KURZFASSUNG ZUR GRUNDLAGENSTUDIE

ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS IN DER SCHWEIZ

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB

VORWORT

Antimuslimischer Rassismus ist in der Schweiz Realität. Dass er stetig zunimmt, spiegelt ein angespanntes gesellschaftliches Klima wider und macht seine Bekämpfung immer aktueller und dringlicher. Dennoch wird antimuslimischer Rassismus in der Schweiz kaum untersucht, zum Thema liegen erst wenige Forschungsarbeiten vor.

Die Studie des Schweizerischen Zentrum für Islam und Gesellschaft (SZIG) und diese Kurzfassung davon sollen die Lücke zumindest teilweise schliessen, die Öffentlichkeit für diese Form des Rassismus sensibilisieren, und vor allem konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Die Publikation richtet sich an Behörden, Organisationen, die Zivilgesellschaft, an Fachpersonen sowie direkt und indirekt Betroffene.

Um zu verstehen, worin der antimuslimische Rassismus in der Schweiz konkret besteht, wird in der Studie den Aussagen von diskriminierten Menschen ein zentraler Platz eingeräumt. Damit werden nicht nur konkrete Erfahrungen sichtbar, sondern es zeigt sich auch, wo und wie interveniert werden muss und mit wem man zusammenarbeiten kann.

Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) trägt durch Präventions- und Sensibilisierungsarbeit dazu bei, dieses Ziel zu erreichen. Der Bericht knüpft an die Publikation von 2022 zum strukturellen Rassismus in der Schweiz an und stellt eine Fortsetzung der Aktivitäten der FRB dar.

Diskriminierung zu bekämpfen liegt in der Verantwortung der Gesellschaft als Ganzes und ihrer Institutionen, was auch die Studie betont. Vor diesem Hintergrund und im Hinblick auf eine langfristige Aufgabe erarbeitet der Bund derzeit zusammen mit den Kantonen und der Zivilgesellschaft eine Strategie und einen nationalen Aktionsplan gegen Rassismus und Antisemitismus. Die verschiedenen Formen des Rassismus, darunter auch der antimuslimische Rassismus, werden dort als Teile des strukturellen Rassismus begriffen.

In diesem Sinne möchten wir, mit dem am Schluss der Publikation aufgezeigten Handlungsbedarf, die angesprochenen Institutionen und Entscheidungstragenden einladen, sich mit den Lücken auseinanderzusetzen und in ihrem Verantwortungsbereich entsprechende Massnahmen umzusetzen. Mehr Schutz vor Diskriminierung bedeutet für die ganze Gesellschaft ein besseres Leben.

Marianne Helfer
Leiterin Fachstelle für
Rassismusbekämpfung FRB

EINLEITUNG

Im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) hat das Schweizerische Zentrum für Islam und Gesellschaft (SZIG) der Universität Freiburg den Forschungsstand zu antimuslimischem Rassismus in der Schweiz ausgewertet. Die Studie trägt zu einer begrifflichen und konzeptuellen Klärung von antimuslimischem Rassismus bei. Darüber hinaus rückt sie die Perspektive der Betroffenen ins Zentrum: Ihre Erfahrungen belegen die strukturelle Dimension von antimuslimischem Rassismus in der Schweiz.

Im Rahmen der Grundlagenstudie wurden Expertinnen und Experten von Fachstellen, Behörden und muslimischen Organisationen, wissenschaftliche Fachpersonen sowie von antimuslimischem Rassismus Betroffene in allen Landesteilen befragt. Die vorliegende Broschüre gibt die wichtigsten Erkenntnisse sowie den Handlungsbedarf in kompakter Form wieder. Sämtliche Quellenangaben sind in der Grundlagenstudie zu finden.

Trucco, N., Dehbi, A., Dziri, A. & Schmid, H. (2025). *Antimuslimischer Rassismus in der Schweiz: Grundlagenstudie* (SZIG/CSIS-Studies). Freiburg: Schweizerisches Zentrum für Islam und Gesellschaft.

DEFINITION

Antimuslimischer Rassismus geht über eine muslimfeindliche Einstellung von Individuen hinaus: Er ist als historisch gewachsenes, soziales Verhältnis in der Gesellschaft zu begreifen. Dieses charakterisiert sich durch Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster, die Differenz und Andersheit hervorbringen. Dadurch werden Macht- und Ungleichheitsverhältnisse geschaffen und legitimiert.

Im Prozess der Rassifizierung werden muslimische Menschen oder als muslimisch wahrgenommene Personen als eine homogene Gruppe mit unveränderlichen Eigenschaften konstruiert – dies unabhängig davon, ob sich die Betroffenen selber als Musliminnen oder Muslime identifizieren oder nicht.

Antimuslimischer Rassismus äussert sich etwa in der Negierung von Pluralität: Während die eigene Gruppe als heterogen vorstellbar ist, werden Musliminnen und Muslime auf ihre Religion reduziert und die vielfältigen Aspekte ihrer Identität ignoriert. Dies suggeriert, dass alle Musliminnen und Muslime einheitliche Werte oder sogar dieselbe politische Haltung vertreten. Oft wird ihnen verallgemeinernd – unter anderem – Homophobie, Sexismus, Antisemitismus, Demokratieresistenz oder ein Gewaltpotenzial zugeschrieben.

Weiter gehört zum antimuslimischen Rassismus, dass Musliminnen und Muslimen per se eine bestimmte Wesensart zugeschrieben wird. Dadurch wird ihnen jegliches Entwicklungs- und Veränderungspotenzial abgesprochen. Äussern Musliminnen und Muslime Unverständnis gegenüber Polemiken, zum Beispiel für sie wichtigen religiösen Symbolen, gilt dies wiederum als Beweis für ihre prinzipielle Kritikunfähigkeit – und in der Folge für ihre grundsätzliche Unvereinbarkeit mit als «europäisch» geltenden Werten.

Oft sind Musliminnen und Muslime von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffen, die sich auf Religion, Kultur, Geschlecht oder weitere Zuschreibungen beziehen. Die Mechanismen von Ausgrenzung beeinflussen sich gegenseitig und führen zu einer mehrfachen oder intersektionalen Diskriminierung.

DISKURSE UND NARRATIVE

Wie wir denken und wie wir Dinge wahrnehmen, beeinflusst unser Handeln. Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster des antimuslimi-

schen Rassismus sind tief verwurzelt. So reicht das Narrativ eines bedrohlichen «islamischen Vormarsches» in Europa bis ins 7. Jahrhundert zurück. Koloniale Diskurse wiederum zeigen, wie der «Orient» zu einer Projektionsfläche sowohl für Exotik wie auch für Unterlegenheit wurde.

Historisch verankert ist in der Schweiz auch das Narrativ der «Überfremdung»: Es prägt die Debatten um Zuwanderung und Integration seit Beginn des 20. Jahrhunderts. Der Überfremdungsbegriff wurde im Laufe der Jahrzehnte gegen eine Vielzahl von Gruppen verwendet – zuletzt auch gegen Musliminnen und Muslime.

Für die neueren Diskurse zu Islam und muslimischen Menschen stellen die Anschläge vom 11. September 2001 ein globales Schlüsselereignis dar. In der Folge wurden zum Beispiel in der Schweiz Zugewanderte aus dem Balkan oder der Türkei vor allem als Musliminnen und Muslime und angesichts von Gewalttaten als Bedrohung wahrgenommen.

Aktuell beeinflussen auch die Anschläge vom 7. Oktober 2023 in Israel und die Eskalation des Nahostkonflikts den öffentlichen Diskurs. Musliminnen und Muslime sehen sich dabei in pauschalisierender Weise mit Antisemitismus-Vorwürfen konfrontiert. Auf politischer Ebene ist die Annahme der Minarettverbots-Initiative im Jahre 2009 ein eigentlicher Kulminationspunkt. Die Debatten rund um diese Abstimmung trugen weiter zur Problematisierung von Musliminnen und Muslimen bei. Dies spiegelt sich auch in der Vielzahl politischer Vorstösse wider, die muslimische Personen direkt betreffen. Weiter zeigen Analysen der Medienberichterstattung eine stetige Zunahme von Beiträgen mit dem Fokus auf Radikalisierung und Terrorismus.

Wie sehr sich Fremdheitsdiskurs und antimuslimischer Rassismus verschränken, hatte sich bereits 2004 gezeigt bei der Ablehnung der erleichterten Einbürgerung von Ausländerinnen und Ausländern der zweiten und dritten Generation an der Urne. Zwar ging es bei der Vorlage nicht explizit um muslimische Personen, doch zielte die gegnerische Kampagne vor allem auf sie.

Indirekt gegen die muslimische Minderheit richtete sich die 2021 vom Stimmvolk angenommene Initiative für ein Verhüllungsverbot. Dabei manifestierte sich im öffentlichen Diskurs, wie sich Bilder des Fremdseins mit Gender überlagern: Die muslimische Frau wird als unterdrückt und der muslimische Mann als sexistisch gezeichnet.

FAKTEN UND BEFUNDE

Zu antimuslimischem Rassismus in der Schweiz gibt es verschiedene Studien. Empirisch erhoben wird unter anderem die Haltung der Bevölkerung gegenüber Musliminnen und Muslimen. Gemäss der Erhebung «Zusammenleben in der Schweiz» (ZidS) des Bundesamtes für Statistik (BFS) ist die Feindlichkeit gegenüber muslimischen Personen am höchsten, nach jener gegenüber ausländischen Personen.

Zudem tendiert rund ein Drittel des Bevölkerungsteils, der Stereotype nicht ablehnt, zu stark negativen Stereotypen gegenüber Musliminnen und Muslimen (ZidS 2016-2020). Diese erfahren demnach tendenziell stärkere Ablehnung als andere Gruppen.

Die Befunde ermöglichen zudem Erkenntnisse über erlebte rassistische Diskriminierung. Seit 2016 bewegt sich der Anteil der Bevölkerung, welcher gemäss Erhebung ZidS angibt, Opfer von Rassismus geworden zu sein, zwischen 16 und 19 Prozent. Betrachtet man ausschliesslich Musliminnen und Muslime, liegt dieser Anteil, gemäss Erhebung zur Sprache, Religion und Kultur (ESRK) 2019 doppelt so hoch: 35 Prozent gaben an, in mindestens einer Situation rassistische Diskriminierung erfahren zu haben – am häufigsten wird als Motiv die Nationalität oder die Religion genannt.

ARBEIT UND BILDUNG

Allgemein ist rassistische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt durch Studien umfassend belegt. Gemäss dem Monitoring der FRB werden Rassismuserfahrungen am häufigsten in der Arbeitswelt gemacht. Ein Grossteil der Betroffenen erlebte die Diskriminierung bei der Arbeitssuche oder im Berufsalltag.

Forschungen zeigen, inwiefern Musliminnen und Muslime besonders betroffen sind. Zum Beispiel sind Arbeitssuchende mit kosovarischen Namen, die als muslimisch wahrgenommen werden können, bei Bewerbungsverfahren im Nachteil. Weiter zeigt eine Studie zum *Muslim Employment Gap*, dass muslimische Menschen ein mehr als doppelt so hohes Arbeitslosenrisiko haben, als nicht muslimische Personen. Ob die Betroffenen über einen Schweizer Pass verfügen oder nicht, ändert nichts an dieser Beschäftigungslücke. Auch ein Hochschulabschluss verbessert den Zugang zum Arbeitsmarkt nicht. Die Forschenden erklären sich dies damit, dass Arbeitgebende vermutlich eher dazu

tendieren, hochqualifizierte Stellen an Personen zu vergeben, die der eigenen Gruppe angehören.

Zu Rassismus im Schweizer Bildungssystem gibt es erst wenige Studien. Aus der Forschung ist bekannt, dass Zugehörigkeit zu einer sozioökonomisch benachteiligten Schicht und eine Migrationsgeschichte ein höheres Risiko für Benachteiligungen mit sich bringen. Beide Dimensionen treffen auf viele Musliminnen und Muslime zu. Sie sind somit potenziell von Bildungsungleichheiten betroffen. Eine strukturelle Komponente weisen auch die stereotypen Zuschreibungen in Lehrmitteln auf. Im Unterricht werden muslimische Kinder und Jugendliche zudem oft unfreiwillig zu Expertinnen und Experten des Islams gemacht – andere Aspekte ihrer Identität werden dabei ausgeblendet.

KOPFTUCHTRAGENDE FRAUEN

Musliminnen erleben andere Diskriminierungsformen als Muslime. In der öffentlichen Debatte spielt etwa das Kopftuch als sichtbares Symbol eine wichtige Rolle. In der Schweiz gibt es erst wenige Studien zur Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch.

Gemäss Expertinnen und Experten werden kopftuchtragende Frauen, welche Benachteiligungen erleben, meist als ausländisch wahrgenommen – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, ihrem Bildungsniveau oder ihrer Schichtzugehörigkeit. Eine Studie zeigt, dass das Tragen eines Kopftuchs vor allem in der Berufsbildung eine Barriere darstellt – im Gegensatz zu den Hochschulen. Auch mit ausgezeichneten Zeugnissen ist es für junge kopftuchtragende Frauen schwierig, eine Lehrstelle zu finden.

Feldversuche belegen, dass Frauen mit Kopftuch in Alltagssituationen anders behandelt werden als Frauen ohne Kopftuch. So erhielten kopftuchtragende Frauen weniger Hilfe, wenn sie Drittpersonen darum baten, deren Mobiltelefon für einen dringenden Anruf benutzen zu dürfen. Ein Experiment auf einer Rolltreppe zeigte zudem, dass kopftuchtragende Frauen häufiger zurechtgewiesen wurden, wenn sie sich nicht an die Norm «rechts stehen, links gehen» hielten.

SCHICHTZUGEHÖRIGKEIT

Noch wenig beleuchtet wird in der Forschung, welchen Einfluss Schichtzugehörigkeit auf rassifizierte Personen und rassistische Denkmuster hat. Musliminnen und Muslime, respektive ihre Eltern, sind mehrheitlich als Gastarbeitende oder Geflüchtete in die Schweiz migriert. Eine Minderheit gehört als «Expats» einer privilegierten Schicht an, die sich gemäss einer Studie weniger

von Diskriminierung betroffen fühlt. Ihre Zuwanderung wird als «Mobilität» gedeutet, während andere Migrationsbewegungen als problematisch gelten. Die Diskriminierung trifft deshalb vor allem als muslimisch wahrgenommene Menschen, denen eine tiefere Schichtzugehörigkeit zugeschrieben wird.

MELDEVERHALTEN UND DUNKELZIFFER

Von antimuslimischem Rassismus betroffene Menschen können sich in der ganzen Schweiz an eine der 23 dem Beratungsnetz für Rassismusopfer angehörende Stelle wenden. Die gemeldeten Fälle werden in einer Datenbank registriert und ausgewertet. Die Vorfälle von antimuslimischem Rassismus bleiben in der Beratungsstatistik über lange Zeit relativ stabil, 2023 wurden 62 entsprechende Fälle verzeichnet. Zudem kann bei 69 Beratungen zu Rassismus gegen Menschen aus dem arabischen Raum von Überschneidungen zu antimuslimischem Rassismus ausgegangen werden.

Auch die Zahl der Rechtsfälle steigt. Dokumentiert sind seit 1995 über 90 Strafverfahren wegen antimuslimischem Rassismus – das entspricht 8 Prozent aller Strafverfahren, die sich auf die Rassismus-Strafnorm stützen.

Auch bei den muslimischen Organisationen gibt es Melde- und Beratungsstellen (mehr dazu auf der Seite 16). Diese Stellen werden oft ehrenamtlich oder in niedrigen Teilzeit-anstellungen geführt. Die fehlenden Ressourcen erschweren einen weiteren Ausbau und führen dazu, dass systematische Auswertungen der gemeldeten Fälle kaum möglich sind.

Längst nicht alle von Diskriminierung Betroffenen wenden sich an eine Melde- oder Beratungsstelle. Expertinnen und Experten gehen deshalb von einer hohen Dunkelziffer aus. Auch eine Studie zu Diskriminierungsmeldungen deutet auf ein Underreporting hin: Von 2471 Musliminnen und Muslimen, die Diskriminierung wahrnahmen, meldete dies nur eine einzige Person. Diese Zurückhaltung führen die Forschenden auf verschiedene Faktoren zurück: Demnach zweifeln Musliminnen und Muslime eher an Sinn und Zweck einer Meldung; sie sind eher besorgt, als «Opfer» angesehen zu werden, sind weniger gut über die Meldestellen informiert, haben weniger Vertrauen in staatliche Stellen, respektive verfügen kaum über Alternativen in den Gemeinschaften, an die sie sich wenden können.

Hinweise zu einer Dunkelziffer geben auch die Meldungen auf der Plattform für rassistische Online-Hassrede, die die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus seit

2021 betreibt. Von den 191 Inhalten, die 2023 gemeldet wurden, betrafen lediglich 27 Meldungen antimuslimischen Rassismus. 2024 stiegen die Meldungen, insbesondere nach dem 7. Oktober 2023 stark an, insgesamt waren es 78 von total 302 Meldungen.

PERSPEKTIVEN DER BETROFFENEN

Wie wirkt sich Rassismus auf betroffene Menschen aus und wie gehen sie damit um? Diesen Fragen sind die Autorinnen und Autoren der Grundlagenstudie zu antimuslimischem Rassismus (2025) im Rahmen von Interviews nachgegangen. Die Antworten zeigen exemplarisch, wie Musliminnen und Muslime in der Schweiz Rassismus erleben und welche Bewältigungsstrategien sie entwickelt haben.

ZUSCHREIBUNGS-, MARKIERUNGS- UND RASSISMUS-ERFAHRUNGEN

Die Befragten nennen hauptsächlich drei Merkmale, die sie mit der Zuschreibung als «ausländisch» oder «fremd» verknüpfen: den Namen, das äussere Erscheinungsbild sowie bei Frauen das Kopftuch.

Fast alle erleben, dass die Beurteilung ihres Namens als «muslimisch» eine Ausgrenzung mit sich bringt. Ein Befragter erzählt, dass er sich in der ersten Schulklasse einen anderen Namen gab, um Zuschreibungen zu vermeiden. In den Interviews wird auch davon berichtet, dass Nachnamen immer wieder falsch, also ohne entsprechende Sonderzeichen, geschrieben werden.

Auch das Äussere erscheint als wichtiger Anknüpfungspunkt. Die befragten Frauen erzählen, dass sie ohne Kopftuch oftmals als Spanierinnen und Italienerinnen wahrgenommen werden – und damit als «unproblematische» Ausländerinnen. Musliminnen, die Kopftuch tragen, sind mit Verhalten konfrontiert, das von Stereotypen geprägt ist. Insbesondere wird ihnen unterstellt, dass sie in patriarchalen Geschlechter- und Familienverhältnissen leben.

Auch muslimische Männer erleben Zuschreibungen aufgrund ihres Erscheinungsbildes – zum Beispiel dann, wenn sie in der Freizeit Trainingshosen tragen und als bedrohlich wahrgenommen werden. Gerade bei Männern scheint aufgrund bestimmter Kleidung die Zuschreibung «ausländisch» mit tiefer Schichtzugehörigkeit verknüpft zu werden.

Musliminnen und Muslimen werden zudem mangelnde Sprachkenntnisse und ein geringer Bildungsstand zugeschrieben. Sie erleben demnach oft erstaunte Reaktionen, wenn sie die Landessprache fliessend beherrschen. Die Befragten erwähnen zudem das negativ geprägte, undif-

ferenzierte Islambild: Sie werden als «Terroristen» beschimpft oder ihnen wird unterstellt, für den Islam missionieren zu wollen. Weiter werden ihnen freie Entscheidungen abgesprochen: Zum Beispiel wird der Verzicht auf Alkohol als religiöser Zwang interpretiert, während dies bei nicht muslimischen Personen als selbstbestimmtes Handeln wahrgenommen wird.

ALLE LEBENSBEREICHE BETROFFEN

Die Befragten erfahren in allen Lebensbereichen Diskriminierungen – angefangen bei der Bildung: Sie berichten von Lehrpersonen, die dem Islam unveränderliche und in ihrer Kultur verankerte Eigenschaften zuschreiben. Dies führt im Unterricht teilweise dazu, dass Schülerinnen und Schüler unfreiwillig in einen Expertenstatus versetzt werden und zum Beispiel den Koran erklären müssen. Einer der Befragten, die mit Kopftuch zur Schule gegangen ist, wurde seitens einer Lehrperson erklärt, dass sie durch ihr Erscheinungsbild «im Leben nichts erreichen werde» und sich das Tragen des Kopftuchs nochmals überlegen solle. Muslimische Eltern erleben, dass von ihren Kindern in der Schule ein tieferes Leistungsniveau erwartet wird.

Auf dem Arbeitsmarkt erfahren muslimische Personen Diskriminierung zunächst im Bewerbungsprozess. Ein Befragter erzählt, dass er bei über 160 verschickten Bewerbungen einzig von Personen mit seiner Einschätzung nach ausländischer Herkunft eine Antwort erhielt. Eine Frau, die trotz hohem Bildungsabschluss lange keine Stelle fand, wurde von der Regionalen Arbeitsvermittlung aufgefordert, sich ohne Kopftuch zu bewerben.

Am Arbeitsplatz wiederum basieren die Zuschreibungen oft auf vorgestellten kulturellen Differenzen. Zum Beispiel werden muslimisch wahrgenommene Personen gefragt, wie sie geheiratet haben oder ob sie in ihrer Heimat beim Essen Besteck benutzen. Die Betroffenen erleben dies als Othering, Herstellung von Differenz, und hören daraus die Botschaft: «Du gehörst nicht zu uns». Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind oft subtil, zum Beispiel, wenn spezifische Dienstplanwünsche für die Zeit des Ramadan kommentarlos übergangen werden. Viele Arbeitgebende legen in ihren Verträgen fest, dass Frauen bei der Arbeit kein Kopftuch tragen dürfen. Meist wird dieses Verbot mit dem Kundenkontakt begründet.

Von strukturellen Diskriminierungserfahrungen berichten die Befragten auch in anderen Lebensbereichen: im Gesundheitswesen, im öffentlichen Raum, in der Nachbarschaft sowie bei Polizei und Behörden. Ihre Erfahrungen deuten ebenfalls auf

ein starkes Underreporting von antimuslimischem Rassismus hin: Die Betroffenen verzichten auf eine Meldung, weil sie oftmals das Gefühl haben, dass diese folgenlos bleibt.

BEWÄLTIGUNGS-STRATEGIEN

Musliminnen und Muslime haben kaum Möglichkeiten, sich der Wirkung rassifizierender Ansprachen oder Benachteiligungen zu entziehen. Um die Erfahrung der Ausgrenzung zu bewältigen oder sich davor zu schützen, wenden die Befragten verschiedene Strategien an.

Dethematisieren und Negieren:
Diskriminierungserfahrungen nicht zu thematisieren, kann für die Betroffenen eine Schutzfunktion haben: Sie wollen bestimmten Zuschreibungen entgehen und nicht in eine Opferrolle gedrängt werden. Diese Bewältigungsstrategie rückt positive Umstände in den Vordergrund – zum Beispiel die erlebte Förderung durch einen Arbeitgeber oder rücksichtsvolle Kameraden im Militärdienst.

Rückzug:
Wenn konstante Diskriminierungserfahrungen zu einer Desillusion führen, ziehen sich die Betroffenen in den Kreis von Gleichgesinnten zurück. Dort gelten sie nicht als «fremd» und erfahren Zugehörigkeit und Anerkennung. Diese Bewältigungsstrategie zeigt, wie rassistische Strukturen dazu führen können, dass die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen abnimmt.

Vorfälle melden, aber nicht auffallen und keine Probleme verursachen:
Diese Bewältigungsstrategie zeichnet sich dadurch aus, dass bei Diskriminierungen formale Schritte eingeleitet und die Situation dokumentiert wird. Den Betroffenen ist aber wichtig, keine grosse Aufmerksamkeit zu erregen und dem Bild des guten Bürgers, der guten Bürgerin zu entsprechen. Ziel dieser Anpassungsbemühungen ist es, keinen Grund für weitere Ausgrenzung zu liefern.

Gegen Diskriminierungen kämpfen:
Mit dieser Strategie wehren sich Betroffene konfrontativ und ganz bewusst gegen bestimmte Zuschreibungen – zum Beispiel gegen das Bild der unfreien und unterdrückten muslimischen Frau. Ein aktiver und ständiger Einsatz gegen Diskriminierungen hat aber auch seine Schattenseiten und kann zu emotionaler Erschöpfung und Frustration führen.

Aus Wissen und Erfahrung schöpfen:
Die Betroffenen können sich durch ihr Wissen von den eigenen Zuschreibungs- und Rassismuserfahrungen distanzieren und diese in einen

grösseren gesellschaftlichen Kontext einordnen. Damit erlangen sie einen Status als Expertin oder Experte, was mit gesellschaftlicher Anerkennung verbunden ist. Dies kann dazu beitragen, dass ihre Erfahrungen und Perspektiven stärker gehört und ernstgenommen werden.

Bewusst Zuschreibungen managen:
Diese Bewältigungsstrategie lässt sich v.a. bei jungen Musliminnen und Muslimen feststellen. Die Betroffenen lenken Gespräche strategisch, indem sie bewusst entscheiden, was sie von sich preisgeben. Zum Beispiel erwähnt ein Befragter nicht, dass er muslimisch ist, sondern sagt lediglich, er esse gar kein Fleisch. Das strategische Management von Zuschreibungen bedeutet auch, sich weder erklären noch rechtfertigen zu müssen. Diese Selbstermächtigung führt für die Einzelnen zu einem Gewinn an Handlungsfähigkeit.

IN FOLGENDEN BEREICHEN BESTEHT HANDLUNGSBEDARF

Zur Bekämpfung von antimuslimischem Rassismus braucht es einen umfassenden Ansatz. Die Autorinnen und Autoren der Grundlagenstudie zu antimuslimischem Rassismus in der Schweiz (2025) haben dazu eine Reihe von Empfehlungen erarbeitet.

Angesprochen sind insbesondere Bildungsinstitutionen, Arbeitgebende, Behörden, Politik, Medien, Beratungsstellen, muslimische Organisationen sowie die Forschung. Alle Akteurinnen und Akteure sind aufgefordert, in den nachfolgenden Handlungsfeldern Strategien und Massnahmenpläne zu erarbeiten, um strukturelle Diskriminierung zu verhindern.

DATENLÜCKEN SCHLIESSEN, MONITORING UND BERATUNG AUSBAUEN

Strukturelle Gründe wie Tabuisierung, Bagatellisierung und Internalisierung von Rassismus führen dazu, dass Fälle von antimuslimischer Diskriminierung oft nicht gemeldet werden. Dieses Underreporting fusst teilweise auch auf dem fehlenden Vertrauen, dass eine Meldung ernstgenommen wird. Die Beratungsstellen sollten deshalb noch intensiver über ihre Angebote informieren. Dazu müssen sie mit genügend Ressourcen ausgestattet werden. Um Vertrauen aufzubauen sind niederschwellige und mehrsprachige Informationen sowie ein aufsuchender Ansatz in Gemeinschaften und Treffpunkten zu empfehlen. Auch sollte die Vernetzung mit muslimischen Organisationen gefördert werden, deren Fach- und Meldestellen bereits heute eine wichtige Funktion einnehmen. Sie sollten darin gestärkt werden, gemeldete Vorfälle an bestehende Institutionen oder Beratungsstellen weiterzuleiten.

In Zusammenhang mit Hassrede im Internet sollten Meldeplattformen besser bekannt gemacht werden, um Lücken beim Monitoring im Online-Bereich zu schliessen.

Allgemein sollte sichergestellt werden, dass Daten zu den verschiedenen Rassismen in gleicher Qualität vorliegen. Zu prüfen wäre neben der Kohärenz der Erhebung und Erfassung der Daten, wie das Monitoring langfristig in umfassender und unabhängiger Weise sichergestellt werden kann.

RASSISMUSKRITISCHE BILDUNGSARBEIT FÖRDERN, GUTE PRAXIS DOKUMENTIEREN

Bildungsinstitutionen spielen eine zentrale Rolle beim Kampf gegen Diskriminierung. Die Schule erweist sich als massgeblicher Raum, in dem Zuschreibungen und Diskriminierungen erfahren werden. Sowohl den Lehrpersonen wie auch weiteren Akteurinnen und Akteuren im schulischen Umfeld kommt eine Schlüsselrolle bei der Bildungs- und Berufslaufbahn der Schülerinnen und Schüler zu. Deshalb sollten rassismuskritische Bildungsangebote ausgebaut und die Bekämpfung von Rassismus auf institutioneller Ebene verankert werden. Gute Praxis im Bereich der Schulen sollte schweizweit systematisch dokumentiert und zugänglich gemacht werden. Weiter sollten spezifische Beratungsangebote für von Rassismus betroffene Kinder und Jugendliche etabliert werden.

WISSEN ÜBER STRUKTURELLE DISKRIMINIERUNG AUF DEM ARBEITSMARKT STÄRKEN

Auf dem Arbeitsmarkt erfahren Musliminnen und Muslime sowohl beim Bewerbungsprozess wie auch im beruflichen Alltag häufig Diskriminierungen. Wichtig ist deshalb, bei Arbeitgebenden das Wissen über strukturellen, intersektionalen Rassismus und seinen Einfluss auf Bildungs- und Erwerbsbiografien zu stärken. Zur Sensibilisierung beitragen können anonymisierte Lebensläufe oder Checklisten für Bewerbungsgespräche. Weiter sollten Mitarbeitende befähigt werden zu intervenieren, wenn sie Diskriminierung beobachten. Vorfälle sollten bei einer spezifischen Instanz gemeldet werden können. Allgemein stehen Arbeitgebende in der Pflicht, ihre Angestellten vor Diskriminierung zu schützen.

STANDARDS UND LEITLINIEN BEI BEHÖRDEN UND POLIZEI VERANKERN

Die öffentliche Verwaltung sowie Polizeibehörden sollten auf allen Ebenen für rassistische Diskriminierung sensibilisiert werden, etwa im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen. Standards und Leitlinien können dazu beitragen, Fach- und Erfahrungswissen nachhaltig zu verankern. Dabei empfiehlt sich der Einbezug der kantonalen Beratungsstellen und muslimischer Organisationen.

Weiter sollten Strafverfolgungsbehörden die Möglichkeiten im Rahmen des bestehenden Rechts stärker nutzen.

MEDIEN, POLITIK UND ÖFFENTLICHKEIT SENSIBILISIEREN

Mediale und politische Diskurse können antimuslimischen Rassismus verstärken aber auch zu einer höheren Sensibilisierung beitragen. Medienschaffende sollten ihre Berichterstattung kritisch reflektieren, um Kulturalisierung und Polarisierung bei Themenwahl, Sprache und Bildern zu vermeiden. Zu empfehlen ist eine entsprechende Überprüfung redaktioneller Richtlinien und Standards. Wichtig ist weiter, vielfältige Perspektiven und Stimmen sichtbar zu machen. Diversität sollte auch in der Zusammensetzung der Redaktionen zum Ausdruck kommen.

Politisch Verantwortliche in Parlamenten und Regierungen sollten sich mit Rassismus im Allgemeinen und antimuslimischem Rassismus im Besonderen auseinandersetzen und sicherstellen, dass der politische Diskurs und die politischen Prozesse frei von rassistischen Äusserungen sind. Anzustreben ist darüber hinaus eine Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes.

Die Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit sollte eine breitere Öffentlichkeit erreichen. Dies schliesst auch das Ansprechen muslimischer Zielgruppen ein, denen es teilweise an Wissen und an der Fähigkeit fehlt, Rassismus als solchen zu benennen. Ziel einer breiten Sensibilisierung sollte es sein, nicht nur die Wahrnehmung, sondern auch die Zivilcourage bei rassistischen Vorfällen zu stärken.

FORSCHUNG ZU ANTIMUSLIMISCHEM RASSISMUS VERTIEFEN

Wissenschaftliche Studien können dazu beitragen, geeignete Massnahmen zur Bekämpfung von antimuslimischem Rassismus zu erarbeiten. Zusätzlicher Forschungsbedarf besteht insbesondere beim Gesundheitssystem und im Bildungsbereich. Auch sollten weiterführende Studien ein besonderes Augenmerk auf den sozioökonomischen Status und das Bildungsniveau der Befragten richten. Vertiefter untersucht werden sollten auch die sozialen Medien, wo Musliminnen und Muslime besonders stark von rassistischer Hassrede betroffen sind.

BERATUNGS- UND MELDESTELLEN

Im nationalen Beratungsnetz für Rassismusopfer sind 23 Fachstellen zusammengeschlossen. Sie bieten Beratungen bei rassistischer Diskriminierung: in allen Sprachregionen der Schweiz.

Nachfolgend eine Auswahl an muslimischen oder auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Beratungsorganisationen und Meldestellen:

Basler Muslim Kommission BMK
(Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft)

De l'Individuel au Collectif DIAC
(Kanton Genf)

Föderation Islamischer
Dachorganisationen Schweiz FIDS
(schweizweit)

Tasamouh
(Kanton Bern)

Vereinigung Islamischer
Organisationen Zürich VIOZ
(Kanton Zürich)

IMPRESSUM

Text: Sprachkraft – Theodora Peter
und Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB

Layout und Druck: Arabesque Studio, Jakobdruck Zürich

Herausgeberin: **Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB**
Eidgenössisches Departement des Innern
Generalsekretariat GS-EDI
3003 Bern
ara@gs-edi.admin.ch
www.frb.admin.ch

Originaltext: Deutsch

Bern, Februar 2025