



ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

Amt für Gemeinden GemA  
Service des communes SCom

Rue de Zaehringen 1, 1701 Freiburg

T +41 26 305 22 42  
gema@fr.ch, www.fr.ch/gema

## **Austauschveranstaltung der kantonalen Kommission für die Integration der Migrantinnen und Migranten und für Rassismusprävention KMR**

### **«Gemeinwesen als Spiegel und Resonanzräume der kulturellen Vielfalt»**

Samstag, 11. September 2021

### ***Herausforderungen und Perspektiven, Synthese der Veranstaltung***

Gérald Mutrux  
Vorsteher des Amtes für Gemeinden

Sehr geehrte Damen und Herren  
Liebe Freunde

Ich wurde freundlicherweise gebeten, Ihnen eine Zusammenfassung der Beiträge und Referate zu präsentieren, die wir uns heute Vormittag anhören durften. Es handelt sich um ein recht heikles Unterfangen, zu dem ich aber gerne bereit bin. Ich werde also versuchen, die wesentlichen Inhalte wiederzugeben und dabei den Kernaussagen treu zu bleiben, die die einzelnen Referentinnen und Referenten in ihren Beiträgen machen wollten. Zunächst möchte ich die hohe Qualität der Beiträge hervorheben. Ihre Themen ergänzten sich und vermittelten uns ein sehr umfassendes, aber auch sehr differenziertes Bild von den «Gemeinwesen als Spiegel und Resonanzräume der kulturellen Vielfalt». Einleitend möchte ich daran erinnern, dass die uns gestellten Fragen auf der Feststellung beruhen, dass fast ein Viertel der Schweizer Bevölkerung Migrationserfahrung hat und dass unser Alltag demzufolge schon lange von Multikulturalität und Mehrsprachigkeit geprägt werden. Wir haben uns deshalb der Frage gewidmet, ob unsere staatlichen, kommunalen, politischen und wirtschaftlichen Institutionen diese gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln und wie sie der kulturellen Vielfalt Rechnung tragen. Sind zum Beispiel die Dienstleistungen des Service public allen zugänglich und gilt dies auch für Schlüsselfunktionen?

Die Beiträge stellten uns von Anfang an vor die Frage, wer Teil der Schweizer Institutionen ist und wem sie gehören. Der Rahmen stand also von Anfang an fest. Dieser Rahmen beruht auf der Anerkennung des Einflusses von sogenannten globalen Trends (Megatrends), die sich langsam, aber unaufhaltsam ausbreiten. Globale Trends sind Grundtendenzen, deren Auswirkungen sich über Jahrzehnte hinziehen können. Sie beeinflussen unsere Vorstellung von der Welt, unsere Werte und unsere Handlungs- und Denkweisen und betreffen alle Bevölkerungsschichten. Globalisierung, Digitalisierung und Individualisierung gehören ebenso dazu wie demografische Entwicklungen und Migrationsbewegungen. Wie auch Statistiken belegen gilt es, sich mit der Realität und den Herausforderungen einer postmigrantischen Gesellschaft auseinanderzusetzen, einer Gesellschaft, in der die Migration integrierender Bestandteil des Alltags geworden ist, einer

Gesellschaft, in der die verschiedenen demografischen, politischen und soziokulturellen Entwicklungen wesentlich von Migrationserfahrungen geprägt sind. Weiter haben wir uns mit der Frage nach einem geeigneten Institutionenmodell befasst, das an die veränderte Gesellschaft angepasst wäre und den heute auftretenden Hindernissen Rechnung tragen würde. Demnach müssten die Institutionen für die Zukunft fit gemacht und nachhaltig transformiert werden, wobei Herausforderungen wie die Trägheit dieser Institutionen oder der mediale Diskurs zu berücksichtigen wären. Die Transformation ist dabei auf die Organisationsstruktur, auf die Unternehmenskultur ausgerichtet. Wir haben auch gehört, dass die Institutionen in Kultur, Verwaltung, Bildung, Medien und Politik die tatsächliche kulturelle Vielfalt aufgrund von Diskriminierung und mangelnder Bekanntheit dieser Institutionen nicht widerspiegeln. Offenbar sind die Institutionen auch zu wenig anpassungsfähig. Für die zu entwickelnde Vision müsste demnach ein neues «Wir» konstruiert werden, das sehr weit entfernt wäre vom geläufigen Integrationskonzept, das die Gruppen «wir» und «die Anderen» unterscheidet und damit eine Kluft schafft. Das neue «Wir» müsste auf der Vielfalt, dem Schutz vor Diskriminierung und dem Zugang zu Chancengerechtigkeit aufbauen. Weiter wurden auch die Grundsätze aufgezeigt, die die Integrationspolitik leiten müssten, zum Beispiel in der Kulturpolitik, die ein Integrationsfaktor ist. Die Beispiele, die uns dazu präsentiert wurden, illustrieren die möglichen Massnahmen besser als Worte.

Nachdem der theoretische Rahmen gesteckt und Fakten aufgezeigt wurden, hörten wir den Beitrag einer Akteurin, die täglich mit den Herausforderungen der kulturellen Vielfalt konfrontiert ist. Die Gemeinde Murten berichtete, wie sehr Mehrsprachigkeit eine Stärke und eine Chance sein kann. Sprache ist Leben. Sie vermittelt Sinn und Tradition, sie ist ein Schlüssel zum Verständnis der Welt, aber auch ein Schlüssel, der es mir erlaubt, meinen Nachbarn, mein Dorf, meine Region und mein Land kennenzulernen. Das Zusammenleben, das «Wir», von dem vorher die Rede war, erfordert gegenseitiges Verständnis. Gesagt ist noch nicht getan. Es sind Anstrengungen nötig, und nur wenn sich beide Seiten bemühen, entsteht eine gemeinsame Sicht, entsteht Vertrauen zwischen Privatpersonen und VertreterInnen des Staates, und nur so nimmt die Diskriminierung ab. Die Gemeinwesen haben dabei eine wichtige Rolle zu spielen, die ganz natürlich sein sollte: Sie müssen den Erwerb von Sprachkenntnissen durch ihre Mitarbeitenden fördern, und zwar schon ab der Einstellung. Dabei steht auch das Image des Arbeitgebers auf dem Spiel. Dieses Image wird positiver, wenn Vertrauen geschaffen wird und sich Personen einander annähern, damit die öffentliche Behörde – in diesem Fall die Gemeinde – am Ende für alle zugänglich ist. Dadurch wird die Angst vor den Behörden verringert. Es wird Vertrauen geschaffen. Das führt uns zurück zu dem, was uns zu Beginn der Veranstaltung präsentiert wurde. Das inklusive «Wir» zeigt sich in der Verwendung der Sprache als Faktor des Zusammenlebens.

Die Taten der Behörden lassen sich auch in den Bereichen öffentliche Sicherheit, Aufrechterhaltung der Ordnung und Einhaltung der Gesetze untersuchen, das heisst im allgemeinen Aufgabenbereich der Kantonspolizei. Der Polizeikommandant hat uns die Frage gestellt, ob die Polizei unter strukturellem Rassismus leide. Im Zusammenhang mit dem Thema

dieser Veranstaltung ist dies eine wichtige Frage. Die Antwort ist vielschichtig. Der Titel des Referats gibt bereits eine erste Antwort. Man muss bei den Vorurteilen ansetzen. Es geht nicht um Konfrontation. Im Kontext der komplexen Aufgaben der Polizeikorps sind Führung, Schulung und Sensibilisierung entscheidend. Es braucht aber auch Identifikation mit den Werten, die der Polizeiarbeit zugrunde liegen, nämlich im Dienst der Behörden und aller Bürgerinnen und Bürger zu stehen. Man muss «die Leute mitnehmen». Es braucht solide Grundlagen, eine anspruchsvolle Ausbildung, beständiges Engagement, Strenge und Vorbilder. Und vor allem muss man an den Vorurteilen arbeiten und Verallgemeinerungen vermeiden. Es ist eine doppelte Herausforderung, bei der Werte respektiert und gleichzeitig die Berufsethik und Arbeitstechniken (wie das Profiling) berücksichtigt werden müssen. Dabei muss man sich verständigen und Wege des Austauschs zwischen Polizei und verschiedenen Gemeinschaften etablieren, damit den Bedürfnissen und Anliegen aller gegenseitig Rechnung getragen wird. In diesem Zusammenhang – das wurde auch von der Gemeinde Murten erwähnt – muss das gegenseitige Vertrauen gefördert werden, damit schliesslich die Vielfalt bei der Rekrutierung steigt, sprich beispielsweise bei den Polizeikräften ermöglicht wird, wie es der Polizeikommandant gesagt hat. Wie uns heute Vormittag in Erinnerung gerufen wurde, ist auch Innovation ein Wert, auch wenn der Weg noch lang ist. Es geht darum, die Polizei zugänglich zu machen, ebenso wie die Gemeindeverwaltung zugänglich sein soll.

Das Rote Kreuz, eine anerkannte humanitäre Institution mit viel Erfahrung, hat uns die Ziele und Vorteile einer Charta der Vielfalt aufgezeigt. Ein Ziel besteht darin, gemeinsame Werte für die Institution zu definieren und dafür zu sorgen, dass die Charta aktuell und lebendig bleibt. Der Vorgang bietet die Gelegenheit, sich zu fragen, weshalb man dies tut, wie man es tut und was zusätzlich getan werden soll. Wie bei der Polizei geht es auch hier um Identifikation und gemeinsame Werte. Das Rote Kreuz ist der Ansicht, dass sich die Investition klar und deutlich lohnt! Vielfalt fördert die Integration und den sozialen Zusammenhalt, sie hilft im Kampf gegen Diskriminierung und erweitert den Horizont. Die Vielfalt einer Gesellschaft ist offen für Einflüsse aus der ganzen Welt und fördert die Entwicklung hin zu mehr Inklusivität, Kreativität und Innovation. Dies ist ein Beispiel für die grossen Vorteile, die ein partizipativer Ansatz mit sich bringt, ein Ansatz, der heute Vormittag mehrmals erwähnt wurde.

Ich komme ans Ende meiner Zusammenfassung, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freunde. Ich behalte eine wesentliche Sache in Erinnerung. Wir müssen an unseren Vorurteilen arbeiten. Unkenntnis führt zu Misstrauen. Die grossen Trends, die zu Beginn der Veranstaltung erwähnt wurden, belegen die offensichtliche Notwendigkeit, dass die öffentliche Hand in ihrer Politik und bei der Entwicklung von Massnahmen die kulturelle Vielfalt fördert. In dieser Hinsicht spielen die Gemeinwesen eine bedeutende, ja entscheidende Rolle. Der Vorbildcharakter des Staates steht auf dem Spiel. Die Integration ist jedoch Aufgabe von uns allen.

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.