stufensystem eingeordnet. In diesem System können mehr als zwei Ebenen gebildet werden, das heisst neben den Ober- und Subkategorien sind Unterkategorien von Subkategorien möglich (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 61–62).

Bei der Kategorisierung geht es nach Kuckartz und Rädiker (2022, S. 63) darum, Kategorien zu finden, um die Informationen aus den Interviews zu bündeln und damit die Fragestellung beantworten zu können. Die Kategorien müssen daher eine gewisse Verbindung zur Forschungsfrage haben. Für die Kategorienbildung steht somit die Fragestellung im Mittelpunkt. Es ist also wichtig, alle Aspekte der Fragestellung zu erfassen. Weiter ist eine Rubrik *Sonstiges* notwendig, sodass vermeintliche Einzelthemenbereiche erfasst werden können. Falls mehrere, ähnliche Themen in *Sonstiges* enthalten sind, kann aus diesen eine neue Kategorie gebildet werden (ebd., 2022, S. 63). Für die Ausarbeitung der Kategorien ist es nach Kuckartz und Rädiker relevant, nebst der Fragestellung auch mögliche Hypothesen einzubeziehen, die schon bei der Interviewführung gebildet wurden (ebd., 2022, S. 70). Überdies ist festzulegen, wie stark mit den Kategorien von der Theorie oder Empirie ausgegangen werden sollte. Dies wird dann als deduktives Vorgehen (Theorie) oder als induktives Vorgehen (Empirie) (ebd., 2022, S. 71) bezeichnet. Bei der deduktiven Arbeit wird eine Theorie oder vorhandene Hypothese genommen und nach Textstellen gesucht, die diese in der Praxis aufzeigt. Bei der induktiven Methode werden auf Grundlage der erhobenen Daten eigene Zusammenhänge und Hypothesen erstellt (ebd., 2022, S. 71).

In der vorliegenden Arbeit wird eine kombinierte Form dieser beiden verwendet. Für die Bildung der Hauptkategorien wurde ein deduktives Verfahren anhand der Forschungsfrage und des Interviewleitfadens gewählt. Während des Codierens wurden induktiv nach und nach Subkategorien zu den Hauptkategorien gebildet (vgl. Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 76, 102). Für die erste Codierung der Interviews wurden die unten abgebildeten Hauptkategorien deduktiv aus der Fragestellung abgeleitet (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1*Erste Bildung der Hauptkategorien*

Um die Codierung zu vereinfachen, wurde mit der Software MAXQDA gearbeitet (vgl. <https://www.maxqda.com/de/>). Dieses Programm unterstützt unter anderem das Codieren von Interviewtranskriptionen. Es besteht die Möglichkeit ein Codesystem zu erstellen. Daraufhin kann der Text einfach und praktisch mit den jeweiligen Codes versehen werden. Ausserdem kann das Programm für die Auswertung genutzt werden, da die Textsegmente von einzelnen Codes angezeigt sowie verglichen werden können. Ebenso besteht die Möglichkeit, verschiedene Diagramme, Mindmaps oder Ähnliches zu erstellen.

Nach dem Codierungsprozess beginnt die Analyse der codierten Textstellen. Bei der Analyse und Darstellung der Ergebnisse wählten wir ebenfalls ein Vorgehen nach Kuckartz und Rädiker (qualitative Inhaltsanalyse), wobei die definierten Kategorien und die einzelnen Interviews miteinander verglichen und kombiniert werden (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 108–109). Ausserdem wird jeweils eine Zusammenfassung von den einzelnen Interviews sowie von den einzelnen definierten Kategorien erstellt (ebd., 2022, S. 109). Vor Beginn der Analyse ist überdies relevant, sich nochmals die Forschungsfrage vor Augen zu führen sowie die Ziele der Arbeit (ebd., 2022, S. 118). Für die Ergebnisdarstellung werden vorerst die Hauptkategorien dargestellt und bei Bedarf darauffolgend die Subkategorien (ebd., 2022, S. 148–149). Je nach Menge von codierten Segmenten werden Subkategorien, die derselben Hauptkategorie angehören, genauer betrachtet, beispielsweise wie oft eine Subkategorie gegenüber einer anderen vorkommt und wie viel Interviewteile sie einnimmt (ebd., 2022, S. 149). Ein Vergleich zwischen den gebildeten Hauptkategorien ist ebenfalls möglich, je nach Arten von Kategorien jedoch weniger hilfreich (ebd., 2022, S. 149). Kuckartz und Rädiker weisen ausserdem darauf hin, dass die Interviews darauf untersucht werden können, welche Textsegmente

mehrfach codiert wurden und welche Codes öfters gemeinsam im selben (Text)Segment erscheinen (ebd., 2022, S. 150). Zudem besteht die Möglichkeit, die jeweiligen gesamten Interviews miteinander zu vergleichen oder ein einzelnes genauer zu betrachten (ebd., 2022, S. 150–153). Bei der anschliessenden Dokumentation dieser Analyseschritte sind laut Kuckartz und Rädiker Bilder und Schemas, die die Ergebnisse visuell darstellen, ein wichtiger Bestandteil (ebd., 2022, S. 153–154). Während der gesamten Codierung sowie der Analyse ist es nach Kuckartz und Rädiker zudem hilfreich und empfehlenswert Memos anzufertigen. Dies sind beispielsweise Notizen von möglichen Zusammenhängen, Erkenntnissen, Ergebnissen und Vorschlägen für nächste Schritte (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 123).

6 Empirische Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Interviews dargestellt. Hierzu werden vorerst die einzelnen Interviews jeweils kurz zusammengefasst. Anschliessend werden die bei der Codierung gebildeten Codes und die Aussagen der Interviewten dazu beschrieben. Die Ergebnisse aus den Interviews werden daraufhin mit der Theorie verknüpft und Erkenntnisse daraus vorgestellt.

6.1 Kurzzusammenfassungen der Interviews

In den folgenden Zusammenfassungen werden die drei geführten Interviews in einer Kurzfassung wiedergegeben und wichtige Aussagen hervorgehoben. Die drei Texte beruhen der Reihe nach auf dem Anhang 1 (Interview Elif), dem Anhang 2 (Interview Arin) und dem Anhang 3 (Interview Omara). Die interviewten Personen sind Elif, Arin und Omara⁶. Elif ist seit ca. vier Jahren ausgebildete Sozialarbeiterin und arbeitet im Bereich der öffentlichen Dienste. Arin ist Sozialarbeiter und arbeitet im Bereich der offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie im Asylwesen. Er hat vor einem Jahr sein Studium abgeschlossen. Omara ist Sozialarbeiterin im Bereich Kindes- und Erwachsenenschutz und seit mehreren Jahren ausgebildet tätig.

Interview 1

Elif erzählt, dass sie schon früh erste Diskriminierungserfahrungen machte und sich durch diese das eigene Selbstwertgefühl veränderte. Diese Erfahrungen hatten einen grossen Einfluss auf sie, lösten Traurigkeit aus und verletzten sie. Um sich selbst mit Kritik am Gegenüber nicht in eine vulnerable Position zu bringen, lernte sie für sich eher ruhig zu sein. Als sie ihre Lehre begann, war die eigene

⁶ Die Namen wurden zur Anonymisierung geändert.

Anpassung und Unterordnung ein grosses Thema, sie hatte das Gefühl, dies wäre notwendig. Als Veränderungspunkt wurde der Studiums-Beginn genannt. In dieser Zeit konnte sie viele theoretische Grundlagen zu Rassismen und Diskriminierung kennenlernen und im Praktikum des Studiums Erfahrungen sammeln. In dieser Zeit war zudem relevant, dass sie eine Studiumskollegin hatte welche ebenfalls Rassismuserfahrungen machte. Der Austausch mit dieser Person war eine grosse Erleichterung und Hilfe für die Verarbeitung der erlebten Rassismen und das erlernte theoretische Grundlagenwissen zu Rassismen half die Ereignisse einzuordnen. Nach dem Studium erhielt Elif, laut eigener Aussage, vermutlich aufgrund der eigenen Migrationsgeschichte einen Job. Bei der Arbeit wurde sie als aussergewöhnlich, als „ ... eine Sensation ... “ (Interview Elif, Zeile 92) betrachtet. Sie erzählt von einigen wenigen Erlebnissen bei der Arbeit, in der sie Rassismen angesprochen hatte. Einmal war die Reaktion, dass das Gegenüber dies als Angriff sah und Widerstand zeigte, ein anderes Mal wurde die Kritik vom Team überhört. Die Konfrontation benötige überdies immer viel Energie und wenn ein Gegenüber nicht offen scheint, lohnt es sich nach Aussage von Elif nicht dies anzugehen und die Energie dafür aufzuwenden.

In diesem Interview wird zudem hervorgehoben, dass Personen (im Team, aber auch Klient*innen) oft Geschichten erzählen von Tamil*innen, wenn sie Elif kennenlernen. Daraus entstand für sie ein Gefühl von eigener Unsichtbarkeit und Desinteresse des Gegenübers an ihr selbst. Zudem werden oft positive Stereotypen zu Tamil*innen genannt. Bei Rassismuserfahrungen verspürt Elif manchmal eine Lähmung und Sprachlosigkeit oder es kommt ein komisches Gefühl auf. Für den Austausch zu Erfahrungen nutzt sie oft das Gespräch mit anderen betroffenen Personen, privat sowie bei der Arbeit, weil in diesem Kontext ein unausgesprochenes Verständnis vorhanden ist. Überdies ist sie sich bewusst, dass sie auch selbst Rassismen reproduziert. Sie zeigt sich auch versöhnlich und umsichtig mit Personen, die Rassismen reproduzieren, jedoch nur, wenn sie auch interessiert und aufgeschlossen sind ihr zuzuhören. Wichtig ist Elif, dass bei rassistischen Situationen alle Personen Verständnis zeigen. Persönlich wünscht sie sich zudem, dass ihr von nichtbetroffenen Personen eine gewisse Definitionsmacht überlassen wird, um selbst über rassistische Situationen und Sprache informieren zu können. Bei der Arbeit wünscht sich Elif eine sensibilisiertere Selbstreflexion und diskriminierungsfreie Psychohygiene (siehe Interview Elif).

Interview 2

Die zweite interviewte Person, Arin, erzählt zu Beginn von seinem ersten Praktikum während der Ausbildung zum Sozialarbeiter. In diesem kam es zu mehreren rassistischen Vorfällen und Klient*innen haben oftmals rassistische Sprüche oder Nachfragen an die Person gestellt. Arin führt dies darauf zurück, dass die Klient*innen auf dem Land lebten und bisher wenig Kontakt mit Schwarzen Personen hatten. Auch reagierte ein Jugendlicher einmal mit Gewalt auf ein Plakat der Black Lives Matter

Bewegung, worauf er nach dem Grund für das Verhalten fragte. In dieser Arbeitsstelle hat sich Arin bezüglich Rassismuserfahrungen nur einer anderen Person anvertrauen können, alle anderen Teamkolleg*innen haben an seiner Wahrnehmung gezweifelt. Er erzählt zudem, dass er Rassismuserfahrungen während des Praktikums meist gar nicht ansprach und für sich behielt. Dies führte wiederum zu negativen Gefühlen bezüglich einzelner Klient*innen. Die Rassismuserfahrungen wurden von ihm nicht als schlimm wahrgenommen, allerdings lösten sie ein Gefühl des Unwillkommen-Seins aus. Dies waren für Arin die ersten Arbeitserfahrungen in der Sozialen Arbeit. Er fügt an, dass er im Nachhinein denke, dass er gerne auf rassistische Äusserungen reagiert und diese angesprochen hätte. Bei der ersten Arbeitsstelle nach der Ausbildung zum Sozialarbeiter erlebte er gegenteilige Erfahrungen. Im Team sowie unter den Klient*innen gibt es viele Personen mit Migrationsgeschichte. Das Team verarbeitet Rassismuserfahrungen, indem darüber gesprochen wird oder Situationen humorvoll aufgenommen werden. Weiter erzählt er, dass seine Chefin ebenfalls sehr sensibel auf das Thema ist. Allerdings erlebte er auch an dieser Arbeitsstelle Rassismen, als er an einer Gremiumssitzung mit der Klientel verwechselt wurde. Zudem wurden in der Stellenausschreibung für diese Arbeitsstelle Personen mit Migrationsgeschichte gesucht, was von ihm als *positiver Rassismus* wahrgenommen wurde. Arin erzählt, dass er seine Vorgesetzten auf diesen Umstand angesprochen hat und seine Kritik gehört wurde. In seiner Organisation gibt es keine spezifischen Gefässe, um Rassismen zu thematisieren. Für ihn ist das in Ordnung, da er Rassismuserfahrungen im Team ansprechen und verarbeiten kann. Arin erzählt, dass er momentan zusätzlich in einer zweiten Arbeitsstelle tätig ist. Auch dort arbeiten im Team andere Personen mit Migrationsgeschichte. In dieser Organisation werden Erfahrungen ebenfalls im Team geteilt und oftmals mit Humor verarbeitet. Er bringt an, dass an dieser Arbeitsstelle ein spezifisches Gefäss eine positive Wirkung hätte, allgemein jedoch die Zeit für solche Räume fehle. Daher ist ihm der Austausch im Team besonders wichtig. Weiter äussert er, dass Klient*innen manchmal an seiner Kompetenz zweifeln, was er aber nicht eindeutig auf seine Hautpigmentierung zurückführen kann.

Als Gefühle bei Rassismuserfahrungen nennt Arin, unwillkommen zu sein, anders zu sein und auch Hass. Der Hass verfliegt jedoch, wenn er daran denkt, dass es viele Personen gibt, die nicht so agieren und sich anders äussern. Er erzählt, dass er bisher noch nie direkt auf rassistische Aussagen reagieren konnte. Allerdings wünscht er sich, Rassismen in der Situation selbst direkt ansprechen zu können und stört sich meist an seinem eigenen Verhalten. Weiter erzählt Arin, dass er früher nicht über Rassismen gesprochen habe und dies nun anders sei. Er spreche mit Kolleg*innen oder mit Teamkolleg*innen darüber. Dies helfe, um Erfahrungen zu verarbeiten. Arin wünscht sich von anderen, dass Rassismen wahrgenommen werden und auf diese reagiert wird. Dies sollte jedoch nicht bevormundend für Betroffene sein. Arin betont zudem den Unterschied zwischen Interesse an anderen Kulturen und Rassismen (siehe Interview Arin).

Interview 3

Omara erzählt, dass sie Rassismuserfahrungen je nach Tag und Situation unterschiedlich wahrnimmt und verarbeitet. Die gleiche Aussage kann sie an einem Tag nicht stören, an einem anderen jedoch sehr. Auch wenn sie es sich vornimmt, kann sie nie auf die gleiche Art auf Rassismen reagieren. Oft hört sie die Frage nach ihrer Herkunft, deren Antwort vom Gegenüber auch nicht immer akzeptiert wird. Rassistische Äusserungen kommen sowohl von Klient*innen wie auch von ihrem Team. Im Team sind dies gemäss Omara vorwiegend gut gemeinte Aussagen, bei denen die Personen nicht bemerken, dass sie verletzend sind. Allgemein nimmt ihr Team Rassismen wahr, beispielsweise bemerken sie, wenn ihre Klient*innen ungerecht behandelt werden, können diese jedoch nicht benennen und einordnen. Sie erzählt, dass auch ihre vorgesetzte Person zwar Verständnis für sie hat, Rassismen jedoch nicht wahrnimmt. Ausserdem wird sie von verschiedenen Seiten mit Stereotypen über Tamil*innen konfrontiert und hat teils den Eindruck, dass andere dies von ihr bestätigt sehen möchten. Diese Stereotypen sind negativ wie auch positiv formuliert und wirken sich manchmal auch vorteilig auf Omara aus. So könne ihre Migrationsgeschichte manchmal positive Auswirkungen auf Arbeitsbeziehungen mit Klient*innen haben. Allerdings kommt es von Seiten der Klient*innen teilweise auch zu direkter Diskriminierung, zum Beispiel wenn Klient*innen gegen Ausländer*innen schimpfen oder wenn ihr ein Klient zur Begrüssung die Hand nicht geben möchte.

Omara beschreibt ausserdem, dass ihr Umgang mit rassistischen Äusserungen von Klient*innen anders ist als von anderen Sozialarbeitenden. Bei Klient*innen stellt sie oft Rückfragen und reagiert eher verständnisvoll. Allerdings gibt es für sie auch dort klare Grenzen, beispielsweise wenn ein*e Klient*in das N*Wort braucht. In diesen Fällen verweist sie darauf, welche Sprache sie sich in einem Gespräch wünscht und was sie für angemessen hält. Teilweise spricht sie Klient*innen auch nicht darauf an, wenn sie das Gefühl hat, dass es in der Situation keinen Sinn macht, wenn die Klient*innen zum Beispiel psychotisch sind. Bei anderen Sozialarbeitenden hingegen fragt Omara direkter nach, warum etwas gesagt oder erklärt wurde, warum ihr eine Aussage problematisch erscheint. Dies tut sie jedoch meist in Einzelgesprächen mit den jeweiligen Personen. In Gruppen, beispielsweise in der Mittagspause, sei es ihr zu unangenehm. Es fällt ihr allgemein schwerer, in Gruppensettings auf rassistische Äusserungen zu reagieren als in Zweiergesprächen. Wenn unerwartet rassistische Äusserungen fallen, reagiert Omara nach eigener Aussage oft eher passiv-aggressiv. Wenn sie auf (mögliche) Rassismen in einer Situation vorbereitet sei, reagiere sie netter und frage eher nach. Teilweise reagiert sie auch nicht auf Rassismen, da sie ihre Energie nicht verschwenden möchte. Bei Rassismuserfahrungen fühlt sie meist Wut, Trauer und Überforderung oder ein unangenehmes Gefühl kommt auf. Auch entsteht manchmal ein Ohnmachtsgefühl. Dieses sei besonders stark, wenn sie es nicht schaffe, in der Situation selbst so zu reagieren, wie sie gerne möchte. Sie fügt an, dass es oft schwer sei aus diesen Gefühlen und aus dem Schock heraus zu reagieren.

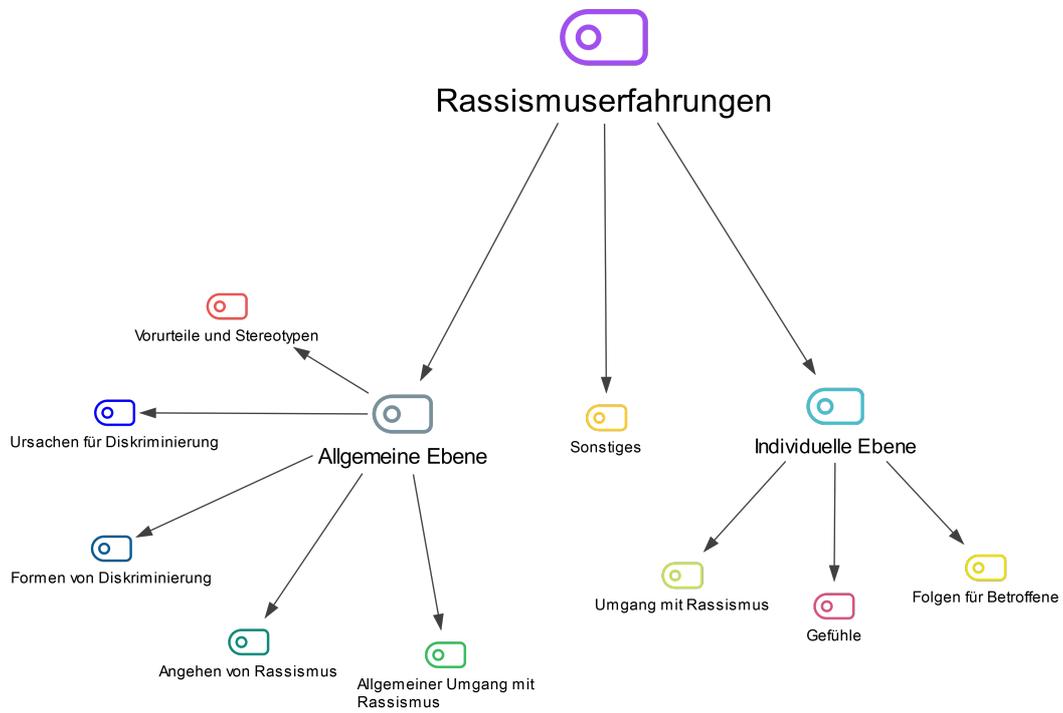
Nach dem Ansprechen von Rassismen stellte Omara mehrmals eine Wirkung beim Gegenüber fest. So änderten Klient*innen ihr Verhalten, nicht nur ihr gegenüber, sondern auch in deren Privatleben. Eine Drittperson, mit welcher sie zu tun hatte, änderte ebenfalls ihr Verhalten Omara gegenüber. Allerdings führte das Ansprechen von Rassismen in einem Fall auch zu einem Kommunikationsabbruch. Im Allgemeinen findet sie es für sich jedoch gut, Rassismen in Situationen direkt anzusprechen. Sie gibt an, dass sich ihr Umgang mit Rassismen über die Zeit hinweg geändert habe. Früher habe sie Vorfälle eher für sich behalten, dies habe sie aber eher an ihrer Wahrnehmung zweifeln lassen. Heute tauscht sie sich mit anderen Betroffenen oder ihrer Familie aus, ausserdem bildet sie sich bezüglich Rassismen weiter, um diese besser zu verstehen. Bei der Arbeit, erzählt Omara, gebe es keine Räume, um Rassismen anzusprechen; allerdings gebe es einige Personen, denen sie sich anvertrauen könne. Andere Personen aus dem Team würden ihre Wahrnehmung eher anzweifeln, daher bespreche sie Rassismen kaum im Team. In der Sozialen Arbeit wünscht sie sich mehr Sensibilisierung zum Thema und meint, dass dies auch in der Ausbildung wichtig wäre. Allerdings sei dies in der Schweiz auch generell von Nöten. Omara wünscht sich zudem, dass Personen, welche Rassismen miterleben, diese aus ihrer Perspektive ansprechen, ohne jedoch für Betroffene zu sprechen oder sich selbst in den Vordergrund zu rücken (siehe Interview Omara).

6.2 Codes

Dieser Abschnitt erläutert die bei der Codierung der Interviews erstellten Kategorien und ihren Inhalt. Als Überthema der Interviews wurde die Kategorie *Rassismuserfahrungen* gewählt. Diese lässt sich wiederum in eine *allgemeine Ebene* und eine *individuelle Ebene* unterteilen. Die *allgemeine Ebene* beinhaltet Aussagen der Interviewten zum Umgang mit Rassismen, erlebten Formen von Rassismus, vermuteten Ursachen für die Diskriminierung sowie Vorschläge zum Angehen von Rassismen. Auf der *individuellen Ebene* werden Aussagen gebündelt betreffend der Gefühle, die bei den Betroffenen durch Rassismuserfahrungen ausgelöst werden, sowie den Reaktionsmustern der Betroffenen und den Folgen, welche Rassismuserfahrungen für sie haben. Die Kategorie *Sonstiges* wurde gebildet, um Aussagen abzubilden, welche aus einer persönlichen Perspektive erwähnenswert erscheinen, jedoch für die Beantwortung der Forschungsfrage nicht relevant sind. In der Abbildung 2 sind alle Oberkategorien abgebildet, die wir für die Codierung erstellt haben.

Abbildung 2

Oberkategorien des Codesystems



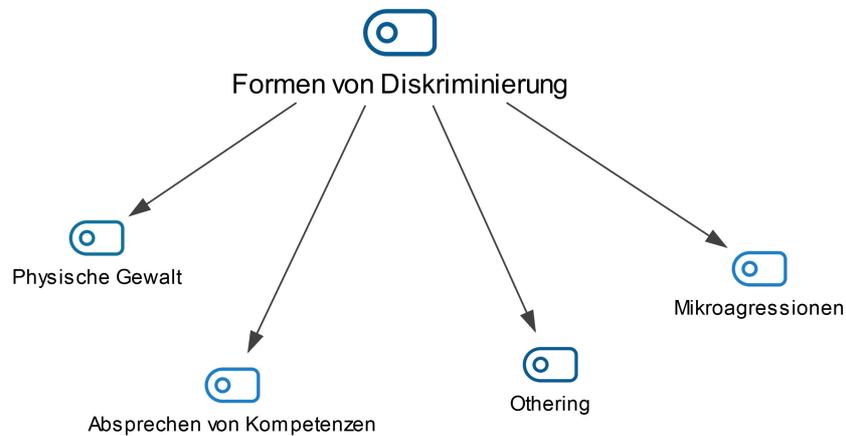
Bemerkung: Generiert mit MAXQDA

6.2.1 Formen von Diskriminierung

In der folgenden Abbildung 3 sind nun unsere erstellten Subkategorien der Oberkategorie *Formen von Diskriminierung* dargelegt.

Abbildung 3

Subkategorien – Formen von Diskriminierung



Bemerkung: Generiert mit MAXQDA

Im Code zu Formen von Rassismus werden verschiedene Aussagen eingeordnet in Othering und Mikroaggressionen. Zudem werden einige weitere Formen wie *struktureller Rassismus* oder *positiver Rassismus* benannt.

Alltagsrassismen werden von Nicht-Betroffenen oft nicht als solche erkannt, wie dies auch an verschiedenen Beispielen der Interviewpartner*innen zu sehen ist (humanrights.ch, 2023b). Konkret bedeutet das, wenn Personen die Betroffenen nach dem Teilen einer Rassismuserfahrung beispielsweise fragen, ob sie sicher seien, dass das jetzt rassistisch gewesen sei oder ob sie die Situation nicht falsch einschätzen würden (Interview Arin, Zeile 59–60, 172; Interview Omara, Zeile 25–27). Sowohl Omara wie auch Arin berichten davon, dass Gefühle, die sie benennen, oft bagatellisiert werden und ihnen damit die Kompetenz abgesprochen wird die Situation für sich einschätzen zu können (Interview Arin, Zeile 60; Interview Omara, Zeile 64–68). Sätze wie „Bist du sicher, du übertreibst nicht?“ (Interview Arin, Zeile 291) werden von Arin mehrmals betont. Diese Frage erklärt er sich damit, dass die Fragenden „... vielleicht auch noch nie, gar keine Diskriminierungserfahrungen gemacht ...“ (Interview Arin, Zeile 61–62) haben. Beim Ansprechen von Sensibilität der Betroffenen ist dem Gegenüber womöglich nicht bewusst, dass dies verletzend sein kann oder auch welche Privilegien sie selbst haben. Privilegien haben einen Einfluss auf Rassismuserfahrungen. Wenn Personen ihre eigenen Privilegien nicht wahrnehmen, können sich Diskriminierungen ergeben (humanrights.ch, 2023b). Ein fehlendes Bewusstsein über Privilegien kann die von Elif erwähnte Aussage aufzeigen. Deren vorgesetzte Person machte pauschalisierende Aussagen, fühlte sich nach einem Hinweis darauf angegriffen und bezeichnete Elif als „... Kulturexpertin“ (Interview Elif, Zeile 103) im negativen Sinne. Es scheint, dass die vorgesetzte Person nicht nachempfinden kann, wie es ist diese Erfahrungen gemacht zu haben und solche Pauschalisierungen hören zu müssen, was auf ihr*sein Privileg hindeutet, sich nicht per se Gedanken über Rassismen machen zu müssen.

In den nächsten Unterkapitel werden Aussagen aus den Interviews in verschiedene Formen von Rassismus eingeteilt.

Othering

Im Folgenden werden nun Aussagen aus den Interviews mithilfe des Konzeptes *Othering* eingeordnet. *Othering* ist ein Fremdmachen und eine Form von Rassismen. Mit dem *Othering* geht des Öfteren eine Objektivierung einher (Freuding, 2022, S. 48–49). In der stereotypen Aussage, dass Tamil*innen unterdrückt seien und in der Erziehung der Kinder sehr bestimmend, kommt eine Objektivierung zum Ausdruck. Teilweise erzählen die Interviewten von Äusserungen von Klient*innen wie zum Beispiel „... dass Tamilen so nette Leute sind und dass sie so viel arbeiten ...“ (Interview Elif, Zeile 164). Dies ist ebenfalls eine Pauschalisierung, da eine Aussage betreffend Eigenschaften gemacht wird, die für

alle Personen der Gruppe Tamil*innen gelten. Allgemein wurden in den Interviews viele Äusserungen von anderen Personen genannt, die als pauschalisierend und objektivierend eingeordnet werden können. Elif und Omara geben an, dass ihnen oft ohne ersichtlichen Grund von Personen erzählt wird, dass sie selbst noch andere Tamil*innen kennen und es werden Geschichten von anderen Tamil*innen erzählt (Interview Elif, Zeile 110–114, 161–166, 236–238; Interview Omara, Zeile 52–55). Das irritiert die Befragten. Es scheint, dass so eine Einordnung von Personen in Gruppen vorgenommen wird und diese voneinander abgegrenzt werden (vgl. Freuding, 2022, S. 47–49; Ogette, 2023, S. 100). Dies kann beispielsweise bei der Frage „Aber also bist du denn Asiatin?“ (Interview Elif, Zeile 213) gesehen werden. Das Bedürfnis einzuordnen, sehen wir zudem, wenn Personen Stereotypen und Vorurteile nennen, um sich diese von Vertreter*innen der Personengruppe bestätigen zu lassen. Zum Beispiel die Frage „... würdest du deine Kinder auch so erziehen?“ (Interview Elif, Zeile 120–121) als Stereotyp zum Erziehungsstil der Tamil*innen. In den Interviews werden verschiedene Stereotypen genannt, welche im Kapitel 6.2.5 *Vorurteile und Stereotypen* beschrieben werden (Interview Elif, Zeile 119–120, 193; Interview Arin, Zeile 131–133; Interview Omara, Zeile 59–60). Stereotypen werden jeweils allen Menschen einer definierten Gruppe zugeschrieben, weswegen diese ebenfalls ein Othering darstellen (Freuding, 2022, S. 54).

Positive Rassismen

Überdies ergaben sich Othering-Situationen mit positivem Rassismus. Denn trotz positiv bewerteten Aussagen können sie betroffene Menschen objektivieren und auch verletzen. In den Interviews wird beispielsweise die Offenheit von Klient*innen benannt, die selbst eine Migrationsgeschichte haben, da sie sich verstanden und verbunden fühlen (Interview Elif, Zeile 241–245; Interview Arin, Zeile 51–53; Interview Omara, Zeile 133–136). Die Sozialarbeiter*innen mit Migrationsgeschichte werden von den Klient*innen als 'anders' definiert als diejenigen ohne Migrationsgeschichte, was einem Othering gleichkommt. Trotzdem wird von Omara auch die positive Komponente hervorgehoben, denn durch diese Zuschreibung kann womöglich schneller eine gute Beziehung zur Klientel entstehen (Omara, Zeile 133–136). Andere 'positive' Stereotypen, die öfters genannt werden, sind Eigenschaften wie lieb oder bei der Arbeit eifrig und bestrebt zu sein (Interview Elif, Zeile 164; Interview Omara, Zeile 59–60, 132). Dies sind Fremdzuschreibungen, die einer Gruppe von Menschen zugeschrieben werden und für Betroffene irritierend und unangenehm sein können (Verein Vo da, 2021). Zu Rassismen mit positiven Folgen nennen Elif und Arin die Annahme, aufgrund ihrer Migrationsgeschichte einen Job erhalten zu haben (Interview Elif, Zeile 68–72, 132–137; Interview Arin, Zeile 47–49, 221–222). Dass Klient*innen Omara als 'gute' Ausländerin bezeichnen, was jeweils im Gegensatz zu anderen Ausländer*innen steht, ist ebenfalls eine positive Aussage, welche sie dennoch einer Gruppe zuordnet und diese Gruppe negativ bewertet (Interview Omara, Zeile 126–128). Dass Omara eine Ausnahme der Gruppe darstellen

soll, ändert dabei nichts an der Kategorisierung, die aufgrund willkürlicher Merkmale vorgenommen wird. So wird hier zum Beispiel nicht berücksichtigt, dass sie keine Ausländerin, sondern Schweizerin sein könnte. Von Arin wird ausserdem unterschieden zwischen rassistischen Aussagen und Interessensfragen. Er gibt an, dass wirkliche Interessensfragen beispielsweise zur tamilischen Kultur, „Wie läuft das bei euch [?]“ (Interview Arin, Zeile 214) oder die Frage nach Rezeptideen schön zu hören sind, auch wenn dies eine gewisse Zuschreibung ist (Interview Arin, Zeile 327–330). Gleichzeitig erzählt er von negativen Interessensfragen, die auch als rassistisch bezeichnet werden, da sie abwertend sind (Interview Arin, Zeile 131–133).

Für eine korrekte Einordnung ist zu erwähnen, dass die folgenden Ausführungen zu *Mikroaggressionen* ebenfalls eine Form von *Otherring* darstellen.

Mikroaggressionen

Von allen Befragten wurden verschiedene Mikroaggressionen benannt. Hier werden diese nun eingeordnet in die beschriebenen Subkategorien aus dem Kapitel 4.6.2 *Mikroaggressionen* (Ogette, 2023, S.55–56).

Mikro-Ausgrenzungen sind beispielsweise die von Omara genannte Frage „Woher kommst du?“ (Interview Omara, Zeile 11) und das Kompliment, dass sie gut Schweizerdeutsch spreche (Interview Omara, Zeile 37–38). Mit solchen Aussagen werden Personen als 'fremd' kategorisiert und auf eine vermeintliche Herkunft reduziert. Omara verspürt dies auch ganz deutlich (Interview Omara, Zeile 12–13). Sie kategorisieren Menschen als nicht-schweizerisch und implizieren ausserdem, dass Schwarze Personen nicht Schweizer*innen sein können. Dass ein Klient der Sozialarbeiterin Omara die Hand nicht schütteln wollte, den anderen (*weissen*) Personen im Raum jedoch schon, das heisst aufgrund einer äusseren Zuschreibung, ordnen wir ebenfalls bei den *Mikro-Ausgrenzungen* ein (Interview Omara, Zeile 38–40). Diese Beispiele zeigen auf, dass die Interviewten bei Ausgrenzungen nicht direkt angegriffen werden, sondern eine Fremdmachung vorgenommen und eine Nicht-Zugehörigkeit vermittelt wird (vgl. Ogette, 2023, S.55–56). Elif beschreibt im Interview, dass sie früh begriff, dass ihr durch ihre Hautfarbe weniger Wert zugesprochen wird, was auch ihr Selbstwertgefühl beeinflusste (Interview Elif, Zeile 16–19). Dies kann als Ausdruck der Abwertung Schwarzer Personen gesehen werden beziehungsweise als Ausdruck der rassistischen Idee, dass *weisse* Personen mehr Wert seien als Schwarze (vgl. Verein Vo da, 2020). Dos Santos Pinto et al. (2022a, S. 28–29) betonen, dass Bezüge zu Kultur und Ethnizität häufig genutzt werden, um Menschen rassistisch zu diskriminieren. Ein Beispiel dazu findet sich ebenfalls im ersten Interview, in welchem Elif äussert, dass sie oftmals aufgrund ihrer Herkunft und ihres Schwarz-Seins ausgeschlossen wurde (Interview Elif, Zeile 30–31).

Arin erzählt davon, dass das Bellen eines Hundes von dessen Besitzerin mit seiner dunklen Hautfarbe begründet wurde, was als *Mikro-Beleidigung* eingeordnet werden kann (Interview Arin, Zeile 18–21). Er wird damit aufgrund seiner Hautpigmentierung einer Gruppe, nämlich der der 'Dunkelhäutigen', zugeordnet, welche jedoch nicht näher spezifiziert wird. Da geschildert wurde, dass der Hund bei der *weissen* Arbeitskollegin nicht bellte, ist anzunehmen, dass hier *weisse* Personen als gegensätzlich zur Kategorie dunkelhäutig definiert wurden (Interview Arin, Zeile 18–21). Bei *Mikro-Beleidigungen* wird von Personen, die rassifizieren eine herabsetzende, respektlose oder auch unsensible und verletzende Sprache benutzt aufgrund eines zugeschriebenen Fremd-Seins (vgl. Ogette, 2023, S. 55). Ein klares Beispiel ist die Nutzung rassistischer Sprache sowie die Frage „Was ist denn das für ein Name? Kompliziert, kann ich nicht aussprechen“ (Interview Omara, Zeile 111–112). Omara erzählt auch von einem Klienten, der in ihrer Gegenwart rassistische Parolen der Schweizerischen Volkspartei (SVP) wiedergibt (Interview Omara, Zeile 43). Zu den Beleidigungen können ausserdem Verwechslungen gezählt werden. Ein Beispiel dazu ist, dass die Befragten von Drittpersonen als Klientel markiert wurden (Interview Arin, Zeile 38–43; Interview Omara, Zeile 234–238). Konkrete Beispiele dazu sind im Unterkapitel *Struktureller Rassismus* festgehalten. Arin äussert dazu ausserdem, dass ihm durch die Verwechslung abgesprochen wird, Sozialarbeiter sein zu können oder einen Hochschulabschluss zu haben (Interview Arin, Zeile 45–47). Die Skepsis, mit der Klient*innen den befragten Sozialarbeiter*innen und deren Fähigkeiten als Professionelle gegenüberstehen, kann auch bei der Absprache der Kompetenzen eingeordnet werden, da Betroffene bewusst, aber oft ohne Worte schlechter gemacht werden (Interview Elif, Zeile 159–161; Interview Arin, Zeile 119–122). Dies kann unter Umständen eine Folge von negativen Zuschreibungen an Schwarze Personen sein. Im Beispiel von Arin ist allerdings unklar, ob dies in der Hautfarbe, dem Alter oder in beidem begründet ist (Interview Arin, Zeile 121–123).

Einige Reaktionen ihres Teams, als Omara von Rassifizierungen durch Klient*innen erzählte, sind ebenfalls *Mikro-Beleidigungen*. So beispielsweise die Beschwichtigung, dass andere Teamkolleg*innen ebenfalls mit verschiedenen Diskriminierungen konfrontiert würden, zum Beispiel aufgrund ihrer Körperform (Interview Omara, Zeile 64–68). Dies ist eine indiskrete Antwort, ausserdem werden die Rassismen hier nicht als solche anerkannt (vgl. Ogette, 2023, S.55).

Viele Aussagen sind eher subtil, obwohl es auch direkte 'Angriffe' gibt. Arin nennt mehrere direkte negative rassistische Aussagen wie „'Friss mal mehr Bananen du scheiss Affe' oder 'Geh zurück ins Gebüsch'“ (Interview Arin, Zeile 266–267). Die Beleidigung als Affe kann als Markierung aufgrund der Hautfarbe verstanden werden. Der Vergleich mit Tieren entmenschlicht. Solche dehumanisierenden Aussagen werden oftmals bei als Schwarz markierten Personen geäussert und haben ihren Ursprung im Zeitalter von Sklaverei und Kolonialismus, in dem Schwarze Personen systematisch entmenschlicht

wurden (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2017, S. 19–20). Zudem kann Arins Aussage, er solle „ ... ins Gebüsch ... ” (Interview Arin, Zeile 266–267) zurückkehren, als Bezug zu einem Unzivilisiert-Sein gedeutet werden, was ebenfalls auf seine Hautfarbe anspielt (Osterhammel & Jansen, 2021, S. 20–21). Solche Aussagen oder auch Fragen wie „ ... in deinem Land, gibt es da überhaupt Essen?“ (Interview Arin, Zeile 131) sind negativ sowie beleidigend und gehören zu den *Mikro-Angriffen*, da sie sehr bewusst gewählt zu sein scheinen. *Mikro-Angriffe* sind physische oder verbale Aktionen, welche absichtlich und willentlich gemacht oder formuliert werden (vgl. Ogette, 2023, S. 55). Die Absicht der handelnden Person ist eine Erniedrigung oder Abwertung des Gegenübers. Dies kann bei den Fragen „'Warum sind Sie hier?', 'Ah, warum darf denn die Stadt solche Leute anstellen wie Sie?'“ (Interview Omara, Zeile 42) gesehen werden. Zudem wurden einige Beispiele mit direkten abwertenden Aussagen genannt, wie die Beleidigung an Arin, dass er stinke (Interview Arin, Zeile 132–133). Bei diesen Angriffen fällt auf, dass das Gegenüber sehr offen diskriminierende Aussagen tätigt. Arin erwähnt überdies eine Situation, in der ein Klient seine Rassismen durch physische Gewalt an einem Gegenstand zeigte (Interview Arin, Zeile 179–180).

Struktureller Rassismus

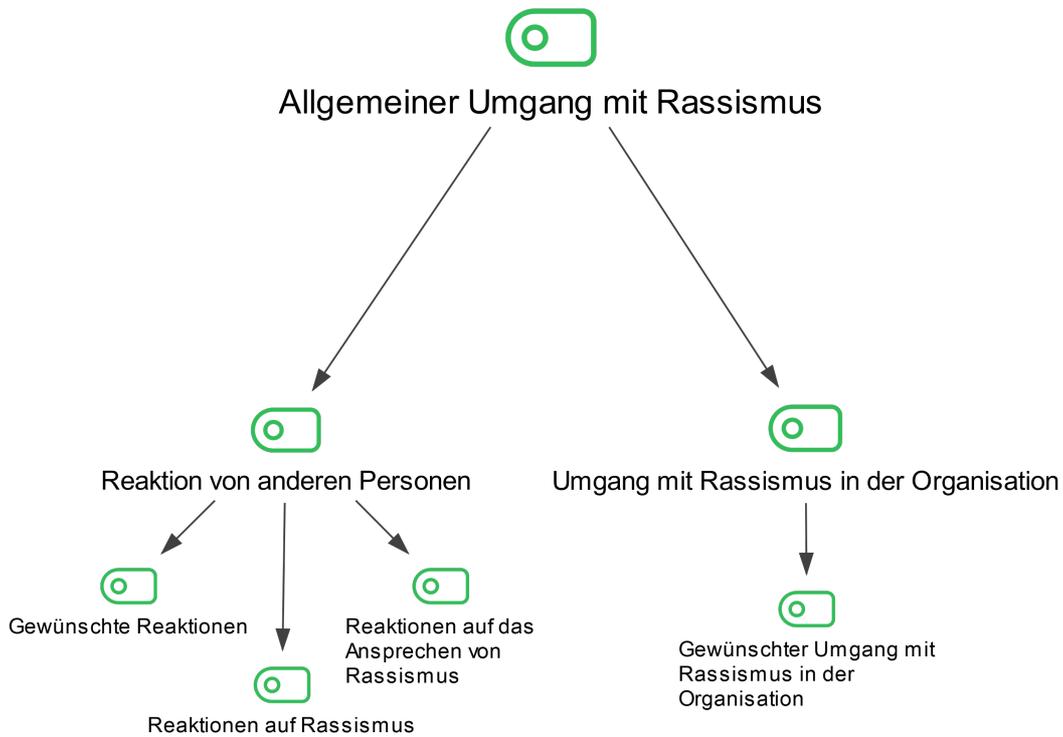
Elif beschreibt, dass sie annimmt, dass das rassistische Verhalten einer Teamkolleg*in auch mit deren Biografie zu tun hat. Dies könnte als Hinweis darauf verstanden werden, dass diese Person, welche rassistisch handelte, gewisse Normen erlernte, welche von Rassismen geprägt sind. Dies könnte wiederum als Folge des strukturellen Rassismus verstanden werden (vgl. FRB, 2023). Als eine weitere Wirkung des strukturellen Rassismus kann der im ersten Interview von Elif beschriebene, zu Diskriminierung neigende, Habitus von Sozialarbeitenden in Sozialen Diensten gesehen werden (Interview Elif, Zeile 344–347). Denn dieser ist ebenfalls von erlernten Denk- und Handlungsweisen geprägt, die durch den Zeitdruck der Professionellen oder durch die Emotionen gegenüber Klient*innen hervortreten können. Hierbei ist anzumerken, dass *struktureller Rassismus* zudem in der betreffenden Institution und deren Regelungen verankert sein dürfte. Im dritten Interview wird von Omara ausserdem angemerkt, dass Personen aus ihrem Team rassistisch handeln, ohne dies explizit zu wollen (Interview Omara, Zeile 47–52), was aufzeigt, dass rassistische Strukturen losgelöst von der Absicht einzelner Individuen wirkmächtig sind (vgl. Hall, 1989). Arin berichtet überdies von erlebter Benachteiligung im Arbeitsmarkt, als er 60 Bewerbungen verfassen musste, bis er eine Lehrstelle erhielt (Interview Arin, Zeile 220–221). Unter Umständen könnte dies durch strukturellen Rassismus begründet sein. Dies würde sich mit den Aussagen der Studie der FRB von 2023 zur Wirkung von strukturellem Rassismus im Bewerbungsverfahren decken. Die Studie besagt, dass Personen, die nicht als Schweizer*innen gelesen werden, bei Bewerbungen weniger berücksichtigt werden (FRB, 2023, S. 2).

Zweimal berichten Interviewte, dass sie von Drittpersonen für Klient*innen gehalten wurden (Interview Arin, Zeile 38–43; Interview Omara, Zeile 234–238). Bei Omara geschah das im Beisein der Klientel und obwohl der Drittperson Aussehen und andere Merkmale der Klientin zuvor beschrieben worden waren (Interview Omara, Zeile 229–237). Im anderen Beispiel wurde Arin in einer Sitzung nicht für einen Sozialarbeiter gehalten, sondern für einen Klienten aus dem Arbeitsintegrationsprogramm (Interview Arin, Zeile 38–43). In beiden Fällen hatte zuvor keine persönliche Interaktion zwischen den Interviewten und den Personen, von denen Rassifizierung ausging, stattgefunden (siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Hier kann gesehen werden, dass Arin und Omara ausschliesslich aufgrund von äusseren Merkmalen kategorisiert wurden. Es kann angenommen werden, dass durch die Drittperson, höchstwahrscheinlich unbewusst, erst eine Kategorisierung der Interviewten als Migrant*innen erfolgte und danach noch eine zweite Einordnung von Migrant*innen als Klient*innen der Sozialen Arbeit. Der gebildeten Gruppe 'Migrant*innen' werden hier Eigenschaften zugeschrieben, welche sie zu Klient*innen von Sozialarbeitenden machen. In einem Beispiel kann sich die Drittperson nicht erklären, weshalb sie davon ausging, dass die interviewte Person eine Klient*in sei (Interview Omara, Zeile 241–247). Somit geschah die Verwechslung nicht absichtlich, sondern unbewusst, was auf die Folgen von strukturellem Rassismus schliessen lässt. Gemäss Mugglin et al. handelt es sich dabei um „... ein gesellschaftliches System von Diskursen, Handlungsmaximen und Normvorstellungen ...“ (Mugglin et al., 2022, S. 7). Wird diese Definition näher betrachtet, kann angenommen werden, dass bei der Drittperson gewisse, von gesellschaftlichen Normen und Diskursen geprägte Vorstellungen dazu vorhanden waren, wer Klient*in und wer Sozialarbeiter*in sein könnte.

6.2.2 Allgemeiner Umgang mit Rassismus

In den Interviews werden verschiedene Aussagen dazu gemacht, wie das Umfeld der Befragten mit Rassismen umgeht. Dies waren einerseits Informationen zum Umgang mit Rassismen in der Organisation, in welcher sie arbeiten und andererseits Reaktionen von Einzelpersonen. Ausserdem werden hier die Wünsche der Betroffenen betreffend des Umgangs in der Organisation sowie der Reaktionen von anderen Personen festgehalten.

Die definierten Subkategorien der Oberkategorie des Allgemeinen Umgangs mit Rassismen sind hier in der Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 4*Subkategorien – Allgemeiner Umgang mit Rassismus*

Bemerkung: Generiert mit MAXQDA

Umgang in der Organisation

Die Interviewten äusserten alle drei, dass bei ihrer Arbeitsstelle keine spezifischen, von der Organisation initiierten Räume für die Verarbeitung und Thematisierung von Rassismuserfahrungen vorhanden sind. Der Umgang mit Rassismen beschränkt sich auf den informellen Austausch im Team sowie persönliche Gespräche mit Vorgesetzten (Interview Elif, Zeile 328 – 330; Interview Arin, Zeile 77–83; Interview Omara, Zeile 301–303). So berichten Arin und Elif, dass im Team offen und humorvoll über das Thema sowie über einzelne Vorfälle gesprochen wird, was sie als positiv wahrnehmen (Interview Elif, Zeile 89; Interview Arin, Zeile 198–202). Bei einer der beiden Personen hat sich der Umgang im Team mit der Zeit positiv verändert, was zu weniger Rassismuserfahrungen durch Arbeitskolleg*innen führte (Interview Elif, Zeile 123–127). Im Fall von Omara ist das Team nicht sensibel auf die Thematik von Rassismen, weshalb sie Rassismen selten im Team anspricht (Interview Omara, Zeile 307–310, 316). Allerdings erzählten die Interviewten auch von einem stark variierenden Umgang je nach Arbeitgeber*in. So wurde Elifs Migrationsgeschichte beispielsweise in einer Organisation als Ressource gesehen, welche als Grundlage für einen Austausch dienen sollte (Interview Elif, Zeile 87–88). In einer anderen Organisation, in der Elif arbeitete, wurde diese nicht angesprochen und war „... wie der Elefant im Raum, er ist ... einfach da. Ich bin jetzt da und wow, ich habe einen

Migrationshintergrund“ (Interview Elif, Zeile 107–108). Arin erzählte, dass es auf einer seiner Arbeitsstellen keinen spezifischen Umgang mit Rassismen gäbe, da aufgrund der hohen Arbeitsbelastung keine Zeit vorhanden sei über dieses Thema zu sprechen (Interview Arin, Zeile 104–105).

Omara wünscht sich von ihrer Organisation das Schaffen von sicheren Räumen, um über Rassismen und Rassismuserfahrungen sprechen zu können. Ausserdem wäre von ihr eine Vermittlung von Grundlagenwissen zu Rassismen im Team gewünscht, damit die Aufklärung über das Thema nicht bei der betroffenen Person liegt (Interview Omara, Zeile 327–331). Arin meint, dass es vor allem wichtig sei, dass im Team ein unterstützender und verständnisvoller Austausch stattfindet, damit Rassismuserfahrungen rasch verarbeitet werden können (Interview Arin, Zeile 110–112). Des Weiteren äusserte sich Arin dahingehend, dass er die Schaffung von Räumen zur Thematisierung bei einer hohen Arbeitsbelastung als sinnvoll erachte, da in solchen Kontexten weniger Zeit für einen Austausch im Team vorhanden sei (Interview Arin, Zeile 103–106). Die Schilderung, dass in den Organisationen keine spezifischen Räume oder Momente vorhanden sind, um Rassismen zu thematisieren und zu verarbeiten, steht in einem Gegensatz zu den Forderungen einer rassismuskritischen Sozialen Arbeit. Laut dieser sollten Institutionen der Sozialen Arbeit explizit Räume zur Thematisierung von Rassismen schaffen (vgl. Textor & Anlaş, 2018, S. 321).

Reaktionen von Einzelpersonen

Die Reaktionen von anderen Personen, welche die drei Interviewten beschreiben, lassen sich in zwei Unterkategorien unterteilen. Erstens, Reaktionen auf Rassismen, also entweder auf selbst miterlebte Diskriminierungserfahrungen oder auf Erzählungen von Diskriminierungserfahrungen. Zweitens, Reaktionen auf das Ansprechen von Rassismen. Das heisst Situationen, in denen die Betroffenen Rassismen generell oder direkt in Bezug auf eine Aussage oder Handlung angesprochen haben.

Die Reaktionen auf Rassismen, welche in den Interviews geschildert werden, sind sehr unterschiedlich. Omara beschreibt, dass ihr Team rassistische Ungleichbehandlungen zwar wahrnimmt, diese jedoch nicht als solche einordnen kann. Die Konfrontation mit Rassismen erschrecke ihr Team (Interview Omara, Zeile 334–340). Weiter zeigt ihre vorgesetzte Person zwar Verständnis, kann die Rassismen für Omara jedoch nicht korrekt auffangen (Interview Omara, Zeile 61–63). Von Omara und Arin wird zudem erzählt, dass Teammitglieder auf Rassismen nicht reagierten beziehungsweise nichts taten, oder nicht reagieren konnten (Interview Arin, Zeile 181; Interview Omara, Zeile 194–195). Arin äussert, dass seine vorgesetzte Person sowie sein Team auf Rassismen reagieren, indem sie sich empören und ihm zurückmelden, dass sie das nicht in Ordnung finden (Interview Arin, Zeile 80–82). Ausserdem ist Arin der Ansicht, dass seine vorgesetzte Person dies auch direkt an die Sprecher*innen von

diskriminierenden Aussagen rückmelden würde, wenn sie anwesend wären, jedoch auch nicht an seiner Stelle sprechen würde (Interview Arin, Zeile 303–307).

Es wird ein Vorfall erwähnt, in dem eine Nicht-Betroffene Person reagierte und sich selbst dabei in den Vordergrund stellte, was von Omara als *white saviorism* wahrgenommen wurde (Interview Omara, Zeile 353–355). Weiter erwähnt Arin eine Situation aus der Freizeit, bei welcher Personen aus seinem Sportteam andere Personen welche rassistische Äusserungen tätigten, physisch attackierten, was er für sich als angenehme Reaktion empfand, weil er sich so unterstützt fühlte (Interview Arin, Zeile 268–270).

Reaktionen auf das Ansprechen von Rassismen, die mehrmals genannt wurden, sind die Nicht-Wahrnehmung von Rassismen sowie das Hinterfragen der Wahrnehmung der betroffenen Personen. Dies äussert sich in Aussagen wie „'Ja, das ist halt einfach so'. 'Gell, bei dir ist es halt, weil du Schwarz bist, bei anderen ist es, weil sie klein oder gross oder dick oder dünn sind'" (Interview Omara, Zeile 67–68). Von dieser Nachfrage bezüglich des Falschverstehens von rassistischen Äusserungen erzählen Omara und Arin (Interview Arin, Zeile 59–60; Interview Omara, Zeile 303–305). Elif erzählt auch von einer Begebenheit, bei der das Ansprechen von Rassismen (möglicherweise absichtlich) überhört wurde (Interview Elif, Zeile 197–198). Omara vermutet als Hürde für die Wahrnehmung und Anerkennung von Rassismen die Vorstellung, als Sozialarbeitende schon sensibilisiert genug zu sein und daher selbst nicht diskriminieren zu können (Interview Omara, Zeile 79–81). Sie vermutet, dass ihre Teamkolleg*innen sich selbst bei Themen wie Diskriminierung nicht kritisch hinterfragen, mit der Begründung, dass sie Sozialarbeitende seien, welche dies nicht benötigen. (siehe Interview Omara). Diese Gefahr, sich selbst von einer Reflexion auszunehmen, sieht auch Logeswaran (2022, S. 64) bei der Sozialen Arbeit generell. Weitere Reaktionen, die von Elif und Omara genannt wurden, sind unangenehm berührt zu sein, vor den Kopf gestossen zu sein oder sich angegriffen zu fühlen (Interview Elif, Zeile 100; Interview Omara, Zeile 74–75).

Omara äussert weiter, dass Klient*innen im ersten Moment oftmals mit Widerstand reagieren, wenn sie auf Rassismen angesprochen werden, ihr Verhalten jedoch durch die andauernde Arbeitsbeziehung mit ihr langfristig anpassen (Interview Omara, Zeile 165–170). Dies betreffe auch das Verhalten gegenüber anderen Personen im persönlichen Umfeld der Klient*innen (Interview Omara, Zeile 170–171). Auch erlebte Omara eine Verhaltensänderung von einer Drittperson ihr gegenüber, nachdem sie Rassismen angesprochen hatte (Interview Omara, Zeile 215–224). Im dritten Interview wird erzählt, dass sich eine Drittperson als Reaktion entschuldigte, nachdem sie Omara mit der Klientel verwechselt hatte (Interview Omara, Zeile 243–244).

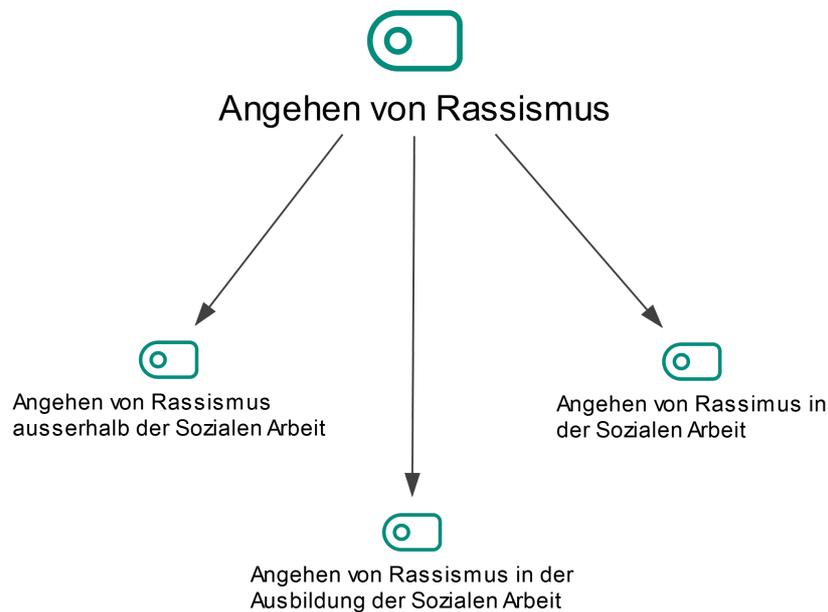
In allen Interviews wurden einzelne Personen in den Teams genannt, welche den Interviewten zuhören und sie unterstützen (Interview Elif, Zeile 213–217; Interview Arin, Zeile 193–197; Interview Omara,

Zeile 301–303). Dabei wird erwähnt, dass dies meist ebenfalls rassifizierte Personen sind, welche die Erfahrungen der Interviewten teilen (Interview Elif, Zeile 213–214; Interview Arin, Zeile 193–194). Arin, der bei mehreren Organisationen gleichzeitig arbeitet, empfindet das gesamte Team der einen Arbeitsstelle als unterstützend (Interview Arin, Zeile 200–202). Er schilderte, dass auf das Ansprechen von Rassismen einmal reagiert wurde, indem ihm zunächst zugehört wurde. Danach wurden die Überlegungen hinter den Handlungsweisen erklärt und anschliessend geäussert, dass sein Feedback in die weiteren Handlungen miteinbezogen würde. Dies empfand Arin für sich als positive Reaktion (Interview Arin, Zeile 225–231).

Die drei Interviewpartner*innen wünschen sich, dass andere Personen Rassismen als solche wahrnehmen und bei Rassismenvorfällen reagieren (Interview Elif, Zeile 363–366; Interview Arin, Zeile 321–323; Interview Omara, Zeile 349 – 351). Eine befragte Person formuliert dies so: „Das Schlimmste, was man tun kann, ist, wie à la 'Bist du sicher, du übertreibst nicht?', 'Bist du sicher, du bist nicht zu sensibel?' (...). Alles andere stimmt für mich.“ (Interview Arin, Zeile 292–293). Von Omara wird gewünscht, dass nicht rassifizierte Personen Rassismen aus der Ich-Perspektive ansprechen und dabei nicht die Aufmerksamkeit auf sich selbst lenken (Interview Omara, Zeile 356–358). Arin wünscht sich von anderen ein direktes Ansprechen der Rassismen und Unterstützung für die rassifizierten Personen, wobei eine Bevormundung vermieden werden soll (Interview Arin, Zeile 288–290, 308–309). Elif äussert zudem das Bedürfnis nach Offenheit auf beiden Seiten, das heisst auch die Öffnung der eigenen Perspektive auf den Blickwinkel des Gegenübers für ein gegenseitiges Verständnis (Interview Elif, Zeile 288–290). Gesamthaft äusserte Omara den Wunsch, dass andere Personen sich mit ihren Gedanken und Handlungen auseinandersetzen und eine Selbstreflexion in Bezug auf Rassismen vornehmen (Interview Omara, Zeile 378–381).

6.2.3 Angehen von Rassismus

Die Kategorie *Angehen von Rassismus* beschäftigt sich mit allen Ideen der Interviewten, wie mit Rassismen umgegangen und diese abgebaut werden könnten. Die Kategorie beinhaltet die drei Unterkategorien, *Angehen von Rassismus in der Sozialen Arbeit (generell)*, *Angehen von Rassismus in der Ausbildung der Sozialen Arbeit* und *Angehen von Rassismus ausserhalb der Sozialen Arbeit* wie in der Abbildung 5 zu sehen ist.

Abbildung 5*Subkategorien – Angehen von Rassismus*

Bemerkung: Generiert mit MAXQDA

Laut allen Interviewten braucht es in der Sozialen Arbeit vor allem eine Sensibilisierung auf Rassismen, was mehrmals betont wurde (Interview Elif, Zeile 363–366; Interview Arin, Zeile 321–322; Interview Omara, Zeile 330–333). Diese könnte beispielsweise in Form von Teamweiterbildungen erfolgen (Interview Omara, Zeile 329–330). Omara schlägt zudem vor, Sozialarbeitenden ein Grundlagenwissen zu Rassismen, zu vermitteln (Interview Omara, Zeile 330–332). Dies deckt sich mit den Handlungsvorschlägen für eine rassismuskritische Soziale Arbeit von Textor und Anlaş (2018, S. 321), welche unter anderem besagen, dass sich Professionelle wissenschaftlich mit Rassismen auseinandersetzen sollen. Elif nennt auch Teamfallbesprechungen, Intervisionen und Gespräche mit Vorgesetzten als geeignete Orte, um Rassismen und Rassismuserfahrungen zu thematisieren (Interview Elif, Zeile 328–330). Sie äussert zudem Handlungsbedarf beim Sprechen über Klient*innen, da dort oftmals diskriminierende Aussagen fallen würden: „Und ich finde dort müsste man wie ansetzen. So wie macht man faire, diskriminierungsfreie Psychohygiene?“ (Interview Elif, Zeile 354–355). Dies kann mit den Überlegungen von Knauer (2019, S. 181) in Verbindung gebracht werden und als Forderung einer Überarbeitung von Arbeitspraxen und Strukturen der Sozialen Arbeit gesehen werden. Dasselbe ist der Fall, wenn der Habitus der Sozialarbeitenden kritisch betrachtet wird (Interview Elif, Zeile 342–352).

Omara und Arin wünschen sich beide, dass Rassismen von anderen Sozialarbeitenden als solche wahrgenommen und angesprochen werden (Interview Omara, Zeile 349; Interview Arin, Zeile 321–

323). Dies kann ebenfalls als Forderung nach einer rassismuskritischen Sozialen Arbeit gesehen werden. In der rassismuskritischen Sozialen Arbeit geht es darum, die Soziale Arbeit und ihre Akteur*innen mit Blick auf Rassismen und deren Folgen kritisch zu betrachten (Textor & Anlaş, 2018, S. 317). Auch Aussagen dazu, dass bei den Sozialarbeitenden eine Reflexion über ihre eigene Position und ihre Handlungsweisen gewünscht wird, gehören zu den Forderungen einer rassismuskritischen Arbeitspraxis (Interview Elif, Zeile 341–342; Interview Omara, Zeile 379–381). Um Rassismen anzugehen, wäre laut Omara eine Selbstreflexion wichtig sowie das Bewusstsein, dass auch Sozialarbeiter*innen teilweise diskriminieren (Interview Omara, Zeile, 378). Auch dies kann den Forderungen einer rassismuskritischen Arbeitspraxis zugeordnet werden (vgl. Textor & Anlaş, 2018, S. 321).

Omara wünscht sich ausserdem eine grössere Thematisierung von Rassismen in der Ausbildung zur Sozialen Arbeit. Nach ihr könnte dies in Form von Postkolonialismus, Reflexion der Studierenden zu ihren Privilegien oder der Erweiterung der Perspektiven, zum Beispiel durch das Lesen von Texten nicht-*weisser* Autor*innen, stattfinden (Interview Omara, Zeile, 364–375). Dieses Bedürfnis von Omara deckt sich mit der Forderung von Textor und Anlaş (2018, S. 321), dass Rassismus als Thematik stärker in die Ausbildung von Sozialarbeiter*innen einfliessen soll, um eine rassismuskritische Soziale Arbeit zu ermöglichen. In einem Interview wurde zudem die Aussage gemacht, dass sich die Strukturen in der Schweiz allgemein ändern müssten. Dies beinhaltet Politik wie auch Gesetze oder was kulturell angeboten wird (Interview Omara, Zeile 382–384). Gemäss Omara braucht es generell eine grössere Sichtbarkeit von People of Color in der Schweiz, beispielsweise in den Medien oder an Hochschulen (Interview Omara, Zeile 384–387).

6.2.4 Ursachen für Diskriminierung

Dieser Code umfasst Aussagen der Interviewten zu geäusserten oder angenommenen Ursachen für die rassistische Diskriminierung.

Eine mehrmals vermutete Ursache für rassistische Aussagen ist Unwissen über Rassismen und bestimmte Bevölkerungsgruppen sowie wenig Kontakt mit nicht-*weissen* Personen, zum Beispiel auf dem Land (Interview Arin, Zeile 27–31, 349–354). Arin äussert die Vermutung, dass verletzend Aussagen von den Sprecher*innen teils nicht erkannt werden, da diese die Diskriminierung selbst nie erlebt haben und sie daher nicht nachfühlen können (Interview Arin, Zeile 61–62). Omara wiederum nimmt an, dass aufgrund hohen Alters oder Bildungsstand andere Einstellungen beim Gegenüber vorherrschen und daher ohne Absicht diskriminierende Aussagen getätigt werden (Interview Omara, Zeile 309–315). Im Interview mit Elif wurde auch geäussert, dass eine vorgesetzte Person höheren Alters stereotype Aussagen über Klient*innen mit ihrer langjährigen Berufserfahrung rechtfertigte

(Interview Elif, Zeile 357–364). In einem Fall erklärte sich die Person, welche eine diskriminierende Aussage getätigt hatte. Sie gab als Grund für die Diskriminierung an, gestresst zu sein (Interview Arin, Zeile 42–44). Überdies wird erwähnt, dass durch eine hohe Arbeitsbelastung und den Zwangskontext der Arbeit im Team möglicherweise schneller pauschalisierende und diskriminierende Aussagen über Klient*innen gemacht werden (Interview Elif, Zeile 344–347). Eine weitere Vermutung ist, dass Ursachen für diskriminierendes Verhalten in der persönlichen Lebensgeschichte des Gegenübers begründet sind (Interview Elif, Zeile 180–182). Zwei der Interviewten erhielten ausserdem eine Stelle aufgrund ihrer Migrationsgeschichte (Interview Elif, Zeile 68–72, 132–137; Interview Arin, Zeile 47–49, 221–222). Als Grund dafür wird ein angenommenes besseres Verständnis für die Klient*innen aufgrund gemeinsamer sozio-kultureller Merkmale vermutet (Interview Arin, Zeile 48–53).

6.2.5 Vorurteile und Stereotypen

Im Folgenden werden einige Stereotypen und Vorurteile aufgezeigt, die in der Gesellschaft gegenüber Tamil*innen vorhanden sind und welche die Befragten selbst zu hören bekamen. Viele davon sind positiv besetzt. Mehrmals wird erwähnt, dass Tamil*innen freundlich und fleissig seien sowie tatkräftig arbeiten würden (Interview Elif, Zeile 162; Interview Omara, Zeile 58). Diese Aussagen können dem Anti-asiatischen Rassismus zugeordnet werden (vgl., rive & Ehrich, 2023, S. 18). Das Fleissig-Sein kann den Attributen bildungseifrig und leistungsstark zugeordnet werden, welche häufige asiatische Zuschreibungen sind. Die Aussagen, dass Tamil*innen 'nette' Personen oder 'gute' Arbeiter*innen seien (Interview Elif, Zeile 164; Interview Omara, Zeile 59–60, 132), können überdies der Vorstellung zugeordnet werden, Asiat*innen seien 'gut' integriert (vgl. rive & Ehrich, 2023, S. 18).

Ein weiteres Vorurteil, mit welchem Elif konfrontiert wurde ist, dass Tamil*innen bei der Erziehung der Kinder sehr streng sein sollen (Interview Elif, Zeile 117–118). Als es im Team von Elif um das Telefonieren in Öffentlichen Verkehrsmitteln ging, war eine Teamkollegin der Überzeugung, dass Tamil*innen im ÖV sehr laut sprechen und telefonieren würden (Interview Elif, Zeile 189–191). Diese Aussage kann dem Anti-Schwarzen Rassismus zugeordnet werden. Ausserdem wurde gegenüber Omara ein Vergleich gezogen zwischen Tamil*innen und Personen aus afrikanischen Ländern oder aus dem Balkan. Tamil*innen seien fleissige Arbeiter*innen im Gegensatz zu den anderen beiden Gruppen die faul seien (Interview Omara, Zeile 57–59). Damit wird ein Vergleich vorgenommen, auf Basis von Gruppen, die aufgrund angenommener Herkunft gebildet wurden. Den Gruppen werden dabei verschiedene Attribute zugeordnet ('faul' beziehungsweise 'fleissig'), welche die Gruppen in eine Hierarchie gliedern. Dies entspricht auch dem Vorgehen bei der rassistischen Markierung nach Rommelspacher (2011, S. 25–26). Im genannten Beispiel werden Tamil*innen als Gruppe 'besser'

bewertet als Afrikaner*innen und Personen aus dem Balkan, wobei die letzten zwei als gleichgestellt erscheinen.

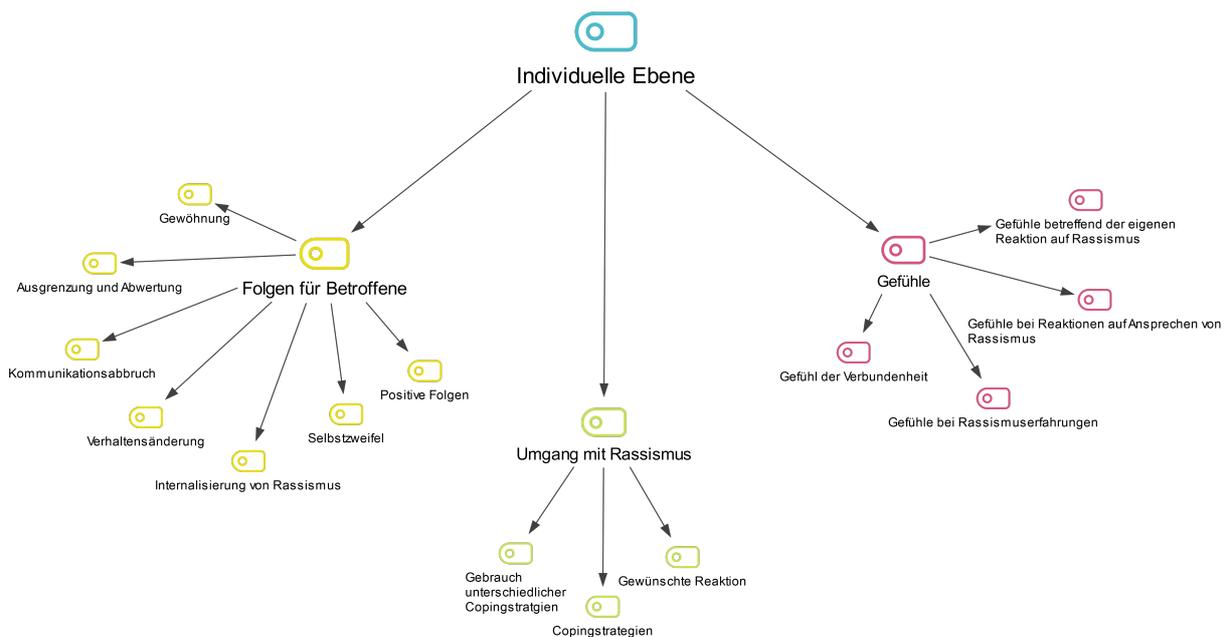
Aussagen über andere Tamil*innen, von denen dann auf Elif geschlossen wurde oder aufgrund deren Omara kulturelle Stereotypen über Tamil*innen bestätigen sollte, können dem *Neo-Rassismus* (vgl. Balibar & Wallerstein, 2014) zugerechnet werden (Interview Elif, Zeile 117–119, 190–191; Interview Omara, Zeile 54–55). Hier wird den beiden aufgrund der Identifizierung als tamilisch eine bestimmte Kultur zugeschrieben, welche erstens für alle Tamil*innen als gleich definiert wird und zweitens als nicht veränderlich angesehen wird. Dabei wird nicht in Betracht gezogen, dass beispielsweise Schweizer Tamil*innen eine andere kulturelle Identität haben könnten als Tamil*innen, welche in Sri-Lanka leben. Arin äussert zudem, dass ihm angesehen werden könne, dass er nicht ursprünglich aus der Schweiz stamme (Interview Arin, Zeile 327–328). Er nimmt damit selbst eine Kategorisierung aufgrund der Hautfarbe in ursprüngliche und nicht ursprüngliche Schweizer*innen vor.

6.2.6 Individuelle Ebene

Auf der Individuellen Ebene werden Aussagen zu den Themen *Gefühle*, *Folgen von Rassismus* und *persönlicher Umgang mit Rassismus* von Betroffenen beschrieben. In der Abbildung 6 ist die Individuelle Ebene mit ihren Ober- und Subkategorien abgebildet.

Abbildung 6

Kategorien der individuellen Ebene



Bemerkung: Generiert mit MAXQDA

6.2.6.1 Gefühle

„ ... wenn ich eine neue Person kennenlerne, wann sie fragen, wie sie fragen, mit welchen Worten sie fragen, wann sie den Zeitpunkt abwarten. Da bin ich wie auf Nadeln, da bin ich vorbereitet“ (Interview Omara, Zeile 181–182). So beschreibt Omara das Gefühl, bevor eine rassistische Diskriminierung stattfindet.

Die Kategorie Gefühle umfasst die verschiedenen Gefühle, die Betroffene im Zusammenhang mit Rassismen beschreiben. Ohnmacht, Sprachlosigkeit und Überforderung werden von mehreren Personen als Reaktionen genannt (Interview Elif, Zeile 184–185, 415–416; Interview Omara, Zeile 182–185). Alle Interviewten sagen, dass sie manchmal auch einfach „ ... baff ... “ (Interview Arin, Zeile 21) und schockiert sind oder auch irritiert von Aussagen und Situationen (Interview Elif, Zeile 184–185; Interview Omara, Zeile 182–185). Omara und Arin geben ausserdem an, dass sie manchmal wütend werden. In beiden Beispielen, die sie nennen, wurde die Wut unterdrückt (Interview Arin, Zeile 179–183; Interview Omara, Zeile 182–185). Von einem Gefühl von Traurigkeit und Verletztheit bei Rassifizierungen erzählen alle drei Interviewpartner*innen (Interview Elif, Zeile 156–159; Interview Arin, Zeile 154–156; Interview Omara, Zeile 182–185). Elif beschreibt ausserdem, dass rassistische Aussagen oft verletzend sind für sie, da sie sich als Individuum nicht wahrgenommen fühlt (Interview Elif, Zeile 156–159). Dies entspricht der Homogenisierung und Entindividualisierung von Menschen bei einer Rassifizierung, welche Rommelspacher in ihrer Definition von Rassismus beschreibt (Rommelspacher, 2011, S. 25–26). Betroffene werden lediglich als Vertreter*in einer bestimmten Gruppe, zum Beispiel der Tamil*innen wahrgenommen. Dasselbe Denkschema liegt vor, wenn in Gesprächen mit den Interviewten auf andere Asiat*innen, die auch in der Firma arbeiten, verwiesen wird (Interview Elif, Zeile 109–111, 208–212). Auch in diesem Fall wird Elif aufgrund ihres Aussehens einer Gruppe zugeordnet und damit kategorisiert (vgl. Rommelspacher, 2011, S. 25–26).

In verschiedenen Situationen kommt bei Elif und Arin ausserdem das Gefühl auf, anders und unwillkommen zu sein (Interview Elif, Zeile 16–19, 105–109; Interview Arin, Zeile 31–33, 154). Elif hat oft den Eindruck, dass andere Personen sie gar nicht beachten (Interview Elif, Zeile 156–159, 421–422). Dieses Gefühl geht meist mit Situationen einher, in welchen Stereotypen über Tamil*innen geäussert werden und sie nur als Tamil*in gesehen wird und das Interesse des Gegenübers ihrer Migrationsgeschichte gilt (Interview Elif, Zeile 114–117). In den Interviews werden rassistische Situationen als energieraubend bezeichnet. Elif und Omara erklären, dass sie jeweils in der Situation entscheiden, ob sie genug Energie haben zu reagieren und ob es sich für sie lohnt, dafür Energie aufzuwenden (Interview Elif, Zeile 304–307; Interview Omara, Zeile 227–229, 307–309).

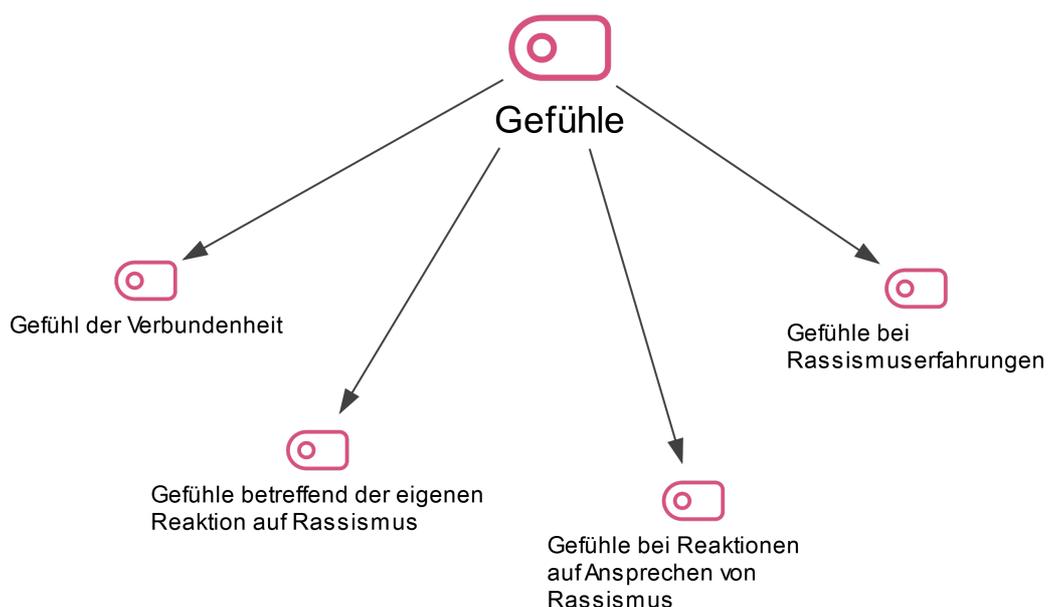
In Situationen, in denen die Rassismen angesprochen wurden, beschrieben die Interviewpartner*innen weitere Gefühle. Omara erzählt, dass es ihr jeweils ein gutes Gefühl gibt, wenn

sie es anspricht. Jedoch nur, wenn das Gegenüber auch reflektieren und die Aussage annehmen kann (Interview Omara, Zeile 211–224). Gleichzeitig kann es Reaktionen geben, welche die angesprochene Verletzung der betroffenen Person als unwichtig und die Person selbst als zu sensibel abtun, was zusätzlich verletzend ist (Interview Arin, Zeile 59–60, 291–292). Arin gibt an, dass er in gewissen Situationen nicht so reagieren kann, wie er gerne möchte und im Nachgang von seiner eigenen Reaktion verärgert und enttäuscht ist (Interview Arin, Zeile 254–256). Wenn Rassismen nach einer Situation bei anderen betroffenen Personen nachbesprochen werden, löst dies bei Elif ein Gefühl von Verbundenheit aus, da man sich gegenseitig versteht und stützen kann (Interview Elif, Zeile 215–219). Diese Verbundenheit spürt sie auch in der Beziehung mit Klient*innen, die eine Migrationsgeschichte haben.

In der folgenden Abbildung 7 sind die Subkategorien von der Oberkategorie *Gefühle* zu sehen.

Abbildung 7

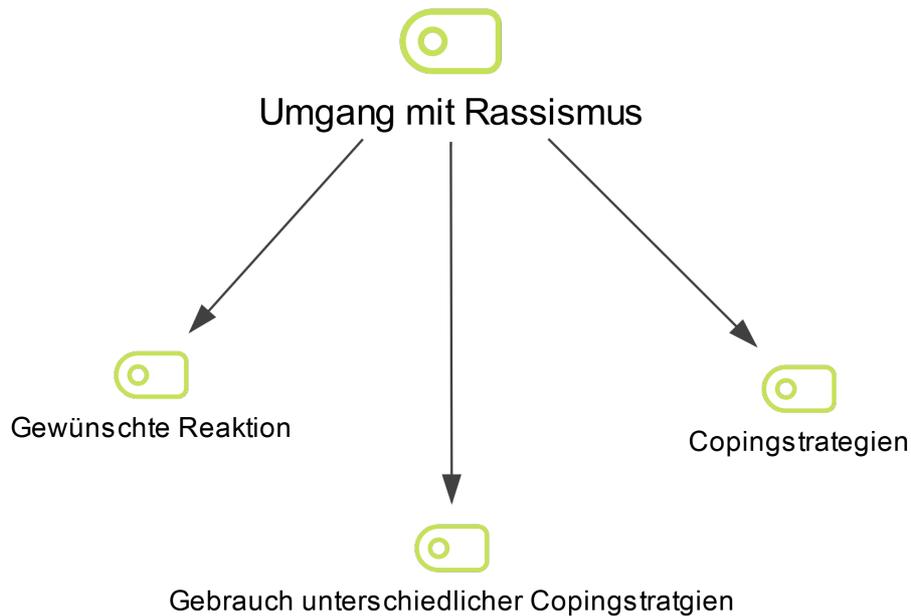
Subkategorien – Gefühle



Bemerkung: Generiert mit MAXQDA

6.2.6.2 Individueller Umgang mit Rassismus

Zum persönlichen *Umgang mit Rassismuserfahrungen* sind in der Abbildung 8 die festgelegten Subkategorien zu sehen.

Abbildung 8*Subkategorien – Umgang mit Rassismus*

Bemerkung: Generiert mit MAXQDA

Als Copingstrategien wurden in den Interviews alle Stellen markiert, in denen die Befragten ihren Umgang mit Rassismen beschreiben. Das heisst, wie sie damit umgehen, wenn sie selbst Rassismen erfahren. Wir hielten uns für die folgenden Ausführungen, wie im Kapitel 4.7 *Strategien für den Umgang mit Rassismus* beschrieben, an die Einteilung von Mellor (2004). Das bedeutet, dass dazu drei Subkategorien gebildet wurden, *Schutz des Selbst*, *Selbstbeherrschung* und *Konfrontation* mit dem Rassismus. Hinzu kommen Aussagen, wie die Befragten gerne reagieren würden.

Schutz des Selbst

Der *Schutz des Selbst* wird als Copingstrategie von allen Befragten benannt (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). In dieser Kategorie beschreibt Mellor (2004, S. 60–63) viele verschiedene Formen des Selbstschutzes. Der Austausch mit anderen Betroffenen ist für die Befragten eine der wichtigsten Strategien, da sie sich dadurch ernst genommen fühlen sowie Zuspruch und Verständnis erhalten (Interview Elif, Zeile 53–61, 257–260, 215–219; Interview Arin, Zeile 67–70, 78–82; Interview Omara, Zeile 253–255, 300–305). Für Omara ist es auch ein „... Safe Space ...“ (Interview Omara, Zeile 301). So kann den Interviewten ausserdem wieder bewusst werden, dass auch andere Rassismuserfahrungen machen und diese Erfahrungen nicht in Ordnung sind (Interview Omara, Zeile 269–271). Arin erzählt, dass es ihm auch gut tue mit anderen Betroffenen über solche Situationen zu scherzen und zu lachen (Interview Arin, Zeile 68–69, 195–198). Der Austausch und das Lachen

miteinander beschreibt auch Mellor (2004, S. 62–63) in seiner Studie als Schutzfaktor. Die Aussprache mit Kolleg*innen, die nicht betroffen sind, wird von Mellor nicht genannt, scheint jedoch für unsere Interviewpartner*innen ebenfalls wichtig und unterstützend zu sein (Interview Elif, Zeile 83–90; Interview Arin, Zeile 65–67). Der Austausch allgemein mit nahestehenden Personen scheint für alle Befragten viel Bedeutung zu haben (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Zum *Schutz des Selbst* zählt ferner die Umdeutung von Situationen (Mellor, 2004, S. 62). Es wird geäußert, dass das 'Problem' beim Gegenüber, das rassistisch handelte, deponiert wird, beispielsweise wird diesem Unwissen zugeschrieben (Interview Elif, Zeile 276–278, 309–311; Interview Arin, Zeile 160–162). Eine andere Strategie, die genannt wird, ist sich selbst bewusst zu machen „Das ist ein kleiner Prozentsatz“ (Interview Arin, Zeile 165), der sich so rassistisch verhält. Die Aussagen der Interviewpartner*innen, dass Rassifizierungen ja oft unbewusst seien, das Gegenüber keine Absicht hatte sie zu verletzen und es deshalb nicht so schlimm sei, scheint ebenfalls eine Umdeutung zu sein (Interview Elif, Zeile 165–166, 276–278; Interview Arin, Zeile 31–33). Dazu gehören auch Aussagen darüber, dass viele Menschen nicht rassistisch handeln würden (Interview Arin, Zeile 163–165). Gleichzeitig bestehen bei Arin die Gedanken „Ich bin ja in ihrem Land drin. Ist okay, wenn sie mal so einen Spruch abgeben“ (Interview Arin, Zeile 274–175).

Von allen drei Befragten wird häufig erwähnt, dass es Situationen gibt, in denen sie nicht reagieren, Dinge überhören, sich zurücknehmen oder lächeln und nett sind (Interview Elif, Zeile 139–144, 177–179; Interview Arin, Zeile 248–249, 252–253, 271–272; Interview Omara, Zeile 33–34, 283–286). Elif benennt dabei, dass sie sich nicht gerne selbst in eine Position begibt, in der sie angreifbar ist und sich vulnerabel zeigt (Interview Elif, Zeile 221–223). Interessant ist hier auch, dass zwei Personen, Elif und Omara, erzählen, dass sie als junge Personen gelernt haben, nett zu sein und sich selbst möglichst anzustrengen, damit andere Personen sehen können, dass sie keine Feindinnen sind (Interview Elif, Zeile 35–39; Interview Omara, Zeile 283–289). Elif erzählt zudem, dass sie sich aufgrund von Rassismuserfahrungen früher auch allgemein sehr zurückgezogen hat, nicht nur in rassistischen Situationen (Interview Elif, Zeile 28–30). Weiter wurden von Arin das 'Hineinfressen' und das nicht Aussprechen dieser Erfahrungen als Copingstrategien beschrieben, welche jedoch kein gutes Gefühl bei ihm auslösten (Interview Arin, Zeile 272–276).

Nebst den vorangehend beschriebenen Strategien zum *Schutz des Selbst* wird in den Interviews die Normalisierung von Erfahrungen genannt, was bei Mellor nicht erwähnt wird. Elif beschreibt dies so: „Man gewöhnt sich irgendwie daran, dass die Sachen so sind“ (Interview Elif, Zeile 150) und meint damit, dass Rassismuserfahrungen für sie etwas Alltägliches sind. Eine Resignation, die Mellor (2004, S. 60–61) gewissermassen als Akzeptanz deutet, ist in Situationen zu sehen, in denen Personen freundlich ihre Migrationsgeschichte und je nachdem die Migrationserfahrungen der Eltern oder

Grosseltern erzählen. Dies wurde von Arin folgendermassen beschrieben „'Nein, voll, ich bin auch hier geboren, meine Eltern sind damals/', ich erzähle die ganze Geschichte ... “ (Interview Arin, Zeile 252–253).

Selbstbeherrschung

Wenn bei Rassismuserfahrungen von den Interviewpartner*innen direkt in der Situation bewusst reagiert wird, jedoch ohne in eine direkte Konfrontation zu gehen, wird dies als *Selbstbeherrschung* eingeordnet (Mellor, 2004, S. 63). Omara nennt beispielsweise, dass sie oftmals Witze macht, mit denen sie jedoch nicht die Rassifizierung belächelt, sondern darauf aufmerksam machen möchte (Interview Omara, Zeile 237–238). Es geht hier darum die Aggressor*innen auf eine zurückhaltende Art, ohne eine direkte Benennung der Rassismen, zu konfrontieren. Im Beispiel von Arin, als ein Jugendlicher mutwillig ein Plakat der Black Lives Matter Bewegung beschädigte, fühlte er sich aufgewühlt und wütend, weswegen er sich kurz in ein Zimmer zurückzog, um sich zu beruhigen (Interview Arin, Zeile 178–183). Hier wird aufgezeigt, dass der Jugendliche nicht direkt in der Situation konfrontiert wird, es jedoch nicht einfach ein Ausweichen aus der Situation ist, sondern eine sehr überlegte Entscheidung. In diesen Beispielen haben die beiden Interviewpartner*innen die benannten Situationen unter Kontrolle, was bei Strategien der *Selbstbeherrschung* üblich ist (Mellor, 2004, S. 63–64).

Die Betroffenen können so einschätzen, was für sie in der jeweiligen Situation möglich oder notwendig ist. Dazu sprechen Omara und Elif von der Energie, die Konfrontationen oder eben auch subtile und vermeidungsstrategische Reaktionen einer Person entziehen können (Interview Elif 305–307; Interview Omara, Zeile 103–106, 227–229). Sich in allen Situationen zu wehren, in denen Rassifizierungen gemacht werden, sei nicht möglich, da sie nicht immer die nötige Energie hätten (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Wichtig sei, zu sich selbst zu schauen und die Energien einzuteilen. Die beiden schildern auch, dass sie jeweils abzuschätzen versuchen, wie das Gegenüber eine Konfrontation aufnehmen würde. Wenn es einen Perspektivenwechsel und Verständnis geben könnte, wird von Omara und Elif eher auf die Rassifizierung hingewiesen. Scheint die*der Aggressor*in jedoch borniert oder stur, entscheiden sie sich eher gegen eine Konfrontation (Interview Elif, Zeile 309–311; Interview Omara, Zeile 33–36). Überdies hat die Beziehung zwischen den Betroffenen und deren Gegenüber einen Einfluss darauf, ob und wie reagiert wird. Besteht die Möglichkeit einer Verbesserung der Beziehung, wird eher reagiert (Interview Elif, Zeile 308–309; Interview Omara, Zeile 15–20, 150–151).

Arin und Omara führen zudem die eigene Rolle als Sozialarbeiter*in an, aus welcher eine gewisse Selbstbeherrschung hervorgeht (Interview Arin, Zeile 237–241; Interview Omara, Zeile 15–16, 159–

161). Bei Klient*innen wird von Omara vor dem Ansprechen immer abgeschätzt, ob dies in der jeweiligen Situation sinnvoll ist und die Klient*innen aufnahmefähig oder beispielsweise suizidgefährdet oder „ ... psychotisch sind oder die ganze Situation am Eskalieren ist ... ” (Interview Omara, Zeile 35). In solchen Momenten wird die Konfrontation nicht als Reaktion gewählt. Zudem antwortet sie bei einer Konfrontation mit Klient*innen rücksichtsvoller und es wird mehr Erklärungsarbeit geleistet (Interview Omara, Zeile 155–158). Ausserdem wird weniger reagiert, wenn Klient*innen positive Stereotypen erwähnen und das Annehmen dieser zur Beziehung positiv beitragen kann (Interview Omara, Zeile 16–19). Wenn Aussagen als wenig belastend wahrgenommen werden, erzählt Elif, beachtet sie diese öfters auch gar nicht und schaut darüber hinweg (Interview Elif, Zeile 153–154, 177–181). Sie betont, dass sie sehr bewusst so entscheidet, weswegen dies der Kategorie *Selbstbeherrschung* zuzuordnen ist. Bei weniger bewussten Entscheidungen wäre es eher unter dem *Schutz des Selbst* einzuordnen (vgl. Mellor, 2004, S. 60–64).

Konfrontation

Besonders Omara hat Beispiele zu konfrontativen Reaktionen genannt, Elif und Arin waren hierbei eher zurückhaltend. Konfrontationen werden von den Interviewten oft mit einer Frage begleitet (Interview Arin, Zeile 183; Interview Omara, Zeile 91–97). Zum Teil können das sehr offene Rückfragen sein, wie „Wie hast du das jetzt gemeint?“ (Interview Omara, Zeile 94) oder spezifischere, wie „ ... warum meinen Sie denn, dass ich nicht gut Schweizerdeutsch sprechen sollte?“ (Interview Omara, Zeile 216). Die Fragen werden genutzt, um zu erfahren, wieso rassistische Aussagen oder Handlungen getätigt wurden und was die Gedanken der Verursacher*innen dazu sind (Interview Omara, Zeile 93–97). Ausserdem soll damit die Problematik von Rassismen aufgezeigt und das Gegenüber sensibilisiert werden (Interview Omara, Zeile 96–100). Dieses Ziel, das heisst, das Verändern der Aggressor*innen, ordnet Mellor bei den Konfrontationen ein, auch wenn er nicht spezifisch das Nachfragen benennt (Mellor, 2004, S. 64). Unabhängig von Mellors formuliertem Ziel schilderte Elif, dass ihre Absicht auch sei, vom Gegenüber Anerkennung und Ermutigung zu erhalten (Interview Elif, Zeile 301–303). Durch ein Verändern der Person, die rassifiziert hat, kann in einem zweiten Schritt eine Anerkennung der Gefühle der betroffenen Person erfolgen. Somit gehen die beiden benannten Ziele miteinander einher.

Eine andere Konfrontation, die von Omara genutzt wird, wenn sie wütend ist oder sich selbst nicht unter Kontrolle hat, ist, eine passiv-aggressive Antwort zu geben. Ein Beispiel von ihr ist, Komplimente zu ihrem Deutsch mit „Merci gleichfalls“ (Interview Omara, Zeile 23) zu beantworten anstatt einem einfachen 'Danke'. Es zeigt sich hiermit, dass die Methode Nachfragen weniger aggressiv wirkt und die Person, die rassifiziert, in eine Position stellt, in der sie sich (die eigene Handlung oder Aussage) erklären muss. In einem Beispiel von Omara war das Gegenüber ein wenig sprachlos und begegnet ihr seitdem ganz anders in einem positiven Sinne. Für sie ist das eine positive Entwicklung (Interview

Omara, Zeile 214–227). Die Konfrontation hat gewirkt und die*der Aggressor*in hat sich selbst überdacht. Eine solche Folge der Konfrontation wurde mehrmals benannt, es kann somit angenommen werden, dass Nachfragen eine längerfristige Wirkung zeigt. In den Interviews wurde zur Situations-Entwicklung, im Anschluss an eine passivaggressive Aussage, nichts genannt. Somit kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch diese Variante eine ähnliche Wirkung zeigen könnte.

Beim Ansprechen von Rassifizierungen wird von den Interviewten teilweise ruhig informiert über Stereotypen und Pauschalisierungen oder eine Korrektur der Aussagen vorgenommen (Interview Elif, Zeile 196–198; Interview Omara, Zeile 95–100). Das ist eine Methode, die auch Mellor bei der *Konfrontation* öfters benennt (Mellor, 2004, S. 64). Ein Beispiel dazu, in dem es um eine pauschalisierende Aussage von Teamkolleg*innen ging, ist der Einwand von Elif. Sie reagiert direkt in der Situation und sagt ihren Kolleg*innen, dass sie diese Äusserung rassistisch findet (Interview Elif, Zeile 196–198). Bei der Konfrontation zeigen sich Unterschiede, ob Klient*innen oder Fachpersonen konfrontiert werden. Bei Klient*innen sind die Betroffenen vorsichtiger beim Ansprechen der Rassismen. Sie werden weniger oft benannt und Reaktionen werden rücksichtsvoller formuliert (Interview Omara, Zeile 15–20, 155–158).

Solche Unterscheidungen konnten bei Mellor nicht festgestellt werden, da die Teilnehmer*innen in dieser Studie zu ihrem allgemeinen Umgang mit Rassismuserfahrungen befragt wurden (Mellor, 2004). Was Mellor ebenfalls nicht aufzeigt, sind die Unterschiede der Handlung aufgrund der Anzahl von Personen in der Situation. In unseren Interviews betonen Omara und Elif, dass es viel mehr Selbstüberwindung benötigt, Kritik zu rassistischen Aussagen in Gruppen zu äussern als in Einzelsettings (Interview Elif, Zeile 140–145, 218–224; Interview Omara, Zeile 144–147). Elif begründet dies damit, dass sie sich in solchen Situationen schutzlos fühlt (Interview Elif, Zeile 218–224). In einer Gruppe ist dieses Gefühl bei ihr viel stärker als in einem Einzelgespräch. Wenn jedoch teilweise schon mehrmals ähnliche Situationen vorkamen, gibt ihr dies jeweils einen Anstoss zu reagieren und die Rassismen anzusprechen (Interview Elif, Zeile 185–187). Omara berichtet auch, dass sie keine kritischen Vorwürfe zu Rassifizierungen mehr ausspricht, wenn sie bemerkt, dass diese nicht richtig ankommen (Interview Omara, Zeile 31–36). Da es nicht zu helfen scheint, lohnt es sich nicht sich selbst wiederkehrend in eine vulnerable Position zu begeben.

Der Einbezug von externen Stellen oder von internen Personen, die für das Personal verantwortlich sind, was nach Mellor (2004, S. 65–66) auch eine *Konfrontation* wäre, wurde von keiner der befragten Personen erwähnt. Jedoch nannte es Elif eine „... sehr grosse Hürde“ (Interview Elif, Zeile 313) dies an eine höhere Stelle zu melden. Von Unterstützung aus dem eigenen Umfeld hingegen war bei Arin die Rede. Er wurde vom eigenen Sportteam unterstützt, welches die Verursacher*innen konfrontierte. Er selbst fühlte sich nachher gestützt von seinen Kolleg*innen (Interview Arin, Zeile 267–270). Obschon

Arin hier nicht direkt selber reagiert hat, bezeichnet Mellor dies als *Konfrontation* (Mellor, 2004, S. 65–66). Arin erwähnt, dass er sich öfters denkt, wie er gerne reagieren würde. Zum Beispiel: „'Hey, es reicht' (...). 'Du wirst noch so vielen Leuten begegnen, die auch gut Schweizerdeutsch sprechen können, es reicht'“ (Interview Arin, Zeile 250–252). Eine solche Reaktion kann schwierig sein, Arin erzählt dazu folgendes:

„Und dann denke ich mir JEDES, jedes, jedes Mal, es gibt wirklich kein einziges Mal, bei dem ich sage, (...) ich hätte so reagieren sollen, wie ich reagiert habe. Sondern ich sage mir jedes Mal ich hätte lieber anders reagieren sollen. Aber getraue mich einfach nicht“. (Interview Arin, Zeile 254–256)

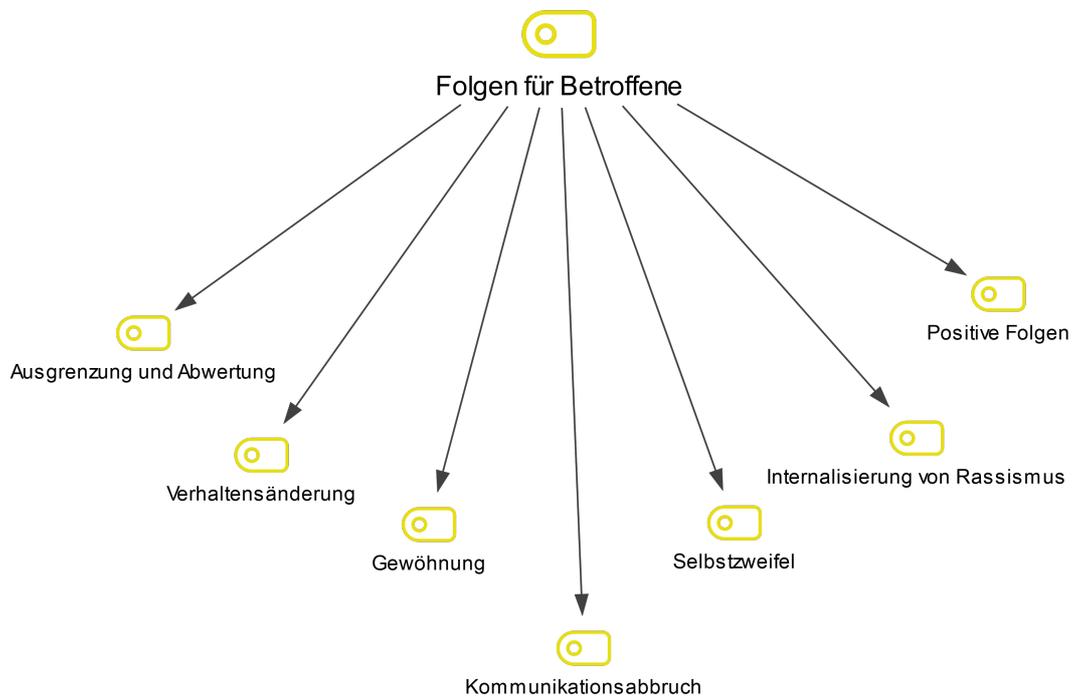
Ausserdem erzählt Arin, dass er sich später meist nervt, dass er das Gegenüber nicht konfrontiert hat (Interview Arin, Zeile 248–249). Allgemein spricht er Rassismen wenig an, er macht nur zwei Beispiele, in welchen er direkt auf Rassismen reagiert hat. Einmal bei Klient*innen und einmal bei seinen Vorgesetzten. In beiden Fällen hat er nach der Motivation der anderen Personen gefragt und bei den Vorgesetzten ebenfalls geäussert, dass diese Handlung bei ihm selbst negative Gefühle auslöst (Interview Arin, Zeile 181–183, 215–225).

Eine interessante Erkenntnis von Omara ist, dass sich die Konfrontation nicht immer lohnt (Interview Omara, Zeile 294–297). Sie erzählt, dass sie eine Zeit lang einfach alles direkt konfrontierte und Rassismen ansprach, dann aber merkte, dass dies „... nicht gewinnbringend ...“ (Interview Omara, Zeile 295) ist. Durch das Ausprobieren von verschiedenen Strategien hat sie daraufhin einen Zwischenweg gefunden, was nicht bedeutet, dass auf diesem Weg keine Verletzungen oder schwierigen Situationen vorkommen. Zudem ist ihr klar, dass für einzelne Betroffene keine Verpflichtung besteht, Rassismen entgegenzutreten (Interview Omara, Zeile 262–267).

Alle Interviewpartner*innen geben an, dass sich ihr Umgang mit diesen Erfahrungen mit den Jahren verändert hat (Interview Elif, Zeile 257–268; Interview Arin, Zeile 263–276; Interview Omara, Zeile 283–296). Die drei Befragten waren früher alle stiller und nahmen sich mehr zurück, heute thematisieren sie Rassismen mehr, sei es nun im Nachhinein oder direkt in der Situation. Nicht nur das, sie haben sich auch selbst weitergebildet und können die Erfahrungen für sich nun besser einordnen. Elif, Arin und Omara können zudem ihre eigene Energie besser einschätzen, wo es sich lohnt zu reagieren und wo nicht (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara).

6.2.6.3 Folgen für Betroffene

Insgesamt konnte eine grosse Anzahl von Subkategorien zu den *Folgen für Betroffene* gebildet werden, die in der Abbildung 9 dargestellt sind.

Abbildung 9*Subkategorien – Folgen für Betroffene*

Bemerkung: Generiert mit MAXQDA

In den Interviews nennen Elif, Arin und Omara verschiedene Folgen von rassistischer Diskriminierung auf ihr Leben. Diese haben meistens negativen, teilweise jedoch auch positiven Charakter.

Eine von allen Interviewten mehrmals genannte Folge der Diskriminierung ist das Auslösen von Selbstzweifeln. Sie beschreiben, dass sie sich oft überlegen, ob sie nun nicht doch übertrieben haben und ob dies nun wirklich rassistische Diskriminierung war (Interview Elif, Zeile 410–412; Interview Arin, Zeile 171–172; Interview Omara, Zeile 252–254). Arin merkt zudem an, dass er sich oft fragt, ob er nicht einfach eine feinfühlig Person sei (Interview Arin, Zeile 172). Elif fügt auch an, dass die Rassismuserfahrungen ihr Selbstwertgefühl negativ beeinflussen. Sie beschreibt, dass sie schon in ihrer Kindheit rasch bemerkte „Es ist besser hell zu sein, am besten *weiss* ...“ (Interview Elif, Zeile 18).

In den Interviews sind auch verschiedene Aussagen zur Internalisierung von Rassismen zu finden. Von Arin wird beschrieben, dass er sich selbst lange als fremd in der Schweiz wahrgenommen hat und das Gefühl hatte, dass rassistische Sprüche gegen ihn daher gerechtfertigt waren (Interview Arin, Zeile 274–275). Auch erzählt Arin, dass er gewisse Aussagen von Mitmenschen, beispielsweise dass das Ansprechen von Rassismen störend ist, internalisiert hat (Interview Arin, Zeile 168 – 171). Ausserdem benannte Elif, dass sie sich teilweise an diese Rassismuserfahrungen gewöhnt hat und ihr diese nicht

mehr so auffallen, da sie in ihrem Alltag regelmässig damit konfrontiert wird (Interview Elif, Zeile 148). Eine weitere Folge, welche zwei der Interviewten thematisierten, war die Anpassung ihres Verhaltens aufgrund von Rassismuserfahrungen. So beschreibt Arin, dass er Rassismen nicht mehr offen ansprechen will aufgrund möglicher unangenehmer Reaktionen seines Gegenübers (Interview Arin, Zeile 171–175). Ausserdem äusserte Elif, dass sie sich als Folge von Rassismuserfahrungen sozial etwas zurückziehe und versuche möglichst unauffällig zu sein, um weitere Diskriminierungserfahrungen zu vermeiden (Interview Elif, Zeile 45–47). Mit den Rassifizierungen geht teilweise eine Abwertung oder ein Ausschluss aus einer Gruppe einher. Hierzu gehört beispielsweise das Gefühl ausgeschlossen zu werden oder anders zu sein. Omara erzählte zudem, dass ein Klient die Kommunikation mit ihr abbrach, nachdem sie ihn auf rassistische Aussagen hingewiesen hatte (Interview Omara, Zeile 172–175).

Die Wahrnehmung als Migrant*in hatte jedoch auch einige positive Folgen für die Befragten. In den Interviews mit Arin und Elif wurde von ihnen die Aussage gemacht, aufgrund ihrer Migrationsgeschichte eine Arbeitsstelle erhalten zu haben (Interview Elif, Zeile 70–72; Interview Arin, Zeile 221–222). Elif beschreibt, dass sie höchstwahrscheinlich bereits zwei Arbeitsstellen deswegen erhalten hat (Interview Elif, Zeile 132–135). Arin erwähnt, dass in der Stellenausschreibung explizit nach Personen mit Migrationsgeschichte gesucht wurde (Interview Arin, Zeile 216–217). Dies kann als positive Diskriminierung eingeordnet werden. Hier wird die Migrationsgeschichte der beiden zwar positiv besetzt, indem sie ein Kriterium für eine Stellenvergabe wird, gleichzeitig werden Elif und Arin jedoch auch auf ihre Migrationsgeschichte reduziert. Ausserdem werden sie einer vermeintlich homogenen Gruppe, nämlich 'den' Migrant*innen (oder wenn spezifischer gefragt wurde 'den' Tamil*innen), zugeordnet und damit kategorisiert. Gerade bei der unspezifischen Kategorisierung als Migrant*in scheint die Annahme einer homogenen Gruppe mit vergleichbaren Erfahrungen, mit Blick auf die Vielfältigkeit des Migrationsbegriffs, unrealistisch. Wird in Stellenanzeigen nach 'Personen mit Migrationsgeschichte' gesucht, wird damit suggeriert, dass alle Personen mit Migrationsgeschichte vergleichbare Lebensrealitäten haben oder sich beispielsweise gegenseitig verstehen. Dies kann der von Rommelspacher beschriebenen Homogenisierung zugerechnet werden (vgl. Rommelspacher, 2011, S. 29). Durch die Markierung als Migrant*in werden die beiden Interviewten ausserdem entindividualisiert und auf einen spezifischen Teil ihrer Person reduziert. Arin beschreibt in diesem Zusammenhang, dass diese Stellenausschreibung negative Gefühle bei ihm auslöste und er sich nicht als Individuum wahrgenommen fühlte (Interview Arin, Zeile 221–223). Arin äusserte sich auf sein Migrant-Sein reduziert gefühlt zu haben, da es schien, als ob die Anstellung nicht aufgrund seiner Fähigkeiten und Qualifikation erfolgt sei (Interview Arin, Zeile 218–220).

Elif und Omara geben ausserdem an, dass Klient*innen mit Migrationsgeschichte sie als 'Verbündete' wahrnehmen würden, was sich positiv auf ihre Arbeitsbeziehungen mit diesen auswirke (Interview Elif, Zeile 239–243; Interview Omara, Zeile 133–136). Omara beschreibt auch, dass ihr aufgrund ihrer Migrationsgeschichte von anderen Migrant*innen ein besseres Verständnis für deren Lebenssituation zugeschrieben wurde (Interview Omara, Zeile 133–135). Dies ist dem positiven Rassismus zuzuordnen. Ferner erzählt Omara von einem Erlebnis, bei welchem eine Klientin positive Erfahrungen mit einer anderen Schwarzen Person gemacht hatte und durch Omaras Hautfarbe an diese erinnert wurde (Interview Omara, Zeile 139 – 142). Dies beeinflusste die Arbeitsbeziehung ebenfalls positiv (Interview Omara, Zeile 142–143). Diese Reaktion der Klientin kann ebenfalls als *positiver Rassismus* eingeordnet werden, da die Zuschreibung als Schwarze Person aufgrund Omaras Hautpigmentierung erfolgte und sie ebenfalls einer Gruppe zugeordnet wurde. Denn auch positive Zuschreibungen bleiben aufgrund willkürlicher Merkmale erstellte Kategorisierungen und sind für die Betroffenen nicht zwingend positiv (Verein Vo da, 2021).

6.2.7 Sonstiges

In der Kategorie *Sonstiges* werden als interessant erachtete Aussagen aus den Interviews aufgenommen, welche jedoch nicht relevant sind für die weitere Beantwortung der Fragestellung dieser Bachelor-Thesis.

Arin sowie Omara beschreiben, dass sie Rassismen aufgrund ihrer Rolle als Sozialarbeiter*innen teilweise nicht thematisieren (Interview Arin, Zeile 239; Interview Omara, Zeile 158–161). So erzählt Arin, dass bei seiner Arbeit im Asylwesen Rassismuserfahrungen von Klient*innen für ihn Vorrang haben und er sich hier „... zu 100% an die zweite Stelle ...“ (Interview Arin, Zeile 239) stellt. Ausserdem fielen in allen Interviews mehrere Aussagen dazu, dass die Personen sich bewusst sind, dass auch sie teilweise Stereotypisierungen vornehmen oder rassistische Aussagen tätigen. Elif äussert sich dazu:

„Ich habe auch gemerkt es ist wichtig, dass ich jetzt wie eben nicht, 'Ah diese Person hat so etwas gesagt, die ist jetzt einfach rassistisch'. Das stimmt eigentlich auch nicht. Weil ich habe wie so die Personen, die ich jetzt vorhin erwähnt habe am Anfang, die solche Aussagen gemacht haben. Die haben sich jetzt über die ... Jahre, in denen ich sie kenne, auch als nicht so eindimensional (lacht) herausgestellt wie ich sie in diesem Moment wahrgenommen habe.“ (Interview Elif, Zeile 315–320)

6.3 Zwischenfazit Codierung

Die interviewten Personen erleben in ihrem Arbeitsalltag von verschiedenen Seiten Rassismen. Erfahrungen werden mit Mitarbeitenden, Vorgesetzten, Klient*innen oder Drittpersonen gemacht. Die Reaktionsmuster der Betroffenen variieren dabei je nach Situation und Person. Oftmals werden rassistische Aussagen ignoriert oder es wird weggehört. Teilweise wird aber auch direkt auf diskriminierende Aussagen reagiert, dies oft in Form von Nachfragen, die das Gegenüber zum Nachdenken anregen sollen. Teilweise, vor allem in Gesprächen mit Klient*innen, wird auch einfach darum gebeten eine gewisse Sprache zu unterlassen. Gemachte Rassismuserfahrungen werden von den Interviewten mit Vertrauenspersonen (am Arbeitsplatz und im eigenen Umfeld) besprochen, um sie verarbeiten zu können. Rassismen werden sehr klar wahrgenommen, erkannt und benannt. Arin betont auch, dass es einfach sei zwischen Rassismen und Interesse zu unterscheiden. Interessensfragen zur Kultur von Personen mit Migrationsgeschichte sollten daher nicht aus Angst davor, diskriminierende Aussagen zu tätigen, unterlassen werden.

Die meistgenannten Gefühle sind Ohnmacht, Schock und Überforderung sowie Irritation und Unglauben darüber, was das Gegenüber gesagt hat. Ausserdem wird als Reaktion auf Rassismuserfahrungen auch aufkommende Wut genannt. Zudem fühlt sich eine Person nicht wahrgenommen, wenn andere sich nicht für ihre Persönlichkeit, sondern nur für ihre Migrationsgeschichte interessieren. Die Energie, die solche Erfahrungen und die eigene Reaktion benötigen, ist ebenfalls Thema und beeinflusst die zwei Befragten Omara und Elif stark. Was ebenso negative Gefühle auslöst, ist das Bagatellisieren von den Gefühlen, die Betroffene äussern.

Die Folgen der Rassismuserfahrungen für die Interviewten sind Internalisierung von Rassismen, Zweifel an der Selbstwahrnehmung, ein Rückzug und bei schlechten Reaktionen die Folge, Rassismen nicht (mehr) anzusprechen. Arin und Elif haben aufgrund ihres Migrant*in-Seins eine Arbeitsstelle erhalten und Omara und Elif berichten, dass ihre Migrationsbiografie manchmal von Klient*innen als positiv angesehen wird, was der Arbeitsbeziehung dient.

In den Organisationen der Interviewten bestehen keine spezifischen Räume für die Thematisierung von Rassismen und Rassismuserfahrungen, weshalb die Bearbeitung dieses Themas im Team geschieht. Gewünscht sind jedoch Räume beispielsweise in Form von Fallbesprechungen oder Interventionen zum Thema. Die Reaktionen von anderen Personen auf Rassismuserfahrungen sind sehr unterschiedlich und reichen von direkt unterstützend über ein offenes Ohr bis hin zu keiner Reaktion. Wenn Rassismen durch die Befragten angesprochen werden, ist eine häufige Reaktion anderer Personen, diese nicht wahrnehmen zu wollen oder die Wahrnehmung der Betroffenen zu hinterfragen. Alle Interviewten haben andere Wünsche an Teamkolleg*innen und Vorgesetzte betreffend deren Reaktion auf Rassismen als an Klient*innen. Von Teamkolleg*innen und Vorgesetzten wird mehr

Wissen über Rassismen und ein Verständnis für Rassismuserfahrungen sowie ein offener Austausch gewünscht. An Klient*innen bestehen keine spezifisch geäußerten Wünsche. Auch werden von den Befragten klare Lösungen für das Angehen von Rassismen aufgezeigt, wie zum Beispiel eine stärkere Integration des Themas in der Ausbildung zur Sozialen Arbeit oder die Forderung nach Sensibilisierung und Weiterbildung der Sozialarbeitenden, beispielsweise in Form einer Teamweiterbildung. Alle Interviewten zeigen nicht nur bei eigenen Rassismuserfahrungen, sondern auch bei Rassifizierungen, die nicht sie betreffen, eine grosse Sensibilität.

7 Synthese

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews und die in den Codes gemachten Verknüpfungen mit den theoretischen Grundlagen in übergreifenden Kapiteln nochmals prägnant dargestellt. Dabei werden mögliche Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede aus den drei Interviews herausgearbeitet.

7.3 Rassismen in den Interviews

Im Folgenden wird betrachtet, welche Aussagen aus den Interviews mit der Definition von Rassismus von Rommelspacher verbunden werden können. Ausserdem werden verschiedene Aussagen dem *Neo-Rassismus*, dem strukturellen Rassismus und dem positiven Rassismus zugeordnet.

In den Interviews äussern alle Interviewpartner*innen, dass sie sich manchmal fragen, ob das, was sie erleben, wirklich Rassismen sind oder ob sie ihr Gegenüber und die Situation nicht einfach falsch verstanden haben. Theoretisch könnte dies bei der Negierung von Rassismus verortet werden. Wenn andere Personen den Interviewten gegenüber anzweifeln, ob diese Rassismus erleben, könnten sich diese Zweifel auf die Betroffenen übertragen. Diese Überlegungen können durch Aussagen von Arin gestützt werden. Er erzählt, dass gewisse Rückmeldungen zu Rassismus die er erhielt, sein Verhalten und seine Gedanken nachhaltig beeinflussten (siehe Interview Arin).

Rommelspacher definiert, dass Personen in rassistischen Aussagen auf der Basis von zufällig ausgewählten Merkmalen wie beispielsweise dem Aussehen, kategorisiert werden (Rommelspacher, 2011, S. 25–26). Zudem werden die gemachten Gruppen hierarchisiert (Rommelspacher, 2011, S. 25–26). Dazu werden in allen drei Interviews viele Aussagen gemacht. Elif erlebt eine Abwertung ihrer Persönlichkeit aufgrund ihrer Hautpigmentierung (siehe Interview Elif), was aus rassistischen Vorstellungen über Menschengruppen resultiert (vgl. Verein Vo da, 2020). Ausserdem fühlt sie sich auch teilweise ausgeschlossen (siehe Interview Elif). Zudem erleben Elif und Omara, dass sie nicht als

Individuen sondern als Vertreterinnen einer Gruppe wahrgenommen werden, was sie verletzt (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). So werden sie von anderen Personen teilweise als Asiat*innen, Tamil*innen oder auch einfach als 'Fremde' kategorisiert (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Dies geschieht oft durch Verweise auf andere Mitglieder derselben (angenommenen) Gruppe oder durch ausgrenzende Fragen und Aussagen (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Weiter werden Elif und Arin von anderen teilweise einer fiktiven Gruppe zugeteilt, wegen ihrer Hautfarbe, angenommener Herkunft oder nur basierend auf der Annahme, dass eine Migrationsgeschichte besteht (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin). Arin und Omara erzählen weiter von Begebenheiten in welchen sie von anderen Personen mit Klient*innen der Sozialen Arbeit verwechselt werden (siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Auch dies entspricht gemäss der Rassismusdefinition von Rommelspacher einer Kategorisierung (2011, S. 25–26).

Neo-Rassismus

In den Interviews werden verschiedene Beispiele genannt, die dem *Neo-Rassismus* zugeordnet werden können, bei dem Menschen aufgrund vermeintlicher kultureller Unterschiede oder ethnischer Herkunft diskriminiert werden (vgl. Balibar & Wallerstein, 2014). Aus dieser Perspektive können Individuen nur einer Kultur angehören, die als unveränderlich angesehen wird (Balibar & Wallerstein, 2014, S. 29). Hierzu gehört beispielsweise die Aussage von Elif, dass ihre vorgesetzte Person sie schwer einschätzbar fand, was Elif auf ihre Migrationsgeschichte zurückführte (Interview Elif, Zeile 77–81). Dies kann so gedeutet werden, dass die vorgesetzte Person bei der interviewten Person eine andere Kultur annahm, welche sie wiederum nicht deuten konnte.

Auch Aussagen über 'die' Kultur 'der' Tamil*innen, von denen auf Elif oder Omara geschlossen wurden, können dem *Neo-Rassismus* zugerechnet werden (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Arin berichtet ausserdem von abwertenden Aussagen in Form von Fragen zu seiner angenommenen Kultur, wie zum Beispiel „Stinkt ihr eigentlich alle nach Curry?“ (Interview Arin, Zeile 132–133), welche ebenfalls als *Neo-Rassismus* bezeichnet werden können. Omara erzählt überdies, dass es ihr manchmal schwer fällt subtilere Formen von Rassismen als solche zu erkennen (Interview Omara, Zeile 24–27), was auf die Wirkmacht von *Neo-Rassismus* hindeutet, da dieser subtilere Formen von Rassismen beinhaltet (vgl. Balibar & Wallerstein, 2014).

Struktureller Rassismus

Elif, Arin und Omara beschreiben Situationen, die mit den Wirkungen von strukturellem Rassismus in Verbindung gebracht werden können. So können rassistische Äusserungen oder Handlungen von Einzelpersonen eventuell mit erlernten Denkweisen erklärt werden, welche von rassistischen Ideen durchzogen sind (vgl. Mugglin et al., 2022, S. 7). Auch diskriminierende Aussagen, welche ohne eine

rassistische Intention geäußert wurden, können als Folge von Rassismus geprägten Denk- und Handlungsmustern betrachtet werden (siehe Interview Omara). Zu Wirkungen von strukturellem Rassismus wird ausserdem der Habitus von Sozialarbeitenden eines Sozialdienstes genannt (siehe Interview Elif). Dort kann zudem davon ausgegangen werden, dass dies auch die gesamten Strukturen der Organisation betrifft.

Positiver Rassismus

In den Interviews werden verschiedene positiv formulierte oder gemeinte Äusserungen geschildert, welche dem positiven Rassismus zugeordnet werden können. Diese nehmen oft Kategorisierungen der Interviewten vor und ordnen sie einer Gruppe zu (vgl. Rommespacher, 2011, S. 25–26). Der grösste Teil der genannten Aussagen, betreffen Stereotypen über die Bevölkerungsgruppe der Tamil*innen und können dem Anti-asiatischen Rassismus zugeordnet werden. Weitere positive Rassismen sind eine positive Besetzung einer Migrationsgeschichte, beispielsweise von Klient*innen oder in Stelleninseraten beziehungsweise Stellenvergaben (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Allerdings lösen auch diese bei Arin negative Gefühle aus, da sie ihn auf sein Migrant-Sein reduzieren (siehe Interview Arin).

7.1 Gruppenspezifische Rassismen

Aussagen der drei Interviewten zu Stereotypisierungen und rassistischen Diskriminierungen weisen sowohl Merkmale von Anti-asiatischem Rassismus wie auch Anti-Schwarzen Rassismus auf. Im Allgemeinen können dem Anti-Schwarzen Rassismus eher negative Aussagen über die Personen zugeordnet werden und dem Anti-asiatischen Rassismus eher positiv gemeinte Aussagen über Tamil*innen. Allerdings liessen sich nicht alle Aussagen der Interviewten spezifisch dem Anti-Schwarzen Rassismus oder Anti-asiatischen Rassismus zuordnen. Viele Aussagen sind generell gegen 'Fremde' gerichtet oder lassen sich allgemein auf rassifizierte Personen beziehen.

Hier wird sichtbar, dass die jeweiligen Formen, welche Rassismen annehmen, weniger von den Personen selbst abhängen als davon, wie sie von anderen wahrgenommen werden. Dies deckt sich mit den Definitionen von Anti-Schwarzen Rassismus und Anti-asiatischem Rassismus, die besagen, dass diese Formen von Rassismus gegen Personen gerichtet werden, die " ... als schwarz wahrgenommen ... " (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2017, S. 5) werden oder bei denen eine asiatische Herkunft angenommen wird (humanrights.ch, 2023a). Ob die Person sich selbst als Schwarz oder asiatisch definiert oder nicht, spielt dabei keine Rolle. Die Interviewten werden somit mal als asiatisch und mal eher als Schwarz wahrgenommen. So erzählt Omara beispielsweise davon, dass eine Person sie als Tamilin als fleissig beschreibt und dies in einen Gegensatz zu Afrikaner*innen setzt, die angeblich faul

seien (siehe Interview Omara). Sie wird hier also nicht als Schwarz wahrgenommen, da sie klar von Afrikaner*innen abgegrenzt und mit positiven Attributen besetzt wird, welche eher mit Anti-asiatischem Rassismus in Verbindung gebracht werden können. In einem anderen Beispiel von Arin wird er jedoch als Schwarz wahrgenommen, als er als Affe beleidigt und aufgefordert wird, 'ins Gebüsch' zurückzukehren (siehe Interview Arin). Der Vergleich zu Affen ist ein klarer Verweis auf Anti-Schwarzen Rassismus. Somit kann angenommen werden, dass Arin hier als Schwarz markiert wurde (vgl. Efionayi-Mäder & Ruedin, 2017, S. 20).

Auffallend ist, dass generell mehr Aussagen gemacht wurden, die dem Anti-Schwarzen Rassismus zugeordnet werden können. Daraus kann die Annahme gebildet werden, dass die interviewten Personen vorwiegend als Schwarz wahrgenommen werden. Dies deckt sich damit, dass Tamil*innen in den 80er Jahren, als sie in die Schweiz immigrierten, von der Bevölkerung als Schwarz wahrgenommen wurden (vgl. Efionayi-Mäder & Ruedin, 2017, S. 19). Als häufigste Markierung der Interviewten als Schwarze Personen wurde die Hautfarbe hervorgehoben (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Nach Efionayi-Mäder und Ruedin ist dies Teil des Anti-Schwarzen Rassismus, da die unmittelbare Wahrnehmung der Hautfarbe direkt zu Kategorisierungen führen kann (2017, S. 19). Ein weiteres Beispiel von Anti-Schwarzen Rassismus aus den Interviews ist die Verwendung von rassistischer Sprache gegen Schwarze wie beispielsweise die Bezeichnung als N* (Interview Omara, Zeile 31). Elif erzählt, dass sie von einem*r Mitarbeitenden gefragt wurde, ob sie wirklich Asiatin sei (Interview Elif, Zeile 211). Auch hier wurde sie nicht als asiatisch, sondern als Schwarz wahrgenommen.

Weiter fällt auf, dass Stereotypen über Tamil*innen grösstenteils positiv sind und dem Anti-asiatischen Rassismus (vgl. rive & Ehrich, 2023, S. 18) zugerechnet werden können.

7.2 Alltagsrassismen

In den Interviews werden verschiedene Formen von rassistischer Diskriminierung geschildert, welche die interviewten Personen in ihrem Arbeitsalltag als Sozialarbeiter*innen erleben. Diese Erlebnisse kommen aus Situationen mit Teammitgliedern, Vorgesetzten, anderen Mitarbeitenden derselben*desselben Arbeitgeber*in oder externen Drittpersonen sowie Klient*innen. Teilweise werden auch Erlebnisse ausserhalb des Arbeitskontextes geschildert.

Aus den Interviews geht hervor, dass Personen die Befragten manchmal als sensibel definieren, da Betroffene sich verletzt fühlen in (von ihnen definierten) rassistischen Situationen (siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Daraus geht hervor, dass die Interviewten sich manchmal fragen, ob sie selbst übertreiben oder Aussagen falsch verstehen (siehe Interview Omara). Wenn einem oft eine zu

grosse Sensibilität zugeschrieben wird, ist es verständlich, dass Betroffene sich hinterfragen. Relevant ist jedoch bei Rassismuserfahrungen, wie eine betroffene Person sich fühlt, ungeachtet dessen, was ein Gegenüber für Intensionen hegt (vgl. Hall, 1989). Zudem sind Situationen zu sehen, in denen sich aufgrund nicht hinterfragten Privilegien Rassifizierungen ergeben (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Stereotypisierungen kommen in verschiedenen Variationen vor. Eine gefühlte Unsichtbarkeit wird mehrmals betont, vorwiegend wenn Stereotypen von Tamil*innen geäussert und Betroffene nicht als individuelle Person anerkannt werden (siehe Interview Elif). Das bedeutet, Stereotypen können zu Objektivierungen führen. Aus unserer Sicht werden sie zudem als Kategorisierung genutzt, um die eigene Umgebung einordnen und somit vermeintlich auch einschätzen zu können. Positive Auswirkungen von Zuschreibungen werden im Zusammenhang mit der Arbeitsbeziehung zu Klient*innen mit Migrationserfahrung beschrieben. Diese wurde infolge eines angenommenen gemeinsamen Verständnisses positiv beeinflusst. Durch Zuschreibungen ergeben sich auch viele unbewusste Rassifizierungen. Dies sind beispielsweise allgemeine Ausgrenzung, Fragen nach der Herkunft oder Sprache sowie Kompetenzabsprachen. Bewusste (negative) rassistische Äusserungen werden vorwiegend von Arin genannt, der männlich gelesen wird (siehe Interview Arin). Von physischer Gewalt berichtet ebenfalls nur Arin.

Hervorzuheben sind jene Aussagen der Befragten, bei welchen ihnen andere Personen ohne Grund erzählt hatten, dass sie andere Tamil*innen kennen (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). In den Interviews wird keine Erklärung dafür geäussert und auch in der Literatur wird dies nicht thematisiert. Möglich wäre nach uns evtl. die Intension, so eine Verbindung zu betroffenen Personen aufzubauen.

7.3 Copingstrategien

Von allen Befragten wird der *Schutz des Selbst* als Copingstrategie klar am meisten genannt (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Alle besprechen die Erfahrungen gerne mit anderen, ihnen nahestehenden Personen (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Sie können sich so selbst einen angenehmen Raum schaffen, in dem sie sich wohlfühlen und Situationen verarbeiten können. Den Austausch mit anderen Betroffenen benennt Omara als die bisher beste Methode um Rassismuserfahrungen zu verarbeiten (Interview Omara, Zeile 269–270). Hierzu wird geschildert, dass es guttut Witze darüber zu machen und sich selbst gegenseitig hochzunehmen (siehe Interview Arin). Umdeutungen in Situationen werden in den Interviews sichtbar, wenn Situationen beispielsweise so interpretiert werden, dass die Verursacher*innen von Rassismen ein Problem mit sich selbst haben oder sie als irrelevant angesehen werden (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Teilweise besteht auch eine gewisse Akzeptanz der Rassismen. Nichts zu sagen, die

Situation mit einem Lächeln zu überspielen oder sich aus der Situation zu entfernen, sind weitere, viel benutzte Schützende Reaktionen auf Rassismen (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Ausserdem entsteht eine gewisse Gewöhnung, da Rassifizierungen für Betroffene zum Alltag gehören.

Es gibt verschiedene Gründe, wieso Menschen nicht oder nur zurückhaltend reagieren. Die Betroffenen beschrieben, dass sie im konkreten Moment jeweils selbst gar nicht reagieren konnten, weil sie geschockt, gelähmt oder sprachlos waren (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Somit war es für sie physisch oder psychisch nicht möglich zu reagieren. Eine Zurückhaltung wurde in Situationen gezeigt, in denen die Interviewten keine weitere Aufmerksamkeit auf sich selbst lenken wollten (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Ein weiterer von Elif genannter Grund sich selbst zurückzunehmen ist, wenn sie selbst spürt, dass andere sich gar nicht für ihre Gefühle interessieren und sie sich dann selbst in einer verletzlichen Position sieht (siehe Interview Elif). Aus den Interviews lässt sich schlussfolgern, dass rassismusbetroffene Personen, viele Abwägungen und Einschätzungen machen müssen, um für sich möglichst angenehm aus Rassismus Situationen zu kommen. Als Professionelle steht jedoch die Klientel im Vordergrund. Wenn ein*e Klient*in beispielsweise psychisch nicht stabil ist, werden das eigene Bedürfnis und die eigene Verletzung zurückgestellt und auf rassistische Aussagen wird nicht reagiert (siehe Interview Omara).

Es gibt auch direkte Reaktionen auf rassistische Aussagen. Von drei befragten Personen erzählt vorwiegend eine Person von Konfrontationen, die anderen beiden wenig (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Eine Strategie ist, bei den Aggressor*innen nachzufragen, was sie mit ihrer Aussage oder Handlung meinen und wieso sie dies gesagt oder getan haben (siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Aus den Interviews geht hervor, dass ein Nachfragen in Situationen bewirken kann, dass das Gegenüber die eigene Aussage überdenkt und sich entschuldigt (siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Die Befragten geben zudem mehrmals an, Erklärungen zu Rassismen und Vorurteilen zu geben, wenn andere Personen rassifizieren (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Nicht nur Arbeitskolleg*innen, sondern auch Klient*innen werden auf ihre Rassifizierungen hingewiesen, jedoch subtiler (siehe Interview Omara).

Unter den Interviewten scheint die Auffassung zu herrschen, dass Fachpersonen der Sozialen Arbeit auf diese Thematik sensibilisiert sein sollten und somit auch mehr Verständnis dafür haben sollten (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Demgegenüber ist den Interviewten bei Klient*innen die Arbeitsbeziehung wichtig, um mit ihnen arbeiten zu können. Deshalb wird abgeschätzt, wie viel gesagt werden kann, um die Beziehung aufrechtzuerhalten oder sogar zu stärken (Interview Omara, Zeile 159–161).

Elif und Arin geben an, dass sie sich zu einer konfrontativen Strategie überwinden müssen und nicht zu reagieren einfacher sei. (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin). In Eins-zu-eins Situationen sprechen sie Rassismen öfters an, in Gruppen falle ihnen dies schwerer (siehe Interview Elif; siehe Interview Omara). Ausserdem ist eine konfrontative Strategie nicht immer der richtige Weg, weshalb es eine vorherige Einschätzung der Situation braucht (siehe Interview Omara).

7.4 Bezüge zur rassismuskritischen Sozialen Arbeit

In den Interviews werden mehrere Aussagen gemacht, welche der rassismuskritischen Sozialen Arbeit zugeordnet werden können. Dies sind meist Aussagen, die Wünsche oder Vorschläge äussern, wie Sozialarbeitende mit Rassismen umgehen sollten.

Alle Interviewten äussern sich dahingehend, dass sie sich von Sozialarbeitenden mehr Sensibilisierung auf die Thematik Rassismus wünschen (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Weiter wünschen sie sich mehr Selbstreflexion und das Wahrnehmen von und Reagieren auf Rassismen (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara). Analog der Forderungen einer rassismuskritischen Sozialen Arbeit (vgl. Texor & Anlaş, 2018, S. 321), wünscht sich auch Omara eine stärkere Inkludierung der Thematik Rassismus im Studium der Sozialen Arbeit (siehe Interview Omara). Weiter wird hierzu auch die Möglichkeit von Teamweiterbildungen zum Thema genannt (siehe Interview Omara). Elif spricht auch über ihr eigenes Verhalten als Sozialarbeiter*in kritisch und betont, dass auch sie manchmal andere diskriminiert, was einer rassismuskritischen Praxis zugeordnet werden kann (Interview Elif, Zeile 272–274). Bei einigen ihrer Arbeitskolleg*innen sei dies jedoch nicht der Fall, wenn sie diese auf Rassismen anspreche (Interview Elif, Zeile 307–309). Dies ist einer rassismussensiblen Sozialen Arbeit entgegengesetzt. Die Vermutung, dass Sozialarbeitende sich teilweise in Bezug auf Rassismen zu wenig selbst reflektieren, wird ebenfalls von Omara, sowie auch in der Literatur genannt (siehe Interview Omara; vgl. Logeswaran, 2022, S. 64). Überdies äussern alle Interviewten, dass an ihren Arbeitsorten keine deklarierten Räume zur Verarbeitung und Thematisierung von Rassismen vorhanden ist, was den Forderungen zur rassismuskritischen Sozialen Arbeit widerspricht (siehe Interview Elif; siehe Interview Arin; siehe Interview Omara; vgl. Texor & Anlaş, 2018, S. 321).

Zusammenfassend kann die Vermutung geäussert werden, dass in den Organisationen der Interviewten keine rassismuskritische Soziale Arbeit stattfindet, da weder explizite Räume zur Bearbeitung des Themas noch eine verpflichtende reflexive Praxis zu Strukturen der Organisation und Handlungen der Einzelpersonen vorhanden sind. Jedoch scheinen einzelne Sozialarbeitende oder

Teams bereits sensibilisierter auf die Thematik Rassismus, was als gute Grundlage für die Implementierung einer rassismuskritischen Arbeitspraxis gesehen werden kann.

7.5 Fazit der Synthese

Im Folgenden werden relevante Erkenntnisse aus der Synthese zusammengetragen und eine Antwort auf die Forschungsfrage der Bachelor-Thesis formuliert.

In der vorliegenden Bachelor-Thesis wurde der Frage nachgegangen, welche Rassismuserfahrungen Sozialarbeiter*innen mit sri-lankisch tamilischer Migrationsgeschichte in ihrem Arbeitsalltag machen. Um dies zu eruieren, wurden drei qualitative Interviews mit Betroffenen geführt. Obwohl diese in den Interviews vielfältige Rassismuserfahrungen schildern, fällt auf, dass sie sich alle auch regelmässig fragen, ob sie nun Rassismen erlebt haben oder ob sie Situationen einfach falsch aufgefasst haben. Diese Negierung von Rassismen erscheint angesichts der vielen geschilderten Erfahrungen bezeichnend zu sein für den generellen Umgang mit Rassismen in der Schweizer Gesellschaft.

Wird die Definition Rassismus betrachtet, lässt sich feststellen, dass viele Erzählungen der Interviewten als rassistisch bezeichnet werden können. Sie erleben oftmals Kategorisierungen und werden dabei entindividualisiert. Ausserdem kommt es zu vielen Erfahrungen, in denen sie von anderen (in ihrem eigenen Land) zu Fremden gemacht werden. Teilweise werden Erfahrungen von den Interviewten nicht explizit als Rassismen bezeichnet, können jedoch diesen zugeordnet werden. Die drei Befragten machen auch positive Rassismuserfahrungen, so bei der Arbeitssuche und teilweise betreffend der Arbeitsbeziehung mit Klient*innen. Ausserdem werden viele Stereotype über Tamil*innen, mit welchen sie konfrontiert werden, positiv formuliert. Erfahrungen mit strukturellem Rassismus zeigen sich vor allem in Rassismuserfahrungen, welche in den Normvorstellungen und Denk- und Handlungsweisen von Verursacher*innen begründet sind. So beispielsweise die Verwechslung der Interviewten mit Klient*innen oder unbewusste abwertende Äusserungen anderer Personen. Die Interviewten erzählen auch von Erlebnissen, bei denen Tamil*innen pauschalisiert wurden und ihnen abwertende Fragen zur vermeintlichen Kultur von Tamil*innen gestellt wurden. Ausserdem werden die Interviewten von ihrer Umwelt kategorisiert und je nachdem als Schwarz oder als asiatisch gelesen. Allgemein überwiegt jedoch die Markierung als Schwarze Personen, welche meist aufgrund der wahrgenommenen Hautpigmentierung erfolgt. Auffällig ist hier, dass sich viele Stereotype über Tamil*innen mit Attributen des Anti-asiatischen Rassismus decken.

In den Aussagen finden sich viele Objektivierungen, in denen Personen nur als Teil einer Gruppe gesehen und nicht als Individuum mit eigener Geschichte, eigenen Fähigkeiten und eigenem Charakter wahrgenommen werden. Dazu gehört das Wiedergeben von Stereotypen und Vorurteilen sowie

Pauschalisierungen von Betroffenen und deren Eigenschaften. Das Objektivieren kann genutzt werden, um Menschen zu kategorisieren und in verschiedene Gruppen einzuordnen, denen unterschiedliche Fähigkeiten zugeschrieben werden. Eine Frage, die dazu benannt wird, ist die nach der Herkunft. Diese Formen sind eher unbewusst rassistisch, beeinflussen die Befragten jedoch stark in ihrem Alltag, da sie dauernd darauf vorbereitet sein müssen, eine Rassifizierung zu erleben. Unbewusst sind zudem Aussagen, in denen Verursacher*innen Betroffene für ihr gutes Deutsch loben und überdies meist meinen, sie sprächen ein Kompliment aus. Dass den Betroffenen weniger Vertrauen geschenkt wird als *weissen* Teamkolleg*innen, ist ebenfalls in mehreren Interviews zu hören, wie bei den Verwechslungen mit der Klientel oder den skeptischen Blicken von Klient*innen. Zudem werden auch bewusstere Rassismen genannt. Diese sind dann noch demütigender oder erniedrigender, wenn beispielsweise Klient*innen die Sozialarbeitenden nicht berühren wollen. Ganz direkte Rassismen wären dann die Nutzung des N*Wortes oder die Frage nach dem schweizerischen Pass. Bei diesen Aussagen zweifeln die Interviewten nicht daran, dass die Personen rassifizieren.

In den Gesprächen wurde ausserdem erfragt, welche Copingstrategien beim Erleben von Rassismen angewendet werden. Auch diese sind sehr vielfältig. Eine der wichtigsten Strategien der Befragten, um Rassismen zu begegnen oder zu verarbeiten, sehen wir im Austausch mit anderen Betroffenen oder auch darin, rassifizierende Personen ins Lächerliche zu ziehen. Uminterpretationen von Situationen werden indirekt ebenfalls genannt. Dabei handelt es sich um Erklärungen der Interviewten für sich selber wie, 'Die Person hat es nicht so gemeint', 'Die meisten, die ich kenne, sind nicht so' oder es geht so weit, dass Betroffene den Aggressor*innen sogar recht geben und Rassismen als legitim deklarieren. So kann eine Eskalation vermieden werden und man schützt sich selbst. Mehrfach werden zudem Strategien des Ausweichens genutzt. Dazu gehört, still sein und lächeln, die eigene Migrationsgeschichte erzählen oder sich aus Situationen zurückziehen. Diese defensiven Reaktionen sind nach Mellor ein *Schutz des Selbst* und werden in den Interviews am meisten benannt (vgl. Mellor, 2004, S 60–63). Hierfür werden Gründe genannt wie sich daran gewöhnt zu haben, aber auch starr vor Schreck zu sein und nicht reagieren zu können bei Rassismuserfahrungen. Ausserdem könnten die Betroffenen sonst in eine Position kommen, in der sie schutzlos sind, was vermieden werden möchte. Der Rückzug wird nicht nur zum Schutz gewählt, sondern auch, wenn sich ein Gegenüber gar nicht für die Betroffenen interessiert und somit auch nicht zu einem Gespräch bereit ist.

So kann die eigene Energie eingeteilt werden, was nach Mellor der Strategie der *Selbstbeherrschung* zuzuordnen ist (vgl. Mellor, 2004, S. 63–64). Es wird eingeschätzt, ob das Gegenüber fähig ist Kritik anzunehmen und eine andere Perspektive einzunehmen, ansonsten wird die Energie nicht aufgewendet. Die Interviewten geben an, dass es ihnen allgemein schwer fällt Rassismen anzusprechen. Und wenn es ihnen gelingt, dann eher in Situationen mit nur einer Person als mit

mehreren, wo sie sich schutzloser fühlen. Bei der Arbeit mit Klient*innen werden Rassismen vorsichtiger und weniger oft benannt als im Umgang mit Arbeitskolleg*innen, um die Beziehung zu ihnen nicht zu gefährden, sondern eher zu stärken. Eine weitere wichtige Erkenntnis ist, dass die Befragten es zwar schön finden, wenn andere für sie einstehen, das jedoch nicht auf eine bevormundende Weise geschehen sollte. Wenn die Interviewten direkt reagieren, sind häufig benutzte Strategien, Rückfragen zu stellen sowie Rassismen und Stereotypisierungen zu erklären. Diese nach Mellor (vgl. 2004, S. 64–66) konfrontativen Reaktionen werden genutzt, um sich selbst besser zu fühlen und Anerkennung zu erhalten, jedoch auch um Aggressor*innen die Augen zu öffnen und eine Veränderung bei ihnen anzustossen. Es gilt, andere auf die Thematik von Rassismen zu sensibilisieren. Relevant scheint uns zudem die Aussage von Omara, dass betroffene Menschen nicht verpflichtet seien auf Rassismen zu reagieren, sie sich jedoch oft denke „... es macht ja sonst niemand ...“ (Interview Omara, Zeile 78).

Die Forderungen der Betroffenen bezüglich des Umgangs mit Rassismen in der Sozialen Arbeit decken sich mit den Ideen einer rassismuskritischen Sozialen Arbeit. Am meisten wünschen sie sich eine Sensibilisierung zu diesem Thema bei ihren Arbeitskolleg*innen sowie die Wahrnehmung und Anerkennung von Rassismen und Rassismuserfahrungen und eine stärkere Selbstreflexion bei anderen Personen. Es wird ausserdem mehr Raum für die Auseinandersetzung mit dem Thema gefordert sowie für die Überarbeitung von bestehenden Strukturen.

8 Kritische Reflexion der Arbeit

Im Verlauf der Erarbeitung der Bachelor-Thesis bemerkten wir einige Dinge, die wir in einer nächsten Arbeit anders handhaben würden. Insgesamt sind wir jedoch sehr mit unserem Prozess zufrieden, da wir unseren Zeitplan mehrheitlich einhalten konnten und es zu keinen grösseren Schwierigkeiten oder Problemen während der Erarbeitung kam. Auch die Wahl qualitativ zu forschen war für uns zufriedenstellend, da wir dadurch vertiefte Einblicke in die Lebensrealitäten von Betroffenen Personen erhielten. Ausserdem ermöglichte es uns auch, Rassismuserfahrungen der Interviewten zu erfassen, welche diese nicht explizit als solche benannten. Mit der Erarbeitung des Theorieteils war es uns möglich, verschiedene theoretische Konzepte zu Rassismus kennenzulernen und Konzepte, die uns schon vertraut waren, zu vertiefen. Im Theorieteil hätte ausserdem ein Kapitel zu Migrationsprozessen sowie Migration in der Schweiz allgemein gewinnbringend sein können. So wäre es möglich gewesen, die Aussagen der Interviewten in Bezug auf das Thema Migration ebenfalls zu untersuchen, was für die Analyse eventuell hilfreich gewesen wäre.

Nachdem wir Institutionen der Sozialen Arbeit angeschrieben hatten, um Interviewpartner*innen zu finden, stellten wir rasch fest, dass unsere Fragestellung oft missverstanden wurde. Die Fragestellung lautete: *Welche Rassismuserfahrungen machen in der Schweiz tätige Sozialarbeitende mit sri-lankisch tamilischen Eltern in ihrem Arbeitsalltag?* Einige Organisationen meldeten uns zurück, sie hätten keine tamilischen Eltern als Klientel und könnten uns deshalb nicht weiterhelfen. Die Fragestellung wurde in einer ersten Überlegung so formuliert, um keine äusseren Zuschreibungen zu machen. Wir wollten Kinder von zugewanderten sri-lankisch tamilischen Personen nicht als Tamil*innen oder Tamil-Schweizer*innen fremd-definieren, deshalb wählten wir in einer ersten Version das Wort Eltern. Aufgrund dieses Feedbacks (der Organisationen) wurde die provisorische Fragestellung nochmals überarbeitet, woraufhin sie auch besser verstanden wurde. Ein nächstes Mal würden wir jedoch die Überarbeitung der Fragestellung gerne abschliessen, bevor nach Interviewpartner*innen gesucht wird denn dies hätte eventuell zu anderen Rückmeldungen oder mehr Zusagen zu Interviews führen können. Wir vermuten ausserdem, dass einige Personen vom Begriff 'Rassismus' abgeschreckt wurden und sich daher nicht bei uns meldeten.

Trotzdem fanden wir schnell drei Personen, die bereit waren uns ein Interview zu geben. Die Interviews wollten wir dann möglichst bald durchführen, um genügend Zeit für die Transkription und Auswertung einplanen zu können. Vor der Durchführung der Interviews durften wir unseren Leitfaden einer Kollegin, die selbst von Rassismen betroffen ist, zur Korrektur geben, was uns half, uns optimal auf die Interviews vorzubereiten. Mit Rückblick auf den Ablauf der Arbeit würden wir die Interviews ein nächstes Mal etwas später einplanen. Zudem würden wir sicherstellen, dass der Theorieteil der Arbeit vor der Interviewdurchführung bereits komplett fertiggestellt ist. Da dies bei uns nicht der Fall war, fielen uns nach den Interviews noch einige Fragen ein, die wir gerne gestellt hätten. So wäre es beispielsweise interessant gewesen die Interviewpartner*innen zu fragen, ob und wie sie Anti-asiatischen Rassismus erleben und wie Anti-Schwarzen Rassismus. Ausserdem hätten wir es im Nachhinein spannend gefunden, die Interviewten nach ihrer Selbstdefinition zu fragen.

Gemäss Genau (2021) kann eine Schwierigkeit bei Leitfadenterviews sein, dass sich Interviewende zu stark am Leitfaden orientieren. Dies war bei uns teilweise der Fall, weswegen wir weniger gut auf Inputs der Befragten reagieren konnten, als wenn wir eine offenere Struktur beziehungsweise ein unstrukturiertes Interview gewählt hätten. Nach der Interviewdurchführung hatten wir den Eindruck, dass wir teilweise zu wenig lange Pausen zugelassen hatten und so den Erzählfluss der Interviewten stoppten. Dies sehen wir darin begründet, dass wir uns zu sehr auf den vorbereiteten Fragenkatalog fokussierten. Bei einem nächsten Mal würden wir den Befragten bei längeren Pausen noch mehr Zeit geben, um ihre Gedanken auszuformulieren. Ansonsten waren die Interviews angenehm. Das bestätigten auch alle Interviewpartner*innen.

Aus den Interviews konnten wir unsere grössten Erkenntnisse ziehen. Diese waren zudem für uns persönlich sehr bedeutend und lehrreich, da wir Personen direkt zu ihren Rassismuserfahrungen befragen durften. Bei der Vorbereitung des Interviewleitfadens war uns bereits bewusst, dass die Frage nach erlebten Rassismuserfahrungen nicht vom Umgang damit und den Wünschen an andere Personen zu trennen ist. Daher wollten wir diese Themen in die Interviews inkludieren. Nach der Interviewdurchführung bemerkten wir jedoch, dass diese viel mehr Raum einnahmen als wir angenommen hatten. Da dies nicht Teil unserer Fragestellung war, konnten diese Informationen nicht zur Beantwortung dieser en war in der Fragestellung ebenfalls nicht explizit enthalten, jedoch in deren Beschreibung.

Bei der Formulierung der Fragestellung hielten wir uns eher zurück, da uns von Dozierenden gesagt wurde, dass die Frage möglichst eingegrenzt werden sollte. Mit Blick auf die Ergebnisse wären jedoch auch andere umfassendere Fragestellungen interessant gewesen. Eine mögliche andere Fragestellung wäre folgende gewesen: *Welche Rassismuserfahrungen machen in der Schweiz tätige Sozialarbeitende mit sri-lankisch tamilischer Migrationsgeschichte in ihrem Arbeitsalltag? Was lösen diese bei ihnen aus und wie gehen sie damit um?* Mit einer solchen Frage hätten wir bei der Beantwortung der Fragestellung ein umfassenderes Gesamtbild in Bezug auf Rassismen am Arbeitsplatz erhalten. Eine Unterfrage zu Wünschen der Befragten an ihr Arbeitsumfeld hätte ausserdem noch aufgenommen werden können.

Bei der Analyse und Synthese der Informationen aus den qualitativen Interviews bemerkten wir, dass es ebenfalls spannend gewesen wäre, zu unserer Fragestellung quantitativ zu forschen. Wäre beispielsweise mithilfe eines Fragebogens gearbeitet worden, wäre es möglich gewesen, Rassismuserfahrungen von mehr (als drei) Betroffenen zu erfassen und so ein umfassenderes Bild zu erhalten. Um quantitativ zu forschen, hätte es jedoch eine andere Herangehensweise benötigt.

9 Schlussfolgerungen und Ausblick

Sozialarbeitende mit sri-lankisch tamilischer Migrationsgeschichte erleben bei ihrer Arbeit eine Vielzahl an Rassismuserfahrungen. Dabei wird sichtbar, dass Rassismen, obwohl sehr präsent, von vielen anderen Sozialarbeitenden noch wenig wahrgenommen werden. Das Verständnis dafür, wie wichtig es ist sich selbst damit zu befassen, ist bei Professionellen der Sozialen Arbeit noch nicht überall vorhanden. Es braucht womöglich noch einiges an Arbeit und an Sensibilisierung, bis die Strukturen in den Organisationen der Sozialen Arbeit sich für von Rassismen Betroffene positiv verändern. Eine Ursache dafür kann sein, dass die Soziale Arbeit in der Schweiz oftmals als *weisser* Raum wahrgenommen wird und Sozialarbeitende mit Migrationsgeschichte als Ausnahmen gesehen werden.

Die Sensibilisierung (zu dieser Thematik) von Arbeitskolleg*innen sowie von Klient*innen ist eher gering. Jedoch scheint für die rassismusbetroffenen Fachpersonen in den Arbeitsteams eine Zunahme der Sensibilität für die Betroffenen wichtiger als im Kontakt mit Klient*innen. Sie wünschen sich einen Austausch im Team und dass Zuhörer*innen ihre Erfahrungen und Verletzungen auch wirklich wahrnehmen und anerkennen. Bei Klient*innen steht eher die Beziehungsarbeit im Vordergrund.

Vorgesetzte wären hier dazu aufgefordert sich mit dem Thema Rassismen auseinanderzusetzen, da damit Veränderungen der Arbeits- und Organisationsstrukturen bewirkt werden könnten. Eine Frage, die wir uns hier stellen ist, ob *struktureller Rassismus* in Institutionen wirkmächtiger ist, wenn Vorgesetzte nicht von Rassifizierungen betroffen sind. Um einen solchen Wandel in der Sozialen Arbeit erreichen zu können, sollte schon in der Ausbildung begonnen werden. Dazu wären verpflichtende Module in den Themenbereichen Diskriminierung und Rassismen zwingend erforderlich. So könnte die Soziale Arbeit in der Schweiz auch in ihrer Diversität abgebildet werden. Unter diesen Umständen würden ausgebildete Sozialarbeiter*innen eventuell rücksichtsvoller und achtsamer in die Arbeitswelt eintreten. Dieser Prozess könnte durch Weiterbildungen zum Thema für bereits ausgebildete Sozialarbeiter*innen unterstützt werden. Da Rassismen nicht nur in der Sozialen Arbeit ein wenig beachtetes Thema sind, müsste dieses aus unserer Sicht auch in der schweizerischen Gesellschaft mehr thematisiert und aufgearbeitet werden. Relevant wäre überdies die Bearbeitung dieser Thematik an der obligatorischen Schule.

In dieser Thesis wurde der Frage nach Rassismuserfahrungen nachgegangen und es sind verschiedene Erfahrungen zusammengetragen worden. Daraus ergeben sich für uns eine Reihe von weiterführenden Fragen:

Was können Sozialarbeitende zu einer allgemeinen Sensibilisierung auf die Thematik Rassismen beitragen? Welche Ansätze zu rassismuskritischer Arbeit bestehen bereits in Institutionen der Sozialen Arbeit? Wie können die Vorschläge der Interviewten zum Umgang mit Rassismen konkret umgesetzt werden? Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen für Dozent*innen an Fachhochschulen für Soziale Arbeit, um den Studierenden rassismuskritisches Denken zu vermitteln? Und wie könnten rassifizierte Sozialarbeiter*innen sowohl während des Studiums als auch in Institutionen der Sozialen Arbeit unterstützt werden?

Grundsätzlich empfinden wir die Ergebnisse aus unsere Bachelorarbeit als sehr lehrreich. Einerseits konnten wir uns auf einer wissenschaftlichen Ebene mehr Wissen zu Rassismen und deren Formen aneignen, was uns auch zu einer vertieften Reflexion zum Thema in unserem Berufs- und Privatleben angeregt hat. Andererseits konnten wir aus den Informationen der Interviews rassismussensible Handlungsmöglichkeiten für uns als *weisse* Sozialarbeiter*innen ableiten. Ausserdem ist diese Arbeit für uns ein Grundstein, wie wir Rassismen in unserer Arbeit gemeinsam mit Betroffenen (und nicht

Betroffenen) angehen wollen und gibt uns hierzu bereits einige Handlungsoptionen. In Zukunft möchten wir die Perspektive und das Feedback unserer von Rassismen betroffenen Arbeitskolleg*innen wie auch Klient*innen bei unserer Arbeit einholen und auch berücksichtigen.

Danksagung

Hiermit danken wir den Interviewten für ihre Offenheit und ihre Bereitschaft persönliche Rassismuserfahrungen mit uns zu teilen. Ausserdem danken wir Meret für das Durchlesen des Interviewleitfadens sowie Dr. Nadine Gautschi für die Unterstützung während des Verfassens der Bachelor-Thesis.

10 Literaturverzeichnis

- Aeschlimann, R. & Schüpbach, R. (2022). *Rassismuserfahrungen von nicht weiss gelesenen Fachkräften in der Sozialen Arbeit* [unveröffentlichte Bachelor-Thesis]. Berner Fachhochschule.
- Alexopoulou, M. (2023). »Rasse«/race. In I. Bartels, I. Löhr, C. Reinecke, P. Schäfer & L. Stielike (Hrsg.), *Umkämpfte Begriffe der Migration: Ein Inventar* (S. 283–297). Transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/9783839457122-019>
- Amnesty International Schweizer Sektion. (o. D.). *Definition: Was ist Diskriminierung?*. <https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/zahlen-fakten-und-hintergruende/was-ist-diskriminierung>
- Arlettaz, S. (2012, 04. Oktober). *Saisonniers* (Neuenschwander, C., Übers.). Historisches Lexikon der Schweiz. <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/025738/2012-10-04/>
- Avenir Social. (2021). *Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret: Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit*. Avenir Social & Fachstelle für Rassismusbekämpfung. <https://avenirsocial.ch/publikationen/verbandsbroschueren/>
- Balibar, É. & Wallerstein, I. (2014). *Rasse, Klasse, Nation: Ambivalente Identitäten* (3. Aufl.) (Haupt, M. & Utz, I., Übers.). Argument Verlag. (Originalquelle veröffentlicht in 1988).
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nomos. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.html
- Beratungsnetz für Rassismuspfer. (o. D.). *Über uns*. <https://www.network-racism.ch/uber-uns>
- Beratungsnetz für Rassismuspfer. (2023, April). *Rassismuvorfälle aus der Beratungsarbeit 2022: Bericht zu rassistischer Diskriminierung in der Schweiz auf Grundlage des Dokumentations-Systems Rassismus DoSyRa*. Humanrights.ch & Eidgenössische Kommission gegen Rassismus. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-94485.html>
- Bundesamt für Statistik. (o. D.-a). *Bevölkerung nach Migrationsstatus*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html>
- Bundesamt für Statistik. (o. D.-b). *Einstellungen gegenüber bestimmten Personengruppen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/zusammenleben-schweiz/einstellungen-zielgruppen.html>
- Demirtaş, B., Schmitz, A. & Wagner, C. (Hrsg.). (2022). *Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit: Ein Theorie-Praxis-Dialog*. Beltz Juventa. <https://content-select.com/de/portal/media/view/60473685-bd0c-4083-80a0-389bb0dd2d03>

- DiAngelo, R. (2021). *Wir müssen über Rassismus sprechen: Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiss zu sein* (Bischoff, U., Übers.). Hoffmann und Campe Verlag. (Originalquelle veröffentlicht in 2018).
- Dietze, G. (2006). Critical Whiteness Theory und Kritischer Okzidentalismus. Zwei Figuren hegemonialer Selbstreflexion. In M. Tißberger, G. Dietze, D. Hrzán & J. Husmann- Kastein (Hrsg.), *Weiß – Weißsein – Whiteness: Kritische Studien zu Gender und Rassismus* (S. 219–247). Peter Lang.
- dos Santos Pinto, J., Ohene-Nyako, P., Pétrémont, M.-E., Lavanchy, A., Lüthi, B., Purtschert, P. & Skenderovic, D. (2022a). Einleitung: Un/doing Race – Rassifizierung in der Schweiz. In J. dos Santos Pinto, P. Ohene-Nyako, M.-E. Pétrémont, A. Lavanchy, B. Lüthi, P. Purtschert & D. Skenderovic (Hrsg.), *Un/doing Race: Rassifizierung in der Schweiz* (S. 9–52). Seismo Verlag.
- dos Santos Pinto, J., Ohene-Nyako, P., Pétrémont, M.-E., Lavanchy, A., Lüthi, B., Purtschert, P. & Skenderovic, D. (Hrsg.). (2022b). *Un/doing Race: Rassifizierung in der Schweiz*. Seismo Verlag.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Aufl.). Eigenverlag.
<https://www.audiotranskription.de/downloads/>
- Efionayi-Mäder, D. & Ruedin, D. (2017, Oktober). *SFM Studies #67d: Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz – Eine Bestandsaufnahme*. [Explorative Studie zuhanden der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB)]. Fachstelle für Rassismusbekämpfung.
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen.html>
- El-Mafaalani, A. (2023). *Wozu Rassismus?: Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand* (4. Aufl.). Verlag Kiepenheuer & Witsch.
- El-Tayeb, F. & Thompson, V. E. (2019). Alltagsrassismus, staatliche Gewalt und koloniale Tradition: Ein Gespräch über Racial Profiling und intersektionale Widerstände in Europa. In M. Wa Baile, S. O. Dankwa, T. Naguib, P. Purtschert & S. Schilliger (Hrsg.), *Racial Profiling: Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand* (S. 311–328). Transcript Verlag.
<https://doi.org/10.14361/9783839441459>
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung. (2023, März). *Kurzfassung Grundlagenstudie: Struktureller Rassismus in der Schweiz*.
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/KurzfassungStudieStrukturellerRassismus.html>
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung. (2024a, Februar). *Rassismus in der Schweiz: Zahlen, Fakten, Handlungsbedarf*.
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/monitoring.html>
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung. (2024b, 8. April). *Glossar*.
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/glossar.html>
- Freuding, J. (2022). *Fremdheitserfahrungen und Othering: Ordnungen des »Eigenen« und »Fremden« in interreligiöser Bildung*. Transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839460436>

- Fröhlicher-Stines, C. & Mennel, K. M. (2004). *Schwarze Menschen in der Schweiz: Ein Leben zwischen Integration und Diskriminierung*. Eidgenössische Kommission gegen Rassismus. <https://www.ekr.admin.ch/dokumentation/d108/1033.html>
- Frühauf, M. (2017). Intersektionalität und Ungleichheit. In F. Kessl, E. Kruse, S. Stövesand & W. Thole (Hrsg.), *Soziale Arbeit – Kernthemen und Problemfelder* (S. 124–137). Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/82524347>
- Fusion Comedy. (2016, 5. Oktober). *How microaggressions are like mosquito bites • Same Difference* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450>
- Genau, L. (2021, 6. Dezember). *Ein Leitfadenterview führen mit Beispiel*. Scribbr. <https://www.scribbr.de/methodik/leitfadenterview/>
- Gredig, D. & Goldberg, D. (2012). Soziale Arbeit in der Schweiz. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl.) (S. 403–423). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grossrieder, B. & Misteli, S. (2019, 18. Mai). Massaker im Paradies –eine Chronologie des Bürgerkriegs in Sri Lanka. NZZ. <https://www.nzz.ch/international/terror-auf-der-paradiesinsel-chronologie-des-buergerkriegs-in-sri-lanka-ld.1482288>
- Hall, S. (1989). Rassismus als ideologischer Diskurs. *Das Argument*, 178, 913–922. <http://www.neu.inkrit.de/index.php/de/publikationen/das-argument>
- Hall, S. (2000). Rassismus als ideologischer Diskurs. In N. Rätzsch (Hrsg.), *Theorien über Rassismus* (S. 7–16). Argument Verlag.
- Hall, S. (2012). *Rassismus und kulturelle Identität: Ausgewählte Schriften 2* (5. Aufl.). Argument Verlag.
- Heite, C., Textor, M. & Tischhauser, A. (2021). Rassismus und Rassismuskritik in Sozialer Arbeit. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit = Revue suisse de travail social*(29), 1–15. Seismo. <https://doi.org/10.24451/arbor.16625>
- Hübscher, E. (2024). *Genderstern & Co*. Nonbinary.ch. <https://www.nonbinary.ch/genderstern-und-co/>
- Humanrights.ch. (2023a, 28. November). *Rassismus – Dossier: Rassismus und rassistische Diskriminierung: betroffene Gruppen*. <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/rassismus/dossier/rassismus-rassistische-diskriminierung-betroffene-gruppen>
- Humanrights.ch. (2023b, 28. November). *Rassismus – Dossier: Definitionen*. <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/rassismus/dossier/definitionen>
- Hunner-Kreisel, C. & Wetzel, J. (2018, September). Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe – Perspektiven für Wissenschaft und Praxis. In C. Hunner-Kreisel & J. Wetzel (Hrsg.), *Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe: Perspektiven für Wissenschaft und Praxis* (S. 3–14). Verlag neue praxis.
- Hyatt, M. (2015, 03. Mai). *Critical Whiteness: Weißsein als Privileg*. Deutschlandfunk. <https://www.deutschlandfunk.de/critical-whiteness-weisssein-als-privileg-100.html>

- Interpellation, 03.3014. (2003a, 03. März). <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20033014>
- Interpellation, 03.3014. (2003b, 16. Dezember). <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=6674>
- Iverson, D. (2024, 15. März). Postcolonialism: Historical Period. *Encyclopedia Britannica*. Abgerufen am 08. Mai 2024, von <https://www.britannica.com/topic/postcolonialism>
- Journalistinnenbund e. V. (o. D.). *10 Regeln für den Genderstern*. Genderleicht & Bildermächtig. <https://www.genderleicht.de/10-genderregeln/>
- Kessl, F., Kruse, E., Stövesand, S. & Thole, W. (Hrsg.). (2017). *Soziale Arbeit – Kernthemen und Problemfelder*. Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/82524347>
- Knauer, V. (2019). Normalität und Verstrickung: Über die Notwendigkeit einer rassismuskritischen Sozialen Arbeit. In S. Borrmann, C. Fedke & B. Thiessen (Hrsg.), *Soziale Kohäsion und gesellschaftliche Wandlungsprozesse. Sozialer Wandel und Kohäsionsforschung* (S. 177–195). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25759-0_11
- Köbberling, G., Najibullah, A., Sarma, O. & Shamu, J. (2022). Perspektivwechsel und Solidarität: Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. In B. Demirtaş, A. Schmitz & C. Wagner (Hrsg.), *Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit: Ein Theorie-Praxis-Dialog* (S. 127–150). Beltz Juventa. <https://content-select.com/de/portal/media/view/60473685-bd0c-4083-80a0-389bb0dd2d03>
- Köhler, J. & Suda, K. (2023). *Erste Ergebnisse der Studie Antiasiatischer Rassismus in Zeiten der Corona-Pandemie* [Factsheet]. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/erste-ergebnisse-der-studie-antiasiatischer-rassismus-in-zeiten-der-corona-pandemie/>
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundagentexte Methoden* (5. Aufl.). Beltz Juventa.
- Kunstreich, T. (2012). Grundstrukturen Sozialer Arbeit in Zeiten des Neo-Liberalismus: Neo-Sozialhygiene als Rassismus ohne Rassen. In R. Anhorn, F. Bettinger, C. Horlacher & K. Rathgeb (Hrsg.), *Kritik der Sozialen Arbeit – kritische Soziale Arbeit* (S. 65–79). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94024-3_4
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lim, I. – T. (2021). “Mikroaggressionen” – Konturen eines politischen Konflikts in Hochschulöffentlichkeiten. In K. Hahn & A. Langenohl (Hrsg.), *Protestkommunikation: Konflikte um die Legitimität politischer Öffentlichkeit* (S. 161–187). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31482-8>
- Logeswaran, A. (2022). *Schützende Bewältigung: Eine Grounded Theory zu Diskriminierungserfahrungen von Fachkräften in der Sozialen Arbeit*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-37392-4>

- Mantel, C. & Leutwyler, B. (2013). Lehrpersonen mit Migrationshintergrund: Eine kritische Synthese der Literatur. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 31(2), 234–247.
<https://doi.org/10.25656/01:13849>
- Mellor, D. (2004). Responses to Racism: A Taxonomy of Coping Styles Used by Aboriginal Australians. *American Journal of Orthopsychiatry*, 74(1), 56–71.
<https://doi.org/10.1037/0002-9432.74.1.56>
- Melter, C. (2018, September). Diskriminierungs- und rassismuskritisch sowie menschenrechtsorientiert ambitionierte Soziale Arbeit. In C. Hunner-Kreisel & J. Wetzel (Hrsg.), *Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe: Perspektiven für Wissenschaft und Praxis* (S. 36–46). Verlag neue praxis.
- Moret, J., Efionayi, D. & Stans, F. (2007, November). *Die srilankische Diaspora in der Schweiz*. Bundesamt für Migration.
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/publikationen.html>
- Mugglin, L., Efionayi, D., Ruedin, D. & D'Amato, G. (2022, Dezember). *Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz* (SFM Studies #81d). Fachstelle für Rassismusbekämpfung.
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/Grundlagestudie-zu-strukturellem-Rassismus-in-der-Schweiz-2022.html>
- NE GmbH Brockhaus. (o. D.-a). Ethnozentrismus (Soziologie). *Brockhaus Enzyklopädie*. Abgerufen am 08. Mai 2024, von <https://brockhaus.de/ecs/enzy/article/ethnozentrismus-soziologie>
- NE GmbH Brockhaus. (o. D.-b). Kapitalismus. *Brockhaus Enzyklopädie*. Abgerufen am 08. Mai 2024, von <https://brockhaus.de/ecs/enzy/article/kapitalismus>
- NE GmbH Brockhaus. (o. D.-c). Kolonialismus. *Brockhaus Enzyklopädie*. Abgerufen am 08. Mai 2024, von <https://brockhaus.de/ecs/enzy/article/kolonialismus>
- NE GmbH Brockhaus. (o. D.-d). Identitäre Bewegung. *Brockhaus Enzyklopädie*. Abgerufen am 08. Mai 2024, von <https://brockhaus.de/ecs/enzy/article/identitäre-bewegung>
- Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit. (2022). *Unser Apell*. <https://www.netzwerk-rassismuskritische-sozialarbeit.ch/forderungen>
- No to Racism. (o. D.). *Glossar für eine rassismussensible Sprache*.
<https://www.notoracism.ch/glossar>
- Ogette, T. (2023). *Exit Racism: Rassismuskritisch denken lernen* (11. Aufl.). Unrast Verlag.
- OSSIPow, L., Counilh, A.-L. & Chimienti, M. (2019). Racialization in Switzerland: experiences of children of refugees from Kurdish, Tamil and Vietnamese backgrounds. *Comparative Migration Studies*, 7(19), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s40878-019-0117-7>
- Osterhammel, J. & Jansen, J. C. (2021). *Kolonialismus: Geschichte, Formen, Folgen* (9. überarb. Aufl.). Verlag C.H.Beck.
- Perrenoud Corbellari, M. (2011, 13. Oktober). *Schweizer Kolonien* (Derron, M., Übers.). Historisches Lexikon der Schweiz. <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/007989/2011-10-13/>

- Purtschert, P., Lüthi, B. & Falk, F. (2013a). Eine Bestandesaufnahme der postkolonialen Schweiz. In P. Purtschert, B. Lüthi & F. Falk (Hrsg.), *Postkoloniale Schweiz: Formen und Folgen eines Kolonialismus ohne Kolonien* (2. Aufl.) (S. 13–63). Transcript Verlag.
- Purtschert, P., Lüthi, B. & Falk, F. (Hrsg.). (2013b). *Postkoloniale Schweiz: Formen und Folgen eines Kolonialismus ohne Kolonien* (2. Aufl.). Transcript Verlag.
- Randeria, S. (2013). Verflochtenes Schweiz: Herausforderung eines Postkolonialismus ohne Kolonien. In P. Purtschert, B. Lüthi & F. Falk (Hrsg.), *Postkoloniale Schweiz: Formen und Folgen eines Kolonialismus ohne Kolonien* (2. Aufl.) (S. 7–12). Transcript Verlag.
- Ritter, M. (2024). *Rassismus und Altenpflege in Ostdeutschland: Zum »Unbehagen« in der beruflichen Zusammenarbeit mit Migrant*innen*. Transcript Verlag.
<https://doi.org/10.1515/9783839470633>
- rive, a. & Ehrich, C. (2023). *Anti-Asiatischer Rassismus: Eine Einführung für die politische Bildungsarbeit*. Korientation: Netzwerk für Asiatisch-Deutsche Perspektiven e.V.
<https://www.korientation.de/projekte/radar/broschuere-anti-asiatischer-rassismus/>
- Roig, E. (2022). *Why we matter: Das Ende der Unterdrückung* (6. Aufl.). Aufbau.
- Rommelspacher, B. (2011). Was ist eigentlich Rassismus?. In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismuskritik Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (2. Aufl.) (S. 25–38). Wochenschau Verlag.
- Said, E. W. (2009). *Orientalismus* (Holl, H. G., Übers.). S. Fischer Verlag. (Originalquelle veröffentlicht in 1978).
- Schmitz, A., Demirtaş, B., Gartenbach, N. & Wagner, C. (2022). Einleitung. In B. Demirtaş, A. Schmitz & C. Wagner (Hrsg.), *Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit: Ein Theorie-Praxis-Dialog* (S. 9–24). Beltz Juventa. <https://content-select.com/de/portal/media/view/60473685-bd0c-4083-80a0-389bb0dd2d03>
- Statistisches Bundesamt. (2023). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund: Ergebnisse des Mikrozensus 2021* (Fachserie 1, Reihe 2.2).
https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/_publikationen-fachserienliste-1.html#637688
- Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus & Gesellschaft Minderheiten in der Schweiz. (o. D.). *2022: Rassismus in der Schweiz: Analyse und Erläuterung zu Diskriminierungsfällen*.
<https://www.gra.ch/einschaetzung/>
- Stürzinger, M. (2002, April). *Mapping der srilankischen Diaspora in der Schweiz*. Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung.
<https://www.yumpu.com/de/document/view/6763658/mapping-der-srilankischen-diaspora-in-der-schweiz/4>
- Takezawa, Y. I., Wade, P. & Smedley, A. (2024, 29. März). Race: Human. *Encyclopedia Britannica*. Abgerufen am 08. Mai 2024, von <https://www.britannica.com/topic/race-human>

- Textor, M. & Anlaş, T. (2018). Rassismuskritische Soziale Arbeit. In B. Blank, S. Gögercin, K. Sauer & B. Schramkowski, (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft* (S. 315–324). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3_26
- Tischhauser, A. (2021). Diskurstheorie. In Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit (Hrsg.), *Theorielinien*. <https://virtuelleakademie.ch/good-practice-beispiele/theorielinien/diskurstheorie/>
- Tißberger, M., Dietze, G., Hrzàn, D. & Husmann-Kastein, J. (Hrsg.). (2006). *Weiß – Weißsein – Whiteness: Kritische Studien zu Gender und Rassismus*. Peter Lang.
- Utal, M. Ş. (2022). *Rassismuserfahrungen von Sozialarbeiter:innen in der Kinder- und Jugendhilfe: Eine qualitative Untersuchung zu Bewältigungsstrategien in der Berufspraxis* [Masterthesis, Fachhochschule Münster]. Socialnet Materialien. <https://www.socialnet.de/materialien/29435.php>
- Verein Vo da. (2020, 2. Oktober). «Völkerschauen» in der Schweiz. <https://mirsindvoda.ch/voelkerschauen-in-der-schweiz/>
- Verein Vo da. (2021, 27. Januar). *An «positivem Rassismus» ist überhaupt nichts positiv!*. <https://mirsindvoda.ch/an-positivem-rassismus-ist-ueberhaupt-nichts-positiv/>
- Von Albertini, R. & Wirz, A. (2008, 28. Oktober). *Kolonialismus*. Historisches Lexikon der Schweiz. <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/026457/2008-10-28/>
- Yıldız, S. & Bozay, K. (2018, September). Rassismus Dispositive im Kontext von Flucht und Soziale Arbeit. In C. Hunner-Kreisel & J. Wetzel (Hrsg.), *Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe: Perspektiven für Wissenschaft und Praxis* (S. 27–35). Verlag neue praxis.
- Zick, A., Küpper, B. & Hövermann, A. (2011). *Die Abwertung der Anderen: Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*. Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/cgi-bin/populo/digbib.pl?t_dirlink=x&modus=&f_IDR=I+07905

10.1 Abbildung Titelblatt

- Tabata Art Studio. (2021, 9. Februar). *Eine Illustration überlappender Hände: Eine Bildillustration der internationalen Zusammenarbeit* [Illustration]. iStock. <https://www.istockphoto.com/de/vektor/eine-illustration-überlappender-hände-eine-bildillustration-der-internationalen-gm1301131343-393250958>