

## Auswertungsbericht: Erlebnisse mit rassistischer Diskriminierung in der Pfadi benennen

Vielen Dank an alle, die sich Zeit genommen und den Mut gefunden haben, die Umfrage auszufüllen! Eure Rückmeldungen helfen dabei, ein Bild von Rassismus in der Pfadi aufzuzeigen und die Punkte hervorzuheben, an denen in Bezug auf Rassismusprävention weitergearbeitet werden kann.

Jede im Auswertungsbericht erzählte Erfahrung ist wichtig und ernst zu nehmen. Im Folgenden werden jedoch nur einzelne konkrete Beispiele detaillierter beleuchtet.

Triggerwarnung: Einige Inhalte des Berichtes können negative Gefühle auslösen, lies sie, wenn du dich dazu bereit fühlst!

Bei weiteren Fragen, Mitteilungen und Unklarheiten melde dich bei: [dinkl@pbs.ch](mailto:dinkl@pbs.ch)

### Rassistische Diskriminierung – eine mögliche Definition:

Es existieren verschiedene Diskriminierungsformen. Dazu gehören beispielsweise Diskriminierungen gegen Personen mit Behinderung, gegen homosexuelle Personen, gegen Frauen\*... Von rassistischer Diskriminierung sprechen wir, wenn Personen aufgrund ihrer Herkunft, Nationalität, Kultur, Ethnie, Religion und Hautfarbe beschimpft, bedroht, benachteiligt...werden. Rassismus basiert auf der erfundenen Theorie verschiedener Menschenrassen, denen angenommene Eigenschaften zugeordnet und die hierarchisch eingeteilt wurden. In dieser Theorie galt der *weisse* Mensch als vollkommen, während alle anderen unter ihm standen. Die Rassentheorie legitimierte den Sklavenhandel. Die Auswirkungen davon sind bis heute spürbar und in uns verankert (siehe auch Merkblätter *Offen für Alle*, Diversität und Inklusion in der Pfadi, Rassismus, oder Fachstelle für Rassismusbekämpfung)

### Möglichkeiten zur Meldung von rassistischer Diskriminierung in der Pfadi:

Du kannst dich an deine Leitperson oder eine Person deines Vertrauens wenden. Weiter hast du die Möglichkeit dich an dein Krisenteam im Kanton, oder das nationale Krisenteam zu wenden. Du kannst dir Unterstützung holen bei deinem kantonalen Diversitäts- und Inklusionsteam oder beim Fachbereich Diversität und Inklusion der PBS. Weitere Meldestellen sind die Diskriminierungsschutzstellen der jeweiligen Kantone oder auch die Meldestelle von Swiss Sports Integrity.

### Fakten zur Umfrage:

- 70 Personen haben die anonyme Umfrage beantwortet
- Die Antworten kamen aus der italienischen, französischen und deutschsprachigen Schweiz
- Die Befragten nahmen sich durchschnittlich 30 Minuten Zeit zum Ausfüllen
- 19 von 70 Pfadis wurden schon einmal Zeug\*in von rassistischer Diskriminierung
- 8 von 70 Pfadis haben schon einmal selbst Rassismus in der Pfadi erlebt

Bei den genannten Beispielen handelte es sich vorwiegend um verbale, mündliche und schriftliche Äusserungen, zwei Beispiele beschreiben eine physische Handlung. Was hätten sich die betroffenen Personen in der beschriebenen Situation gewünscht? Die häufigste Antwort war die Sensibilisierung der Leitpersonen. Letztendlich fielen die Antworten bezüglich der Frage, ob die jeweiligen Situationen im Leitungsteam besprochen werden unterschiedlich aus, wobei gesagt



werden kann, dass sie mehrheitlich in irgendeiner Form angesprochen und diskutiert werden und auch Haltungen bestehen, die Diskriminierungen nicht tolerieren.

Die Diskriminierungen geschehen aufgrund äusserlicher und angenommener Merkmale wie, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Status und Sprache. Es handelt sich um Diskriminierungen gegenüber Schwarzen, asiatischen, jüdischen und muslimischen Personen und Personen mit Migrationsgeschichte. Konkrete Äusserungen waren bspw. das N\*Wort, Skl\*ve oder rassistische Witze. Weiter erwähnt wurden, rassistische Pfadinamen, kulturelle Aneignung und das Absprechen und nicht ernst nehmen von gemachten Erfahrungen von Betroffenen. Einige Beispiele können als Erfahrung von Ungleichbehandlung oder eine andere Form der Diskriminierung bezeichnet werden, aber nicht als rassistische Diskriminierung.

Eine Person gab an, dass sie aufgrund der gemachten Erfahrungen, ihre aktuelle Position in der Pfadi aufgegeben hat.

#### Beispiele und Kontextualisierungen:

Im Folgenden werden einige Beispiele und Teilaussagen aufgezeigt und mögliche Kontextualisierungen hinzugefügt ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Ebenfalls wurden die Beispiele zur Wahrung der Anonymität geringfügig angepasst.

#### Beispiel einer Beobachtung:

"Un homme à la peau foncée s'est entendu dire qu'on ne le voyait pas dans le noir. Mais c'était plutôt une blague, je pense qu'il ne l'a pas mal pris non plus".

Dieses Beispiel zeigt, dass die Aussage einer nicht betroffenen Person, dass sie die Situation nicht als schlimm empfunden hat, zwar zutreffen mag, aber in erster Linie eine Annahme ist. Es kann schwierig werden, wenn sich nicht betroffene Personen ein Urteil zur Situation bilden, ohne Nachfrage bei Betroffenen. Betroffene hören leider oft, dass dies ja nicht so schlimm war, andere Personen auch Diskriminierungen erfahren, sie überreagieren. Somit werden ihre gemachten Erfahrungen relativiert und ihnen abgesprochen. Dies wird im Englischen auch „Derailing“ genannt. Es kann dazu führen, dass sich betroffene Personen nicht (mehr) trauen, ihre Erfahrungen zu erzählen. Die Aussage mag lustig gemeint sein, aber Humor in Kombination mit Rassismus ist generell schwierig. Die Person wurde auf ihre Hautfarbe reduziert und diese zum Anlass genommen einen Witz darüber zu machen. Dies kann für die Person verletzend sein, auch wenn sie vielleicht im Moment mitlacht. Wir können auch davon ausgehen, dass die Person diesen Witz schon öfters gehört hat. Ebenfalls kann hier auch von einer Mikroaggression gesprochen werden, einer von unendlich vielen, kleinen Aussagen über die Hautfarbe, die sich eine betroffene Person immer wieder anhören muss (siehe auch Merkblätter *Offen für Alle* Thema Rassismus).

#### Beispiel einer betroffenen Person:

„Ich werde immer wieder gefragt woher ich komme, nur aufgrund meiner äusserlichen Merkmale, obwohl ich in der Schweiz geboren und aufgewachsen bin.“

Eine der wohl am meisten diskutierten Fragen. In der Diskussion kommen dann auch immer wieder dieselben Aussagen: Warum, darf ich diese Frage nicht mehr stellen? Aber ich weiss,



dann ja gar nicht mehr, was ich fragen soll? Ich möchte mit dieser Frage Interesse an der Kultur meines Gegenübers bekunden... Als Erstes vorweg: du darfst diese Frage weiterhin stellen. Aber du musst damit rechnen, dass du nicht die Antwort erhältst, die du dir erhoffst. Es gibt durchaus Personen, die kein Problem mit dieser Frage haben. Mit der Antwort, die du erhältst, solltest du dich dann aber zufriedengeben. Es gibt so viele spannende Fragen, die du stattdessen stellen kannst: welche Pfadiaktivität magst du am liebsten? Was würdest du gerne in der Pfadi lernen? Welches Menü hast du schon über dem Feuer gekocht?... Die Schwierigkeit bei der Frage ist, dass Personen aufgrund äusserlicher und angenommener Merkmale automatisch als Personen, die nicht aus der Schweiz stammen können, eingeordnet werden. Das gibt ihnen das Gefühl, nicht dazu zugehören, obwohl sie, wie beschrieben, allenfalls in der Schweiz geboren und aufgewachsen sind. Hinter der Frage steckt oft die verborgene Frage: warum siehst du nicht aus wie wir? Und mit „Wir“ wird die Normalität definiert und die betroffene Person als anders. Ebenfalls ist es eine persönliche Frage, die nicht jede Person gleich nach den ersten Minuten im Gespräch beantworten möchte. Hinzu kommt, dass BIPOC (Black, Indigenous, People of Color) diese Frage sehr viel häufiger gestellt erhalten, als *weisse* Personen, was sehr ermüdend sein kann.

Beispiel einer betroffenen Person:

"Mi è stato detto che non sono idoneo a ricoprire posizioni perché sono un uomo bianco, il che non è in linea con le idee di diversità, a prescindere dalle competenze".

Die Person mag eine Ungleichbehandlung durch die Ablehnung für die Position erfahren haben, welche in ihr schlechte Gefühle auslösten. Es handelt sich aber nicht um rassistische Diskriminierung (siehe Definition). Die Frage, die wir uns hier stellen können ist wie oft die Person aufgrund dessen, dass sie *weiss* und männlich ist, Benachteiligung, Ausgrenzung und Beleidigungen erfährt? Wie oft werden ihre äusserlichen und angenommenen Merkmale als Nachteil bewertet oder wie oft sind diese Merkmale ein Privileg?

Beispiel einer betroffenen Person:

"Beispiele mit rassistischem oder diskriminierendem Inhalt. Jugendliche Teilnehmende verwendeten beleidigende Worte wie N\* oder Skl\*ve".

Das N\*Wort und Skl\*ve sind klar als rassistisch einzustufen, da sie, mal abgesehen davon, dass sie sehr verletzend sind, beide auf bestimmte Personengruppen abzielen und diese beleidigen und abwerten. Diese Begriffe wurden und werden nie in einem positiven Kontext verwendet, sondern dienten unter anderem dazu Schwarzen Personen aufzuzeigen, dass sie weniger wert sind, als Menschen. Und auch wenn BIPOC diese Begriffe untereinander benutzen, oder sie auch in der Musik von BIPOC verwendet werden, so ergibt sich ein anderer Zusammenhang, als wenn eine *weisse* Person diese Begriffe verwendet.

Empfehlungen zur Weiterarbeit in der Pfadibewegung Schweiz:

"Da noi tutti sono trattati in modo uguale e sono valorizzati". Diese Rückmeldung aus der Umfrage klingt gut, scheint aber nicht Realität zu sein. Vielmehr zeigt die Umfrage wohl nicht überraschenderweise auf, dass Rassismus auch in der Pfadi eine Rolle spielt.



Dass die Mehrheit der Pfadis, die die Umfrage ausgefüllt haben keinen Rassismus erfährt, kann bedeuten, dass wir uns nicht immer bewusst sind, dass es sich um rassistische Diskriminierung handelt. Weiter ist es auch ein Fakt, dass BIPoC in der Pfadi in der Minderheit sind und ihre Erfahrungen demzufolge zuwenig sichtbar, bzw. ihnen nicht zugehört wird. Hinzu kommt, dass nicht betroffene Personen jeweils die Wahl haben, sich mit rassistischer Diskriminierung auseinander zu setzen, BIPoC haben diese Wahl nicht.

#### 1. Benennen von rassistischen Diskriminierungen in der Pfadi:

Diese Umfrage ist ein erster wichtiger Schritt. Wir lernen Erlebnisse zu benennen und zu erkennen. Auch wenn dies dazu führt, dass wir uns unwohl fühlen, eine Abwehrhaltung einnehmen und auch weitere Fehler machen, das gehört dazu.

Betroffene Personen konnten dieses Jahr erstmals in einem Austausch – Projekt ihre Erfahrungen einbringen. Sie haben so eine Stimme erhalten und ihre Erlebnisse wurden ernst genommen. Solche Möglichkeiten sind auch künftig unterstützenswert.

#### 2. Sensibilisierung und Stärkung von Leitpersonen:

Dies kann auf unterschiedlichen Ebenen geschehen, beispielsweise während der Ausbildungskurse indem die Merkblätter *Offen für Alle* miteinbezogen werden oder auch durch Sensibilisierungsanlässe der kantonalen DINKL Teams. Die Leitpersonen können mehr Sicherheit gewinnen, bei der Erkennung von rassistischer Diskriminierung, einen entsprechenden Umgang erlernen und im Leitungsteam und in der Gruppe etablieren. Ebenfalls kann durch ihr Eingreifen auch dem Wunsch von betroffenen Personen entsprochen werden, dass sie selbst nicht immer diejenigen sein müssen, die das Thema überhaupt einbringen.

#### 3. Institutionelle Öffnung:

Rassismus ist als gesamtgesellschaftliches Problem anzusehen. Institutionelle Öffnung bedeutet sich zu reflektieren in Bezug auf Diversität und Sichtbarkeit von Personen. Welche Perspektiven mitgedacht werden, oder allenfalls fehlen. Wer Möglichkeiten hat sich miteinzubringen, wer welche Entscheidungen fällt und inwiefern das Angebot der Pfadi Personen ein-/oder ausschliesst. In dem Prozess befindet sich auch die Pfadibewegung Schweiz und arbeitet mit den Strategiezielen auch an der Öffnung des Verbandes. Die Massnahmen unterstützen mit dabei, dass rassistische Diskriminierung auf den unterschiedlichen Ebenen des Verbandes erkannt, benannt und darauf reagiert werden kann.

„Es soll keinen Rassismus mehr geben und wir müssen darüber sprechen“ wurde in der Umfrage unter was möchtest du sonst noch mitteilen geschrieben. Es mag ein zu grosses Ziel sein, dass es künftig in der Pfadi und in der Gesellschaft keine Diskriminierungen mehr gibt. Dennoch sind die Werte unseres Pfadigesetzes mit dem Einsatz gegen rassistische Diskriminierung gut vereinbar:

Wir wollen offen sein für unterschiedliche Bedürfnisse und Lebensrealitäten, uns aktiv zuhören und uns somit besser verstehen und achten lernen, unsere Hilfe anbieten, die Verantwortung für Reaktionen und Handlungen gegen Diskriminierungen übernehmen und Schwierigkeiten mit Zuversicht begegnen im Hinblick auf eine konstante Auseinandersetzung für eine künftig rassistismus- und diskriminierungssensiblere Pfadi.



Weiterführende Links:

---

Netzwerk Rassismusopfer:

<https://network-racism.ch>  
<https://network-racism.ch/fr/accueil.html>,  
<https://network-racism.ch/it/home.html>

Meldestelle Swiss Sports Integrity:

<https://www.sportintegrity.ch/organisation/vorfall-melden>,  
<https://www.sportintegrity.ch/fr/organisation/signaler-un-incident>  
<https://www.sportintegrity.ch/it/organizzazione/segnalare-un-incidente>

Merkblätter Offen für Alle: [https://pfadi.swiss/media/files/79/215101de-merkblatt\\_diversitaetundinklusioninderpfadi.pdf](https://pfadi.swiss/media/files/79/215101de-merkblatt_diversitaetundinklusioninderpfadi.pdf)

[https://pfadi.swiss/media/files/a0/215101fr-ouvert\\_a\\_toutes\\_-\\_diversite\\_et\\_inclusion\\_au\\_sein\\_du\\_scoutisme.pdf](https://pfadi.swiss/media/files/a0/215101fr-ouvert_a_toutes_-_diversite_et_inclusion_au_sein_du_scoutisme.pdf)

[https://pfadi.swiss/media/files/9c/215101it-schedeinformativa\\_diversitaeinclusionenel-loscoutismo.pdf](https://pfadi.swiss/media/files/9c/215101it-schedeinformativa_diversitaeinclusionenel-loscoutismo.pdf)

UK Scouts, Resources about Race

<https://www.scouts.org.uk/volunteers/inclusion-and-diversity/including-everyone/race-and-ethnicity/black-history-month/resources-about-race/>

UK Scouts, Race Equity

<https://www.scouts.org.uk/about-us/strategy/our-programmes-of-work/race-equity/>

Diversity, Equity and Inclusion – WAGGGS Anti-Racism Report and Action Plan

<https://www.wagggs.org/en/resources/resource-listing/?search=report+racism>

UNICEF – Wie Eltern mit ihren Kindern über Rassismus sprechen können

<https://www.unicef.ch/de/aktuell/blog/2020-06-08/wie-eltern-mit-ihren-kindern-uber-rassismus-sprechen-können>

Etat de Fribourg: Racisme systémique vidéo (français, sous-titres en allemand)

<https://www.youtube.com/watch?v=o0QWG4Cuin4>

Fachstelle Rassismusbekämpfung:

<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/FAQ/wie-definiert-die-fachstelle-fuer-rassismusbekaempfung-rassismus.html>

<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/demandes-et-reponses/comment-le-service-de-lutte-contre-le-racisme-definit-il-le-raci.html>

<https://www.edi.admin.ch/edi/it/home/fachstellen/frb/domande-e-risposte/razzismo-e-discriminazione-razziale--come-li-definisce-il-serviz.html>



Fachstelle Rassismusbekämpfung – Roadmap institutionelle Öffnung:

<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/Roadmap.html>

<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/Roadmap.html>

<https://www.edi.admin.ch/edi/it/home/fachstellen/frb/shop-bestellungen-und-publicationen0/Roadmap.html>

