



Rassismusbericht der Stadt Zürich 2013

Zweiter Bericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe

Praxis im Fokus:

Kundinnen- und Kundenkontakte im Bevölkerungsamt

Integrationsauftrag der Volksschule

Das Wichtigste in Kürze

Mit dem 2007 erfolgten Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) bekräftigte die Stadt Zürich ihr Bekenntnis gegen Rassismus sowie ihre Verpflichtung, rassistische Diskriminierung zu verhindern und zu bekämpfen. Mit dem Beitritt wurden Grundlagen für ein koordiniertes städtisches Engagement geschaffen. So wurde zur Koordination und periodischen Berichterstattung eine interdepartementale Arbeitsgruppe eingesetzt. Diese hat 2009 erstmals einen Bericht erarbeitet, an welchen der vorliegende anschliesst.

Die Arbeitsgruppe stellt fest, dass seit dem ersten Bericht die Sensibilität gegenüber rassistischer Diskriminierung innerhalb der städtischen Institutionen gestiegen ist. Belege dafür liefern die Rückmeldungen auf eine im Frühjahr 2012 durchgeführte verwaltungsinterne Umfrage sowie die Tatsache, dass auf die Mehrheit der Empfehlungen des Vorberichtes entsprechende Aktivitäten erfolgt sind. So konnte beispielsweise die Zugänglichkeit zu Anlaufstellen verbessert werden. Polizei und Organisationen der Zivilgesellschaft treffen sich regelmässig im Rahmen eines «Runden Tisches». Innerhalb der Verwaltung geführte Gespräche zeugen davon, dass eine sachliche Auseinandersetzung über rassistische Diskriminierung mehrheitlich möglich ist.

Gute Praxis im Fokus

Sowohl in Gesprächen mit Organisationen der Zivilgesellschaft wie mit Personen aus der Verwaltung wird der Kontakt mit der Bevölkerung als ein besonders sensibler Bereich für Diskriminierungsfragen erachtet. Der vorliegende Bericht widmet sich mit dem Bevölkerungsamt und der Volksschule dementsprechend zwei staatlichen Tätigkeitsfeldern, in denen Bevölkerungskontakte eine hohe Bedeutung haben. In der Volksschule kommt ergänzend der explizite Auftrag dazu, Benachteiligungen zu verhindern und Chancen zu fördern, was mit einer entsprechenden gesellschaftspolitischen Debatte um Chancen und Benachteiligungen im Bildungswesen einhergeht.

Der vorliegende Bericht stellt «gute Praxis» in den Vordergrund. Sowohl beim Bevölkerungsamt wie in der Volksschule finden sich Ansätze, die Diskriminierungen entgegenwirken und die entsprechend zu fördern und für andere Verwaltungsstellen von Interesse sind. Weiter widmet sich der Bericht der Rolle der Stadt Zürich auf dem Beschaffungsmarkt sowie dem städtischen Kommunikationsverhalten. Hier gilt es im Wesentlichen, bestehende Praxis zu stärken und für Verbindlichkeit zu sorgen.

Diskriminierungsbekämpfung ist wesentlich eine Haltungsfrage

Im Bevölkerungsamt findet keine auf rassistische Diskriminierung fokussierte Auseinandersetzung statt, auch verfügt das Amt über keine spezifisch gegen rassistische Diskriminierung gerichteten Massnahmen. Eine wichti-

Die Wertschätzung und das Beachten der individuellen Unterschiede der Klientinnen und Klienten wirken präventiv gegen Benachteiligungen.

ge präventive Bedeutung hat dafür die Wertschätzung der gegebenen gesellschaftlichen Diversität. Eine wertschätzende Haltung gegenüber kultureller und sprachlicher Vielfalt ist ein wichtiger Faktor, der rassistischer Diskriminierung entgegenwirkt. Wiederhall findet diese Haltung in der Arbeitsweise und im Bekenntnis zu einer «Will-

kommenskultur». Die Mitarbeitenden des Bevölkerungsamtes setzen sich auf verschiedenen Ebenen dafür ein, dass ihre Dienstleistungen allen Personengruppen in gleicher Qualität offen stehen. Sie orientieren sich dabei an individuellen Voraussetzungen der einzelnen Klientinnen und Klienten, schaffen einfachen und unbürokrati-

schen Zugang zu Dienstleistungen und Auskünften und bestärken bei Bedarf Ratsuchende darin, ihren Anliegen selbständig nachzugehen. Im Fokus steht dabei nicht nur die Zugänglichkeit zu staatlichen Institutionen, sondern ebenso der Ansatz, staatliche Institutionen zu befähigen, die gegebene städtische Vielfalt adäquat zu berücksichtigen. Anschauliche Beispiele dazu liefern die breiten und bewusst geförderten Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden oder die im Friedhofs- und Bestattungsamt beständig stattfindende Auseinandersetzung mit Bestattungskulturen. Hinter all diesen Aktivitäten steht das Anliegen, bei der Überprüfung von Verwaltungsroutinen den individuell unterschiedlichen Voraussetzungen der Bevölkerung hohes Gewicht einzuräumen.

Vielfalt als Normalfall

Die Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt und die beständige Auseinandersetzung mit gegebenen Realitäten sind in der Volksschule ebenso ein wichtiger Beitrag zur Verhinderung von (rassistischer) Ausgrenzung. Wiederum ist dabei die Haltungsfrage von hoher Relevanz. In keinem Bereich hat die Beachtung individueller Unterschiede einen so hohen Stellenwert wie in der Volksschule. Im Unterschied zu den meisten Verwaltungsstellen

Die Schule liefert Verwaltungsstellen ein gutes Anschauungsbeispiel dafür, dass Gleichbehandlung und Beachtung von Unterschieden keine Widersprüche, sondern in der Arbeit gleichzeitig zu berücksichtigende Aspekte sind.

hat die Schule individuelle Unterschiede jedoch nicht im Einzelkontakt, sondern innerhalb des Klassenverbandes zu berücksichtigen. Die Gemeinschaft von Kindern und Jugendlichen aus unterschiedlichen Elternhäusern ist seit jeher ein zentraler Aspekt der Volksschule. Der damit verbundene Integrationsauftrag wirkt Ausgrenzungen und Diskriminierungen entgegen. Er droht in der gegenwärtigen am Schulerfolg orientierten Debatte um Schulqualität allerdings aus dem Blick zu geraten. Schulen und Lehrpersonen

sollten in ihrem Integrationsauftrag daher vermehrt bestärkt werden.

Schulen und Lehrpersonen stehen in einem Spannungsfeld zwischen der Wirklichkeit ungleicher Bildungserfolge und dem Anspruch nach Bildungsgerechtigkeit. Ungeachtet dessen setzt sich die Schule mit verschiedenen Massnahmen für eine Verringerung des Einflusses der familiären Herkunft auf den Bildungserfolg ein. Die Schule liefert damit den tatkräftigen Beweis, dass das Engagement gegen Benachteiligungen und Ausgrenzung nicht nur dauerhafter Bestärkung bedarf, sondern ebenso den konstruktiven Umgang mit Spannungsfeldern und Rückschlägen erfordert.


Geforderte Verbindlichkeit

Diese positive Einschätzung darf indessen nicht darüber hinwegtäuschen, dass Antidiskriminierungsarbeit im Alltag nach wie vor eine Herausforderung ist. Sowohl für die von rassistischer Diskriminierung Betroffenen wie für die mit Diskriminierungsvorwürfen Konfrontierten. Nach wie vor kommt es vor, dass rassistische Vorfälle verharmlost, Betroffene marginalisiert und anti-rassistische Arbeit als zweitrangig beurteilt wird. Neben der Sensibilisierungsarbeit ist daher der Nachweis gefordert, dass staatliche Stellen gegen vorhandene Diskriminierung tatsächlich vorgehen. Nach wie vor zeigt sich, dass sich staatliche Stellen mit vorgebrachten Diskriminierungsvorwürfen teils schwer tun. Ein Grund dafür ist das im Grundsatz achtbare Selbstbild vieler städtischer Stellen, selbst nicht zu diskriminieren. Nichtsdestotrotz ist eine solche Haltung einer sachlichen Auseinandersetzung nicht immer förderlich.

Gefordert sind Sensibilität und der Nachweis, dass beanstandeter Diskriminierung mit der notwendigen Sachlichkeit und Verbindlichkeit nachgegangen wird.

Empfehlungen der städtischen Arbeitsgruppe

Die interdepartementale Arbeitsgruppe hat zu den in diesem Bericht berücksichtigten Themenfeldern verschiedene Empfehlungen sowie eine Arbeitsplanung für die nächsten Jahre erarbeitet. Anliegen sind die Bekanntmachung der zentralen Erkenntnisse, die Umsetzung der Empfehlungen und die weitere Entwicklung der städtischen Antidiskriminierungsarbeit.



Herausgeberin: Stadt Zürich, Stadtentwicklung Zürich, Integrationsförderung, Stadthaus, Postfach, 8022 Zürich
Telefon 044 412 37 37, Fax 044 412 37 42, integrationsfoerderung@zuerich.ch

Projektleitung: Michael Bischof (PRD)

Arbeitsgruppe: Susann Birrer (PD), Claudia Kaufmann (Ombudsfrau), Daniel Kuster (GUD),
Christof Meier (PRD, Leitung), Claudia Sacchetti (SSD), Sandra Scheu (SD)

Lektorat: Erika Sommer, Bettina Bütikofer
Zürich, Juni 2013