

# Schweizerisches Zentrum für Islam und Gesellschaft

**Schweizerisches Zentrum für  
Islam und Gesellschaft**

**SZIG/CSIS-Studies 6**

Hansjörg Schmid, Amir Sheikhzadegan,  
Aude Zurbuchen

**Muslimische Seelsorge  
in Bundesasylzentren**

Evaluation des Pilotprojekts zuhanden  
des Staatssekretariats für Migration

Die SZIG/CSIS-Studies und die weiteren Publikationen des Schweizerischen Zentrums für Islam und Gesellschaft (SZIG) sind auf der Webseite des SZIG verfügbar [www.unifr.ch/szig](http://www.unifr.ch/szig)

© 2022, SZIG  
Universität Freiburg  
Rue du Criblet 13  
1700 Freiburg  
[szig@unifr.ch](mailto:szig@unifr.ch)

AutorInnen: Hansjörg Schmid, Amir Sheikhzadegan, Aude Zurbuchen, SZIG Universität Freiburg

DOI: 10.51363/unifr.szigs.2022.006

ISSN: 2673-2629 (Print)  
ISSN: 2673-2637 (Online)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Executive Summary (Deutsch)</b> .....	<b>4</b>
<b>Executive Summary (Français)</b> .....	<b>6</b>
<b>Executive Summary (Italiano)</b> .....	<b>8</b>
<b>Vorwort</b> .....	<b>10</b>
<b>1. Ausgangslage, Konzepte, Methoden</b> .....	<b>11</b>
1.1 Das Pilotprojekt und seine Vorgeschichte .....	11
1.2 Forschungsstand und konzeptioneller Rahmen .....	14
1.2.1 Muslimische Seelsorge .....	14
1.2.2 Religion als Ressource für Geflüchtete .....	17
1.2.3 Sicherheit und Heimat .....	19
1.3 Methode und Forschungsdesign .....	22
1.4 Ausblick auf die weiteren Teile des Evaluationsberichts .....	26
<b>2. Aumônerie musulmane d’asile en Suisse romande</b> .....	<b>27</b>
2.1 Organisation .....	27
2.2 Auto-perception des aumôniers musulmans .....	28
2.3 Conception de l’aumônerie musulmane : perception d’autres professionnel-le-s et de bénéficiaires .....	29
2.3.1 Perspective de deux aumônières chrétiennes .....	29
2.3.2 Perspective des professionnel-le-s .....	31
2.3.3 Perspective de deux requérants .....	33
2.4 Présence et activités des aumôniers musulmans dans les CFA .....	34
2.4.1 Une aumônerie de proximité .....	34
2.4.2 Accompagnements .....	36
2.5 Collaboration interservices .....	37
2.6 Collaboration interreligieuse .....	39
2.7 Questions ouvertes, éventuels conflits et risques du dispositif d’aumônerie musulmane ..	42
2.8 Conclusion .....	43
<b>3. Muslimische Seelsorge in den Asylregionen Zürich und Ostschweiz</b> .....	<b>45</b>
3.1 Organisation .....	45
3.2 Selbstverständnis der muslimischen Seelsorgenden .....	46
3.2.1 Selbstsicht auf die Funktionen und Wirkungen der muslimischen Seelsorge .....	46
3.2.2 Umgang mit religiöser Vielfalt und geschlechtsspezifischen Unterschieden .....	48
3.3 Perspektiven auf die muslimische Seelsorge: Zentrumsverantwortliche und Gesuchstellende .....	49

3.3.1 Perspektiven der Zentrumsverantwortlichen.....	49
3.3.2 Perspektive der Seelsorgeempfangenden.....	51
3.4 Wirkungen der muslimischen Seelsorge: Wohlbefinden und Konflikte.....	53
3.4.1 Stärkung des Wohlbefindens der Gesuchstellenden .....	53
3.4.2 Beitrag zur Deeskalation von Konflikten.....	53
3.5 Interprofessionelle Zusammenarbeit und Integration der muslimischen Seelsorgenden in die BAZ.....	56
3.6 Interreligiöse Zusammenarbeit .....	58
3.7 Beschäftigungsmodalitäten der Seelsorgenden und die Rolle von QuaMS .....	61
3.8 Offene Fragen, mögliche Konflikte und Bedenken.....	64
3.9 Fazit.....	65
<b>4. Analyse der Seelsorgedokumentationen.....</b>	<b>66</b>
4.1 Methodische Vorbemerkungen.....	66
4.2 Soziodemografische Merkmale der Seelsorgeempfangenden .....	67
4.3 Die Anliegen der Seelsorgeempfangenden.....	72
4.4 Fazit.....	74
<b>5. Ergebnisse und Empfehlungen.....</b>	<b>76</b>
5.1 Ergebnisse.....	76
5.2 Empfehlungen der Evaluierenden unter Berücksichtigung von Vorschlägen der Befragten .....	79
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>84</b>
<b>Anhänge.....</b>	<b>88</b>
Interviews .....	88
Suisse romande .....	88
Deutschschweiz.....	88
Abkürzungsverzeichnis/Table des abréviations .....	89
Verzeichnis der Tabellen und Grafiken.....	90

## Executive Summary (Deutsch)

Das Staatssekretariat für Migration (SEM) hat im Frühjahr 2021 ein Pilotprojekt für muslimische Asylseelsorge gestartet, welches vom Schweizerischen Zentrum für Islam und Gesellschaft (SZIG) der Universität Freiburg begleitend evaluiert wurde. Im Rahmen des Pilotprojekts sind fünf muslimische Seelsorgende mit einem Stellenumfang von insgesamt 230% in acht Bundesasylzentren (BAZ) in den Asylregionen Westschweiz, Zürich und Ostschweiz im Einsatz. Die Evaluation beruht auf 30 qualitativen Interviews mit Seelsorgenden, Mitarbeitenden der BAZ und Gesuchstellenden sowie auf einer exemplarischen Auswertung von 175 Seelsorgegesprächen.

Die Evaluation zeigt eine sehr hohe Wertschätzung der muslimischen Asylseelsorge auf Seiten der Verantwortlichen der BAZ, der christlichen Seelsorgenden und der Gesuchstellenden. Als externe Personen, die auch Alltagssituationen in den BAZ mit den Gesuchstellenden teilen, nehmen die Seelsorgenden vielfach eine konfliktdeeskalierende Rolle wahr. Sie begleiten Geflüchtete in schwierigen Lebenssituationen und unterstützen diese bei der Bewältigung von Konflikten und Krisensituationen. Aufgrund ihrer sprachlichen, kulturellen und religiösen Nähe zu den Gesuchstellenden tragen sie zur Stabilisierung von deren Lebenssituation und zum Aufbau eines sicheren Lebensumfelds in den BAZ bei. Die muslimischen Seelsorgenden tauschen sich regelmässig mit den Leitungen sowie dem Betreuungs- und Pflegepersonal der BAZ aus und beraten dieses im Hinblick auf kultur- und religionsbezogene Fragen. Sie arbeiten auch mit den christlichen Seelsorgenden zusammen; muslimische und christliche Seelsorgende weisen sich wechselseitig Fälle zu und vermitteln den Gesuchstellenden gemeinsam eine von Toleranz und gegenseitigem Verständnis geprägte interreligiöse Atmosphäre. Die Ergebnisse der Evaluation reihen sich damit auch in neuere Konzepte und entsprechende Forschungen im Bereich der Sozialen Arbeit ein, die die Bedeutung des Faktors Religion im Hinblick auf Konflikte und Krisen sowie zu deren Bewältigung bei Geflüchteten herausstellen. Dabei wird deutlich, dass Religion eng mit dem allgemeinen Wohlbefinden, der Gesundheit und den sozialen Interaktionen der betroffenen Menschen zusammenhängt.

Die von muslimischen Seelsorgenden dokumentierten Seelsorgegespräche wurden mit Gesuchstellenden aus 19 Ländern geführt, darunter mehr als die Hälfte mit Personen aus Algerien, Afghanistan, Marokko und Syrien. Es handelte sich dabei mehrheitlich um sunnitische oder schiitische Muslime, aber auch zu 12% um Personen mit einer anderen oder keiner Religion. Die Gespräche wurden zu rund 60% auf Arabisch geführt sowie zu rund 40% auf Englisch, Französisch und Berberisch. In den Gesprächen ging es vor allem um psychische oder psychosomatische Beschwerden, Zukunftsängste, Streitigkeiten, Familienprobleme und emotionale Belastungen, wobei religiöse Dimensionen in sehr vielen Gesprächen eine Rolle spielten. So waren auch Koranrezitationen, Gebete und rituelle Fragen Bestandteil vieler Seelsorgegespräche. Die überwiegende Mehrheit der Gesuchstellenden, die das Angebot der Seelsorge in Anspruch nahmen, war unter 40 Jahre alt, rund drei Viertel waren Männer. Die Analyse der statistischen Daten zeigt die grossen Herausforderungen auf, mit denen die Seelsorgenden konfrontiert werden. Sie ver-

deutlichen aber auch deren hohe Kompetenzen und bestätigen die Offenheit des Seelsorgeangebots für breite Zielgruppen und ihre jeweiligen individuellen Bedürfnisse.

Von verschiedenen Befragten wurde kritisch auf die Asymmetrie verwiesen, dass die im Pilotprojekt tätigen muslimischen Seelsorgenden im Unterschied zu den christlichen Seelsorgenden vom SEM und nicht von einer Religionsgemeinschaft angestellt sind. Auch wenn dies kurzfristig keine negativen Auswirkungen auf die Tätigkeit der muslimischen Seelsorgenden und deren Rolle hatte, bedarf es an dieser Stelle längerfristig einer strukturellen Klärung. Im Rahmen des Pilotprojekts kooperierte das SEM auch mit der Trägerschaft QuaMS (Qualitätssicherung der Muslimischen Seelsorge in öffentlichen Institutionen) im Kanton Zürich. Die Evaluation zeigt auf, dass dies im Hinblick auf die Rekrutierung von Seelsorgenden, deren Professionalität sowie deren Begleitung und Weiterbildung einen deutlichen Mehrwert mit sich bringt.

Die Ergebnisse der Evaluation bestätigen Erkenntnisse aus einem 2016/2017 vom SEM durchgeführten Pilotprojekt muslimischer Asylseelsorge in Zürich, wobei die positive Einschätzung verschiedener Beteiligter im Rahmen des laufenden Pilotprojekts noch stärker ausgeprägt war. Seit 2017 gewonnene Erfahrungen in kooperativen Projekten der muslimischen Seelsorge auf kantonaler Ebene, aber auch die Öffnungsprozesse der Armeeseelsorge stellen zusätzliche Grundlagen bereit und bringen auch einen breiten Konsens über die Relevanz muslimischer Seelsorge zum Ausdruck.

Die Evaluation empfiehlt daher eine Weiterführung des Pilotprojekts sowie seine Überführung in stabile Regelstrukturen. Aufgrund der grossen Nachfrage wird ferner empfohlen, das Zeitbudget für die muslimische Seelsorge zu erhöhen. Ausserdem sollen die interprofessionelle und interreligiöse Zusammenarbeit in den BAZ verstärkt, die räumliche Situation für die Seelsorge in den Zentren verbessert und das Seelsorgeangebot dort noch intensiver kommuniziert werden. Durch Weiterbildungsangebote sollen die Seelsorgenden in ihrer Aufgabe gestärkt und für Herausforderungen angesichts einer grossen Diversität der Gesuchstellenden sensibilisiert werden. Ebenso wird angeregt, Diversität unter den Seelsorgenden hinsichtlich Sprachkenntnissen und Geschlecht zu berücksichtigen. Auf struktureller Ebene schlägt die Evaluation vor, die Zusammenarbeit mit QuaMS zu verstärken, in der Westschweiz eine analoge Institution zur Qualitätssicherung muslimischer Seelsorge aufzubauen sowie eine muslimische Vertretung in die Koordination der Asylseelsorge zwischen dem SEM und den Kirchen und Religionsgemeinschaften einzubeziehen.

## Executive Summary (Français)

Le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) a lancé au printemps 2021 un projet pilote pour une aumônerie musulmane. Ce dispositif a été évalué par le Centre suisse Islam et société (CSIS) de l'Université de Fribourg. Dans le cadre de ce projet, cinq aumôniers musulmans sont engagés pour un total de 230%, dans huit différents centres fédéraux pour requérant·e·s d'asile (CFA) en Suisse romande, à Zürich et en Suisse orientale. L'évaluation du dispositif pilote se base sur 30 entretiens qualitatifs menés avec des aumônier·ère·s, des employé·e·s des CFA, des requérant·e·s ainsi que sur une analyse de 175 accompagnements par les aumôniers musulmans.

Le dispositif d'aumônerie musulmane a bénéficié d'un retour très positif de la part des responsables des CFA, des aumônier·ère·s chrétien·ne·s et des requérant·e·s d'asile. Une conclusion de l'évaluation est que les aumôniers musulmans, en pratiquant une aumônerie de proximité et en partageant avec les requérant·e·s des moments de vie quotidienne dans les centres, participent activement à désamorcer les conflits. Ils accompagnent également les requérant·e·s dans leurs difficultés liées au quotidien, ou en lien avec des problématiques personnelles et sont un soutien dans les situations conflictuelles ou critiques. De par leur proximité linguistique, culturelle et religieuse avec certain·e·s requérant·e·s, ils contribuent à stabiliser certaines situations et à construire un cadre de vie sûr dans les CFA. Les aumôniers musulmans échangent régulièrement avec la direction ainsi qu'avec les personnels de soutien, de soins et de sécurité des CFA, qu'ils conseillent sur des questions liées à la culture et à la religion. Ils travaillent également avec leurs homologues chrétien·ne·s : ensemble, les aumônier·ère·s se répartissent les prises en charge et œuvrent à créer une atmosphère interreligieuse caractérisée par la tolérance et la compréhension mutuelle. Les résultats de l'évaluation s'inscrivent ainsi dans le cadre de concepts récents et de recherches correspondantes dans le domaine du travail social, qui mettent en évidence l'importance du facteur religieux pour les réfugié·e·s dans la gestion des conflits et des crises. Il apparaît clairement que la religion est étroitement liée au bien-être, à la santé et aux interactions sociales des personnes concernées.

Les aumôniers musulmans ont contribué à l'évaluation en récoltant des données relatives aux entretiens qu'ils ont menés. Elles montrent notamment qu'ils ont accompagné des requérant·e·s de 19 pays différents, dont plus de la moitié sont originaires d'Algérie, d'Afghanistan, du Maroc et de Syrie. La majorité sont des musulman·e·s sunnites ou chiites, et 12 % sont d'autres religions ou sans religion. Environ 60% des entretiens ont été menés en arabe, et les 40 % restant se sont déroulés en anglais, en français ou en berbère. Les entretiens ont porté principalement sur des problématiques psychologiques ou psychosomatiques, sur la peur de l'avenir, les conflits, les problèmes familiaux ou encore le stress émotionnel et la dimension religieuse. Les récitations du Coran, les prières et les questions rituelles étaient souvent présentes dans ces entretiens. La grande majorité des personnes ayant bénéficié d'accompagnement par des aumôniers musulmans étaient des hommes de moins de 40 ans. L'analyse de ces données statistiques montre donc les défis majeurs auxquels sont confrontés les aumôniers musulmans. Cependant,

les données reflètent également le niveau de compétence élevé des aumôniers et confirment l'ouverture de l'offre d'accompagnement à différents groupes cibles et à leurs besoins individuels respectifs.

Lors des entretiens de recherche, différent-e-s interlocuteurs et interlocutrices ont relevé comme problématique le fait que les aumôniers musulmans soient employés par le SEM et non par une communauté religieuse, comme c'est le cas pour les aumônier·ère-s chrétien·ne-s. Même si cette asymétrie n'a pas eu d'effets négatifs sur leur activité et leur rôle à court terme, une clarification structurelle s'impose pour un projet futur. Dans cette configuration, le SEM a également coopéré avec le QuaMS (assurance qualité de l'aumônerie musulmane dans les institutions publiques) du canton de Zurich. L'évaluation montre qu'une telle organisation apporte une plus-value évidente pour le processus de recrutement des aumôniers, pour la garantie du professionnalisme ainsi que pour leur accompagnement et leur formation continue.

Les résultats de l'évaluation confirment les conclusions du projet pilote d'aumônerie musulmane mené en 2016/2017 par le SEM à Zurich. L'expérience acquise avec les projets d'aumônerie musulmane au niveau cantonal depuis 2017, ainsi que les processus d'ouverture de l'aumônerie de l'armée fournissent des bases supplémentaires et montrent également qu'il existe un large consensus sur la pertinence de l'aumônerie musulmane.

Ainsi, les résultats de l'évaluation vont dans le sens d'une poursuite du projet pilote, avec la mise en place de structures stables. En raison de la forte demande, il est également recommandé d'augmenter le temps de travail des aumôniers musulmans. En outre, la coopération interprofessionnelle et interreligieuse dans les CFA doit être renforcée, la situation spatiale des aumôniers musulmans dans les centres doit être améliorée et l'offre d'accompagnement y être communiquée encore plus efficacement. En plus d'améliorer leurs prestations par de la formation continue, les aumôniers musulmans gagnent à être sensibilisés aux défis que représente la grande diversité des requérant·e-s. Il est également suggéré que la diversité en termes de compétences linguistiques et de genre des aumônier·ère-s soit prise en compte. Au niveau structurel, l'évaluation suggère d'intensifier la coopération avec le QuaMS, de créer une structure analogue pour l'assurance qualité de l'aumônerie musulmane en Suisse romande et d'inclure une représentation musulmane dans la coordination de l'aumônerie d'asile constituée actuellement de représentant·e-s du SEM et des églises et communautés religieuses.



## Executive Summary (Italiano)

Nella primavera 2021 la Segreteria di Stato della migrazione (SEM) ha avviato un progetto pilota per un'assistenza spirituale musulmana ai richiedenti l'asilo, che è stato valutato dal Centro svizzero Islam e società (CSIS) dell'Università di Friburgo. Nel quadro di questo progetto sono stati assunti cinque assistenti spirituali musulmani per una quota totale del 230 per cento, operanti in otto centri federali per richiedenti l'asilo (CFA) delle regioni d'asilo Svizzera romanda, Zurigo e Svizzera orientale. La valutazione del progetto pilota si basa su 30 colloqui di valutazione svolti con assistenti spirituali, impiegati dei CFA e richiedenti l'asilo, nonché su un'analisi esemplare di 175 colloqui di assistenza spirituale musulmana.

Dalla valutazione emerge che i responsabili dei CFA, gli assistenti spirituali cristiani e i richiedenti l'asilo hanno molto apprezzato l'assistenza spirituale musulmana. In quanto persone esterne ai CFA che, tuttavia, partecipano a situazioni di vita quotidiana dei richiedenti nei CFA, in molti casi gli assistenti spirituali musulmani concorrono attivamente a deescalare i conflitti. Accompagnano i richiedenti l'asilo in situazioni di vita difficili e li sostengono nel fronteggiare situazioni di conflitto e altre circostanze critiche. Grazie alla loro prossimità linguistica, culturale e religiosa con i richiedenti l'asilo cui prestano assistenza, contribuiscono a stabilizzarne la situazione e a costruire un contesto in cui possano sentirsi al sicuro all'interno dei CFA. Gli assistenti spirituali musulmani hanno regolari scambi con le direzioni e il personale incaricato dell'assistenza, delle cure mediche e della sicurezza, fungendo anche da consulenti per questioni inerenti a cultura e religione. Collaborano inoltre con i loro omologhi cristiani: gli assistenti spirituali cristiani e musulmani si assegnano reciprocamente i casi e insieme offrono ai richiedenti l'asilo un'atmosfera interreligiosa caratterizzata da tolleranza e comprensione reciproca. I risultati della valutazione si iscrivono pertanto nel quadro di concetti recenti e di ricerche corrispondenti nel settore del lavoro sociale, i quali evidenziano l'importanza del fattore religioso per i rifugiati nella gestione di crisi e conflitti. In questo contesto emerge chiaramente che la religione è intimamente connessa al benessere generale, alla salute e alle interazioni sociali degli interessati.

Gli assistenti spirituali musulmani hanno documentato i colloqui avuti con richiedenti l'asilo provenienti da 19 Paesi, di cui oltre la metà provenivano dall'Algeria, dall'Afghanistan, dal Marocco e dalla Siria. Si è trattato in maggioranza di musulmani sunniti o sciiti, con tuttavia il 12 per cento di persone di altra o senza religione. Circa il 60 per cento dei colloqui si è svolto in arabo, il rimanente 40 per cento in inglese, francese o berbero. I colloqui vertevano perlopiù su problemi psicologici o psicosomatici, sulla paura del futuro, su conflitti, problemi famigliari, stress emozionale come anche sulla dimensione religiosa. Spesso nei colloqui è stato fatto posto a recitazioni del Corano, preghiere e questioni rituali. La grande maggioranza dei richiedenti l'asilo che hanno beneficiato dell'assistenza spirituale musulmana aveva meno di 40 anni. Circa tre quarti erano uomini. L'analisi dei dati statistici mostra le grosse sfide che hanno dovuto fronteggiare gli assistenti spirituali musulmani. Evidenziano tuttavia anche l'alto livello di compe-

tenza degli assistenti e confermano l'apertura dell'offerta di accompagnamento per diversi gruppi target e per le esigenze individuali.

In sede di analisi, diversi interlocutori hanno rilevato come problematico il fatto che, a differenza degli assistenti spirituali cristiani, gli assistenti musulmani sono impiegati dalla SEM e non da una comunità religiosa. Sebbene questa asimmetria non abbia avuto effetti negativi sulle attività degli assistenti spirituali musulmani e sul loro ruolo a breve termine, è necessario un chiarimento strutturale a lungo termine. Nel quadro del progetto pilota, la SEM ha collaborato anche con il QuaMS (garanzia qualitativa dell'assistenza spirituale musulmana nelle istituzioni pubbliche) del Cantone di Zurigo. Dalla valutazione emerge che questa collaborazione costituisce un valore aggiunto evidente per il processo di assunzione degli assistenti, per la garanzia della loro professionalità come anche per il loro accompagnamento e la loro formazione continua.

I risultati della valutazione confermano le conclusioni del progetto pilota di assistenza spirituale musulmana svolto dalla SEM a Zurigo nel 2016/2017, con una valutazione positiva dei vari partecipanti ancora più pronunciata nell'attuale progetto pilota. Sia le esperienze maturate dal 2017 a livello cantonale con i progetti di assistenza spirituale musulmana, sia i processi di apertura dell'assistenza spirituale dell'esercito forniscono basi supplementari e testimoniano di un ampio consenso per quanto riguarda la pertinenza dell'assistenza spirituale musulmana.

I risultati della valutazione parlano pertanto a favore di un proseguimento del progetto pilota e alla sua perennizzazione all'interno di strutture ordinarie stabili. A fronte della forte domanda è raccomandato di accrescere il tempo di lavoro degli assistenti spirituali musulmani. Occorre rafforzare la cooperazione interprofessionale e interreligiosa nei CFA, migliorare la situazione spaziale degli assistenti spirituali musulmani nei centri e comunicare con maggiore efficacia l'offerta di accompagnamento. Occorrono offerte di formazione continua tese a migliorare le prestazioni degli assistenti spirituali musulmani e a sensibilizzarli alle sfide connesse alla grande diversità dei richiedenti l'asilo. È inoltre suggerito di tenere conto della diversità in termini di competenze linguistiche e di genere tra gli assistenti spirituali. A livello strutturale, la valutazione propone di intensificare la collaborazione con il QuaMS, di creare una struttura analoga per garantire la qualità dell'assistenza spirituale musulmana nella Svizzera romanda e di includere una rappresentanza musulmana nel coordinamento dell'assistenza spirituale per richiedenti l'asilo tra la SEM e le chiese e comunità religiose.

## Vorwort

In einem relativ kurzen Zeitrahmen, in zwei Sprachregionen und in von Spannungen geprägten Bundesasylzentren (BAZ) eine Evaluationsforschung durchzuführen, stellt eine besonders grosse Herausforderung dar. Nachdem das Schweizerische Zentrum für Islam und Gesellschaft (SZIG) der Universität Freiburg bereits 2016/2017 ein Pilotprojekt des Staatssekretariats für Migration (SEM) evaluiert hat und seitdem die dort gewonnenen Erkenntnisse in Forschungsprojekten, wissenschaftlichen Publikationen, Weiterbildungen sowie anderen Mandaten vertiefen konnte, lag es auf der Hand, erneut einen Beitrag im Rahmen der Etablierung muslimischer Asylseelsorge zu leisten. Das SZIG wurde auf Anregung des Bundes und mit dessen Förderung aufgebaut und bewegt sich an der Schnittstelle von islamisch-theologischer Selbstreflexion, transdisziplinärer Islamforschung sowie politisch-gesellschaftlichen Debatten. Auch muslimische Asylseelsorge gewinnt ihre Gestalt an einer solchen Schnittstelle und wird von unterschiedlichen Stakeholdern geprägt und gefördert. Zudem erweisen sich BAZ als Orte interprofessioneller Zusammenarbeit, an denen muslimische Seelsorge sich einerseits mit einem spezifischen Profil bewähren muss, andererseits aber einen Beitrag in einem grösseren Ganzen zum Wohl von Geflüchteten leisten kann.

Das Forschungsteam des SZIG hat über rund ein halbes Jahr hinweg diese Zusammenhänge erkundet und die wichtigsten Ergebnisse seiner Evaluationsforschung im vorliegenden Bericht festgehalten. Die Zweisprachigkeit des Pilotprojekts spiegelt sich auch im Text wieder: während die einführenden Teile, das Kapitel zur Deutschschweiz und die Schlussteile auf Deutsch verfasst sind, ist das Kapitel zur Westschweiz auf Französisch geschrieben. Unterschiedliche sprachlich-kulturell geprägte Perspektiven, aber auch unterschiedliche Forschungstraditionen in einem Team zu vereinen, erwies sich als in hohem Masse bereichernd.

Unsere Einsichten verdanken wir im Wesentlichen all jenen, die als Interviewpersonen zur Verfügung gestanden haben: Verantwortliche und Mitarbeitende der BAZ, christliche Seelsorgende, Vertreter von QuaMS, Gesuchstellende und schliesslich die muslimischen Seelsorgenden, die trotz hoher zeitlicher und professioneller Belastung noch eine Evaluation mit Gesprächen und einer Dokumentation ihrer Seelsorgetätigkeit über sich ergehen lassen mussten. Wir danken auch Claudio Martelli, Eric Kaser und Oliver Müller vom SEM für die stets konstruktive Zusammenarbeit und ihre logistische Unterstützung, die den Zugang zum Forschungsfeld wesentlich erleichtert hat. Gedankt sei schliesslich auch allen weiteren Personen, die uns wichtige Anregungen gegeben haben, insbesondere den Vertreterinnen und Vertretern der Kirchen und Religionsgemeinschaften im Comité mixte sowie unseren Kolleginnen und Kollegen Guillaume Chatagny, Asmaa Dehbi, Amir Dziri und Isabella Senghor im SZIG.

Wir hoffen, dass dieser Forschungsbericht einen Beitrag zur Weiterentwicklung muslimischer Seelsorge und der interprofessionellen Zusammenarbeit in den BAZ leisten kann.

Im Dezember 2021

Hansjörg Schmid, Amir Sheikhzadegan und Aude Zurbuchen

# 1. Ausgangslage, Konzepte, Methoden

## 1.1 Das Pilotprojekt und seine Vorgeschichte

Gegenstand dieser Evaluation ist das Pilotprojekt «Einsatz von muslimischen Seelsorgenden in den Bundesasylzentren (BAZ)» des Staatssekretariats für Migration (SEM), welches im Frühjahr 2021 gestartet wurde und zunächst bis 31.12.2021 befristet ist. Anlass für das Projekt waren Konflikte in mehreren Bundesasylzentren. Über diese schreibt das SEM: «Aktuell gefährden renitente Asylsuchende, insbesondere aus Nordafrika, durch ihr Verhalten die öffentliche Sicherheit und Ordnung und stören den ordentlichen Betrieb und die Sicherheit der BAZ.» (SEM, 2021b, 2) In Rückgriff auf Erfahrungen hinsichtlich des Einsatzes von muslimischen Asylseelsorgenden in Zürich und inspiriert durch Ergebnisse einer Evaluation aus den Jahren 2016/2017 (Schmid, Schneuwly Purdie & Sheikhzadegan, 2017) wurde das neue Pilotprojekt konzipiert, um auf diese Weise einen Beitrags zur Deeskalation zu leisten: «Der Einsatz von muslimischen Seelsorgenden soll das Verhalten der muslimischen Asylsuchenden generell beruhigen und zu einer Entschärfung der aktuellen Situation beitragen.» (SEM, 2021b, 2)

Es wird jedoch hervorgehoben, dass allen Gesuchstellenden ein Angebot an muslimischer Seelsorge gemacht werden soll und dieses damit nicht auf Konfliktfälle begrenzt ist. Plausibilität gewinnt dies vor dem Hintergrund, dass eine grosse Zahl Asylsuchender aus muslimisch geprägten Ländern kommt.<sup>1</sup> Zudem werden im Konzept des SEM der Beitrag der Seelsorgenden zur interkulturellen Vermittlung und ihre beratende Rolle gegenüber anderen Diensten in den BAZ hervorgehoben (SEM, 2021b, 8). Betont wird schliesslich auch, dass trotz spezifischer Aufgaben die gleichen Rahmenbedingungen wie für die christlichen Seelsorgenden gelten (SEM, 2021b, 2). Das Leitbild der Landeskirchen zur Asylseelsorge liegt dem Konzept des Pilotprojekts als Anlage bei und dient damit analog auch als Grundlage für die Tätigkeit der muslimischen Seelsorgenden.<sup>2</sup> Ausgehend von der Idee der Gastfreundschaft wird darin eine auf Gesprächsbereitschaft und Aufmerksamkeit beruhende Seelsorge vorgestellt, die die Eigenverantwortung der Gesuchstellenden stärken will. Ausserdem werden die Anforderungen an die Qualifikation der Seelsorgenden und eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit unter den Seelsorgenden angeführt (Schweizer Bischofskonferenz SBK et al., 2003).<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Insgesamt wurden mehr als 11.000 Asylgesuche im Jahr 2020 gestellt. Diese kamen vor allem von Personen aus folgenden Ländern (SEM, 2021a, 7): Afghanistan 15,2%, Türkei 10,9 %, Algerien 8,9%; Syrien 8,2%, Marokko 3,6%, Irak 2,8%, Iran 2,8%, Somalia 2,6%. Gesuche von Personen aus Eritrea machten 17,4% aus, dort sind rund die Hälfte der Bevölkerung Musliminnen und Muslime. Diese Zahlen von 2020 geben auch einen ersten groben Anhaltspunkt für den Untersuchungszeitraum der Evaluation.

<sup>2</sup> Es gilt auch als integraler Bestandteil des Vertrags des SEM mit den Seelsorgenden.

<sup>3</sup> Einerseits bezieht sich das Leitbild dezidiert auf Werte der «jüdisch-christlichen Tradition» (1), sieht sich aber als «offen für andere Religionen, Kulturen und Traditionen» (1) und nennt im Zusammenhang mit Abraham als «Urbild der Gastfreundschaft» (1) auch die Muslime. Somit zeigen sich hier Anknüpfungspunkte für eine mögliche Einbeziehung muslimischer Seelsorge, was jedoch eine Überarbeitung des Dokuments erfordern würde.

Das Pilotprojekt ist aber auch in seinem breiteren Kontext zu sehen. Um auf die bereits angedeutete schwierige Situation in den BAZ zu reagieren, wurden bereits im ersten Quartal 2021 eine Reihe von Massnahmen gestartet, die der Konflikt- und Gewaltprävention dienen wie zum Beispiel psychosoziale und sozialpädagogische Angebote. Damit wird deutlich, dass die Erwartung an muslimische Seelsorge darin besteht, zur Verbesserung der Situation in den BAZ beizutragen, dass sie aber diese Funktion nicht allein zu leisten hat. Somit ist die muslimische Seelsorge Teil eines breiten Konzepts, mit dem auf die konflikthafte Ausgangssituation, aber auch ganz allgemein auf spezifische Bedürfnisse der Asylsuchenden eingegangen werden soll.

Die Rekrutierung der Seelsorgenden auf Seiten des SEM erfolgte unter Beratung durch das SZIG, welches in Rücksprache mit den entsprechenden muslimischen Dachorganisationen den Kontakt zu den entsprechenden Personen herstellte. Dabei wurden solche Personen in den Blick genommen, die bereits über eine breite Erfahrung im Bereich der Seelsorge in öffentlichen Institutionen, insbesondere in Gefängnissen verfügten. Dem Bewerbungsverfahren sowie dem Vertrag mit den Seelsorgenden wurde von Seiten des SEM der Kriterienkatalog zugrunde gelegt, der in ähnlicher Form bereits beim Pilotprojekt 2016/2017 zu Anwendung gekommen war (Schmid, Schneuwly Purdie & Sheikhzadegan, 2017, 73). Dabei geht es einerseits um erforderliche Fähigkeiten und Kompetenzen für die Seelsorge, andererseits darum, dass die Personen frei von Vorstrafen sein und einen guten Leumund haben sowie rechtsstaatliche und demokratische Prinzipien anerkennen und einhalten müssen (SEM, 2021b, 7-8). Die Seelsorgenden reichten beim SEM ihre Bewerbungsunterlagen ein und wurden von diesem sorgfältig auf ihre Eignung überprüft, was auch eine Sicherheitsüberprüfung umfasste. Die für die Ostschweiz ausgewählte Person war bereits zuvor Teil des Seelsorgendenpools von QuaMS (Qualitätssicherung der Muslimischen Seelsorge in öffentlichen Institutionen) im Kanton Zürich, sie hat dort einen Weiterbildungslehrgang absolviert und nimmt auch während des Pilotprojekts an den Supervisionen und Weiterbildungen teil, die im Rahmen von QuaMS angeboten werden (Muslimische Seelsorge Zürich, 2021).

Das Pilotprojekt umfasste zunächst drei Seelsorgende, deren Tätigkeit im Zentrum dieser Evaluation steht. So ist ein Seelsorgender seit 01.04.2021 zu je 30% im BAZ Giffers (Kanton Freiburg) und im BAZ Boudry (Kanton Neuenburg) tätig, eine weitere Person für die Asylregion Westschweiz weitgehend im BAZ Vallorbe (Kanton Waadt) seit 01.05.2021 zu 20% sowie eine dritte seit 15.04.2021 in der Region Ostschweiz zu 50% (in den BAZ Altstätten, Kreuzlingen, Sulgen). In der Summe ergibt sich damit ein Stellenumfang der neu tätigen Seelsorgenden von 130%, wobei sich der Einsatz dieser Seelsorgenden auf insgesamt sechs BAZ erstreckt. Darüber hinaus sind die beiden seit 2016 in Zürich tätigen Seelsorgenden seit Juni 2021 ebenfalls Teil des Pilotprojekts. Sie sind mit einem Stellenumfang von 55% bzw. 45% im BAZ Zürich und neu auch im BAZ Embrach (Kanton Zürich) tätig. So ergibt sich daraus ab Juni ein Gesamtstellenumfang von 230% für das ganze Pilotprojekt. Da die beiden Zürcher Seelsorgenden bereits 2016/2017 evaluiert wurden, fokussiert sich diese Evaluation auf die drei neu tätigen Seelsorgenden in der Westschweiz und in der Ostschweiz.

Die beiden zuletzt genannten Seelsorgenden in Zürich sind über den Verein QuaMS angestellt, werden jetzt aber auch über das SEM finanziert. Zudem wird QuaMS im Rahmen des Pilotprojekts für Leistungen im Bereich Infrastruktur und Qualitätssicherung (Supervision und Weiterbildung) entschädigt, was nicht nur diesen beiden Seelsorgenden, sondern auch der in der Ostschweiz tätigen Person zugutekommt. Die beiden in der Westschweiz tätigen Seelsorgenden sind allein vom SEM angestellt, ohne dass sie wie in der Deutschschweiz noch einer Fachorganisation für Seelsorge zugeordnet wären.<sup>4</sup> Alle Seelsorgenden unterstehen der Weisungsbefugnis der SEM-Verantwortlichen in den BAZ.

Die Seelsorgenden wurden von den Verantwortlichen der BAZ, in denen sie eingesetzt werden sollten, eingeführt. Darüber hinaus nahmen die Seelsorgenden gemeinsam an zwei halbtägigen Workshops teil, in denen es um Grundlagen der Asylseelsorge, Rahmenbedingungen der BAZ sowie um die Rolle der Seelsorgenden ging.<sup>5</sup>

Wenn im Jahr 2021 angesichts einer Bedarfslage in den BAZ die Frage der Einführung von muslimischer Asylseelsorge erneut gestellt wird, so kann einerseits unmittelbar an die Ergebnisse der letzten Evaluation angeknüpft werden (Schmid, Schneuwly Purdie & Sheikhzadegan, 2018). Hier wurde deutlich, dass die muslimischen Seelsorgenden einen Mehrwert für die Asylsuchenden, für die BAZ, aber auch für die Schweiz insgesamt leisten, indem sie zur Deeskalation von Konflikten beitragen und als Brückenbauer fungieren (SEM, 2018).

Darüber hinaus haben seitdem auch folgende Entwicklungen stattgefunden, welche im Hinblick auf das neue Projekt berücksichtigt werden müssen:

- Im Kanton Zürich wurde erstmals in der Schweiz muslimische Seelsorge mit QuaMS als Fachorganisation in einem mehrjährigen Projekt mit kantonaler und Bundesfinanzierung institutionalisiert. In diesem Rahmen wurde auch eine Diskussion über das Profil und die Qualitätssicherung muslimischer Seelsorge geführt (Schmid & Lang, 2020).
- Ausserdem wurden schweizweit an verschiedenen Orten muslimische Seelsorgende qualifiziert,<sup>6</sup> so dass jetzt auch ein geeignetes Personenpool für derartige Aufgaben zur Verfügung steht, auch wenn es sich noch um eine zahlenmässig kleine Gruppe handelt.
- In diesem Zusammenhang wurde auch eine Diskussion über Standards für die Qualifizierung muslimischer Seelsorgender geführt. Hierbei zeigt sich, dass diese gleichermassen

---

<sup>4</sup> Derzeit laufen Bemühungen, einen weiteren Seelsorgenden für die Westschweiz sowie einen Seelsorgenden für die BAZ im Tessin zu rekrutieren. Dies kann allerdings im Rahmen dieser Evaluation nicht mehr berücksichtigt werden.

<sup>5</sup> Die Workshops wurden von der Religionssoziologin Dr. Mallory Schneuwly Purdie (SZIG) geleitet, die auch an der Evaluation des Pilotprojekts von 2016/2017 beteiligt war und die zahlreiche Forschungen im Bereich der Seelsorge durchgeführt hat (z.B. Schneuwly Purdie & Zurbuchen, 2021; Schneuwly Purdie, 2020).

<sup>6</sup> Neben dem bereits genannten Projekt im Kanton Zürich gibt es ein weiteres im Kanton St. Gallen sowie den CAS «Muslimische Seelsorge in öffentlichen Institutionen» des SZIG. Ausserdem haben einige Personen an verschiedenen CAS-Studiengängen der Universität Bern teilgenommen.

über islamisch-theologische wie seelsorgerische Kompetenzen verfügen müssen (Dziri, Lang & Schmid, 2022, 44-47).

- Im Hinblick auf die Armee-seelsorge fand ein Öffnungsprozess statt, so dass diese jetzt mit unterschiedlichen religiösen Gemeinschaften zusammenarbeiten kann, die ihre Grundprinzipien teilen (Schweizer Armee, 2020; Reber, 2020).
- Schliesslich betont der Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Ingold die zentrale Bedeutung der Seelsorge in öffentlichen Institutionen und spricht folgende Empfehlung aus: «Auch Institutionen des Bundes sollen sich der Seelsorge durch nicht öffentlich-rechtlich anerkannte Religionsgemeinschaften öffnen.» (Bundesrat, 2021, 51) Dabei werden neben der Armee ausdrücklich die Bundesasylzentren genannt.

Das SEM kann mit seinem neuen Pilotprojekt an diese Entwicklungen anknüpfen. Die fortgeschrittene Profilbildung muslimischer Seelsorge und die inzwischen erreichte politische und gesellschaftliche Akzeptanz stellen wichtige Grundlagen dafür dar. Die Evaluation verortet das Pilotprojekt im Bereich der Asylseelsorge in diesem Rahmen. Darüber hinaus stellen sich auch neue Herausforderungen für das neue Pilotprojekt: Während das Pilotprojekt 2016/2017 auf ein einziges BAZ in Zürich fokussiert war und dort in einem langen Prozess mit verschiedenen Stakeholdern vorbereitet wurde, handelt es sich jetzt um eine schweizweite Einführung unter Einschluss der Westschweiz. Dies ermöglicht aber auch einen Vergleich zwischen den Sprachregionen und der Situation in den verschiedenen BAZ.

## **1.2 Forschungsstand und konzeptioneller Rahmen**

Diese Evaluation hat die Aufgabe, die Einführung und die Wirkung muslimischer Asylseelsorge zu untersuchen. Damit weist sie einen Bezug zu verschiedenen Forschungsfeldern und Konzepten auf, die im Folgenden in knapper Form in den Blick genommen werden sollen. Dabei geht es insbesondere um muslimische Seelsorge (1.2.1) und um kulturelle und religiöse Faktoren als Ressource für Geflüchtete (1.2.2) sowie um den möglichen Beitrag von Seelsorge zur Schaffung eines stabilen und sicheren Zuhauses in Asylunterkünften (1.2.3).

### *1.2.1 Muslimische Seelsorge*

Muslimische Seelsorge hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten in unterschiedlichen Kontexten entwickelt, insbesondere als Dienstleistung in öffentlichen Institutionen (Gefängnisse, Spitäler, Asylzentren etc.), in denen ein Bedarf an einer spezifischen Begleitung aus muslimischer Perspektive erkennbar wurde (Schmid, Schneuwly Purdie, Lang & Dziri, 2018; Dziri, Lang & Schmid, 2022). Im Sinne des personenzentrierten Ansatzes steht Seelsorge generell vor der Herausforderung, sich auf Individuen mit unterschiedlichen Faktoren von Diversität (nicht nur in religiöser oder kultureller Hinsicht) einzulassen. Auch wenn Asylseelsorge im Speziellen noch kaum erforscht wurde, werden auch Geflüchtete als wichtige Zielgruppe muslimischer Seelsorge

identifiziert (Erdem, 2020, 22). Im Kontext dieser Evaluation sind drei Aspekte aus der vielfältigen Diskussion über muslimische Seelsorge von zentraler Bedeutung, die hier herausgegriffen werden sollen: zunächst die Frage der Rolle der muslimischen Seelsorgenden, sodann die interreligiöse Zusammenarbeit in einem bereits stark von christlicher Seelsorge geprägten Kontext und schliesslich inhaltliche Beiträge der muslimischen Seelsorge im Hinblick auf Flucht und Asyl.

In vielen Institutionen waren es zunächst Imame, die von den christlichen Seelsorgenden oder den Institutionen kontaktiert wurden, um im Bedarfsfall Musliminnen und Muslime mit spezifischen Anliegen oder in Notsituationen zu begleiten. Imame nehmen die Rolle des Predigers, des Lehrers und der religiösen Autoritätsperson in einer Gemeinschaft wahr. Dies kann in einer Spannung zu einer personenzentrierten Seelsorge stehen, welche nicht-direktiv ist und bei den Fragen, Anliegen und Ressourcen der begleiteten Personen ansetzt, die in vielen Fällen keine Gemeindemitglieder sind und ihre Religion mit unterschiedlicher Intensität praktizieren. Allerdings lässt sich eine derartige personenzentrierte Haltung auch aus muslimisch-religiöser Sicht aus dem wertschätzenden Umgang des Propheten mit Menschen begründen (Ağilkaya-Şahin, 2020, 268-269). Die Auseinandersetzung mit dem Thema Seelsorge hat zu einer Rollendifferenzierung geführt zwischen der innergemeinschaftlichen Autoritätsrolle und der Begleitungsrolle im Kontext der öffentlichen Institutionen. Imame, die in beiden Bereichen tätig sind, haben sich für ein Rollen-Switching sensibilisiert (Schmid & Lang, 2020, 20-23). Mittlerweile haben sich aber auch muslimische Seelsorgedienste entwickelt, welche nicht nur von Imamen, sondern auch von anderen entsprechend qualifizierten Frauen und Männern wahrgenommen werden (Schmid, Schneuwly Purdie, Lang & Dziri, 2018, 21-22). Auch die Rollen und Aufgaben der muslimischen Seelsorgenden sind vielfältig und umfassen neben der Begleitung die Beratung der jeweiligen Institutionen sowie Aufgaben der Bildung und der Vermittlung. Damit steht für die Asylseelsorge ein breites Rollenrepertoire der muslimischen Seelsorgenden zur Verfügung. Es wird allerdings im Hinblick auf das Pilotprojekt ein Spannungsfeld deutlich, da die muslimischen Seelsorgenden analog zu den bereits tätigen christlichen Seelsorgenden in einer Begleitungsrolle gesehen werden, das Projekt aber auch die Erwartung impliziert, dass die Seelsorgenden als Autoritätspersonen stärker direktiv einen bestimmten Einfluss auf Gesuchstellende ausüben. Dies muss aber keinen Widerspruch bedeuten, denn die Tätigkeit von Imamen in unterschiedlichen Feldern der Seelsorge zeigt auch Perspektiven auf, wie sich beide Rollen miteinander verknüpfen lassen (Gilliat-Ray, Ali & Pattison, 2013, 26).

Mit dem Aufbau muslimischer Seelsorge in einem von christlicher Seelsorge geprägten Umfeld stellt sich die Frage, wie sich beide zueinander verhalten und gegebenenfalls miteinander kooperieren. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung und Professionalität können christliche Seelsorgende unterstützend beim Aufbau muslimischer Seelsorge mitwirken (Schmid & Lang, 2020, 20-23). Dies erfordert aber auch zeitliche Ressourcen und steht unter dem Vorzeichen von Asymmetrien, was Ausbildungsstand und institutionelle Etablierung betrifft, auch wenn Zusammenarbeit auf Augenhöhe von den Beteiligten meist als anzustrebendes Ideal betrachtet wird. Im Zürcher Pilotprojekt konnten die christlichen Seelsorgenden die Einarbeitung der mus-



limischen Seelsorgenden unterstützen, indem sie in die Besonderheiten der Tätigkeit im BAZ vermittelten. Sodann hat sich eine Art interreligiöses Team entwickelt, in dem sich die Seelsorgenden wechselseitig beraten und auch einander Fälle übertragen haben, die den Begleitungskompetenzen einer anderen Person aus dem Seelsorgeteam besser entsprachen (Schmid & Sheikhzadegan, 2020, 129). Darüber hinaus hatte die Sichtbarkeit des interreligiösen Seelsorgeteams auch eine konflikttransformierende Symbolik, denn sie stand einer Fixierung auf religiös-kulturelle Konfliktlinien entgegen, welche die Erfahrung und stereotypen Vorannahmen zahlreicher Gesuchstellender geprägt hatten (Schmid, Schneuwly Purdie & Sheikhzadegan, 2017, 47). Eine solche Kooperation kann also bis zum Aufbau einer gemeinsam verantworteten interreligiösen Seelsorge reichen, welche gerade im Hinblick auf Asylseelsorge mit einer grossen Diversität von Geflüchteten sinnvoll erscheint (Weiß, 2017, 294). Damit in ausreichendem Masse auf spezifische Bedürfnisse von Seelsorgeempfangenden eingegangen werden kann, darf diese aber nicht nach dem Motto «one size fits all» (Abu-Ras & Laird, 2011, 55-56) gestaltet sein. Die vorangegangenen Überlegungen machen deutlich, dass die Beziehungen zwischen muslimischer und christlicher Seelsorge auch in dieser Evaluation in den Blick genommen werden müssen (Schmid, 2020).

Schliesslich sind Flucht und Migration Themen, für die es unterschiedliche Anhaltspunkte in der islamischen Tradition gibt, auf die die Seelsorgenden zurückgreifen können. So wird in der Literatur vielfach auf die Flucht des Propheten Muhammad von Mekka nach Medina (Hidschra) als Beispiel verwiesen. Allerdings steht Flucht heute meist unter anderen Vorzeichen: Musliminnen und Muslime flüchten häufig gerade aus mehrheitlich muslimischen Ländern und religiöse Verfolgung spielt dabei nur manchmal eine Rolle (Dziri, 2018, 153). Von daher lässt sich die Hidschra schwerlich auf heute übertragen (Omerika, 2018, 94). Damit liegt es nahe, nach weiteren Bezugspunkten zu schauen. Hier wird besonders die Hoffnungsperspektive deutlich, die muslimische Seelsorge vermitteln kann (Ağilkaya-Şahin, 2020). Einen Anknüpfungspunkt bietet der Begriff *şabr*. Wenn dieser nicht auf passive «Geduld» beschränkt wird, sondern «Standhaftigkeit» und «Entschlossenheit» umfasst (Aydinli, 2020, 180), besteht eine Nähe zu Resilienz als ressourcenorientiertem Konzept der Problembewältigung. Badawia und Hibaoui weisen darauf hin, dass auch wenn im Koran von Krisen als Prüfung durch Gott gesprochen wird, Menschen in der Krise dafür oft nicht empfänglich sind für eine solche Deutung, weshalb diese in der Seelsorge nur mit äusserster Vorsicht eingesetzt werden könne (Badawia & Hibaoui, 2018, 65). Sie bestimmen die Funktion muslimischer Seelsorge wie folgt: «Es geht nicht um Belehrungen oder normative Handlungsanweisungen, sondern darum, die Krise dialogisch mit Gott zu durchdenken.» (Badawia & Hibaoui, 2018, 65) Damit steht den muslimischen Seelsorgenden auch ein Repertoire an religiösen Deutungsmustern zur Verfügung, die sie in der Begleitung der Asylsuchenden einbringen können und die zur Lebensbewältigung, Stabilisierung und Integration der Gesuchstellenden in die BAZ beitragen können (Lang, Schmid & Sheikhzadegan, 2019).

### *1.2.2 Religion als Ressource für Geflüchtete*

Das Phänomen Religion weist einen ambivalenten Charakter auf. Einerseits kann sie Prozesse von Radikalisierung verstärken, andererseits kann sie aber auch als positive Ressource fungieren und Menschen Halt, Orientierung und Stabilität bieten (Pirner, 2017). Gerade angesichts dieser für Religionen typischen Ambivalenz (Appleby, 2000) liegt es nahe, das Thema Religion nicht auszuklammern, sondern in Bereichen wie Beratung, Begleitung und Bildung gezielt aufzugreifen. Umgekehrt muss dabei umsichtig über gesellschaftliche Zusammenhänge reflektiert werden, da die Themen Asyl, Gewalt und Religion bisweilen auf sehr einseitige Weise miteinander verknüpft und sodann für sicherheitspolitische Massnahmen herangezogen werden (Wilson & Mavelli, 2016, 1-2). Zu dieser Ambivalenz gehört aber auch, dass Religion einerseits zum Wohlbefinden von Menschen beitragen, andererseits aber Unbehagen oder gar Depression hervorrufen kann, etwa wenn Menschen aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit diskriminiert werden (Hodge, Zidan & Husain, 2016, 51).

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Ambivalenz ist auch die Einführung von Asylseelsorge zu verstehen. Gerade im Gesundheitsweisen zeigt sich eine Entwicklung, die spirituelle Dimension von Gesundheit wieder verstärkt zu berücksichtigen, was für die Spitalseelsorge neue Perspektiven eröffnet (Peng-Keller, 2021). Da der spezielle Bereich der Asylseelsorge bisher noch kaum erforscht wurde, liegt es nahe, hier Erkenntnisse an der Schnittstelle von Sozialarbeitswissenschaft und Gesundheitswissenschaften zu berücksichtigen. Soziale Arbeit ist zwar von Seelsorge unterschieden, weist aber grosse Schnittmengen mit dieser auf (Sytner, 2018). In der Sozialen Arbeit finden Religion und Spiritualität international betrachtet als Gegenstände einer ganzheitlichen Intervention weltweit wachsende Aufmerksamkeit (Schmid & Sheikhzadegan, 2022). Insbesondere im Zusammenhang von Flucht und Vertreibung erweisen sich Religion und Spiritualität im Rahmen eines stärkenbasierten Ansatzes als zentrale Ressource und werden als «catalyst for the innate self-healing abilities» (Das, 2017, 317) bezeichnet. Damit kommt die eigene Handlungsfähigkeit von Geflüchteten zur Geltung. Sie sind mitnichten aufgrund ihrer Verfolgungs- und Fluchtgeschichte einseitig als «agency-less victims» (Wilson & Mavelli, 2016, 6) wahrzunehmen. Im Sinne einer solchen Handlungsfähigkeit kann der Glaube Geflüchteten helfen, trotz ihrer Verluste durchzuhalten und Zukunftsperspektiven zu identifizieren (Hollenbach, 2014, 456-457). Daher wird im Hinblick auf die sozialarbeiterische Beratungspraxis betont, wie wichtig es ist, in der Arbeit mit muslimischen Geflüchteten kulturelle und religiöse Aspekte zu berücksichtigen (Eltaiba, 2014). Auch die sprachlichen Ausdrucksformen von Notlagen und Leid sind oft kulturspezifisch (Kienzler, Spence & Wenzel, 2019, 105-106). Bei medizinischen und psychosozialen Beratungen wie Behandlungen werden jedoch religiöse und spirituelle Ressourcen für Traumabewältigung kaum einbezogen (Piwowarczyk, Flinton & Ona, 2019, 163). Auch in diesem Kontext kommt der Seelsorge eine zentrale Rolle zu.

Verschiedene empirische Studien über Geflüchtete verdeutlichen diese Zusammenhänge, wobei hier eine Auswahl auf muslimische Geflüchtete bezogener Studien berücksichtigt wird, die Anknüpfungspunkte für die Tätigkeit von Seelsorgenden aufweisen:

Ausgehend von verschiedenen amerikanischen Studien und Fallbeispielen zeigen Piwowarczyk, Flinton und Ona auf, dass Religion und Spiritualität den Selbstwert, das Wohlbefinden, die Sinnfindung und das Gemeinschaftsgefühl von Geflüchteten stärken und dass hierbei Rituale und «storytelling» (2019, 164) eine wichtige Rolle spielen. Daraus folgern sie: «As providers, it is important to understand the faith tradition observed by our clients (or the lack thereof)» (Piwowarczyk, Flinton & Ona, 2019, 177). Damit wird auch deutlich, dass bei Geflüchteten nicht automatisch von einem Vorhandensein von einer ausgeprägten Religiosität und Spiritualität ausgegangen werden darf.

Eine Studie zu Asylsuchenden aus Subsahara-Afrika zeigt auf, dass diese im Unterschied zu einer deutschen Vergleichsgruppe weniger geneigt sind, psychologische oder medizinische Angebote in Anspruch zu nehmen, hingegen aber religiösen Betreuungspersonen ein hohes Vertrauen entgegenbringen und der Rolle von Religion im Hinblick auf ihre Gesundheit ein hohes Gewicht beimessen (Grupp et al., 2019, 12). Zudem zeigt diese Studie, dass Religion auch eine Ebene der Vertrautheit schaffen kann, welche die Asylsuchenden anderen Therapieangeboten gegenüber nicht entgegenbringen, da sie sich hier nicht verstanden fühlen (Grupp et al., 2019, 13).

Eine andere Studie zu arabischstämmigen Geflüchteten in Deutschland arbeitet heraus, wie sich deren Glaube und religiöse Praxis während und nach der Flucht auf ihre psychische Gesundheit auswirkt, die durch die Fluchterfahrung einer hohen Belastung ausgesetzt wird (Rayes et al., 2021). Hier wird etwa deutlich, wie wichtig kultur- und glaubensspezifische Interpretationen von psychischen Schwierigkeiten auch für Bewältigungsstrategien sind. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass die Befragten sich gerne auf Erfahrungen von anderen Menschen bezogen und den Rat von religiösen Autoritäten sehr schätzten (Rayes et al., 2021, 8).

Eine weitere in Deutschland durchgeführte Studie widmet sich spirituellen Bedürfnissen und religiösen Copingstrategien von Geflüchteten: «Religiöses Coping ist ein multidimensionales Konstrukt, das sich im Rahmen der Situationsbewertung auf verschiedene religiöse Überzeugungen und Deutungsmuster bezieht und in unterschiedlichsten religiösen und spirituellen Handlungen und Praktiken Ausdruck findet (z.B. Gebet, Suche nach spiritueller Begleitung [...])» (Surzykiewicz & Maier, 2020, 52). Die Ergebnisse der Studie belegen, dass religiöses Coping «wichtige Ressourcen bzw. Schutzfaktoren für Lebenszufriedenheit» (Surzykiewicz & Maier, 2020, 63) bereitstellt, wobei Hoffnung, Glaube und die Beziehung zu Gott eine zentrale Rolle spielen. Die Autorin und der Autor der Studie folgern daraus, dass Bildungs- und Seelsorgeangebote Geflüchtete in ihren Bewältigungsstrategien unterstützen und begleiten sollten.

Eine US-amerikanische Studie mit Geflüchteten aus Liberia bringt die Rolle der religiösen Begleitung aber auch mit der Ambivalenz von Religion in Verbindung: «In listening and understanding clients, counselors may realize that increased religious commitment could mean growth for one person, while growth for another person may mean a decrease in religious commitment.» (Acquaye, Siro & Jones, 2018, 71) Schliesslich kann Religion auch zu inneren psychischen Auseinandersetzungen und Konflikten führen, wobei ebenfalls eine Begleitung zu deren

Bewältigung als hilfreich angesehen wird (Abu-Raiya et al., 2018, 354), denn diese können Stress, Unzufriedenheit oder Depressionen hervorrufen (Abu-Raiya et al., 2018, 348). Damit wird deutlich, dass kein Automatismus zwischen religiöser Praxis und posttraumatischem Wachstum besteht, aber Seelsorgende Geflüchteten beim Umgang mit Religion helfen können.

Während all diese Studien die Bedeutung von Religion für Geflüchtete hervorheben, zeigt eine weitere Studie zum Umgang mit Religion in deutschen Asylunterkünften auf, dass hier ein weitgehendes Neutralitätsregime gepflegt wird und Religion wenig als Ressource wahrgenommen wird (Nagel & Rückamp, 2019), obwohl in allgemeinen Debatten die Asylkrise 2015 und 2016 stark mit dem Thema Religion verknüpft wurde (Schmiedel & Smith, 2018). Dies hängt auch damit zusammen, dass religiöse Themen bei Mitarbeitenden in Asylunterkünften vielfach Verunsicherung auslösen und daher eher ausgeblendet werden (Powroznik, 2020, 172). Aus einer menschenrechtlichen Perspektive wird hingegen die Notwendigkeit betont, Asylsuchenden Zugang zu Seelsorge zu gewähren (Lassen, 2019).

Der Forschungsstand macht deutlich, dass religiöse und spirituelle Bedürfnisse zu Geflüchteten im Hinblick auf ihre Betreuung und Begleitung bislang zu wenig berücksichtigt wurden. Daher erweist es sich als sinnvoll, religiöse Identitätsdimensionen von Geflüchteten nicht auszuklammern, sondern als Ressourcen zu nutzen. Vor diesem Hintergrund kann das Anliegen des Pilotprojekts, nicht nur sprachlich-kulturelle, sondern auch religiöse Ressourcen zu mobilisieren, an Plausibilität gewinnen. Gerade Personen, die eine sprachliche, kulturelle und religiöse Nähe zu den Geflüchteten aufweisen, können im Sinne einer «therapeutischen Allianz» (Kuratle & Morgenthaler, 2015, 120) als Begleitende und Unterstützende einen Zugang zu ihnen finden und werden von ihnen besonders als Ansprechpartnerinnen und -partner geschätzt. Indem Seelsorgende Geflüchtete, die sich in ihrem neuen Lebenskontext sonst meist als «fremd» und «anders» erfahren, als gleichwertige Personen begegnen (Weiß, 2017, 294), stärken sie diese. Es geht dabei nicht darum, etwas von aussen an die Geflüchtete heranzutragen, sondern mit ihren eigenen Ressourcen zu arbeiten. Die verschiedenen Studien zeigen deutlich auf, dass das Thema Religion eng mit dem allgemeinen Wohlbefinden, der Gesundheit und den sozialen Interaktionen der betroffenen Menschen zusammenhängt. Daher liegt es nahe, Seelsorge nicht als gänzlich separaten Raum zu etablieren, sondern sie in einen engen und regelmässigen Austausch mit anderen Gesundheits- und Betreuungsdiensten zu bringen.

### *1.2.3 Sicherheit und Heimat*

Das Pilotprojekt steht in einem engen Zusammenhang mit Fragen der Sicherheit und der Ordnung. Dadurch richtet sich der Blick auf einzelne Gesuchstellende, die Sicherheit und Ordnung gefährden. Dies ist jedoch nur ein Aspekt der Thematik von Sicherheit, die in einem breiteren Rahmen wahrgenommen werden muss. Sicherheit stellt ein menschliches Grundbedürfnis dar. In Maslows Bedürfnispyramide bilden Sicherheitsbedürfnisse die zweite Stufe nach den existenziellen Grundbedürfnissen und vor den Sozialbedürfnissen (Maslow, 1954, 39). Zu Sicherheit gehören nach Maslow körperliche und seelische Sicherheit, aber auch die materielle Grundsi-

cherung. Die Erfüllung dieser Grundbedürfnisse trägt zum menschlichen Wohlbefinden bei (Annison, 2000, 259). Umgekehrt ist bekannt, dass psychische Probleme von Geflüchteten auch als Folge ihrer Lebensbedingungen in den Aufnahmeländern entstehen können (Hodes et al., 2018, 19).

Die existentiellen Bedürfnisse sowie die Sicherheits- und Sozialbedürfnisse hängen eng mit dem Zuhause (*home*) zusammen, über welches ein Mensch verfügt (Annison, 2000, 260). Allerdings ist das Zuhause nicht immer ein sicherer Platz und bleibt daher stets ambivalent: «A home is always a mix of various opposite components, it is never only a positive or negative place and space.» (Börjesson & Söderqvist Forkby, 2020, 483) Das Zuhause umfasst verschiedene Dimensionen als ein «multiple home» (Taylor, 2015, 3) und als «intersection of space, time and social relations» (Taylor, 2015, 3). Somit spielen über die räumlichen und zeitlichen Gegebenheiten hinaus auch soziale Beziehungen eine wichtige Rolle. Ein sicheres Zuhause ist im Sinne der Grundbedürfnisse für jeden Menschen wichtig, auch für Geflüchtete, die sich nur temporär in einem Land aufhalten. Im Kontext von Migration und Flucht wird das Zuhause gleichzeitig mobil und sesshaft, lokalisiert und erweiterbar (Ralph & Staeheli, 2011, 525). Im Unterschied zu einer geplanten Migration fällt es Geflüchteten allerdings weitaus schwerer, sich in ihrer neuen Umgebung zurechtzufinden, da ihre Situation durch Unsicherheit und Instabilität charakterisiert ist (Kienzler, Spence & Wenzel, 2019, 101-102). Hinzu kommt, dass die Situation in Asylunterkünften von räumlicher Enge sowie von zahlreichen Spannungen und Konflikten im alltäglichen Zusammenleben geprägt ist. Geflüchtete befinden sich schliesslich in einer Übergangssituation, die einerseits von Erinnerungen an ihre Heimat und Auseinandersetzung mit der Fluchtgeschichte, andererseits von Zukunftserwartungen, aber auch von der ganz alltäglichen Erfahrung des Wartens in einer relativ ereignislosen Zeit geprägt ist (Powroznik, 2020, 84). Somit bleibt eine Spannung bestehen, da die Asylunterkunft zwar zu einer Art Zuhause werden kann, dieses aber nie so sein wird wie das Zuhause, das die Geflüchteten verlassen haben (Dudley, 2011, 752). Dennoch können die Geflüchteten selbst mit ihrer Handlungsfähigkeit, aber auch in Interaktionen mit anderen die Asylunterkunft als eine Art Zuhause gestalten (Dudley, 2011, 742) und damit ein «sense of place» (Hummon, 1992) bzw. «place attachment» (Albers et al., 2021) entwickeln – ein Phänomen, das Tuan (1974) als «Topophilia» bezeichnet.

In einer Studie über minderjährige Geflüchtete in Norwegen kommt Archambault zum Schluss, dass das Gefühl von Zuhause-Sein dabei nicht nur eine räumliche, sondern auch eine relationale Komponente hat, und dass «[e]ven life in an asylum centre may be defined as 'good', relatively speaking, as long as it meets people's needs in terms of space and relations» (Archambault, 2012, 35; siehe auch Olwig, 1998). Eine andere Studie aus Schweden zeigt ebenfalls das Bedürfnis unbegleiteter minderjähriger Geflüchteter auf, als Gegengewicht zu Exklusionserfahrungen Beziehungen aufzubauen (Börjesson & Söderqvist Forkby, 2020, 477). Schliesslich stellt eine Studie über Asylsuchende in Italien heraus, dass es den Befragten am ehesten dann gelingt, ein «place attachment» zu entwickeln, wenn sie u.a. in den Genuss eines Gemeinschaftsgefühls («sense of community») kommen (Nicolais et al., 2021).

Übertragen auf den Kontext des Pilotprojekts können auch die muslimischen Seelsorgenden entscheidend bei der «co-construction of home» (Börjesson & Söderqvist Forkby, 2020, 483) sowohl in Bezug auf den Raum als auch auf Beziehungen mitwirken, indem sie sprachlich, kulturell und religiös Heimat vermitteln können – auch und gerade weil sie nicht Teil des Zentrumspersonals sind und eine unabhängigere Rolle wahrnehmen. In diesem Sinne kommt auch eine sozialanthropologische Studie zu Geflüchteten in Asylzentren zum folgenden Ergebnis: «Dabei kann eine geteilte Zugehörigkeit vorteilhaft sein, weil sie verbindet und Nähe in der Fremde schafft.» (Powroznik, 2020, 237) Durch diese Nähe trügen sie zu «self-continuity» (Albers et al., 2021) der Geflüchteten bei, die gemäss zahlreicher Studien ein relevanter Faktor bei der Entwicklung von «place attachment» ist (Albers et al., 2021). Zudem können die Seelsorgenden durch ihre Empathie und Nähe den Geflüchteten helfen, die Spannung zwischen ihrem gegenwärtigen Alltag, ihren Hoffnungen und dem, was sie zurückgelassen haben, besser zu verarbeiten (Börjesson & Söderqvist Forkby, 2020, 478). Seelsorgende und Betreuungspersonen erfüllen damit neben anderen Asylsuchenden den relationalen Aspekt des Zuhauses (Taylor, 2015, 118-151). Dies geschieht jedoch im vorgegebenen institutionellen Rahmen von Asylzentren, der wiederum die Tätigkeit der Seelsorgenden lenkt und begrenzt.

Die Frage des Zuhauses lässt sich wiederum auch explizit mit Religion und Spiritualität verknüpfen, wenn man diese als zentrale menschliche Bedürfnisse anerkennt (Surzykiewicz & Maier, 2020, 50). Religion stellt einerseits eine «Verbindung zur zurückgelassenen Heimat» (Baumann, 2018, 44) dar, erweist sich aber im neuen Lebenskontext zugleich als «Kennzeichen von Differenz» (Baumann, 2018, 44), was das Bewusstsein für die eigene religiöse Zugehörigkeit verstärkt. Daher erweist es sich als umso wichtiger, religiöse Bedürfnisse auch im neuen Lebenskontext zu verankern. Islamische Positionen bieten dafür wichtige Anhaltspunkte. Religiöse Heimat ist nach islamischem Verständnis gerade nicht mit religionsgeschichtlich wichtigen Orten wie Mekka oder Medina verbunden und daher «nicht an einen konkreten geografischen Ort gekoppelt» (Dziri, 2018, 144). Damit kann also jeder Ort zu einem (religiösen) Zuhause werden, sofern er die dafür erforderlichen relationalen Aspekte und menschlichen Grundbedürfnisse erfüllt.

Die verschiedenen Forschungen zu Sicherheit und Zuhause im Zusammenhang von Flucht und Asyl verdeutlichen zunächst, dass Sicherheit ein Bedürfnis ist, das Geflüchtete mit ihrer Aufnahmegesellschaft teilen. Auch wenn es gerade im Fall von Gesuchstellenden, die keine Perspektive auf Annahme ihres Gesuchs haben oder deren Gesuch bereits abgelehnt wurde, nicht um eine dauerhafte Integration im Aufnahmeland geht, sind sie dennoch auf ein Zuhause angewiesen. Dieses Bedürfnis konkretisiert sich im BAZ und dessen Umfeld. Gerade weil die Spannung zwischen Herkunft und Zukunft für die Geflüchteten zu diesem Zeitpunkt unauflösbar ist, können die Seelsorgenden als Personen, die eine sprachliche, kulturelle und religiöse Brücke zwischen der Situation in der Schweiz und dem vormaligen Zuhause schlagen, eine zentrale Rolle für die Asylsuchenden spielen. Sie können zwischenmenschliche Kontakte pflegen, Beziehungen aufbauen und Menschen durch Kommunikation zusammenbringen. Gelingt diese Gestaltung

eines – trotz allen Begrenzungen zumindest annäherungsweise – Zuhause nicht, besteht umgekehrt die Gefahr psychischer und physischer Folgen, die auch eine mögliche Devianz und Kriminalität begünstigen können.

### 1.3 Methode und Forschungsdesign

Die muslimischen Asylseelsorgenden stehen vor der Herausforderung, mit Gesuchstellenden zu kommunizieren und sie in ihrer aktuellen Lebenssituation zu begleiten. Gleichzeitig bieten sie ihren Dienst in BAZ an, in denen es bereits eine christliche Seelsorge sowie zahlreiche weitere Dienste gibt. Somit geht es auch darum, wie sich die muslimischen Seelsorgenden in der jeweiligen Einrichtung verorten und integrieren. Die gewählte Methode ist auf diese verschiedenen Zusammenhänge ausgerichtet.

Wie bereits bei der 2016/2017 durchgeführten Evaluation der muslimischen Asylseelsorge (Schmid, Schneuwly Purdie & Sheikhzadegan, 2018; Schmid & Sheikhzadegan, 2020) folgt auch diese Evaluation der «fourth generation evaluation» (Guba & Lincoln, 1989; siehe auch Patton 2002) und berücksichtigt somit die Bedarfe und Perspektiven verschiedener Stakeholder im Prozess der Datenerhebung. So konzentriert sie sich auf die Erforschung von Lebenswelten, Deutungsmustern, Sinnstrukturen und Einstellungen der Untersuchten. Zudem ist sie, soweit im Rahmen des kurzen Evaluationszeitraums möglich, *formativ* (prozessorientiert) bzw. *begleitend* (Döring & Bortz, 2016; Nentwig-Gesemann, 2006) und deshalb darauf konzentriert, den Wandlungsprozess der genannten subjektiven Sachverhalte zu dokumentieren (die Datenerhebung erstreckte sich von Anfang August bis Ende November). Von besonderem Interesse sind dabei «beobachtete Wendepunkte, Krisen und Widerstände im Projektverlauf, die als aussagekräftige und bedeutsame Daten gelesen werden» (Kardorff, 2005, 245). Ferner basiert die Evaluation auf einem systemischen Ansatz (Döring & Bortz, 2016), «also untersucht nicht nur die Ergebnisse der Massnahme, sondern auch die Eingangs- und Kontextbedingungen sowie die Art und Weise der Umsetzung der Massnahme» (Döring & Bortz, 2016, 996). Des Weiteren berücksichtigt die Evaluation den Umstand, dass die in der Intervention adressierten Personen als handelnde Subjekte reflektierend auf die Intervention reagieren und dementsprechend sinnhafte Strategien entwickeln können. Schliesslich wird in der Evaluation auch kritisch darüber reflektiert, ob und inwiefern sich die Evaluation selbst als *change agent* (Kardorff, 2005, 244) auf das Evaluandum ausgewirkt hat. Darüber hinaus ergeben sich aus der qualitativen Ausrichtung der Evaluation eine Fokussierung auf Personen statt auf Variablen, eine Berücksichtigung der Kontexte und Hintergründe sowie eine ganzheitliche Annäherung an das Evaluandum (Kuckartz et al., 2007, 66-72).

Die wichtigsten Teile der Interviews wurden transkribiert. Die Auswertung der Leitfadeninterviews basiert auf der Methode der Codierung (Kuckartz et al., 2007). Die Experteninterviews als eine spezifische Form von Leitfadeninterviews wurden gemäss einem von Meuser & Nagel (2002) vorgeschlagenen Verfahren analysiert, wobei hier die Codierung etwas pragmati-

scher gehandhabt wurde (Flick, 2006, 220). Die Auswertung der Interviews fand begleitend in allen Phasen der Datenerhebung statt.

Bei der Konstruktion des Leitfadens für die Befragung von Seelsorgeemfachenden sowie der Durchführung dieser Interviews wurden die methodischen Empfehlungen von Temple & Moran (2011, 203ff.) berücksichtigt. In der Umsetzung stand das Evaluationsteam jedoch vor der Herausforderung, den Befragten den Zweck der Evaluationsforschung nahe zu bringen. Zudem war es nicht leicht, Menschen, die mit existentiellen Fragen konfrontiert waren, für ein Gespräch über Seelsorgegespräche zu motivieren. Nicht zuletzt erwiesen sich die Interviews, in denen der Einsatz von einer Dolmetscherin oder einem Dolmetscher nötig war, als schwierig. Nichtsdestotrotz konnten aus allen Interviews mit Seelsorgeempfangenden nützliche Erkenntnisse über die muslimische Seelsorge gewonnen werden.

Ergänzend dazu wurden Dokumentationen der Seelsorgenden im Sinne einer deskriptiven Statistik ausgewertet, um über den qualitativen Fokus hinaus auch eine quantitative Einschätzung zur Nachfrage und zur Tätigkeit der Seelsorgenden zu gewinnen.

Der Evaluation kam die Aufgabe zu, im Blick auf die muslimische Seelsorge unterschiedliche Interaktionen, Wahrnehmungen und Wirkungen zu untersuchen. Dabei wurde in folgenden Schritten vorgegangen:

Tabelle 1: Übersicht über die Phasen der Evaluation

Phase 1	01.08.-15.08.2021	Analyse der Ausgangslage
Phase 2	16.08.-15.10.2021	Feldforschung
Phase 3	16.10.-15.11.2021	Auswertung und Verschriftlichung des Evaluationsberichts
Phase 4	15.11.-31.12.2021	abschliessende Interviews; Überarbeitung und Abschluss des Evaluationsberichts

#### *Phase 1: Analyse der Ausgangslage*

Hier lag der Fokus auf dem organisatorischen Rahmen des Pilotprojekts. Anhand von Informationen von Seiten des SEM und einem Experteninterview mit den Projektverantwortlichen wurden zunächst die Ausgangsbedingungen untersucht (Entstehung des Pilotprojekts, Motive des SEM, Organisation des Projekts, Rekrutierung der Seelsorgenden und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen). Darüber hinaus wurden mit den drei im Rahmen des Pilotprojekts neu tätigen muslimischen Seelsorgenden Leitfadeninterviews durchgeführt, mit dem Ziel, eine Selbsteinschätzung zu ihrer Aufgabe (Townsend, 2011) und deren Effektivität (Isgandarova, 2011) sowie zu ihren Interaktionen in den BAZ (mit Betreuungs-, Pflege- und Sicherheitsdiensten sowie den christlichen Seelsorgenden) zu erhalten.

Diese Informationen dienten (neben weiteren Informationen von Seiten des SEM und der Leitung P&A der Asylzentren) auch dazu, Interviewpersonen für die Phase 2 zu identifizieren. Schliesslich wurde ein weiteres Experteninterview mit einer Leitungsperson von QuaMS geführt, da diese Organisation als Partner des SEM im Rahmen des Pilotprojekts fungiert. Hierbei ging es



insbesondere um die Frage, welche Rolle diese Partnerschaft für das Seelsorgeangebot spielt und welcher konkrete Mehrwert sich daraus auch für die Seelsorgenden ergibt (Supervision, Weiterbildungsangebote).

### *Phase 2: Feldforschung*

In dieser Phase der Datenerhebung dokumentierten die Seelsorgenden über vier Wochen ihre Tätigkeit im Hinblick auf folgende Aspekte: Zahl der Seelsorgegespräche, Sprache der Gespräche, Art des Anliegens der Seelsorgeempfangenden, soziodemographische Daten zu den Seelsorgeempfangenden, andere Arten von Interventionen und weitere Gespräche der Seelsorgenden mit Mitarbeitenden der BAZ.

Daneben wurden Interviews mit unterschiedlichen Stakeholdern muslimischer Asylseelsorge durchgeführt. Da insgesamt alle am Pilotprojekt beteiligten BAZ berücksichtigt werden sollten, wurde darauf geachtet, dass neben der Leitung P&A und den muslimischen Seelsorgenden jeweils mindestens eine weitere Person in der jeweiligen Einrichtung interviewt wurde, um eine möglichst grosse Perspektivenvielfalt zu erhalten.

Die Experteninterviews wurden mit den folgenden Personengruppen geführt:

- Leitung bzw. Fachspezialistinnen/Fachspezialisten P&A mit Fokus auf Konflikten in den BAZ und Auswirkungen der Tätigkeit der muslimischen Seelsorgenden.
- Leitung bzw. Mitarbeitende Betreuung, Leitung Sicherheit sowie Pflegefachpersonen im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Seelsorgenden und deren Integration in die BAZ.
- Christliche Seelsorgende zu Fragen der Zusammenarbeit und gemeinsamer Aktivitäten sowie im Hinblick auf den möglichen Mehrwert muslimischer Seelsorge.

Zudem wurden mit einigen Seelsorgeempfangenden, welche das Angebot der muslimischen Seelsorge in Anspruch genommen haben, Leitfadenterviews durchgeführt, um zu eruieren, wie zugänglich die Seelsorge aus Sicht der Gesuchstellenden ist und wie zufrieden sie mit deren Angebot und Präsenz im BAZ sind. Ergänzend wurde noch je ein Experteninterview den beiden muslimischen Seelsorgenden, die seit 2016 in Zürich tätig sind, sowie ein Experteninterview mit dem neu in Bern tätigen muslimischen Seelsorgenden geführt, der dort seit Juni 2021 über die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn beschäftigt ist. Das Erkenntnisinteresse war dabei zum einen, wie die beiden in der Region Zürich tätigen Seelsorgenden die Entwicklung sowie die Perspektive der muslimischen Seelsorge einschätzen. Zum anderen sollte eruiert werden, ob es einen Unterschied macht, dass ein muslimischer Seelsorgender von einer Kirche angestellt wird. In diesem Rahmen stellt sich auch die Frage nach einem möglichen Mehrwert der Kooperation mit Partnerorganisationen für das SEM (Rekrutierung geeigneter Personen, Qualitätssicherung, Schaffung von Akzeptanz und Legitimation bei Musliminnen und Muslimen).

Es wurden insgesamt 30 Interviews (inkl. derjenigen der Phase 4) durchgeführt, die sich wie folgt auf die verschiedenen Phasen und Personengruppen verteilen:

Tabelle 2: Übersicht über die Interviews im Rahmen der Evaluation

Phase 1	1 Interview mit den Verantwortlichen des SEM zur Analyse der Ausgangslage 3 Interviews mit muslimischen Seelsorgenden in der West- und Ostschweiz 1 Interview mit einer Leitungsperson von QuaMS
Phase 2	4 Interviews mit Leitungen P&A <sup>7</sup> 7 Interviews mit Leitung & Mitarbeitenden Betreuung <sup>8</sup> 4 Interviews mit christlichen Seelsorgenden 4 Interviews mit Seelsorgeempfangenden <sup>9</sup> 3 ergänzende Interviews mit muslimischen Seelsorgenden (Bern und Zürich)
Phase 4	3 Interviews mit muslimischen Seelsorgenden in der West- und Ostschweiz
Gesamt	<b>30 Interviews (33 Personen)</b>

#### *Phase 3: Auswertung und Verschriftlichung*

In dieser Phase wurden die erhobenen Daten ausgewertet und die Befunde der Evaluation verschriftlicht. Dabei lag der Schwerpunkt auf folgenden Gesichtspunkten: zentrale Befunde in den beiden Regionen; Synthese der Befunde beider Regionen; inhaltliche Konsistenz sowie roter Faden des Berichts; formale Aspekte des Berichtes und Berücksichtigung einschlägiger Literatur. In struktureller Hinsicht wurde ein Schwerpunkt auf die Frage der Qualitätssicherung und der institutionellen Zusammenarbeit zwischen SEM, muslimischen Ansprechpartnerinnen und -partnern und Organisationen sowie dem Comité mixte gelegt. In Bezug auf diese Frage wurden Handlungsmöglichkeiten und Grenzen analysiert, die ebenso wie die Ergebnisse aus der Datenauswertung in die abschliessenden Handlungsempfehlungen einfließen.

#### *Phase 4: Abschliessende Interviews; Überarbeitung und Abschluss des Evaluationsberichts*

In dieser Phase wurden in der zweiten Hälfte des Monats November erneut Leitfadενinterviews mit den muslimischen Seelsorgenden in der West- und Ostschweiz geführt, um einen Rückblick auf ihre eigenen Entwicklungen und Lernprozesse im Laufe ihrer bisherigen Tätigkeit und seit den ersten Interviews in Phase 1 zu gewinnen. Des Weiteren wurden noch einige Lücken aus der vorausgehenden Phase geschlossen. Am 16.11.2021 wurde eine vorläufige Fassung des Evaluationsberichts im SEM präsentiert und zur Diskussion gestellt. Daran nahmen auch Verantwortliche der verschiedenen Asylregionen teil. Am 30.11.2021 wurde der Evaluationsbericht dem Comité mixte im Rahmen einer Online-Sitzung präsentiert. Das Feedback aus beiden Diskussionsforen wurde vom Forschungsteam ausführlich diskutiert und bei der abschliessenden Überarbeitung des Evaluationsberichts berücksichtigt.

---

<sup>7</sup> Davon ein Doppelinterview (Leitung P&A in der Begleitung eines Verantwortlichen für die Seelsorge).

<sup>8</sup> Davon ein Doppelinterview.

<sup>9</sup> Davon ein Doppelinterview.

## **1.4 Ausblick auf die weiteren Teile des Evaluationsberichts**

Im vorausgehenden Kapitel wurden die Rahmenbedingungen und die Ausgangslage des Pilotprojekts beschrieben und analysiert, der Forschungsstand zu Seelsorge und zur Rolle von Religion als Ressource für Geflüchtete ausgewertet sowie die Methodik und das Vorgehen der Evaluation entwickelt.

Die folgenden Kapitel beinhalten die Ergebnisse der Evaluation:

Kapitel 2 widmet sich der muslimischen Seelsorge in der Westschweiz, Kapitel 3 der muslimischen Seelsorge in der Deutschschweiz. Die Evaluation zeigt dadurch Gemeinsamkeiten wie Besonderheiten in den beiden untersuchten Sprachregionen auf. Die beiden Kapitel sind über weite Strecken, nicht aber durchgehend parallel angelegt. Sie unterscheiden sich aber nicht nur durch die Sprache. Während Kapitel 2 einen Schwerpunkt auf die Präsenz der Seelsorgenden im Zentrumsalltag legt, nimmt Kapitel 3 stärker die Wirkungen der Seelsorge in den Blick. Aufgrund der strukturellen Besonderheiten ist den Beschäftigungsmodalitäten und der Rolle von QuaMS in der Deutschschweiz ein eigenes Unterkapitel von Kapitel 3 gewidmet, wohingegen entsprechende organisatorische Aspekte in das letzte Unterkapitel von Kapitel 2 einfließen. Auf diese Weise ermöglicht die Lektüre der beiden Kapitel mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten einen möglichst breiten Einblick in verschiedene Aspekte und Dimensionen muslimischer Asylseelsorge.

Kapitel 4 enthält Auswertungen einer teils quantitativen, teils qualitativen Analyse der Dokumentation von Seelsorgegesprächen. Kapitel 5 umfasst eine knappe Zusammenfassung der Ergebnisse sowie im Anschluss an die Evaluation formulierte Empfehlungen.

## **2. Aumônerie musulmane d'asile en Suisse romande**

Cette partie propose de présenter le rôle et les activités des aumôniers musulmans engagés en Suisse romande, ainsi que leurs interactions avec les bénéficiaires, les aumônier·ère·s chrétien·ne·s et le personnel du centre.

Il s'agit dans un premier temps de voir comment s'organise l'aumônerie musulmane (2.1), puis dans un deuxième temps comment les aumôniers musulmans envisagent leur rôle (2.2). La troisième partie s'intéresse à la conception des aumôneries chrétiennes, des professionnel·le·s travaillant dans les CFA et de deux requérants de l'aumônerie musulmane (2.3). La quatrième partie propose de montrer concrètement en quoi consiste le travail des aumôniers musulmans sur le terrain (2.4). Ensuite, les résultats de l'évaluation en matière de collaborations interservices et interreligieuse sont présentés et discutés (2.5 et 2.6). La dernière section se penche sur les réflexions, éventuels conflits et risques du dispositif de l'aumônerie musulmane (2.7).

### **2.1 Organisation**

Au moment des premiers entretiens, en août 2021, les deux aumôniers musulmans travaillaient depuis environ trois mois dans les centres, en tenant compte de leurs vacances estivales. En raison de cette courte période, additionnée au temps partiel, l'un d'eux exprimait lors de l'entretien le fait qu'il était « en train de trouver sa place et la bonne manière de travailler » (AM\_2).

Les aumôniers sont engagés dans trois centres fédéraux pour requérant·e·s d'asile et travaillent à temps partiel : l'un est engagé à 20% sur un seul site (AM\_2) et l'autre travaille à 60% sur deux sites (AM\_1). Tous les deux ont réparti leur temps de travail de manière à répondre à deux impératifs : s'insérer dans le planning de l'équipe d'aumônerie œcuménique déjà en place, être présents aux moments qui ont été identifiés comme des moments clés où éclatent des conflits, ainsi que durant les matinées et soirées où la plupart des requérant·e·s sont présent·e·s dans les centres. Aussi l'aumônier engagé à 20% s'est-il organisé pour couvrir deux matins par semaine : les jeudis où il effectue la plus grande partie de ses heures (six à sept heures) et les mardis matin pour deux à trois heures. Les matinées ont été identifiées par l'aumônier comme les moments les plus propices pour nouer des contacts car contrain·t·e·s de libérer les chambres pour les nettoyages, les requérant·e·s se tiennent dans les espaces communs, avant d'entamer leur journée. L'aumônier engagé à 60% travaille les lundis, mardis et vendredis entre 16h et 21h dans un des centres, et dans l'autre le jeudi toute la journée ainsi que le vendredi matin entre 8h et 12h, pour un taux de 30% dans chacun des deux centres. L'aumônier musulman adapte cependant ses heures de présence selon les besoins respectifs des centres. Comme évoqué, cette répartition fracturée répond à l'identification de moments clés où peuvent éclater des conflits, comme les repas, la distribution de l'argent de poche et celle des draps notamment. Bien que leur travail s'effectue principalement sur place, il est arrivé qu'un des aumôniers soit sollicité pour un entretien avec un requérant par téléphone.

Lors de leur première journée, tous les deux ont été introduits dans les CFA par les directions, et ont bénéficié d'une visite ainsi que d'informations sur le cadre général des différents centres. Cette introduction par les directions a également été l'occasion de les présenter aux collaborateur·rice·s de l'encadrement et de la sécurité, ce qui selon les aumôniers a été un facteur qui a facilité leur intégration dans les centres.

## 2.2 Auto-perception des aumôniers musulmans

Les deux aumôniers musulmans engagés par le SEM pour la Suisse romande ont tous les deux une expérience d'aumônerie en milieu carcéral d'une durée de plus de quinze ans, durant laquelle ils ont eu l'occasion d'être en contact avec des aumônier·ère·s chrétien·ne·s. Aussi ont-ils une connaissance empirique de ce que signifie le travail d'aumônerie dans des institutions publiques fortement régulées. En outre, engagé par le SEM, ils ont été informés des circonstances dans lesquelles a été mis en place le projet pilote (violences et incivilités surtout de certain·e·s requérant·e·s d'asile originaires du Maghreb), et ont intégré à leur rôle leur participation à l'enjeu plus général d'apaisement des conflits dans les centres.

Dans ce contexte, comme le souligne un des aumôniers dans cette citation, leur rôle consiste principalement à écouter, accompagner, faciliter, conseiller et aiguiller toutes personnes le souhaitant, indépendamment de son appartenance religieuse :

L'aumônier il est là pour le bien-être du requérant d'asile, surtout dans le centre. On est là pour l'accompagner et l'écouter, une écoute positive et attentive. Lui faciliter aussi la vie, c'est-à-dire l'aiguiller vers des professionnels, faire des choses surtout, conseiller dans les limites qu'on a. [...] On essaie vraiment d'être avec les gens, de les accompagner dans toutes leurs situations. (AM\_2)

Cet accompagnement « dans toutes les situations » signifie pour les aumôniers musulmans par exemple de passer du temps avec les enfants pour soulager les parents, de mettre les requérant·e·s en contact avec les services juridiques ou infirmiers, de participer à un moment musical, ou de sport, d'accompagner un·e requérant·e dans une démarche de compréhension ou d'éclaircissement d'une situation administrative ou liée à la vie quotidienne dans le centre.

D'autre part, les aumôniers formulent clairement l'impératif de participer à la désescalade des conflits, conformément à leur contrat. Un des aumôniers confie en ce sens qu'ils sont là pour « écouter et désamorcer » (AM\_2). Adoptant une posture de médiateur, et s'inscrivant dans une démarche de prévention, il précise qu'ils jouent parfois le rôle de « tampon » entre l'institution et les requérant·e·s, répondant ainsi à ce que cet aumônier a identifié comme étant des problèmes de communication et de compréhension entre les deux parties.

Confrontés à une grande diversité de cas et de demandes, les aumôniers reconnaissent être dépassés par « beaucoup de choses ». Ils relèvent cependant que lorsqu'ils atteignent leurs limites dans une prise en charge, ils redirigent la personne vers un·e autre professionnel·le du

centre (service juridique, service infirmier, assistance, sécurité) qui pourra alors prendre le relais de manière plus spécifique. Un des aumôniers explique par exemple que dans un cas où le statut de réfugié-e a été refusé à un-e requérant-e et qu'il voit que la conséquence de cette décision enlève tout espoir à la personne et l'amène à des comportements destructeurs, il fait appel au service médical. Une même attitude sera adoptée par les aumôniers pour les questions liées aux procédures, comme l'explique cet aumônier :

J'ai découvert qu'il y a beaucoup de choses avec lesquelles je ne peux pas entrer en matière. Donc tout ce qui est procédure, tout ce qui est lié avec les procédures d'asile moi je n'interviens pas, je n'entre pas en matière, juste, ce que je fais c'est que j'oriente. Voilà, Caritas, tel service. Je ne vais pas plus loin, je n'entre pas dans les discussions [...].  
(AM\_2)

Conscient des limites de leurs compétences, un des aumôniers musulmans souligne l'importance que revêt l'« esprit interdisciplinaire » dans leur travail quotidien.

## **2.3 Conception de l'aumônerie musulmane : perception d'autres professionnel·le·s et de bénéficiaires**

Pour la Suisse romande, six entretiens ont été menés avec des membres de la direction, de l'encadrement, de la sécurité, des soins infirmiers et de l'aumônerie. Cette partie propose de montrer comment ces personnes perçoivent le rôle des aumôniers musulmans dans les centres. Il est ici important de noter que toutes et tous ont des expériences différentes avec les aumôniers musulmans : par exemple alors que les aumônier·ère·s chrétien·ne·s et musulmans appartiennent au même service d'aumônerie et collaborent hebdomadairement, la personne du service infirmier rencontrée en entretien n'a été amenée à collaborer qu'une seule fois avec un aumônier musulman par téléphone. Il s'agit ici de montrer tout d'abord comment les deux aumônières interrogées conçoivent le rôle de leurs homologues musulmans, puis, dans un deuxième temps, d'exposer les points de vue des autres collaborateur·rice·s. Enfin deux requérants d'asile font part de leur point de vue. Seul un bref entretien a pu être mené avec eux en raison d'une part de la langue, et d'autre part de difficultés organisationnelles inhérentes au contexte du centre et de la recherche.

### *2.3.1 Perspective de deux aumônières chrétiennes*

Les deux aumônières rencontrées en entretien travaillent dans des centres différents, mais partagent l'idée que le rôle des aumôniers musulmans dans les CFA est similaire au leur. Elles partent ainsi du principe que faisant partie de l'équipe d'aumônerie, ils et elles ont la même mission : proposer une écoute et un accompagnement à toutes les personnes qui en éprouvent le besoin, sans distinction de religion. Une des aumônières précise : « On est en quelque sorte des

spécialistes de la relation » (AC\_1). Conscientes du contexte dans lequel a été mis en place le projet pilote de l'aumônerie musulmane, elles relèvent cependant que leur rôle diverge sur un point : engagés par le SEM, les aumôniers musulmans sont également mandatés comme médiateurs auprès des personnes récalcitrantes, mandat qui ne fait pas partie du cahier des charges des aumônier·ère·s chrétien·ne·s, bien qu'ils et elles « [contribuent] à la pacification des liens dans le centre » (AC\_2).

Elles relèvent cependant l'une et l'autre une dimension de complémentarité, en raison des spécificités et sensibilités de chacun·e, au sein de l'équipe d'aumônerie. Pour les aumôniers musulmans, il s'agit notamment des connaissances culturelles et religieuses liées à l'islam, ainsi que de leur compétence en arabe. Une aumônière relève :

Nous, on s'oriente entre nous, parce que si on accompagne quelqu'un qui est protestant et qui a des besoins spécifiques liés au protestantisme, c'est pas moi qui vais m'en occuper, je vais le diriger vers ma collègue protestante et vice-versa. Et maintenant qu'il y a [prénom de l'aumônier musulman] c'est la même chose, si quelqu'un a un besoin particulier et veut parler à l'imam, il a pas forcément envie d'aller à la Mosquée x,y,z qu'il ne connaît pas donc on s'oriente comme ça. [...] L'arrivée de [nom de l'aumônier] n'a rien changé dans notre travail à part le fait qu'il y a des personnes avec lesquelles il peut s'entretenir à cause de la langue, parce que nous, il n'y a aucun de nous qui parle arabe, et ça c'est clairement un avantage, et après pour des points spécifiques, comme si on avait un jour quelqu'un d'hindou, quoique on en n'a pas beaucoup, mais on s'occupe indifféremment de tout le monde, moi je continue de m'occuper de personnes musulmanes. Après c'est une question de relation. (AC\_1)

L'autre aumônière considère également que la présence d'un·e aumônier·ère musulman·e est indispensable car elle permet d'une part aux personnes « exilées et en dehors de leurs repères » de pouvoir se raccrocher à « la foi partagée par les musulmans », et d'autre part d'engager la réflexion sur la cohabitation ou l'interreligieux :

C'est aussi une manière de ... ça fait aussi partie de l'écoute, ça fait aussi partie de dire « Vous avez votre place ici » à des musulmans. C'est très important dans ce sens-là. [...] Vraiment c'est une réflexion sur comment est-ce qu'on va vivre ensemble ? Et croire ensemble ? Comment est-ce qu'on va pouvoir dire notre foi l'un à côté de l'autre ? Pour moi c'est une immense plus-value, et une opportunité. (AC\_2)

Selon la perspective de ses deux aumônières chrétiennes, les aumônier·ère·s intégré·e·s dans l'aumônerie d'asile ont donc toutes et tous la même fonction relative principalement à l'accompagnement inconditionnel, indépendamment de leur affiliation religieuse. Expliquant ne pas faire de distinction entre elles et eux, les aumônières envisagent chaque collègue comme ayant ses propres spécificités, notamment linguistiques et théologiques (catholique, protestante

ou islamique). C'est d'une part ces compétences qui vont déterminer qui prend quelle situation en charge, mais également les affinités personnelles des aumônier·ère-s et des requérant·e-s. D'autre part, une des aumônières estime qu'avoir un aumônier musulman dans l'équipe permet de montrer aux requérant·e-s qu'une cohabitation dans la diversité est possible.

### *2.3.2 Perspective des professionnel·le·s*

Cette partie propose de montrer comment quatre différent·e-s acteur·trice-s professionnel·le-s des centres suisses romands perçoivent l'aumônerie musulmane : un spécialiste partenaires et administration (P&A), une responsable des soins, un responsable de la sécurité et un responsable de l'encadrement ont ainsi été interrogés.

La responsable des soins rencontrée en entretien, et qui a collaboré avec un aumônier musulman à une occasion depuis le printemps, considère comme une richesse d'avoir à disposition des personnes qui ont des compétences et des approches différentes dans la prise en charge des requérant·e-s. Elle envisage l'aumônerie musulmane comme une ressource, au même titre que l'encadrement ou la sécurité. En effet, au contact quotidien des résident·e-s, ils et elles peuvent lui apporter certaines informations essentielles pour la prise en charge, informations auxquelles elle n'aurait pas autrement accès. Par ailleurs, elle pense que l'aumônerie musulmane est un dispositif qui permet l'accompagnement de résident·e-s qui n'auraient pas le réflexe de solliciter l'infirmier·e :

Quand on côtoie les gens un petit peu dans leur quotidien, on observe des comportements qui sont particuliers, ou on entend des choses quand même aussi particulières, c'est des choses que nous, au service médical, nous n'avons pas. Quand on traverse les couloirs c'est parce qu'on cherche quelqu'un, on remonte, on redescend, c'est vrai que d'être au contact de la personne, on voit les choses, on entend des choses qui nous permettent, à nous infirmières, de mettre en place des choses. J'ai l'impression que parfois il y a une gêne, il y a une honte à venir vers nous, ou une méconnaissance de ce que c'est qu'une infirmerie tout simplement, et, vous savez quand vous voyez des personnes en entretien cinq minutes, dix minutes, pour comprendre leur demande et puis les envoyer plus loin, et bien, vous n'avez pas toute la situation derrière. Et je trouve que pour avoir une meilleure prise en charge, il faut ces informations-là. [...] En fonction des cultures desquelles vous venez, vous vous confiez peut-être plus soit à l'aumônier, ou soit à nous, tout dépend un petit peu de la culture, et de l'approche des gens. (RS\_1)

Pour le responsable de l'encadrement, le rôle de l'aumônier musulman est clair. Il l'a d'ailleurs exprimé à l'aumônier lui-même : il ne s'agit pas de « sauver le monde », mais d'accompagner les requérant·e-s, les soutenir sur des choses « terre à terre » et bien définies, mais également « de faire baisser les tensions » (RE\_1). Ce dernier point est partagé par le responsable sécurité d'un autre centre, qui précise à propos de l'aumônier musulman engagé dans le centre où il exerce :



On voit que depuis qu'il est là, il y a beaucoup moins de conflits avec le Maghreb, dans le centre, ça clairement. Dehors c'est une catastrophe, mais dans le centre, le fait qu'il vienne, qu'il parle, ça calme des gens. (RSE\_1)

Le responsable de l'encadrement raconte l'entrée en fonction de l'aumônier musulman au moment du ramadan, période délicate selon lui. Il précise que l'institution a pu « profiter de l'aura que peut apporter un imam », notamment durant les repas du soir :

Là justement il avait du temps, il pouvait prendre le temps d'être avec les gens de discuter avec eux [...]. Quand une tension commençait, il pouvait tout de suite prendre en charge un requérant, et puis tout de suite discuter avec lui et puis lui expliquer le pourquoi du comment aussi, et de comprendre que c'est mis à disposition pour eux, qu'on n'est pas tenu de le faire entre guillemets, donc, ça pouvait gentiment faire baisser les tensions. (RE\_1)

Ce responsable de l'encadrement souligne également à différentes reprises lors de l'entretien que l'aumônier peut « prendre le temps » et qu'il est disponible pour les requérant-e-s, contrairement au personnel de son service, qui a trop de tâches journalières à accomplir pour « s'attarder sur les petits soucis ». Néanmoins, ces « petits soucis », s'ils ne sont pas traités peuvent « vite devenir problématiques », reconnaît-il. Ainsi l'aumônier musulman en étant disponible pour les traiter participe-t-il à une diminution des conflits.

Il relève également le rôle de « grand frère » (Schneuwly Purdie Mallory, 2011) que peut jouer l'aumônier, auprès d'une population masculine « récalcitrante », originaire du Maghreb, mais également auprès de jeunes requérants mineurs de la même origine, arrivés peu après le ramadan. Ce responsable souligne notamment l'avantage qu'a l'aumônier de pouvoir discuter en arabe, et l'effet que cela a eu : « On a vu une différence, ça c'était vraiment agréable » note-t-il. La question de la langue arabe associée à celle d'une culture commune à certain-e-s requérant-e-s est relevée par un spécialiste P&A comme une qualité de l'aumônier musulman engagé dans le centre dont il est responsable : selon lui, il sait « comment les aborder, il parle arabe ». Ce spécialiste est par ailleurs convaincu depuis plusieurs années de la nécessité d'intégrer un-e aumônier-ère musulman-e dans les CFA, arguant du changement de population requérante, qui depuis un certain temps est majoritairement issue de pays de culture musulmane. Outre cet aspect pragmatique, il considère que l'aumônier musulman, de par son parcours, est exemplaire d'une « expérience d'intégration en Suisse » :

Quelqu'un qui a ce parcours de requérant d'asile, il n'a pas le même discours que quelqu'un qui a toujours vécu en Suisse, qui est voilà, tout va bien. Lui, non, il a fait le chemin. Et comme il a fait le chemin, il peut être précis, expliquer, il peut dire les difficultés qu'il a surmontées, comment il les a surmontées, quelles solutions il a trouvées. [...]

Et [prénom de l'aumônier] il a fait le chemin. Donc ça c'est quelque chose de formidable.  
(SPE\_1)

Soulignons également que dans la perspective de diminuer les violences, conflits et incivilités, il attend de l'aumônier qu'il joue un rôle préventif en rappelant à certain-e-s requérant-e-s musulman-e-s les « vraies valeurs » de l'islam :

Ça monsieur [prénom de l'aumônier musulman] le comprend bien et il leur dit « Respect, etc., n'oubliez pas, l'islam prône ceci, prône cela », il y a une approche pas seulement apaisante mais aussi une approche, ... c'est pas moralisant mais avec un rappel des vraies valeurs, du cadre, de ce qui a de beau dans l'islam. (SPE\_1)

Selon les professionnel-le-s interrogés, l'aumônerie musulmane a différentes fonctions : si elle est comprise comme un accompagnement et un soutien pour les requérant-e-s, elle est également perçue comme une ressource complémentaire ou alternative aux autres services dans la prise en charge et la compréhension de situations, avec son approche, ses compétences propres et sa disponibilité, ainsi que comme alliée pour la désescalade des conflits.

### 2.3.3 Perspective de deux requérants

Deux très brefs entretiens ont pu être menés avec deux requérants originaires du Maghreb, avec l'aide d'un aumônier musulman. Pour le premier entretien, le requérant parlait un peu le français, mais avait légitimement des préoccupations se portant sur d'autres problématiques que celle de l'aumônerie musulmane, comme son avenir, et la recherche d'un emploi. Pour la deuxième personne allophone, une collaboratrice de l'encadrement s'est gentiment proposée de s'improviser traductrice sur son temps de pause de l'après-midi. Dans les deux cas, des difficultés de communication sur l'objet de l'évaluation et sur sa compréhension n'ont pas permis de développer plus avant les propos des personnes interviewées. Il est possible que parfois, la formulation des questions ait influencé les réponses des requérants, notamment dans le cas du second requérant, qui par ailleurs montrait beaucoup de bonne volonté à répondre aux questions.

Les deux requérants ont rencontré l'aumônier de manière informelle, parce que ce dernier était dans les espaces communs. Le premier relève que l'aumônier est une personne qui « reste avec nous, il parle de choses, comme ça, en, en grand frère, respect » (R\_1). Lui-même se décrit comme très « nerveux » face à sa situation. En parlant avec l'aumônier musulman, qui lui a fait part de son propre parcours, et de la patience que demandent certaines situations, il a trouvé un certain apaisement. « Le seul qui faire les trucs comme ça c'est [prénom de l'aumônier], il vient pour nous, il connaît » (R\_1).

Pour le second, l'aumônier est comme un père, il vient demander s'il y a des problèmes et aide à les résoudre si c'est le cas. Il rassemble des personnes autour de lui, notamment pour faire

du foot, raconte le requérant, qui a participé à quelques échanges de passes. Il fait la remarque que les jeunes sont contents et plus calmes quand l'aumônier musulman est là (R\_2).

Ce qui ressort principalement de ces deux entretiens est une conception de l'aumônier musulman comme une figure de référence respectée : « grand frère », « père ». Le terme aumônier est d'ailleurs inconnu des deux personnes requérantes, et la traductrice, ainsi que la chercheuse, utiliseront dans un deuxième temps le mot « imam » pour se faire comprendre.

## **2.4 Présence et activités des aumôniers musulmans dans les CFA**

Cette partie aborde la manière dont les aumôniers musulmans pratiquent l'aumônerie au quotidien. Elle montre ainsi de quelle manière ils se font connaître dans les centres, entrent en contact avec les requérant-e-s et les accompagnent, en fonction des besoins de chacun-e.

### *2.4.1 Une aumônerie de proximité*

Bien que les aumôniers musulmans soient limités dans leurs déplacements et n'aient accès qu'à certains espaces selon des dispositions propres à chaque institution, ils pratiquent principalement une aumônerie de proximité d'une part en se tenant à disposition des requérant-e-s dans les espaces communs tels les réfectoires et les cours et d'autre part en allant à leur rencontre dans ces mêmes espaces (Schneuwly Purdie & Zurbuchen, 2020). Dans leur travail quotidien de proximité, les aumôniers interagissent avec les requérant-e-s dans des situations variées qui sont autant d'occasions de se faire connaître et de créer du lien. Un des aumôniers raconte :

Voilà, le réfectoire, la cour, nous on est présent là pour faire des contacts. Et bon, parfois on va vers les gens qui sont là pour nous présenter et on essaie de se connaître, faire connaissance et puis si la personne a besoin de nous, elle va nous raconter, si elle a besoin d'être écoutée, de parler, on est là pour ça. Et s'il y a des personnes qui ne veulent pas de contact tout ça, on ne va pas les chercher. On les laisse tranquilles et lorsqu'ils auront besoin de nous, ils vont venir vers nous, ils savent que nous, on est là. (AM\_2)

Être présent passivement et activement au quotidien et montrer de la disponibilité à l'écoute et la discussion, c'est ce qui leur permet de créer un lien de confiance. Comme le relève l'aumônier c'est aussi une manière de permettre et encourager les sollicitations de la part des requérant-e-s, pour des interventions ponctuelles, ou pour des accompagnements plus conséquents. Adoptant également une posture active, l'autre aumônier explique ici comment il s'implique quotidiennement :

La nature de l'intervention sur place, on n'est pas dans une approche thérapeutique, où on va inviter la personne à venir s'asseoir sur une chaise, et il y a des questions-réponses comme on fait habituellement dans un cabinet, ou dans un bureau, c'est très, très rare que ça arrive de cette manière-là. Par exemple, [...] Moi je ne suis pas censé être au réfec-

toire à vrai dire, mais ils font la queue-leu-leu pour accéder et puis c'est là que ça commence. Moi je me balade, je salue les gens, et l'entretien commence là vous voyez. C'est le petit *check*, le clin d'œil, la tapette sur le dos. [...] Je ne vais pas manger avec, mais je vais m'asseoir à table. Je vais un peu suppléer les agents ORS. Pour quelqu'un qui porte un handicap, je vais accompagner et c'est moi qui vais servir par exemple. C'est des petites choses comme ça, ... On ne reste pas indifférent. C'est très humain ! Mais aussi c'est au service, ça montre qu'on est à côté, qu'on essaie de soutenir, au moment du repas on va essayer un peu de faire parler, c'est des moments d'entretiens aussi. La personne va te parler de ses maux de tête ou maux de dos, ou de ses problèmes avec la procédure, ou de soucis liés à la nourriture ou que sais-je. Il y a plein de problématiques émergentes qui sortent à ce moment-là. (AM\_1)

Pour cet aumônier, les moments sportifs, ici en l'occurrence la pratique du ping-pong, sont les plus intenses et les plus intéressants pour d'une part saisir certaines situations, et d'autre part créer des liens:

Non c'est vrai que c'est incroyablement intéressant, on ne fait que taper sur la table mais déjà il y a plein de spectateurs, qui interagissent, qui regardent « Ah l'imam il joue au ping-pong » ou « il sait jouer au ping-pong », « il s'énervé aussi », il s'énervé, non, mais je montre un petit peu les émotions, je suis démonstratif [...] et puis ça détend, ça amène une autre chose, et puis l'accolade, le *check*, ça amène ce côté un peu amical, alors je suis pas copain mais c'est amical j'entends [...]. (AM\_1)

Il conclut que ces différents moments d'intense interaction permettent de créer une dynamique positive, et ont d'une certaine manière une valeur de prévention des conflits et des violences, sans pour autant régler les problèmes en profondeur :

Après, ça règle pas le problème des gens sur le fond mais ça amène une façon différente d'entrevoir les problèmes. Ce qui n'est pas négligeable en soit. Ça ne résout pas le problème de violence qui existe, mais ça le désamorce. Ça le ralentit, ça le dévie. Des fois, au lieu que l'explosion arrive après deux minutes, quand c'est diffus sur une heure, c'est plus la même chose, c'est moins explosif.

Ces différents propos montrent la manière dont les aumôniers se font connaître et entrent en contact avec les requérant-e-s : une présence active et passive de proximité, à des moments clés du quotidien, et des interactions favorisant les liens et la confiance. Cette manière d'exercer l'aumônerie leur permet également d'être au contact des autres professionnel-le-s évoluant dans les centres, favorisant ainsi l'interconnaissance et la collaboration.

### 2.4.2 Accompagnements

Les thématiques abordées lors des accompagnements menés par les aumôniers musulmans sont à la mesure de la diversité des vulnérabilités dont font cas les bénéficiaires : difficultés physiques, psychiques, émotionnelles, spirituelles, sociales mais également incertitudes, perte de repères.

Un aumônier relève distinguer deux types de populations requérantes, pour lesquelles les besoins d'accompagnement sont distincts : les personnes issues des contingents et celles venues en Suisse par leurs propres moyens. Accompagner une personne qui est dans un processus de demande d'asile ou une personne appartenant à un contingent est très différent confiera-t-il. Concernant les personnes des contingents, qui ont le statut de réfugié-e assuré, l'aumônier explique:

Les contingents c'est pas la même chose... Les contingents sont tranquilles, calmes, ils attendent juste qu'on leur facilite l'intégration [...]. L'idée c'est de faciliter les contacts avec leur communauté, qu'ils soient musulmans ou non musulmans, nous on essaie de leur donner les informations qu'on a et peut-être on fait des recherches aussi pour ces personnes, pour leur trouver des contacts fiables [...]. Et après trois semaines ils seront transférés dans les cantons [...]. Donc voilà, on essaie de leur faciliter le contact. (AM\_2)

C'est selon lui une toute autre situation avec les requérant·e·s venu·e·s par leur propres moyens. Leur parcours migratoire, les traumatismes vécus, l'incompréhension du système d'asile et l'incertitude face à leur avenir les rendent très vulnérables, et peuvent dans certains cas engendrer des attitudes violentes :

Ils sont vraiment très fragiles, ils ont parfois des problèmes psychiques, ils sont traumatisés, ils ont eu vraiment beaucoup de problème pendant la route. Là, c'est un soutien psychique plutôt. C'est l'écoute, c'est l'aider, c'est le bien-être parce qu'ils sont frustrés, ils ne sont pas bien, donc on essaie de les rassurer. Le soutien psychique, le soutien spirituel aussi. Il y a des gens qui ont besoin de la prière, d'un soutien religieux. On est là pour ça donc on essaie de donner à ces personnes-là tout ce soutien. (AM\_2)

Selon son expérience dans les centres, l'aumônier précise que dans les cas où l'enjeu est lié à une incertitude face à l'avenir, il mobilise une approche spirituelle dans son accompagnement, car elle a le « pouvoir d'apaiser ». Cette approche consiste à adopter une posture d'écoute, et l'aumônier n'intervient alors que pour renforcer les aspects positifs du discours de la personne accompagnée. Cela permet de stimuler le sentiment d'espoir, explique l'aumônier. Si les personnes accompagnées sont croyantes et manifestent un besoin religieux ou ont des questions qui ont trait à la religion, en l'occurrence l'islam, l'aumônier mobilisera ses compétences en la matière dans son accompagnement :

Dans les entretiens c'est ce que je fais, quand je suis avec un musulman, j'essaie que la difficulté devienne un bonheur, si on le voit d'une autre façon, religieusement, si on a une vision, si on lit le texte d'une autre façon, alors dans les difficultés on est bien. Là je parle pour les croyants musulmans, c'est ça mon travail essentiel avec eux, c'est de leur faire vivre la difficulté comme un bienfait. [...] C'est un discours que la plupart des musulmans acceptent, parce qu'il est argumenté, parce qu'il est basé sur des textes, il est basé sur la foi et puis voilà, je le [le requérant] fais revenir pour se ressourcer de sa foi, c'est-à-dire qu'il utilise sa foi comme ressource pour surmonter la difficulté. C'est vraiment le travail que je fais, surtout avec les musulmans, quand je fais les entretiens et que je parle avec eux. (AM\_2)

Mais pour traiter les questions plus pragmatiques de la vie dans le centre, il fait souvent appel à la direction pour des informations sur les logiques administratives, ceci dans le but de pouvoir expliquer rationnellement certaines décisions aux requérant-e-s. Ainsi faisant, il endosse un rôle d'intermédiaire ou de facilitateur entre les personnes requérantes et l'institution.

## 2.5 Collaboration interservices

Dans les CFA, les aumôniers musulmans sont amenés à collaborer avec les directions, l'encadrement (ORS), les soins infirmiers (ORS) ainsi que la sécurité. Nous avons pu voir l'importance que revêt « l'esprit interdisciplinaire » pour les aumôniers musulmans, lorsqu'ils sont confrontés à des situations qui dépassent leurs compétences et leur mandat, et qu'ils vont alors rediriger la personne accompagnée vers les professionnel-le-s compétent-e-s, mais également pour être identifiés par leurs collègues comme ressources dans certaines cas. L'importance de cette collaboration a également été exprimée par certaines personnes interviewées. De manière générale, et après quelques mois dans les centres, les aumôniers musulmans ont le sentiment que la collaboration avec les autres services se passe bien, et l'un d'eux d'exprimer son impression d'être « dans une démarche de complémentarité » (AM\_1) avec ses collègues.

Dans les centres, la collaboration est organisée formellement par la mise en place de colloques. Leur fréquence et leur composition varie selon les centres et les directions (Schneuwly Purdie & Zurbuchen, 2020). Un aumônier musulman (AM\_2), qui participe hebdomadairement à un colloque intersecteur, explique qu'à ce stade de son mandat la collaboration se passe surtout à ces moments-là. Il est toutefois sollicité par la direction pour des prises en charge spécifiques, ou comme traducteur comme par exemple la fois où il a été appelé pour expliquer une décision de non entrée en matière à une famille :

Lorsqu'on fait le colloque on présente les cas difficiles, les cas problématiques, on discute ensemble sur comment résoudre ce problème-là dans les cas problématiques, et chacun a sa part de responsabilité pour essayer de cadrer les personnes difficiles qui présentent des difficultés, surtout de violence. (AM\_2)

L'autre aumônier musulman (AM\_1) quant à lui participe à des colloques mensuels rassemblant les responsables du SEM et l'aumônerie. Durant ces colloques différents sujets sont abordés, relatifs principalement à l'exercice de l'aumônerie dans le centre. Les entretiens montrent cependant que les aumôniers collaborent plus facilement et régulièrement avec les professionnels qui comme eux, évoluent et se déplacent régulièrement dans les centres, c'est-à-dire le personnel de sécurité et d'assistance. Cette proximité favorise les interactions entre les différents corps de métier. Un aumônier relève par exemple qu'il collabore très peu avec le service d'infirmerie. Il l'explique d'une part par le fait que celui-ci est situé à un étage éloigné des lieux communs, et d'autre part par le fait qu'il n'est pas habilité à s'exprimer sur des questions médicales. Cela ne l'empêchera cependant pas d'accompagner une personne dans ce service ou d'appeler celui-ci pour signaler une situation lorsqu'il détecte un besoin. Une responsable des soins infirmiers, qui a rencontré une fois l'aumônier au hasard des couloirs depuis le printemps, et a collaboré une fois par téléphone avec lui relève également l'aspect « cloîtré » (RS\_1) de son service qui ne favorise pas la visibilité et les interactions avec les autres professionnel-le-s, dont les aumônier-ère-s. Elle insiste cependant en parlant de l'aumônier musulman du centre :

Comme c'est une personne qui est beaucoup plus au contact des requérants, c'est une collaboration qui est importante, parce que nous, on voit les requérants quand ils ont besoin de nous. Mais comme je vous ai dit avant, il y en a qui osent pas et puis, je trouve que c'est bien si l'encadrement, si les aumôniers ils viennent vers nous nous faire part de leur vision, pour que nous ensuite on puisse organiser quelque chose. (RS\_1)

Elle remarquera durant l'entretien que pour le bien-être des requérant-e-s, il est essentiel que tout-e-s les professionnel-le-s du centre soient « sur la même longueur d'onde face aux résidents » (RS\_1), c'est-à-dire qu'ils et elles aient tout-e-s les mêmes informations (par exemple être tout-e-s informé-e-s si une personne a une maladie psychique). « Cela permet de baisser les tensions » commente-t-elle. Cette mise à niveau se fait lors de séances qui incluent la sécurité et l'encadrement, mais auxquelles l'aumônerie ne participe pas, ce qu'elle dit regretter. Amenée à collaborer une fois avec l'aumônier par l'intermédiaire de la responsable de l'encadrement, et suite à un appel de l'aumônier inquiet pour une jeune femme qui s'était confié à lui elle raconte :

Et puis à ce moment-là on a échangé un petit moment au téléphone. [...] Et j'ai trouvé ça beau d'avoir un autre retour, un retour qui n'est pas médical, et je pense que c'est une collaboration qui est importante. Surtout en fonction de votre culture, vous vous confiez peut-être plus soit à l'aumônier, ou soit à nous, tout dépend un petit peu de la culture, et de l'approche des gens. (RS\_1)

Dans une perspective d'efficacité, un aumônier musulman relève l'importance de la collaboration étroite avec la sécurité pour la prise en charge instantanée de situations :

*Protectas*, ils ont mon numéro et des fois si je me trouve à x endroit, ils vont m'appeler, ils vont me dire « [Prénom] est-ce que tu as deux minutes ? Est-ce que tu peux passer ? » et ça me permet d'intervenir quand c'est nécessaire et pas après coup. (AM\_1)

Il souligne également comment sa relation avec la sécurité permet de donner une image différente du personnel de sécurité aux requérant·e·s. Ces dernier·ère·s peuvent se montrer craintif·ve·s ou agressif·ve·s face à un service représentant l'autorité et qui a en charge notamment l'application des sanctions, et ils et elles peuvent également l'associer à des expériences douloureuses :

Donc je suis en direct en contact avec *Protectas*, on discute et avec un œil sur ce qui se passe et rien que ça, ça amène une autre chose. Parce que, du point de vue symbolique et le message passé, c'est qu'il y a une sorte de... c'est amical, c'est des tapettes, c'est un sourire, et les gens souvent, ceux qui posent problème, le rapport à l'autorité c'est toujours un peu crispé. Là ça détend. C'est toujours mon objectif derrière, quand je suis avec [*Protectas*], c'est surtout passer ce message-là. Qu'on est ensemble et qu'on n'est pas que dans le rapport « Je t'ordonne, et tu dois te soumettre ». (AM\_1)

Après quelques mois de mise en place du dispositif de l'aumônerie musulmane, un constat général est celui de l'importance que revêt une collaboration régulière des aumôniers musulmans avec les autres professionnel·le·s, formalisée par leur participation aux colloques, mais également plus informellement au quotidien. Un responsable sécurité relève en ce sens qu'au regard de son expérience des derniers mois, un effort reste à fournir pour améliorer la communication et la relation entre son service et l'aumônerie musulmane.

## 2.6 Collaboration interreligieuse

Le projet pilote de l'aumônerie musulmane a été conçu de manière à ce que les aumôniers engagés intègrent l'équipe d'aumônerie œcuménique déjà en place dans les centres. De manière générale, ce projet pilote, ainsi que les aumôniers musulmans ont été très bien accueillis par les aumônier·ère·s chrétien·ne·s. Une aumônière souligne en ce sens que cela faisait plusieurs années que l'aumônerie d'asile souhaitait intégrer un·e collègue musulman·e (AC\_2).

Perçus comme membres des aumôneries d'asile par les aumônières chrétiennes, les aumôniers musulmans sont considérés comme intégrés aux équipes d'aumônerie, et participent par exemple à la planification et à la répartition des jours de travail, ainsi qu'à des réunions avec leurs homologues chrétien·ne·s. Un aumônier musulman explique ainsi se réunir toutes les six semaines en moyenne avec ses collègues chrétien·ne·s (AM\_2).

Dans les différents centres, les aumôneries se sont organisées de manière à assurer la présence d'un·e aumônier·ère par jour ouvrable. Cette contrainte organisationnelle limite la collaboration *in situ* entre aumôniers et aumônières, chrétien·ne·s et musulmans. Un aumônier mu-



sulman relève travailler seul la plupart du temps, mais s'arranger parfois pour avoir une demi-heure commune avec la personne qu'il relève, afin d'échanger des informations sur certaines prises en charge (AM\_1). Dans un des centres cependant, où ils sont six aumônier·ère·s, il travaille un jour par semaine en duo avec une collègue, mais chacun·e s'occupe de situations différentes, ce qui leur permet de rapides débriefings si nécessaire.

Deux types de réunions sont organisées dans un des centres où travaille un des aumôniers musulmans (AM\_1) : d'une part un colloque de coordination de l'aumônerie, auquel participe également un·e représentant·e du SEM et où chacun·e peut attirer l'attention sur des situations estimées problématiques, ou échanger sur les prises en charge en général, ainsi que sur les débordements, et d'autre part des réunions bimensuelles rassemblant uniquement les aumônier·ère·s, pour discuter des situations, se coordonner et se répartir les prises en charge selon les compétences de chacun·e·s. Les aumôniers musulmans communiquent également avec leurs collègues par mail, par téléphone, et sur des groupes WhatsApp.

Nous avons pu voir précédemment que les aumônières chrétiennes rencontrées ne font pas la différence entre leur rôle et celui de leur collègue musulman. Elles les jugent d'ailleurs autant qualifiés qu'elles pour exercer l'aumônerie dans le contexte de l'asile, pointant en particulier l'importance de leur expérience respective dans des institutions de détention. L'un d'eux a d'ailleurs rencontré certain·e·s de ces collègues actuel·le·s durant son expérience passée et précise :

Ça facilite aussi l'introduction avec les aumôniers parce qu'on se connaît depuis longtemps [...]. On collabore ensemble, on travaille ensemble alors il y a déjà une habitude, c'est pas nouveau, je travaille avec des aumôniers dans les prisons depuis 20 ans, c'est une continuité pour moi. (AM\_2)

Il souligne cependant qu'à ce stade il se considère comme un apprenant, notamment parce qu'il a intégré depuis peu une équipe expérimentée dans le domaine de l'asile.

Les aumônier·ère·s chrétiennes et musulmans partagent une vision complémentaire de leur travail, et sont également unanimes sur la conception d'un fonctionnement où une prise en charge, indépendamment de l'appartenance religieuse des personnes concernées, sera déléguée à l'aumônier·ère identifié·e comme le ou la plus compétente. Cette aumônière précise que l'aumônerie « travaille à trouver les ressources des personnes » (AC\_2), et que chaque aumônier·ère peut avoir un rôle à jouer. Cet aumônier musulman explique :

On essaie vraiment de garder cet aspect neutralité de l'intervention pour éviter la polarisation « musulman », « pas musulman ». [...] D'ailleurs, l'Algérien, là, qui est malade, je lui ai dit : « Monsieur, [prénom de l'aumônier chrétien] sera bien meilleur que moi pour vous guider là-dedans » et c'est un chrétien, vous voyez, c'est un aumônier aussi et je pensais sincèrement qu'il serait bien meilleur que moi pour essayer de soutenir, d'une

part parce qu'il est présent aussi la semaine et d'autre part, parce qu'en termes de réseautage, il a peut-être plus accès que moi donc c'est un peu une approche plus pragmatique qu'autre chose. (AM\_1)

L'aumônier relève que dans les prises en charge, il arrive régulièrement qu'au sein de l'équipe, ils et elles se consultent, comptant sur les expériences des un·e·s et des autres, en veillant à ne pas être dans un lien d'exclusivité avec les bénéficiaires.

Une aumônière qui a acquis des connaissances de l'islam durant son parcours de formation relève que bien que compétente pour répondre à certaines demandes, elle peut maintenant compter sur son collègue musulman pour d'une part « valider » certaines informations qu'elle donnera, et d'autre part, aller plus loin dans la prise en charge des personnes musulmanes, en tant que figure exemplaire :

Ça c'est l'avantage, c'est que lui il peut aller plus loin, moi je peux montrer la théorie, je peux même montrer le Coran mais je reste quand même l'infidèle de service (rire). Je ne peux pas donner l'exemple. (AC\_1)

L'aumônière remarque que par rapport à la population issue du Maghreb l'aumônier musulman « a un poids considérable que nous on aura peut-être pas » (AC\_1). Sa collègue abonde également dans ce sens et raconte que depuis quelques mois, il y a une augmentation de la demande d'objets relatifs à l'islam (corans, tapis, chapelets), « ce qu'on m'a jamais demandé pendant douze ans » (AC\_2) commente-t-elle. Elle interprète ces demandes comme la preuve qu'il y avait un besoin qui ne pouvait être exprimé auprès des aumônier·ère·s chrétien·ne·s. Convaincue par ailleurs depuis longtemps de la nécessité d'introduire un·e aumônier·ère musulman·e dans les CFA, elle considère cette étape comme un acte symbolique, en cohérence avec l'idée d'un vivre ensemble d'une part, et d'autre part, elle estime que cela renforce concrètement l'équipe d'aumônerie. Elle ajoute être très contente de pouvoir présenter officiellement l'aumônerie comme interreligieuse.

Une dimension a été relevée par les aumônier·ère·s chrétiennes et musulmans comme essentielle et non acquise à ce stade du projet, celle de la participation des aumôniers musulmans aux supervisions de l'aumônerie d'asile, organisées au niveau romand. Selon une aumônière (AC\_2), elle est indispensable car cela fait partie de l'organisation et participe à l'optimisation de leur rôle dans les centres, pour « faire équipe comme le demande le SEM ». Pour un des aumôniers musulmans (AM\_2), ces supervisions, auxquelles il a participé une fois sur son temps libre, sont un outil professionnel qui leur permet entre autres de gérer le fait que dans leur travail d'aumônier d'asile, ils sont confrontés à des personnes ayant vécu des traumatismes multiples. Ils ont besoin de déposer et débriefer de manière cadrée sur ces accompagnements.

Les données précédentes sont issues d'entretiens réalisés entre août et septembre 2021. Au mois de novembre 2021 nous avons réalisé un second entretien avec chacun des deux aumô-

niers musulmans, afin de voir dans quelle mesure leur travail avait évolué, selon une approche prospective. Les résultats montrent que la collaboration interreligieuse s'est resserrée. En effet, un aumônier musulman explique avoir fait des accompagnements en binôme avec son collègue chrétien. Il précise que cela donne d'une part un « signal positif » sur la collaboration entre chrétiens et musulmans, et que d'autre part, cela leur permet de « conjuguer des compétences », avec un résultat positif : « les gens ont tendance à faire plus confiance, les gens se livrent un peu plus, on arrive à approfondir les discussions » (AM\_1). La collaboration dans la prise en charge de requérant-e-s est aussi étroite pour cet aumônier qui explique comment l'aumônerie assure le suivi des situations :

On traite des cas ensemble, s'il y a quelqu'un qui est un peu problématique on fait des échanges d'informations pour faire le suivi ensemble, si lui [l'autre aumônier] est arrivé à tel point avec lui [le requérant], moi je continue, on se complète pour plusieurs personnes qui ont besoin de plus d'accompagnement. (AM\_2)

Ils et elles tiennent par exemple un carnet dans lequel sont notés les informations importantes permettant d'assurer une continuité dans le suivi. Cet aumônier explique également avoir une demande en cours auprès des Églises relative au financement de tapis de prière.

Cette partie a permis de montrer comment s'organise formellement et pratiquement la collaboration au sein des aumôneries, avec la planification de différents types de réunion dont la fréquence varie, et permettant l'organisation mais également le débriefing et le partage d'expériences dans une perspective d'étroite collaboration. Par ailleurs, nous avons pu voir comment les aumônier-ère-s chrétien-ne-s et musulmans conçoivent leur collaboration, c'est-à-dire en termes de complémentarité. Cette dimension ressort particulièrement dans les seconds entretiens du mois de novembre, qui permettent de voir l'évolution relativement rapide de la collaboration entre aumônier-ère-s chrétien-ne-s et musulmans vers des accompagnements communs.

## **2.7 Questions ouvertes, éventuels conflits et risques du dispositif d'aumônerie musulmane**

A ce stade du projet, c'est une perception très positive de la présence et de l'intervention des aumôniers musulmans qui prévaut dans les centres. Des personnes interviewé-e-s ont néanmoins évoqué deux points qui leur semblaient pouvoir potentiellement poser des difficultés dans ce projet, l'un relevant d'une projection dans le futur sans fondement dans la réalité et l'autre d'une problématique d'asymétrie institutionnelle existante.

Le premier point a été exprimé par un spécialiste P&A alors qu'il était interrogé sur les risques et opportunités que représente l'aumônerie musulmane dans les CFA :

Il n'y a aucun risque, il n'y a que du bénéfice. Bien sûr on a tous peur qu'il [l'aumônier] ait un discours un peu extrémiste au niveau de l'islam mais je crois qu'il n'a pas envie de pénétrer dans cette zone grise parce qu'il sait bien qu'il scie la branche sur laquelle il est assis. Je pense qu'il a conscience du risque, les discussions que j'ai eues avec lui me montrent qu'il a un discours très respectueux, bien sûr c'est un discours, dans dix ans, je ne sais pas comment il sera, mais pour l'instant, je peux dire que c'est quelqu'un en qui j'ai confiance. (SPE\_1)

Il exprime ici un tiraillement qui est symptomatique d'une posture face aux musulman·e·s et qu'on retrouve dans la société en général. En effet, bien que son expérience avec l'aumônier soit positive (« aucun risque », « bénéfice », « très respectueux », « confiance »), il mentionne une crainte partagée collectivement (« on a tous peur ») qui n'est pas fondée sur une expérience avec l'aumônier. Cette crainte se traduit par l'expression d'une incertitude quant à la fiabilité de l'aumônier sur le long terme. On remarquera cependant que l'expérience positive qu'il a avec l'aumônier l'amène à modérer ses inquiétudes : il utilise par exemple « un peu extrémiste » et l'expression « zone grise ». Cela montre la nécessité de faire un travail de sensibilisation et de promouvoir la rencontre avec les aumôniers musulmans, car l'expérience permet de contrebalancer les peurs diffuses relatives à l'islam qui pourraient émerger.

Le second point préoccupe les aumônier·ère·s chrétiennes et musulmans ainsi que le spécialiste P&A, et concerne l'asymétrie institutionnelle existante résultant du fait qu'aumônier·ère·s chrétien·ne·s et musulmans n'ont pas les mêmes employeurs. Pour les aumôniers musulmans, avoir un employeur différent de leurs collègues chrétien·ne·s comporte le risque qu'ils se retrouvent en porte-à-faux entre l'institution et leurs collègues. Pour les second·e·s, si les aumôniers musulmans sont engagés définitivement par le SEM, c'est la dimension indépendante de l'aumônerie par rapport à l'institution qui est remise en question. Selon une des aumônières, pour préserver « un fonctionnement démocratique, il faut garantir une extériorité, préserver la liberté » (AC\_2). Elle relève craindre que l'aumônerie devienne « un super médiateur pour apaiser les violences du centre » (AC\_2). Le spécialiste P&A remarque quant à lui qu'avoir deux employeurs différents pose la question de l'égalité salariale, et que si celle-ci n'est pas respectée, il existe un risque que des conflits éclatent. Sa solution serait que les aumônier·ère·s aient un seul employeur, de préférence le SEM, car cela permettrait de mettre fin à ce qu'il considère comme une trop grande indépendance des aumônier·ère·s chrétien·ne·s, qui selon lui ne respectent pas toujours les demandes de l'institution.

## 2.8 Conclusion

Le projet pilote d'aumônerie musulmane en Suisse romande a été globalement très bien reçu. Les différentes personnes interviewées ont exprimé un point de vue positif quant au travail et à l'utilité des aumôniers musulmans engagés. Les résultats de l'évaluation du projet pour la Suisse romande nous permettent de relever les points saillants qui suivent.

Premièrement, elle apporte des compétences spécifiques religieuses, culturelles et linguistiques et permet ainsi de répondre de manière adéquate aux besoins de certains·e·s requérant·e·s. Ces compétences sont également des ressources pour les professionnel·le·s des centres. Deuxièmement, l'aumônerie musulmane répond au mandat du SEM en participant activement à l'apaisement des situations conflictuelles. Et enfin, si la collaboration interservices et interreligieuse est bien engagée, elle doit cependant être l'objet d'une attention particulière.

### **3. Muslimische Seelsorge in den Asylregionen Zürich und Ostschweiz**

In diesem Kapitel werden die Perspektiven verschiedener Stakeholder in den BAZ-Regionen Zürich und Ostschweiz präsentiert und diskutiert, wobei der grössere Fokus auf der Ostschweiz liegen wird. Das Kapitel beginnt mit einer kurzen Beschreibung der Organisation der muslimischen Seelsorge in der Ostschweiz (3.1) sowie einem Blick auf das Selbstverständnis der muslimischen Seelsorgenden (3.2). Anschliessend werden Perspektiven von verschiedenen Stakeholdern auf die muslimische Seelsorge (3.3) sowie die Wirkungen der muslimischen Seelsorge auf die Gesuchstellenden unter die Lupe genommen (3.4), bevor das Kapitel auf die Diskussion der interprofessionellen (3.5) und interreligiösen Zusammenarbeit (3.6) übergeht. Danach werden die Beschäftigungsmodalitäten der Seelsorgenden (3.7) sowie die offenen Fragen, mögliche Konflikte und Bedenken (3.8) thematisiert. Am Schluss wird das Kapitel durch ein Fazit abgerundet (3.9).

#### **3.1 Organisation**

In der vorliegenden Evaluation wurden insgesamt vier muslimische Seelsorgende in den Deutschschweizer Kantonen befragt: Eine Person in der Ostschweiz (MS\_1), zwei in Zürich (MS\_2 und MS\_3) sowie ergänzend eine Person in Bern (MS\_4). Da einzig die Person in der Ostschweiz im Rahmen des zu evaluierenden Pilotprojekts ihre Tätigkeit begann und die anderen drei Seelsorgenden zu allgemeineren Fragen rund um die muslimische Asylseelsorge befragt wurden, bleibt dieser Abschnitt auf die Beschreibung der Organisation der muslimischen Seelsorge in der Ostschweiz beschränkt.

Muslimische Seelsorge in der Asylregion Ostschweiz wird von einer einzigen Person (MS\_1) mit einem Anstellungspensum von 50% erbracht. Dieser Seelsorgende hat eine therapeutische Ausbildung und weist langjährige Erfahrung in diesem Feld auf. Ausserdem hat er die Weiterbildungslehrgänge von QuaMS absolviert. Er ist multilingual und spricht Arabisch, Berberisch, Französisch, Englisch und Deutsch. Zudem macht er regelmässig von den verschiedenen Angeboten von QuaMS wie Weiterbildungen, Supervision, Gruppensupervision und Intervention Gebrauch.

Was die Aufteilung seiner Tätigkeit in den drei BAZ anbelangt, arbeitet er, in Absprache mit dem SEM, dienstags in Kreuzlingen, mittwochs in Altstätten und donnerstags am Vormittag in Sulgen und am Nachmittag wiederum in Kreuzlingen. Ihm zufolge würde dieses Pensum aber nicht ganz ausreichen, denn der Bedarf sei sehr gross. Deshalb müsse er immer wieder Überstunden machen: «Sie [die Gesuchstellenden] leiden viel, und da kann man nicht sagen, ‚Entschuldigung, jetzt meine Zeit ist gekommen, ich muss gehen‘, oder?» (MS\_1)

Wenn der Seelsorgende seinen Arbeitstag in einem BAZ beginnt, sucht er in der Regel zunächst Mitarbeitende der Sicherheit, der Betreuung oder des Pflegefachteams auf, um in Erfahrung zu bringen, ob sie von irgendwelchen betreuungsbedürftigen Gesuchstellenden wüssten. Wenn dies der Fall ist, begibt er sich zu den betreffenden Gesuchstellenden, um mit ihnen Ge-

sprache zu führen. Ansonsten geht er in den Hof, wo er die Gesuchstellenden spontan anspricht bzw. von diesen angesprochen wird. Ein Teil der Gespräche führt der Seelsorgende im Hof. Gerne ergreift er auch die Gelegenheit, mit den Gesuchstellenden ausserhalb des BAZ spazieren zu gehen.

In zwei der drei BAZ, in welchen der muslimische Seelsorgende tätig ist, steht ein «Raum der Stille» zur Verfügung, der auch für vertrauliche Seelsorgegespräche verwendet werden kann. Im dritten BAZ fehlt ein solcher Raum. Dennoch kann der Seelsorgende dort ein Sitzungszimmer für vertrauliche Seelsorgegespräche benutzen. Zudem gibt es ausserhalb des BAZ zwei von der reformierten Kirche verwaltete Cafés, die er gelegentlich ebenfalls für Gespräche mit den Gesuchstellenden nutzen kann. Teilweise kommt es jedoch zu Nutzungskonflikten, denn nicht immer ist ein separater Raum für vertrauliche Gespräche verfügbar.

Die Tätigkeit des Seelsorgenden umfasst somit einerseits «Alltagsseelsorge» (Hauschildt, 1996) oder «informelle Seelsorge» (Theobold, 2013, 48) im Sinne einer Präsenz im öffentlichen Raum der BAZ, was auch die Zugänglichkeit und Niederschwelligkeit des Angebots garantiert, und andererseits vertiefte Seelsorgegespräche, die nach Möglichkeit in einem separaten Raum durchgeführt werden.

Nach der Selbsteinschätzung des muslimischen Seelsorgenden ist die Einführung und Integration in die Ostschweizer BAZ sehr gut verlaufen (MS\_1). So hätte eine Leitungsperson P&A ihn persönlich in allen drei BAZ, in denen er tätig sein sollte, vorgestellt und die beiden seien zusammen von Büro zu Büro gegangen. Zudem stünde diese Person immer zur Verfügung, wenn er ein Anliegen hätte.

### **3.2 Selbstverständnis der muslimischen Seelsorgenden**

In diesem Unterkapitel steht die Sicht der muslimischen Seelsorgenden auf ihre Tätigkeit im Fokus. Dabei werden zum einen die Funktionen der muslimischen Seelsorge und die Auswirkung dieser Dienstleistung auf die Gesuchstellenden besprochen und zum anderen der Umgang der muslimischen Seelsorgenden mit religiöser Vielfalt und geschlechtsspezifischen Unterschieden.

#### *3.2.1 Selbstsicht auf die Funktionen und Wirkungen der muslimischen Seelsorge*

Gemäss einem muslimischen Seelsorgenden (MS\_1) hat ein Seelsorgender verschiedene Funktionen wahrzunehmen, beispielsweise Hilfe wenn jemand ein Leiden hat (erste Hilfe, Begleitung zum Spital etc.), Hilfe bei psychischen Problemen, Hilfe bei Eheproblemen, Hilfe bei religiösen Fragen etc. Generell gehe es darum, Menschen in Not zu helfen und ihnen ein Ohr zu leihen. Bei den Seelsorgegesprächen würde er u.a. auf seine psychologischen Kenntnisse zurückgreifen. Bei Bedarf würde er aber auch Koran und Hadith zitieren, um Gesuchstellenden Hoffnung, Kraft, innere Ruhe und Ausgleich zu bereiten. Er verwies auch darauf, dass er bei den Seelsorgegesprächen nicht auf die Uhr schaue, sondern den Gesprächen ausreichend Zeit zur Verfügung stelle.

Die Anliegen der Gesuchstellenden beinhalten unterschiedliche Themen wie etwa Diskriminierung- und Rassismus-Erfahrungen, Todesfälle, psychische Probleme, Geburt, Totgeburt, religiöse Fragen und Anliegen, Unvertrautheit mit Schweizer Kultur und Institutionen, Konflikte in den BAZ, Familienprobleme, Eheprobleme inkl. des Ehebruchs, Angst, Traurigkeit, traumatische Fluchterfahrungen, Kriegstraumata, Erfahrungen mit sexueller Gewalt/Missbrauch, Suizidgedanken, Sorge um die Familienangehörigen, Drogensucht, Angst vor einem möglichen negativen Asylbescheid, etc.

Was die Auswirkung dieser Dienstleistung anbelangt, waren die muslimischen Seelsorgenden vom positiven Effekt ihrer Präsenz in den BAZ überzeugt. Beispielsweise meinte einer von ihnen (MS\_1), allein der Umstand, dass sie mit den Gesuchstellenden Gespräche führten, würde auf diese beruhigend wirken, denn dadurch fühlen sich vor allem die psychisch belasteten Gesuchstellenden mit ihren Sorgen nicht allein gelassen: «Man sagt, wenn man spricht, ist schon fünfzig Prozent des Problems gelöst.» Da sich die Betreuungspersonen um die Organisation des Alltags der Gesuchstellenden kümmern würden, hätten sie kaum Zeit dafür, um sich ihre Probleme anzuhören. Von dem her sei es seiner Meinung nach wichtig, dass jemand von aussen, der auch über Schweigepflicht verfüge, sich dieser Aufgabe annehme. Dies vermittele den Gesuchstellenden die Sicherheit, dass Ihre Leidensgeschichten vertraulich behandelt würden. Problematisch ist seines Erachtens jedoch, dass die Zeit zu knapp ist und dass zu viele Gesuchstellenden auf eine Betreuung warten. Hinzu komme, dass die Gesuchstellenden nur eine begrenzte Zeit in einem BAZ leben. Damit bleibe wenig Zeit, um diese Personen seelsorgerisch zu begleiten. Könne er genügend Zeit mit einem Gesuchstellenden verbringen, so stelle er fest, dass die Person einen ausgeglichenen, befreiten und erleichterten Eindruck macht. Falls nötig, würde er den Gesuchstellenden empfehlen, nach dem Transfer aus dem BAZ einen Psychologen aufzusuchen. Ein anderer muslimischer Seelsorgender (MS\_2) wies darauf hin, dass er den Gesuchstellenden auch bei der Bewältigung von Trauer, insbesondere wenn diese ihre Angehörigen verlieren, beistehen würde. Zudem würde er ihnen im Falle einer Ablehnung ihres Asylgesuches Trost spenden. Wichtig sei für ihn vor allem, dass die Gesuchstellenden während ihres Aufenthaltes in einem BAZ möglichst keine Probleme haben und auch keine Probleme verursachen.

Im Hinblick auf den Umgang mit Konflikten betonte der bereits erwähnte Seelsorgende (MS\_2), dass er bei vielen Konflikten, sei es unter den Gesuchstellenden oder zwischen den Gesuchstellenden und dem Personal, unterstützend interveniert und deeskalierend gewirkt habe. Eine wichtige Rolle dabei spiele, dass die Gesuchstellenden mit den muslimischen Seelsorgenden über ihre Probleme offen sprechen können, denn dadurch entstehe ein Vertrauensverhältnis, worauf die Seelsorgenden in Konfliktsituationen zurückgreifen würden. Als Beispiele für die Konflikte unter den Gesuchstellenden verweist er auf diejenigen zwischen verschiedenen Ethnien oder zwischen verschiedenen islamischen Glaubensrichtungen. Eine andere muslimische Seelsorgende (MS\_3) war allerdings der Meinung, es sei nicht die eigentliche Aufgabe der Seelsorge, sich um die Konflikte zu kümmern. Aber in dem man den Gesuchstellenden zuhört, mit



ihnen spreche und sie über gewisse Sachverhalte aufkläre, trage man indirekt auch zur Konfliktprävention oder –Bewältigung bei.

Die eben erwähnte Seelsorgende (MS\_3) verwies auch auf die Bedeutung der Rolle ihres Kollegen (MS\_2) als Imam. Als Beispiel erwähnte sie einen Fall, in dem ein junger arabischsprachiger Gesuchstellender in einem See ertrunken war. So habe der Imam auf die Bitte des SEM hin die schwierige Aufgabe auf sich genommen, die Familie des Verstorbenen in seiner Heimat so rücksichtsvoll wie möglich über diesen tragischen Fall zu benachrichtigen. Zudem habe er im BAZ das islamische Totengebet verrichtet, was auf die erschrockenen Gesuchstellenden im BAZ beruhigend und tröstend gewirkt habe. Zudem seien diese positiv überrascht gewesen, dass man auch in einem Asylzentrum und in einem fremden Land durch islamische Rituale einem verstorbenen muslimischen Gesuchstellenden gedenken würde. Als weiteres Beispiel erwähnte sie eine Totgeburt durch eine Gesuchstellende. Auch in diesem Fall habe der Imam, zur grossen Dankbarkeit der Familie, sich um sie gekümmert und für das totgeborene Kind das islamische Totengebet verrichtet.

### *3.2.2 Umgang mit religiöser Vielfalt und geschlechtsspezifischen Unterschieden*

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Unterschiede war ein muslimischer Seelsorgender (MS\_1) der Auffassung, dass die Gespräche mit Männern oft flüssiger sind und dass Männer weniger Hemmung haben, über ihre Beschwerden zu sprechen. Frauen bräuchten hingegen erst ein Vertrauensverhältnis bevor sie sich ihm anvertrauten. Vor allem Opfer von sexueller Gewalt oder Missbrauch hätten Hemmungen, einem männlichen Seelsorgenden auf Anhieb von ihren Erfahrungen zu erzählen. Zum einen würden sie sich für den Missbrauch schämen, zum anderen befürchteten sie, dass ihre Erfahrungen an andere Gesuchstellende gelangen würden. Zum Selbstschutz tendierten sie eher dazu, zu schweigen, was aber ihre Situation verschlechtern würde. Bei einer weiblichen Seelsorgenden würden sie sich wohler fühlen, weil sie das Gefühl hätten, dass diese sie besser verstehen könne. Der Seelsorgende könne das Gespräch erleichtern, indem er zuerst Vertrauen schaffe und eine Brücke zwischen ihm und der Gesuchstellenden schlage. Bei anderen Themen spiele das Geschlecht eines Seelsorgenden aber kaum eine Rolle.

Im Hinblick auf religiöse Vielfalt betonte ein muslimischer Seelsorgender, dass das wichtigste sei, einem Gesuchstellenden als Seelsorgender und nicht als Muslim zu begegnen. Auch wenn man sich als muslimischer Seelsorgender vorstelle, dürfe man keineswegs eine Angehörigkeit zu einer bestimmten Denomination signalisieren:

Also als Seelsorger muss man erstens bei den Leuten als Seelsorger kommen. Da muss man neutral sein. [...] Also da muss man als Seelsorger da sein [...]. Es gibt Leute bei mir, die sind verschiedene Richtungen, Schia, Ahmadiyya und Sunna. Und mit denen stelle ich mich immer als muslimischer Seelsorger vor, aber nicht als muslimischer *sunnitischer* Seelsorger. (MS\_1)

Kurzum, sehen sich die muslimischen Seelsorgenden in einer Reihe von Funktionen, die aber alle auf Hilfestellungen für die Gesuchstellenden hinauslaufen. Zudem sehen sie die Hauptwirkung ihrer Tätigkeit darin, dass sie die von Sorgen und Traumata gezeichneten bzw. durch Spannungen aufgeregten Gesuchstellenden beruhigen und ihnen ein Gefühl des Zuhause-Seins vermitteln. Das eigene Geschlecht wird bei Seelsorgenden vor allem im Gespräch mit Opfern sexuellen Missbrauchs als ausschlaggebend gesehen. Schliesslich zeigen die muslimischen Seelsorgenden grosse Offenheit und Sensibilität für religiöse Vielfalt.

### **3.3 Perspektiven auf die muslimische Seelsorge: Zentrumsverantwortliche und Gesuchstellende**

In diesem Unterkapitel wird die muslimische Seelsorge zunächst einmal aus der Warte der Zentrumsverantwortlichen dargelegt. Sodann wird die Perspektive der Seelsorgeempfangenden auf diese Dienstleistung untersucht.

#### *3.3.1 Perspektiven der Zentrumsverantwortlichen*

Die Erwartungen an die muslimische Seelsorge unter den verschiedenen Befragten wiesen trotz Unterschieden eine gewisse Konvergenz auf.

Eine Fachspezialistin P&A (PA\_2) sagte, sie würde von der muslimischen Seelsorge erwarten, dass diese sich ganz allgemein formuliert, um die Seele der Gesuchstellenden oder der Mitarbeitenden des BAZ kümmert. Konkret würde sie erwarten, dass muslimische Seelsorgende einerseits auf die Menschen zugehen, andererseits aber Hinweise von Seiten des SEM oder Betreuung entgegennehmen und anhand dieser dann die jeweiligen Gesuchstellenden aufsuchen und mit denen das Gespräch suchen. Somit würden die muslimischen Seelsorgenden dazu beitragen, dass sich die Gesuchstellenden wohler fühlen bzw. eine Anlaufstelle für religiöse Themen haben.

Gemäss einer Sicherheitsverantwortlichen (SEC\_1) müssten muslimische Seelsorgende mehrere relevante Sprachen sprechen, «weil ich finde mit den Sprachen kommt man viel besser zum Menschen durch». Denn durch gemeinsame Sprache sei eine Verständigung leichter: «und der Gesuchsteller merkt ja ‚er versteht mich‘.» Zum anderen müsste diese Person in der Lage sein, in heiklen Konfliktsituationen die Ruhe zu bewahren. Des Weiteren dürfe sie nicht missionieren. Nicht zuletzt sei die Berufserfahrung ein wichtiges Kriterium. Was den dort engagierten muslimischen Seelsorgenden anbelangt, erfülle er gemäss dieser Sicherheitsverantwortlichen die Kriterien eines effektiven Seelsorgenden: «Mit dem, den wir jetzt haben, würde ich sagen, ja. Definitiv, [...] ich habe das Gefühl, er bringt wirklich ein bisschen Ruhe in das Ganze.»

Aus der Sicht einer Leitungsperson Betreuung (BET\_1) sollten Seelsorgende präsent und zugänglich sein und die Menschen ansprechen. Des Weiteren sollten sie unabhängig sein: «Ich halte das für ausserordentlich bedeutsam, dass jemand von aussen kommt, der nicht mit dem SEM assoziiert werden kann. [...] Und zwar weil eine Person, die von aussen kommt, unbelastet

ist.» Zudem verwies sie darauf, dass es einen erheblichen Unterschied ausmacht, wenn Seelsorgende bereit sind, «auch zu schwierigen Zeiten hier zu sein». Als weitere erforderliche Qualifikationen nannte sie die sprachliche Kompetenz sowie «das kulturelle Verständnis». Nach diesen Ausführungen schlussfolgerte sie, dass ihrer Auffassung nach der im betreffenden BAZ tätige muslimische Seelsorgende alle von ihr erwarteten Qualifikationen aufweisen würde, denn er gehe schwierigen Situationen nicht aus dem Weg, und wirke im Fall von Spannungen und Konflikten deeskalierend. Sie fügte hinzu, dass sie häufig beobachtet hat, wie dieser Seelsorgende eine Situation abgefangen hat, die sonst in Tötlichkeiten gemündet wäre. Allgemein hält sie ihn für eine Person, «die *sehr* viel Ruhe, Freundlichkeit, Empathie und Respekt in eine Situation einträgt, und wenn sie merkt, ‚jetzt brauchen sie mich hier‘, nicht auf die Uhr guckt und einfach weggeht». Zudem attestiert sie ihm die Fähigkeit, auf andere Menschen zuzugehen und zwar «mit einer eleganten Zurückhaltung». Sie war auch der Ansicht, dass ein grösseres Arbeitspensum des muslimischen Seelsorgenden wünschenswert wäre: «Ich würde mir mehr Präsenz wünschen, darauf möchte ich eigentlich hinaus. Ich habe den Eindruck, dass es wichtig wäre, dass es das *mehr* gibt. [...] Und zwar weil ich es einfach für *wirklich* bedeutsam halte.»

Die Einschätzung einer Fachspezialistin P&A in derselben Region (PA\_3) ging in eine ähnliche Richtung. Auch sie bestätigte, dass der jeweilige muslimische Seelsorgende aktiv auf die Menschen zugehe und aufgrund seiner Sprachkenntnisse sehr schnell den Kontakt zu den Personen knüpfen könne. Zudem hob sie den Umstand hervor, dass der jeweilige Seelsorgende von den Gesuchstellenden respektiert würde und deshalb in der Lage sei, bei den Konflikten deeskalierend zu wirken:

Also er wird wirklich respektiert, vor allem habe ich das Gefühl, auch von Jungen, ein bisschen rebellischen vielleicht Personen, wird er wirklich sehr akzeptiert, kann sehr gut mit den Personen umgehen, kann sehr gut deeskalieren, [...] er kann auch so ein bisschen Konflikte teilweise vorwegnehmen. (PA\_3)

Sie fügte hinzu, dass die Rückmeldungen seitens der Betreuung und der Sicherheit über den muslimischen Seelsorgenden sie positiv überrascht hätten. Diese lobten insbesondere die Fähigkeit des muslimischen Seelsorgenden zur Deeskalation von Konflikten: «Wir sind alle sehr froh, dass er hier ist und hoffen, dass das Projekt weitergeht.» Zudem erzählte sie, dass sie sehr froh seien, dass das SEM ihnen eine muslimische Seelsorge mit einem relativ hohen Stellenpensum zur Verfügung gestellt hat. Mittlerweile habe man aber festgestellt, dass der Bedarf sogar noch grösser sei. Zudem würde man begrüssen, wenn die muslimische Seelsorge um eine Frau ergänzt werden würde.

Eine Leitungsperson P&A (PA\_1) in einer anderen BAZ-Region konnte zwar keine detaillierten Angaben zum Wirken der dort tätigen muslimischen Seelsorgenden machen. Ihr Gesamteindruck hinsichtlich ihres Engagements war aber sehr positiv: «Sie sind sehr engagiert, eben sie führen wirklich sehr viele Gespräche; das zeigt für mich auch, dass der Bedarf wirklich da ist nach diesen Personen.»

### 3.3.2 Perspektive der Seelsorgeempfangenden

Im Folgenden werden die Einschätzungen der befragten Seelsorgeempfangenden zur Tätigkeit der muslimischen Seelsorgenden untersucht. Dabei handelt es sich zum einen um eine Seelsorgeempfangende (SSE\_1) und ihr Ehemann (SSE\_2), die teils separat und teils zusammen mit einem Seelsorgenden über ihre psychischen Belastungen gesprochen haben, und zum anderen um eine Seelsorgeempfangende (SSE\_3), die ihre Sorgen mit einer muslimischen Seelsorgenden geteilt hat.

Beim Ehepaar handelt es sich um ehemalige Muslime, die bereits vor der Flucht aus ihrer Heimat (Iran) zum Christentum konvertiert und deshalb Verfolgungen ausgesetzt waren. Auf dem langjährigen Exodus, der in der Schweiz endete, hätten sie Gewalttaten seitens von Schleppern erlitten, wodurch beide traumatisiert wurden. Ihre erste Begegnung mit dem Seelsorgenden beschrieb die Frau folgendermassen:

Meine erste Begegnung mit ihm war in [Name des BAZ]. Mir ist *sehr* schlecht gegangen und ich war mit dem Arzt dort sehr eng verbunden, und er hat mir *sehr* geholfen. Dort gab es eine Pflegefachfrau [...]. Und sie hat mir gesagt, ein Herr kommt mittwochs hierher; er kann Dir *sehr* helfen. Ich dachte, er ist ein Arzt. (SSE\_1)

Dann erzählte sie, eines Tages habe der muslimische Seelsorgende bei ihr geklopft und ihr vorgeschlagen, dass sie zusammen in den Hof gehen, um ein bisschen frische Luft zu schnappen. Da sie in jener Zeit aufgrund ihrer schlechten psychischen Verfassung wochenlang ihr Zimmer nicht verlassen hätte, wollte sie zuerst nicht mitgehen:

Er hat sehr darauf bestanden und hat gesagt, «mache es für mich». Dann ging ich mit ihm, gingen wir in den Hof und wir sassen dort zusammen mit meinem Mann, und dann sprachen wir zusammen. Er sagte ständig: «Was ist? Schau hin: Das Leben ist *sehr* gut. Denk *positiv*. Alles wird vergehen. Wenn Du hier Schwierigkeiten hast, es wird vergehen. Denk an Deine Zukunft.» Er hat *sehr* viele guten Gedanken an mich übertragen. [...] Er hat mir gesagt, «atme tief ein, beruhige Dich». Damals war ich in einen sehr schlechten Zustand und ich habe täglich ungefähr neun Pillen geschluckt. (SSE\_1)

Nach mehreren Seelsorgegesprächen habe sie sich wesentlich besser gefühlt, wofür sie ihm sehr dankbar sei. Auch ihr behandelnder Arzt habe die Dosierung der Medikamente inzwischen deutlich reduziert. Sie war auch dankbar, dass sie durch den Kontakt zum Seelsorgenden sich «mit jemandem verbinden» konnte. Auch ihr Ehemann bestätigte die positive Auswirkung dieser Gespräche auf ihr Wohlbefinden:

Wirklich, einer der Gründe, dass meine Frau [aus dem Zimmer] runterkam, und dass wir versucht haben, uns zusammenzureissen, mit dem Umfeld eine Beziehung herzustellen,

uns zu beruhigen, [...] einer der Gründe war [Name des Seelsorgenden] – wirklich. Er hat uns sehr geholfen. Gott selber segne ihn. Ja, wirklich. (SSE\_2)

Dann priesen beide den informellen Umgang des muslimischen Seelsorgenden und versuchten dies anhand von Beispielen zu veranschaulichen. Der Mann präzisierte aber, dass entscheidend für sie sei, dass der muslimische Seelsorger zugleich informell und sehr respektvoll sei. Beispielsweise würde er nie nach den Gründen ihres Schmerzes fragen, sondern würde warten, bis sie selber darüber sprechen. Die Frau wies auch darauf hin, dass ihr besonderer Draht zum muslimischen Seelsorgenden u.a. dem Umstand geschuldet sei, dass auch er ein Ausländer sei und deshalb ihre Situation als Ausländer in einem fremden Land und fern der Heimat sehr gut habe verstehen können.

Bei der dritten Seelsorgeempfangenden (SSE\_3) handelt es sich um eine sehr junge Frau aus Afghanistan, die zusammen mit ihrem Mann und ihren Kindern in einem BAZ wohnte. Sie hätte zwar keine Vorkenntnisse über die Tätigkeit der Seelsorge, sei aber froh gewesen, dass jemand sich Zeit genommen habe, um ihr zuzuhören. Obwohl die Seelsorgeempfangende etwas sprachkarg war, lässt sich aus ihren knappen Antworten auf die positiven Auswirkungen der muslimischen Seelsorge auf ihr psychisches Wohlbefinden schliessen: «Nachdem ich gesprochen habe, habe ich das Gefühl gehabt, dass meine Schmerzen weniger geworden sind. Nach dem ich mit ihr gesprochen habe, fühlte ich eine [innere] Ruhe.» Obwohl die Seelsorgerin ihre Sprache nicht sprechen konnte, habe sich versucht, durch eine Übersetzungsapplikation auf ihrem Mobiltelefon die Kommunikation zu ermöglichen. Nach dem Gespräch sei sie noch eine Weile dort geblieben, ohne etwas zu sagen. Die Atmosphäre der Gespräche beschrieb die Seelsorgeempfangende als sehr angenehm: «Ich fühlte mich dabei sehr wohl. Die Arme hat sehr gut mit mir gesprochen. Es war sehr gut. Sie hat sich Zeit genommen, viel Zeit investiert. Die Arme hat sich auch mit dem Mobiltelefon sehr bemüht.» Ihre allgemeine Einschätzung der Tätigkeit dieser Seelsorgenden formulierte sie folgendermassen:

Sie ist eine sehr gute Frau. Ich kann wirklich Gutes über sie sagen. Sie ist wirklich [dieser Position] würdig. Sie ist eine sehr gute Frau. Mit Menschen, die Probleme haben, spricht sie viel. Sie spricht über ihren Kummer. So nehmen die Schmerzen ab. Mir ging es auch so. Ich bin sehr zufrieden mit ihr. (SSE\_3)

Diese Stimmen heben besonders die heilsame Wirkung der Seelsorgegespräche hervor. Es wird ersichtlich, dass die Seelsorgenden in hohem Masse proaktiv auf die Gesuchstellenden zugehen und sich durch sprachliche Schwierigkeiten nicht davon abbringen lassen. Zudem wurde deutlich, dass muslimische Seelsorgende auch bei nichtmuslimischen Gesuchstellenden auf grosses Interesse stossen.

### **3.4 Wirkungen der muslimischen Seelsorge: Wohlbefinden und Konflikte**

In diesem Abschnitt wird die Auswirkung der muslimischen Seelsorge auf die Gesuchstellenden durchleuchtet und zwar einerseits hinsichtlich ihres Wohlbefindens und andererseits in Bezug auf die Konflikte, die von den Gesuchstellenden ausgehen.

#### *3.4.1 Stärkung des Wohlbefindens der Gesuchstellenden*

Der Beitrag der Seelsorgenden allgemein und der muslimischen Seelsorgenden im Besonderen zum Wohlbefinden der Gesuchstellenden kann vielerlei Gestalt annehmen. Dies wurde von einem christlichen Seelsorgenden (CHR\_1) folgendermassen veranschaulicht: Man könnte beispielsweise dem einen oder anderen Gesuchstellenden bei der Lösung eines Problems helfen. Dann könnte man durch Präsenz auf dem Areal und Gespräche mit dem Personal und den Gesuchstellenden womöglich auf Unzulänglichkeiten stossen, die dem Personal entgangen seien, diese an die Zuständigen herantragen und somit die Kommunikation fördern. Zudem sei die blossе Präsenz der Seelsorgenden, welche da sind, welche beten, wichtig. Die Seelsorgenden wecken Hoffnung, Vertrauen und Zuversicht, denn die Seelsorge sei eine Schnittmenge zwischen dem Psychologischen und dem Spirituellen. Er fügte dann hinzu, dass die Menschen in den BAZ für das Spirituelle empfänglicher seien als in der Schweizer Gesellschaft allgemein.

Dass die Seelsorge den betreuten Menschen Hoffnung und Zuversicht bereiten würde, wurde auch von den muslimischen Seelsorgenden immer wieder betont. Insbesondere würden ihnen zufolge die Gesuchstellenden, die psychisch oder emotional belastet seien, aber auch diejenigen, die unter psychosomatischen Beschwerden litten, durch Seelsorgegespräche wieder aufleben und in ihrer prekären Situation das Positive suchen.

Ob und inwiefern Seelsorgegespräche eine Wirkung erzielen würden, lasse sich gemäss einem christlichen Seelsorgenden (CHR\_1) in der Regel durch direkte Rückmeldung der betreuten Person feststellen. Auch wenn man sähe, dass die betreuten Personen nachher Vertrauen zu einem fassen, sei das ein Zeichen, dass die Seelsorge etwas Positives bewirkt haben muss. Zudem bekommen die Seelsorgenden gemäss ihm gelegentlich ein Feedback auf der Leitungsebene und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um christliche oder muslimische Seelsorge handle.

#### *3.4.2 Beitrag zur Deeskalation von Konflikten*

Das Spektrum der Konflikte, die von den Gesuchstellenden ausgehen, reicht gemäss einer Leitungsperson Betreuung (BET\_1) von einfachen Missverständnissen, die mit kulturellen Verschiedenheiten zu tun haben können, über die Probleme, die durch Frustration oder Erkrankung entstehen können, bis hin zu Ausbrüchen von Aggressionen:

Das heisst, wir haben hier im Grunde alles an Konflikten, was es draussen auch gibt, nur wie durch ein Brennglas verstärkt, durch die relative Beengung, die durch das Gebäude

entsteht, und verstärkt eben durch die *sehr* schwierige Situation der Asylsuchenden bei uns, und darüber hinaus, die interkulturellen Differenzen. (BET\_1)

Es gäbe auch immer wieder Gesuchstellende mit Wahnvorstellungen, beispielsweise paranoide oder sogar schizophrene Menschen: «Und das heisst, wir haben hier also *immer* wieder eine Situation, wo wir die Funktion einer Psychiatrie erfüllen müssten, aber nicht können. Weil wir das Fachpersonal und die Räumlichkeiten nicht haben.»

Gemäss einer Fachspezialistin P&A (PA\_3) gehören auch Konflikte zwischen den Gesuchstellenden und dem Personal zum Alltag. Beispielsweise würde jemand reklamieren, dass er oder sie vom Personal diskriminiert würde. Bei der Durchsuchung der Gesuchstellenden beim Eingang des BAZ komme es auch häufig zu Spannungen. Zudem verlaufe die Klärung von Regeln des Hauses nicht immer konfliktlos.

Hinsichtlich des Umgangs mit den Konflikten erklärte eine Fachspezialistin P&A (PA\_2), dass in einem frühen Stadium des Konfliktes, die Betreuung für die Deeskalation zuständig sei. Dies sei der Moment, in dem man auch die Seelsorge mit einbeziehe. Das Problem sei dann eventuell, dass die muslimischen Seelsorgenden nicht jeden Tag vor Ort seien. Wenn der Konflikt eskaliere und sogar zur Gewalt ausufere, dann interveniere die Sicherheit.

Auf einer höheren Ebene würden gemäss einer Leitungsperson P&A (PA\_1) in den wöchentlichen Sitzungen, an denen das Personal in verschiedenen Funktionen teilnimmt, Konfliktefälle und Spannungen besprochen. Da würde auch versucht, allfällige wiederkehrende Konflikte zu erkennen und ihnen vorzubeugen.

Eine muslimische Seelsorgende (MS\_3) betonte allerdings, es sei nicht die eigentliche Aufgabe der Seelsorge, Konflikte zu vermeiden. Aber in dem man den Gesuchstellenden zuhört, mit ihnen spricht und sie über gewisse Sachverhalte aufklärt, würden die Seelsorgenden indirekt auch zur Konfliktprävention oder -bewältigung beitragen. Auch gemäss der Leitungsperson QuaMS (QMS) sei es wichtig, dass muslimische Seelsorgende nicht als Spezialisten der Radikalisierungs- und Konfliktprävention angesehen würden. Dies sei nicht die Aufgabe der Seelsorgenden.

Eine Leitungsperson P&A (PA\_1) war ebenfalls der Meinung, dass Prävention von Konflikten und Gewalt nicht der prioritäre Auftrag der muslimischen Seelsorge sei. Sie betrachte die muslimische Seelsorge auch nicht als das wirksamste Instrument gegen Gewaltvorfälle. Dies schmälere aber keineswegs den Mehrwert ihrer Arbeit: «Das ist sicher *sehr* wertvoll.» Dann verwies sie auf die vielen Gespräche, welche die beiden in ihrer Region tätigen muslimischen Seelsorgenden durchführen: «Das ist wirklich beeindruckend.» Allerdings sei die Frage der Prävention bzw. Umgang mit Gewalt zu komplex, um nur von der Seelsorge angegangen zu werden: «Eben man muss schon sagen, [...] andere Faktoren sind da noch zentraler.»

Dennoch haben mehrere Befragte darauf hingewiesen, dass bei Konfliktsituation häufig muslimische Seelsorgende gerufen werden. Als Beispiel erzählte ein christlicher Seelsorgender (CHR\_1), dass es kürzlich eine Schlägerei zwischen zwei muslimischen Gesuchstellenden ge-

ben habe, bei welcher ein muslimischer Seelsorgender interveniert habe. Auch eine Leitungsperson Sicherheit (SEC\_1) bestätigte, dass muslimische Seelsorge immer wieder zur Deeskalierung von Konflikten beitrage:

Ja, auf jeden Fall. Also wir hatten jetzt doch schon ein paar Situationen, in denen sich die Gesuchsteller halt aufgeregt haben, [...] dann also werden sie einfach laut und der muslimische Seelsorger kann sie sehr gut beruhigen, [...] ich habe auch das Gefühl er kommt wie bei den Gesuchstellenden durch, also er kann mit ihnen offen sprechen, die Gesuchsteller hören auch auf ihn, also ich finde schon, dass es sehr grossen Wert ist. (SEC\_1)

Wie der muslimische Seelsorgende mit solchen Situationen umgeht, sei gemäss dieser Befragten unterschiedlich. Oft würde er mit den jeweiligen Gesuchstellenden spazieren gehen. Und wenn sie zurückkommen, dann seien die Gesuchstellenden befriedet:

Also sie sind dann ruhig, also entspannter und sie gehen einem aus dem Weg ja, natürlich, aber sie sind ruhig, und ja. Irgendwann gibt's, also gibt's wieder Situationen, also kann es vorkommen, dass sie sich wieder aufregen natürlich, dann ist wieder neue Situation, aber auf ein Problem bezogen, mit dem das über dieses Problem gesprochen hat, das kommt selten wieder zur Sprache. (SEC\_1)

In einem anderen BAZ war eine Leitungsperson Betreuung (BET\_2) von der positiven Wirkung der dort tätigen Seelsorgenden, ob muslimisch oder christlich, und deren Beitrag zu einer friedlichen Atmosphäre im BAZ überzeugt und schlussfolgerte, dass durch ihre Präsenz «wir uns sehr viel Ärger ersparen». Dann verwies er auf die negativen Effekte der Schlägereien auf die gesamte Atmosphäre im BAZ und beteuerte, dass muslimische Seelsorge diesbezüglich bestimmt einen positiven Effekt hätte. Dabei hoben er und eine Betreuungsperson (BET\_3)<sup>10</sup> den Effekt eines Imams (MS\_2) als eine Autoritätsperson hervor. Insbesondere sei der Imam für die jungen Männer aus Nordafrika eine wichtige Autorität und Respektsperson. Deshalb würden sich solche Gesuchstellenden zusammenreissen, sobald der Imam da ist oder mit ihnen spricht. Allerdings würden sie nach einer Weile häufig renitent, vor allem wenn der Imam nicht mehr da sei.

Darüber hinaus scheint allein der Umstand, dass die muslimischen Seelsorgenden mehr Zeit für Gespräche mit den Gesuchstellenden haben als die Betreuungspersonen, eine wichtige Auswirkung ihrer Präsenz in den BAZ zu sein. Diesbezüglich sind die Aussagen einer Leitungsperson Betreuung sehr deutlich:

Generell müssten wir viel mehr Zeit haben, um zu betreuen und wirklich mit den Leuten reden, auch die aus Maghreb [...]. Und diese Zeit haben wir als Betreuer leider praktisch nicht. Was nicht korrekt ist, das sollte nicht so sein. Und deshalb hilft dann der Seelsor-

---

<sup>10</sup> Bei diesem Gespräch handelte es sich um ein Doppelinterview.



ger sehr oft, oder? Genau für solche Fälle. Also für uns eine grosse Unterstützung.  
(BET\_2)

Insgesamt lässt sich schlussfolgern, dass muslimische Seelsorge in zweierlei Hinsicht positiv auf das Gemüt der Gesuchstellenden wirkt. Zum einen vermittelt sie den verzweifelten und von Traumata, Ängsten und Sorgen geplagten Gesuchstellenden Hoffnung, Zuversicht und Lebensfreude. Zum anderen wirkt sie auf die in Konfliktsituationen verwickelten Gesuchstellenden befreiend.

### **3.5 Interprofessionelle Zusammenarbeit und Integration der muslimischen Seelsorgenden in die BAZ**

Die interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen den Seelsorgenden und den anderen Diensten in den BAZ ist ein wichtiger Indikator für die Integration der muslimischen Seelsorge. Dabei geht es einerseits um die formelle Regelung der interprofessionellen Zusammenarbeit etwa im Rahmen regelmässiger institutionalisierter Besprechungen und andererseits um deren gelebte Praxis im Arbeitsalltag. Zunächst wird die interprofessionelle Zusammenarbeit aus der Perspektive verschiedener Leitungspersonen in den Blick genommen, sodann aus der Sicht der muslimischen Seelsorge.

Um mit der Sicht der Regionsleitenden zu beginnen, verwies eine Leitungsperson P&A (PA\_1) darauf, dass in ihrer BAZ-Region seit einem halben Jahr versucht wird, die Seelsorge durch verschiedene Massnahmen stärker einzubinden. Eine dieser Massnahmen besteht darin, dass eine Vertretung der Seelsorge im Turnus am ersten Teil der wöchentlichen Sitzungen teilnimmt. Sie fügte auch hinzu, dass sie dafür Sorge, dass die Pflegefachpersonen von der muslimischen Seelsorge Kenntnis nehmen. Zudem hob sie hervor, dass die Seelsorge eine Ressource darstelle, und dass die Mitarbeitenden des BAZ davon Gebrauch machen sollen. Sie beobachte auch, dass dieses Bewusstsein in letzter Zeit gewachsen sei und dass die Bedeutung der Zusammenarbeit mit der muslimischen Seelsorge allmählich bei allen Funktionen ankomme. Eine Fachspezialistin P&A (PA\_2)<sup>11</sup> fügte hinzu, dass die Leitung einen regen Austausch zwischen der Seelsorge und der Betreuung angestossen hat und wird nun beobachten, wie gut das funktioniert. Des Weiteren stünde die Leitung P&A im ständigen Kontakt mit den Pflegefachpersonen, wodurch sie Hinweise darauf bekommen, welche Gesuchstellende einer seelsorgerischen Betreuung bedürften und würden dann die Seelsorgenden darüber informieren.

Eine Fachspezialistin P&A in einer anderen Region (PA\_3) wies darauf hin, dass sie jedes halbe Jahr mit dem gesamten Seelsorgeteam und den Verantwortlichen anderer Funktionen in einem der BAZ zusammen sitzen würden, um sich über die Seelsorge auszutauschen. In derselben Region erzählte eine Leitungsperson Sicherheit (SEC\_1) davon, dass jeden Mittwoch, wenn ein muslimischer Seelsorgender das BAZ besuche, sich die beiden über Stimmung im Haus aus-

---

<sup>11</sup> Bei diesem Gespräch handelte es sich um ein Doppelinterview.

tauschten. Danach würde der Seelsorgende einen Rundgang im Zentrum machen und mit den Gesuchstellenden sprechen.

Diesen positiven Stimmen standen aber auch kritische Wortmeldungen gegenüber. Eine Leitungsperson Betreuung (BET\_2) etwa war der Ansicht, dass es hilfreich wäre, wenn muslimische Seelsorgende an den täglichen Sitzungen, welche an den Wochentagen jeweils um 14 Uhr abgehalten würden, teilnähmen – vielleicht am Anfang oder Ende einer jeweiligen Sitzung. Noch praktischer wäre seiner Auffassung nach, wenn die Leitungen verschiedener Dienste in ihren wöchentlichen Sitzungen jene Fälle, bei denen ein Seelsorgegespräch zu empfehlen wäre, besprechen und diese dann der Seelsorge melden würden. Und eine Pflegefachperson (MED\_1) wies darauf hin, dass im BAZ, in welchem sie arbeitet, keine regelmässigen Austauschsitzenngen stattfänden. Zudem würden nur die christlichen Seelsorgenden das Pflegefachteam in einem wöchentlichen Rhythmus besuchen gehen. Allerdings würde ihr Team muslimische Seelsorgende auf einen Gesuchstellenden aufmerksam machen, wenn man den Eindruck hätte, dass dies dem Gesuchstellenden weiterhelfen könnte. Alles in allem bezeichnete sie das Verhältnis zwischen dem Pflegefachteam und der Seelsorge als «ein sich gegenseitig Unterstützendes».

Dass gelegentlich eine Pflegefach- oder eine Betreuungsperson muslimische Seelsorgende auf bestimmte Gesuchstellende aufmerksam machten, wurde auch von einem christlichen Seelsorgenden (CHR\_1) bestätigt: Ihm zufolge sei es auch vorgekommen, dass die Betreuung bei hitzigen Konflikten muslimische Seelsorgende gerufen hätte.

Die Bedeutung der interprofessionellen Zusammenarbeit wurde auch von einem muslimischen Seelsorgenden (MS\_2) hervorgehoben. Ihm zufolge müssten sich Seelsorgende mit verschiedenen Mitarbeitenden über die Beschwerden und Probleme der Gesuchstellenden austauschen. Er war auch der Ansicht, dass die gute Zusammenarbeit zwischen den christlichen und muslimischen Seelsorgenden zu einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den muslimischen Seelsorgenden und den Mitarbeitenden in den BAZ beigetragen hat. Zudem hätte er den Eindruck, dass muslimische Seelsorge unterdessen von allen Funktionen geschätzt wird. Davon zeugten die vielen positiven Rückmeldungen seitens der Mitarbeitenden der BAZ.

Ich sehe diese Freude. Auch ich habe Freude, wenn ich meine Kollegen, Betreuer/in oder das Gesundheitsteam oder andere sehe. [...] Ich fühle, dass wir hier in diesem Ort wie eine Familie zusammenarbeiten. Wir helfen einander. Und es ist wichtig, dass das ganze Team zusammenbleibt. (MS\_2)

Dieser positive Anklang sei ihm zufolge nicht nur darauf zurückzuführen, dass das Personal in der Praxis die Arbeit der muslimischen Seelsorgenden gesehen und deshalb zu schätzen gelernt habe, sondern auch darauf, dass muslimische Seelsorge professioneller geworden sei.

In einem BAZ, in welchem muslimische Asylseelsorge schon länger etabliert ist, scheint die interprofessionelle Zusammenarbeit gut zu funktionieren. Beispielsweise erwähnte eine muslimische Seelsorgende (MS\_3), dass die muslimischen Seelsorgenden in diesem BAZ einmal in der Woche mit dem Pflegefachteam zusammensitzen würden. Zudem gäbe es täglich Kontakte mit

den Betreuungspersonen, allerdings auf informeller Basis. Auf einer allgemeineren Ebene war sie der Ansicht, dass es sich seit dem Wechsel vom Testbetrieb Zürich (Juch) zum BAZ eine gewisse Entwicklung in Bezug auf die interprofessionelle Zusammenarbeit beobachten lasse:

[...] weil es eben diese Brüche immer wieder gegeben hat, dann hat es dann wieder mal so Phasen gehabt, in denen wir ein bisschen geschwommen sind, also «was machen wir jetzt, sind wir überhaupt ein Teil dieses ganzen oder nicht?», vor allem eben vor zwei Jahren als das ganze hier alles neu war und die Beziehungen zu allen anderen Akteuren wie unterbrochen waren, weil alle beschäftigt waren mit sich selber und Organisation und Fuss fassen und alles. (MS\_3)

Sie war aber der Auffassung, dass durch die immer wiederkehrenden Rückmeldungen der Seelsorgenden diese Dienstleistung allmählich wieder im BAZ-System Fuss gefasst habe.

In der Ostschweiz gibt es zweimal jährlich eine interprofessionelle Sitzung unter der Mitwirkung aller Seelsorgenden, in welcher ein Austausch über die Seelsorgedienste in den jeweiligen BAZ stattfindet. In der letzten Sitzung nahmen die Leitung P&A und deren Stellvertretung, die Leitung Betreuung, das gesamte Seelsorgeteam sowie Verantwortliche aus dem Verein Agathu/Mama Africa teil, welcher sich für Geflüchtete engagiert.

Gemäss einer Leitungsperson von QuaMS sei die interprofessionelle Zusammenarbeit trotz guter Fortschritte immer noch verbesserungsbedürftig und zwar in Bezug auf die Einbindung der muslimischen Seelsorge im Alltag:

Die Idee ist nicht, dass nur die Asylsuchenden zur muslimischen Seelsorge gehen dürfen, sondern dass es Austausch gibt zwischen Betreuern oder dem Sicherheitsteam. Dass die muslimische Seelsorge an den Sitzungen des BAZ regelmässig teilnimmt. (QMS)

Alles in allem lässt sich bei der Zusammenarbeit zwischen den muslimischen Seelsorgenden und den Verantwortlichen in verschiedenen Funktionen in BAZ eine positive Entwicklung feststellen. Hierbei spielen die zur Verfügung stehenden zeitliche Ressourcen und die Institutionalisierung des interprofessionellen Austauschs eine zentrale Rolle. Allerdings ist die Einbindung der muslimischen Seelsorge in den Alltag der BAZ noch ausbaufähig.

### **3.6 Interreligiöse Zusammenarbeit**

Die Befragten haben unterschiedliche Aspekte der interreligiösen Zusammenarbeit angesprochen, die insgesamt ein positives Bild abgeben, zugleich aber auf gewisse Grenzen hinweisen. Ein muslimischer Seelsorgender (MS\_2) betonte, dass dank dieser Kooperation eine Seelsorge entstanden sei, welche die Gesuchstellenden ungeachtet ihrer Religion, Ethnie, Kultur oder Geschlecht gleich behandle:

Wir sind wie eine Familie, wie eine grosse Familie, und dieses Interreligiöse ist sehr wichtig für uns. Alle Menschen sind *gleich* und wir respektieren alle Menschen unabhängig von ihrer Religion oder Nationalität. Und wir feiern auch zusammen mit allen hier. Beim letzten Adha-Fest [...] habe ich viele Geschenke gebracht und ich habe sie an alle Kinder hier verteilt. Ich frage nie, wer Muslim ist und wer nicht. Das mache ich *nie*. (MS\_2)

Er begrüsst es zudem, dass es mittlerweile unter den Seelsorgeteams mehr Kontakte gebe und hofft, dass dies so weitergehe.

Dass solche Kontakte zwischen den beiden Teams bestünden, wurde auch von einem christlichen Seelsorgenden (CHR\_1) bestätigt. Ihm zufolge gebe es alle ein bis zwei Monate eine Austauschrunde von christlichen und muslimischen Seelsorgenden in der jeweiligen BAZ-Region, in welcher Fragen der Seelsorgepraxis besprochen würden:

Also ja, zum einen ist es ein Berichten: wie geht es, was macht man. Dann gibt es natürlich gemeinsame Themen wie der Raum der Stille, oder das Büro, und dann, gibt es ja gemeinsame Sorgen, ja, wie geht das so [lacht] mit Covid, und einfach solche Sachen, und dann organisieren wir natürlich die Ferienabwesenheiten, und dann geht es ja auch darum, dass wir uns etwas kennenlernen und das manchmal verbinden mit einem gemeinsamen Mittagessen, weil wir uns ja sonst nicht kennen, ja. Und dann, eben war das letzte Mal die Diskussion, bei welchen [interprofessionellen] Sitzungen wollen wir dabei sein, oder eben ganz wichtig die Frage, wie erfahren wir die Namen von Menschen, die wir aufsuchen sollen. (CHR\_1)

Gemäss dem Befragten sei allerdings eine intensivere Zusammenarbeit zurzeit aus folgenden Gründen nicht möglich: Zum einen sei die Fluktuation des Seelsorgeteams sehr hoch, denn er und die katholische Seelsorge seien erst seit August 2021 da und der muslimische Seelsorger seit Ende Mai 2021. Zudem seien die Arbeitspensen teilweise sehr klein. Des Weiteren würden die Seelsorgenden gezielt an unterschiedlichen Tagen arbeiten, damit unter der Woche möglichst immer eine seelsorgende Person im BAZ anwesend ist. Deshalb sei die Chance, dass die beiden Teams sich am Arbeitsplatz treffen würden, sehr gering.

Zu den Erschwernissen der interreligiösen Zusammenarbeit zählt für eine muslimische Seelsorgende (MS\_3) auch der Umstand, dass neue christliche Seelsorgende nicht immer über Erfahrungen in Bezug auf die Asylseelsorge verfügten. Zudem hätte jeder Seelsorgende einen eigenen Stil, was die Zusammenarbeit beeinflussen würde. Auf alle Fälle ist sie der Ansicht, interreligiöse Zusammenarbeit sei Verbesserungsbedürftig. Einem christlichen Seelsorgenden (CHR\_2) zufolge würde ein rudimentärer interreligiöser Austausch «halt auf der Schwelle» passieren: «Man sieht sich und man tauscht sich aus. Aber es ist nicht institutionalisiert.»

Dennoch seien gemäss einer Pflegefachperson (MED\_1) die Seelsorgenden in der BAZ-Region Zürich, wo die muslimische Asylseelsorge schon seit 2016 existiert, generell sehr gut

miteinander vernetzt. So würden die christlichen Seelsorgenden bei Bedarf Informationen an die muslimischen Seelsorgenden weiterleiten. Auch in der Ostschweiz sei gemäss einem muslimischen Seelsorgenden (MS\_1) der Austausch mit christlichen Seelsorgenden bereits in einer ersten Sitzung in einem BAZ initiiert worden.

Die Notwendigkeit der interreligiösen Zusammenarbeit ergibt sich u.a. aus dem Umstand, dass Seelsorgende bei der Ausübung ihrer Tätigkeit gelegentlich auf Grenzen stossen. Beispielsweise hat ein christlicher Seelsorgender (CHR\_1) darauf verwiesen, dass er bei der Betreuung von muslimischen Gesuchstellenden manchmal auf religiöse Grenzen stosse. Deshalb sei er sehr froh, dass muslimische Seelsorgende dabei seien («das möchte ich betonen»). Um dies zu veranschaulichen, brachte er eine Anekdote, in welcher der im gleichen BAZ tätige Imam und Seelsorgende bei einer Auseinandersetzung zwischen zwei Gesuchstellenden muslimischen Glaubens erfolgreich interveniert hätte:

Da hat der Imam natürlich bessere Möglichkeiten, mehr Autorität. Und es braucht bei jungen Männern manchmal jemanden, der Autorität hat, damit die zur Vernunft kommen. Also, es ist so, ein Ansatz. Es gibt natürlich viel mehr andere Aspekte. [...] Und da möchte ich auch wirklich sagen, da habe ich eine Grenze, ja. Ich habe nicht die Autorität von einem Imam ihnen gegenüber. Nein, habe ich nicht. [...] Und wir werden zu den religiösen Festtagen gewisse Sachen machen, und da kann ich natürlich schon mich freuen mit Muslimen. Aber ich kann nicht ihre *Geschichten* erzählen. (CHR\_1)

Interreligiöse Zusammenarbeit findet auch dann statt, wenn das Geschlecht eines Seelsorgenden eine explizite Rolle spielt. So hat ein muslimischer Seelsorgender (MS\_1) einmal eine christliche Seelsorgende gebeten, mit einer Gesuchstellenden christlichen Glaubens, die er betreut hatte, ein Gespräch zu führen:

Ich habe einmal mit Frau [Name einer christlichen Seelsorgenden] gesprochen und habe ihr gesagt, es gibt eine Frau, die christlich ist, die ich betreut habe. Aber es gibt Sachen, die sie lieber mit einer Frau besprechen würde als mit einem Mann. (MS\_1)

Zur interreligiösen Zusammenarbeit gehören auch gemeinsame Feierlichkeiten. Der eben erwähnte muslimische Seelsorgende (MS\_1) hat beispielsweise davon erzählt, dass er zu einem Essen eingeladen sei, das die lokale reformierte Kirche für das gesamte Personal des jeweiligen BAZ organisiere. Er habe seinerseits zum Fest des Fastenbrechens einen grossen Korb von Süsigkeiten unter den Kindern verteilt, um ihnen eine Freude zu machen, zumal diese meist eine beschwerliche Fluchtgeschichte durchleben mussten. Darin sah er eine Möglichkeit, dass auch andersgläubige Gesuchstellende die Freude der Musliminnen und Muslime teilen und zugleich eine Fascette der muslimischen Kultur kennenlernen würden. Er plane, im kommenden Ramadan einmal für die christlichen Seelsorgenden ein Iftar (Fastenbrechen) zu organisieren. Zudem erzählte ein christlicher Seelsorgender (CHR\_2), dass die reformierte und die katholische Kirche

aufgrund der Covid-19-Pandemie anstelle der Weihnachtsfeier im kommenden September ein Herbstfest mit Tag der offenen Tür in dem von der reformierten Kirche verwalteten «Asylcafé» organisieren, zu welchem alle Gesuchstellenden, die Mitarbeitenden des jeweiligen BAZ und Mitglieder aus den Kirchgemeinden eingeladen sind.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die interreligiöse Zusammenarbeit zwischen den beiden Seelsorgeteams insgesamt gut funktioniert, auch wenn es diesbezüglich Unterschiede zwischen den BAZ gibt und zwar zuungunsten der periphereren Standorte. Darüber hinaus erschweren strukturelle Begebenheiten einen intensiveren interreligiösen Austausch.

### **3.7 Beschäftigungsmodalitäten der Seelsorgenden und die Rolle von QuaMS**

In den Interviews wurde auch die Frage gestellt, ob es einen Unterschied mache, dass muslimische Seelsorgende, im Gegensatz zu ihren christlichen Kolleginnen und Kollegen, vom Bund angestellt würden. Die Antworten darauf waren je nach Funktion des jeweiligen Befragten unterschiedlich.

Eine Leitungsperson P&A (PA\_1) meinte, dies spiele gar keine Rolle und sie sei überrascht, dass diese Frage überhaupt im Raum stehe, denn trotz des Umstandes, dass die muslimischen Seelsorgenden Angestellten des SEM seien, fühle man sich als Leitung P&A keineswegs als deren Vorgesetzte. Sie fügte auch hinzu, dass wenn die muslimischen Seelsorgenden ein Anliegen hätten, würden sie sich an die QuaMS wenden, denn man betrachte die QuaMS als der eigentliche Vorgesetzte der muslimischen Seelsorgenden. Man habe auch keineswegs den Eindruck, dass muslimische Seelsorgende dies anders sähen. Diese würden sich auch nicht an die Leitung P&A wenden, wenn sie ein Anliegen hätten.

Auch eine Fachspezialistin P&A (PA\_3) war der Ansicht, dass die Anstellungsverhältnisse diesbezüglich im Grunde keine Rolle spielten, denn die muslimische Seelsorge sei trotzdem selbstständig und unabhängig. Zudem sei die muslimische Seelsorge im Verein QuaMS eingegliedert. Ihr einziges Bedenken sei, dass die christlichen Seelsorgenden sich dadurch womöglich benachteiligt fühlten. Bislang hätte sie aber diesbezüglich keine negativen Rückmeldungen erhalten. So oder so könnte sie praktisch keinen Unterschied zwischen muslimischer und christlicher Seelsorge feststellen. Sie fand es positiv, dass QuaMS im Hintergrund steht, denn dadurch gäbe es regelmässigen Austausch unter den muslimischen Seelsorgenden. Zudem hält sie es für hilfreich, dass es eine professionelle Supervision für die Seelsorgenden gebe. Insgesamt habe sie den Eindruck, dass QuaMS sehr gut organisiert sei.

Diese Sicht teilte auch ein muslimischer Seelsorgender (MS\_1), indem er argumentierte, in Analogie zur kirchlichen Verankerung der christlichen Seelsorgenden sei er in die Struktur von QuaMS eingegliedert. Zudem machten diese unterschiedlichen Anstellungsmodalitäten seines Erachtens im Alltag der Seelsorge keinen Unterschied aus.

Ein christlicher Seelsorgender (CHR\_2) zweifelte hingegen daran, ob eine Anstellung von Seelsorgenden durch das SEM sinnvoll ist. Er sieht damit die Absicht verbunden, zur Prävention von Radikalisierung beizutragen, was allerdings nicht der eigentliche Auftrag der Seelsorge sei.

Deshalb wäre es seiner Meinung nach besser, wenn auch die muslimische Seelsorge von muslimischen Gemeinschaften angeboten würde. Dennoch verstehe er auch, dass dies kein einfaches Unterfangen sei, weshalb man derzeit diese Modalität ausprobiere: «Für die Testphase, wie sie jetzt besteht, finde ich das gut, weil man ausprobieren muss. Das Geld muss ja von irgendwo her kommen.»

Insgesamt scheint QuaMS als der Organisator der muslimischen Seelsorge in den Deutschschweizer Kantonen bei den Befragten auf grosse Zustimmung zu stossen. Insbesondere bestätigen auch die muslimischen Seelsorgenden die Bedeutung dieses Vereins für ihre Tätigkeit. Eine muslimische Seelsorgende hob die Relevanz der Gründung von QuaMS für die Entwicklung der muslimischen Asylseelsorge hervor:

Es ist natürlich sehr relevant. Dass wir wirklich aufgehoben sind auch in einer Institution sozusagen. Vorher war die muslimische Seelsorge nicht ein Projekt, sondern wurde von einzelnen Personen wahrgenommen. Jetzt hat es ein Sekretariat, man kann sich irgendwo hinwenden, wenn etwas ist, wenn man etwas braucht. Vorher waren wir einfach auf uns selbst gestellt oder wir haben dann einfach alles selbst gemacht, alles selber organisiert oder wenn es Probleme gab, mussten wir das selber schauen, wie wir weiterkommen und jetzt haben wir doch eine Ansprechperson, wo wir das auch weitergeben können. Natürlich mit der Bezahlung ist das natürlich auch irgendwo [...] dort halt untergebracht ist. (MS\_3)

Auch ein weiterer muslimischer Seelsorgender (MS\_2) bestätigte, dass QuaMS eine positive Auswirkung auf ihre Arbeit hätte. Beispielsweise erwähnte er, dass dank QuaMS Erfahrungsaustausch unter den muslimischen Seelsorgenden, sei es durch Intervisionssitzungen oder Gruppensupervision, gegeben sei. Zudem sei er froh, dass sich nun QuaMS um Fragen bezüglich ihrer Anstellung kümmere.

Über die organisationelle Verankerung der muslimischen Seelsorge hinaus scheint QuaMS sich allmählich auch als die Partnerin des Staates zu etablieren. Auf die Frage, welche Rolle die Partnerschaft von QuaMS und SEM für das Seelsorgeangebot spiele, antwortete eine Leitungsperson von QuaMS:

Aus meiner Sicht eine sehr wichtige. In der Seelsorge ist es sehr wichtig, wer die Seelsorge anbietet. Wer gibt den Auftrag? Bei den Protestanten und den Katholiken sind das die jeweiligen Kirchen. Und wer ist es bei der muslimischen Seelsorge? Der Staat? Aus meiner Sicht kann der Staat nicht einer Person so einen Auftrag geben. Es müsste eine Institution sein, die zuständig wäre für diese Person. D.h. diese Institution ist zuständig für die Qualitätssicherung. Die Frage der Weiterbildung, die Frage, wie viel Theologie diese Person reinbringt und wie viel Kultur. Diese Institution bietet auch eine Supervision sowie eine Intervision an. [...] Dann ist da die Frage der Schweigepflicht [...]. Diese

Fragen können am besten behandelt werden, wenn der Staat eine Institution mit der Seelsorge beauftragt. (QMS)

Zu weiteren Vorteilen einer Organisation wie QuaMS zählte der Befragte, dass die Seelsorgenden sich dann nicht mehr mit den administrativen Belangen befassen müssten. Dies würde auch dem langfristigen Erhalt des Seelsorgeangebots dienen und zwar unabhängig davon, wie viele Gestuchstellende in den Asylzentren seien. Auch würde QuaMS besser einschätzen können, wie viel Prozent Anstellung für wie viele Gestuchstellende nötig sei. Zudem würde sich QuaMS um die Organisation von Weiterbildungen kümmern. Schliesslich könne die Vertraulichkeit der Seelsorge besser gewährleistet werden, wenn sie unter Verantwortung einer Religionsgemeinschaft stehe und nicht des Staates.

Neben QuaMS gibt es ausserhalb des Pilotprojekts noch eine weitere Form, wie muslimische Seelsorgende beschäftigt werden. So ist einer der befragten muslimischen Seelsorgenden (MS\_4) mit einem Teilzeitpensum als Angestellter der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn im BAZ Bern tätig. Dies verdeutlicht, dass der Bedarf an muslimischer Seelsorge an verschiedenen Stellen und auch von den Kirchen erkannt wird. Zwei christliche Seelsorgende bilden dort zusammen mit dem muslimischen Seelsorgenden ein interreligiöses Seelsorgeteam, das durch die IKK<sup>12</sup> begleitet wird. Möglicherweise liessen sich mit einem solchen Modell die Finanzierungsschwierigkeiten muslimischer Seelsorge überwinden. Dass es aber das Potential aufweist, über den Kanton Bern hinaus zur Anwendung zu kommen und ein breiteres Spektrum kirchlicher und muslimischer Akteurinnen und Akteure zu überzeugen, ist zu bezweifeln, zumal eine qualitätsgesicherte muslimische Seelsorge auch Weiterbildungen sowie Intervisionen im Rahmen der islamischen Theologie sowie eine Vernetzung mit muslimischen Gemeinschaften voraussetzt (Dziri, Lang & Schmid, 2022, 12-14). Dieser spezifische Fall bietet jedoch eine interessante Vergleichsmöglichkeit zum Pilotprojekt des SEM.

Insgesamt dominiert im Hinblick auf das Pilotprojekt unter den Befragten die Meinung, dass die jetzigen Anstellungsmodalitäten der muslimischen Seelsorgenden (SEM und QuaMS) in den BAZ nicht notwendigerweise ein Hindernis für ihre Unabhängigkeit ist und dass es diesbezüglich kaum Unterschiede zwischen den muslimischen und christlichen Seelsorgenden gibt. Zugleich werden die Vorteile der Zusammenarbeit mit QuaMS für die Professionalität, Stabilität und Organisation der muslimischen Seelsorge hervorgehoben. Im Hinblick auf eine längerfristige Etablierung muslimischer Seelsorge muss daher der Frage der organisatorischen Unabhängigkeit und der institutionellen Verankerung grosse Aufmerksamkeit gelten.

---

<sup>12</sup> Die Interkonfessionelle Konferenz (IKK) ist ein Gremium bestehend aus den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern, der Christkatholischen Kirche und der Interessengemeinschaft Jüdischer Gemeinden.



### 3.8 Offene Fragen, mögliche Konflikte und Bedenken

In den Interviews kam auch die Frage auf, ob es hinsichtlich der muslimischen Seelsorge irgendwelche Bedenken gebe. Trotz gewisser Nuancen wiesen die Antworten eine klare Konvergenz dahingehend auf, wiederum die grundlegend positive Einschätzung zur muslimischen Seelsorge zu betonen. Eine Leitungsperson Betreuung (BET\_1) sah in diesem Sinn keinerlei Risiken, («beim besten Willen nein»). Sie fügte dann hinzu, dass es angesichts der grossen Zahl der muslimischen Gesuchstellenden kurzfristig wäre, auf muslimische Seelsorgende zu verzichten und sich mit christlicher Seelsorge zu begnügen:

Also ich glaube, die Gefahr, die ich sehe, ist, dass wenn man an dieser Stelle mit Scheuklappen denkt, dass man in Wirklichkeit dann eben nur eine ganz kleine Gruppe mit einem Seelsorger versorgt. Häufig sind ja die Christen in der Unterzahl, hier, so rein zahlenmässig. (BET\_1)

Eine Fachspezialistin P&A in derselben BAZ-Region (PA\_3) meinte, sie hätte vielleicht «rein theoretisch» Bedenken wegen der Radikalisierung. Aber dies treffe keineswegs auf den muslimischen Seelsorgenden, der dort im BAZ arbeite, zu. Eine andere Leitungsperson P&A (PA\_1) sagte, sie könne nicht beurteilen, ob nur religiöse Personen zu den muslimischen Seelsorgenden gehen. Vom Grundsatz her müsste es nicht so sein, denn sie sollten auch für Personen mit anderen Religionen oder Personen ohne religiöse Überzeugungen da sein. Zudem meinte sie, dass die beiden muslimischen Seelsorgenden, die in ihrer BAZ-Region tätig seien, einen starken religiösen Hintergrund zu haben scheinen. Zwar finde sie es logisch, dass Seelsorge an eine Religion oder Konfession gebunden sei, dieser religiöse Bezug müsste aber nicht unbedingt in den Vordergrund gestellt werden. Daher würde sie es für sinnvoll halten, dass das Team der muslimischen Seelsorge um eine Person mit weniger starkem bzw. mit liberalem religiösem Hintergrund ergänzt würde. Dies könne sie aber nicht mit Sicherheit sagen, denn sie könne nicht beurteilen, ob und inwiefern die Gesuchstellenden diesen religiösen Hintergrund wahrnehmen und ob das für sie relevant sei oder nicht.

Das Evaluationsteam hat im Interview mit einer Leitungsperson von QuaMS (QMS) die eben gestellte Frage thematisiert. Daraufhin antwortete diese, dass man dieses Problem kenne und dass gut ausgebildete Seelsorgende in der Lage sein müssten, mit so einer Situation umzugehen. Dann fügte er hinzu: «Wir können leider nicht allen gerecht werden und jedes einzelne Individuum zufrieden stellen. Wir können uns aber darum bemühen.»

Eine Pflegefachperson (MED\_1) meinte, im BAZ, in welchem sie arbeite, habe sie kein Bedenken, weil man die beiden dort tätigen muslimischen Seelsorgenden sehr gut kenne. Wie die Seelsorge in einer Moschee aussähe, könne sie aber nicht beurteilen, weil sie keinen Zugang dazu habe. Im BAZ könnte es höchstens sein, dass Gesuchstellende problematische Ansichten vertreten würden. Man beobachte, dass muslimische Gesuchstellende, die zum Christentum konvertiert sind, von manchen muslimischen Gesuchstellenden unter Druck gesetzt würden. Religion

sei im BAZ generell eine Quelle des Konfliktes, der nicht immer offen ausgesprochen würde. Als Chance sehe sie die Möglichkeit, dass muslimische Seelsorgende den Gesuchstellenden Schweizer Werte beibringen könnten, beispielsweise den Wert der Religionsfreiheit.

Ein christlicher Seelsorgender (CHR\_1) sagte, er schätze die Wirkung der muslimischen Seelsorge als «sehr positiv» ein, zumal Musliminnen und Muslime einen Grossteil der Gesuchstellenden ausmachen würden. Zudem betonte er, dass er froh sei, dass es dabei um ausgebildete Seelsorgende handle: «Die finde ich *sehr sehr* wichtig. Ja. Weil es geht um Seelsorge und nicht um Mission, und nicht um Gemeindeaufbau, ja, und dass da wir, ohne dass wir jetzt viel reden müssen, ein gemeinsames Verständnis von Seelsorge haben.» Ein anderer christlicher Seelsorgender (CHR\_2) war der Meinung, dass die Entschärfung bzw. Prävention der Konflikte bestimmt eine der Auswirkungen der muslimischen Seelsorge sei. Seiner Meinung nach wäre es aber problematisch, wenn dies das Hauptanliegen der muslimischen Seelsorge wäre, denn der Auftrag der Seelsorge sollte wesentlich breiter konzipiert sein.

Alles in allem brachten die Befragten in Bezug auf die muslimische Seelsorge kein konkretes Bedenken zum Ausdruck und betonten mit Nachdruck die Chancen dieser Dienstleistung. Allerdings bleibt es aus der Sicht mancher Befragten offen, wie stark muslimische Seelsorgende eine islamische Identität in den Vordergrund stellen sollen und auf welche Weise diese am besten mit der Vermittlung «Schweizer Werte» verknüpft werden kann.

### 3.9 Fazit

Bei den in diesem Kapitel präsentierten Befunden der vorliegenden Evaluation lassen sich Folgendes hervorheben:

Aus den Daten kann auf eine gut funktionierende interreligiöse und interprofessionelle Zusammenarbeit geschlossen werden. Dennoch konnten diese Kooperationen aufgrund der hohen Fluktuation in verschiedenen Funktionen, der noch begrenzten Institutionalisierung der Zusammenarbeit sowie der hohen Beanspruchung der muslimischen Seelsorge durch die Gesuchstellenden ihre Potentiale nicht ganz ausschöpfen.

Im Hinblick auf den Mehrwert der muslimischen Seelsorge fallen drei Punkte besonders deutlich auf. Erstens wirken die Seelsorgenden auf die muslimischen Gesuchstellenden, vor allem auf junge Männer, als Autorität und Respektperson aus und werden daher von diesen in ihrer begleitenden Rolle ernst genommen. Zweitens können sie viel mehr als Personen in anderen Funktionen Zeit für die Gesuchstellenden aufwenden und somit zu ihrem Wohlbefinden, aber auch zur Konfliktdeskalation beitragen. Drittens stehen sie religiös, kulturell und sprachlich den Gesuchstellenden nahe und sind deshalb besonders gut in der Lage, ihr Vertrauen zu gewinnen und sie in schwierigen Situationen zu begleiten.

## 4. Analyse der Seelsorgedokumentationen

Dieses Kapitel ist einer Analyse der von den muslimischen Seelsorgenden zusammengestellten Seelsorgedokumentationen gewidmet. Das Kapitel beginnt mit einer kurzen Beschreibung der Genese der genannten Dokumentationen sowie methodologischen Reflexionen (4.1). Sodann wird die Verteilung der Seelsorgeempfangenden entlang verscheidenden soziodemografischen Attributen präsentiert (4.2). In einem nächsten Schritt werden dann die in den Seelsorgegesprächen thematisierten Anliegen der Seelsorgeempfangenden klassifiziert und diskutiert (4.3). Das Kapitel schliesst mit einem Fazit (4.4).

### 4.1 Methodische Vorbemerkungen

Es wurde mit den drei im Rahmen des Pilotprojekts neu tätigen Seelsorgenden vereinbart, dass sie über einen Zeitraum von vier Wochen die von ihnen durchgeführten Seelsorgegespräche dokumentieren. Unter dieser Kategorie wurden Gespräche gefasst, welche mindestens 15 Minuten dauern. Die dokumentierten Daten wurden in Excel-Dateien abgelegt, in dem pro Zeile die Koordinaten eines Seelsorgegesprächs (Laufnummer, Name des BAZ, Datum, Name des Seelsorgenden, die verwendete Sprache), die demografischen Merkmale der betreuten Person (Alter, Geschlecht, Herkunftsland, Familienstatus, Religion/Denomination) und eine Zuordnung des Gesprächs in eine allgemeinere und anonymisierende Kategorie (wie etwa psychische Beschwerden, Konflikte und Streitigkeiten, Familienprobleme, Aggression, etc.) notiert wurden.

Gemäss diesen Dokumentationen wurden im oben erwähnten Zeitraum insgesamt 175 Seelsorgegespräche durchgeführt. Dividiert man diesen Wert durch 36 (Anzahl der Tage, an denen alle drei Seelsorgenden insgesamt im Einsatz waren), so ergeben sich im Schnitt ca. fünf Gespräche pro Tag und seelsorgenden Person. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Seelsorgenden darüber hinaus auch weitere kürzere Gespräche führen und Alltagsseelsorge im BAZ betreiben, dem Personal als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und an interprofessionellen Besprechungen teilnehmen. Hierbei war auch auffällig, dass sich der Seelsorgestil je nach Person unterscheidet. Dies lässt sich paradigmatisch anhand eines Blicks auf zwei Seelsorgende illustrieren: Während ein Seelsorgender unter Rückgriff auf seine psychologischen Kenntnisse den Schwerpunkt seiner Tätigkeit ganz auf vertiefte Gespräche legte, praktizierte ein anderer Seelsorgender eine Art «Streetwork-Seelsorge» im BAZ und leistete dabei den Gesuchstellenden viel praktische Hilfe. Dies erklärt auch, dass sich die Zahl der geführten Gespräche nicht ganz gleichmässig auf die Seelsorgenden verteilt.

An dieser Stelle soll auch darüber reflektiert werden, wie sich die Evaluation als *change agent* auf das Evaluandum auswirkte (siehe 1.3). Die Seelsorgenden mussten zeitweise die von ihnen durchgeführten Seelsorgegespräche dokumentieren. Im Unterschied zur Asylseelsorge unter «normalen Bedingungen» mussten sie also darauf achten, bei jedem Seelsorgegespräch auch noch die demografischen Daten der Seelsorgeempfangenden zu erfassen, und zwar unter der Berücksichtigung des Datenschutzes und des Anonymisierungsgebots. Dies stellte eine Er-

schwernis für die Seelsorgegespräche dar, da die Seelsorgenden klarstellen mussten, dass die Vertraulichkeit der Gespräche gegeben ist und dass sie die Daten nur zu Evaluationszwecken aufnehmen. Zudem beanspruchte die Dokumentation der Gespräche ein bestimmtes Zeitpensum, was sich besonders im Falle des Seelsorgenden mit 20-prozentiger Anstellung zuungunsten des Zeitpensums für die Seelsorgegespräche auswirkte. So gesehen haben die Anforderungen der Evaluation die Tätigkeit der muslimischen Seelsorgenden beeinflusst und zusätzlich belastet.

Im Folgenden werden nun die Auswertungen der Seelsorgedokumentationen präsentiert und analysiert. Dabei muss noch vorausgeschickt werden, dass ein Abgleich der soziodemografischen Daten der Seelsorgeempfangenden mit den entsprechenden Daten aller in diesem Zeitraum in den entsprechenden BAZ lebenden Gesuchstellenden im Rahmen dieser Evaluation nicht geleistet werden konnte, was aufgrund der hohen Fluktuation der jeweiligen Populationen ohnehin statistisch äusserst schwierig und instabil gewesen wäre. Da jedoch ein solcher Abgleich im Rahmen der Evaluation des Pilotprojekts 2016/2017 vorgenommen wurde (Schmid, Schneuwly Purdie & Sheikhzadegan, 2017, 35-40), werden bei den folgenden Analysen bei Bedarf die entsprechenden Befunde der genannten Studie als grobe Richtgrössen herangezogen.

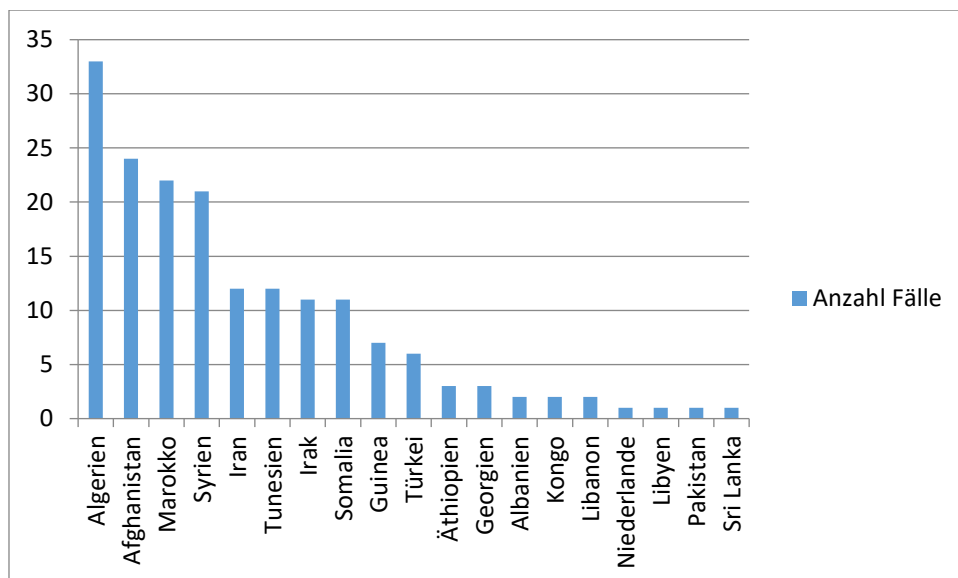
## **4.2 Soziodemografische Merkmale der Seelsorgeempfangenden**

Mehr als die Hälfte der Seelsorgeempfangenden, nämlich 100 Fälle (57%), stammten aus vier Ländern: Algerien (33), Afghanistan (24), Marokko (22) und Syrien (21). Dabei handelt es sich auch um Länder, aus denen derzeit eine grosse Zahl an Gesuchstellenden kommt.

Tabelle 3: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Herkunftsland

<i>Herkunftsland</i>	<i>Anzahl Fälle</i>	<i>%</i>
Algerien	33	18.86
Afghanistan	24	13.71
Marokko	22	12.57
Syrien	21	12.00
Iran	12	6.86
Tunesien	12	6.86
Irak	11	6.29
Somalia	11	6.29
Guinea	7	4.00
Türkei	6	3.43
Äthiopien	3	1.71
Georgien	3	1.71
Albanien	2	1.14
Kongo	2	1.14
Libanon	2	1.14
Niederlande <sup>13</sup>	1	0.57
Libyen	1	0.57
Pakistan	1	0.57
Sri Lanka	1	0.57
<i>Summe</i>	<i>175</i>	<i>100.00</i>

Grafik 1: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Herkunftsland



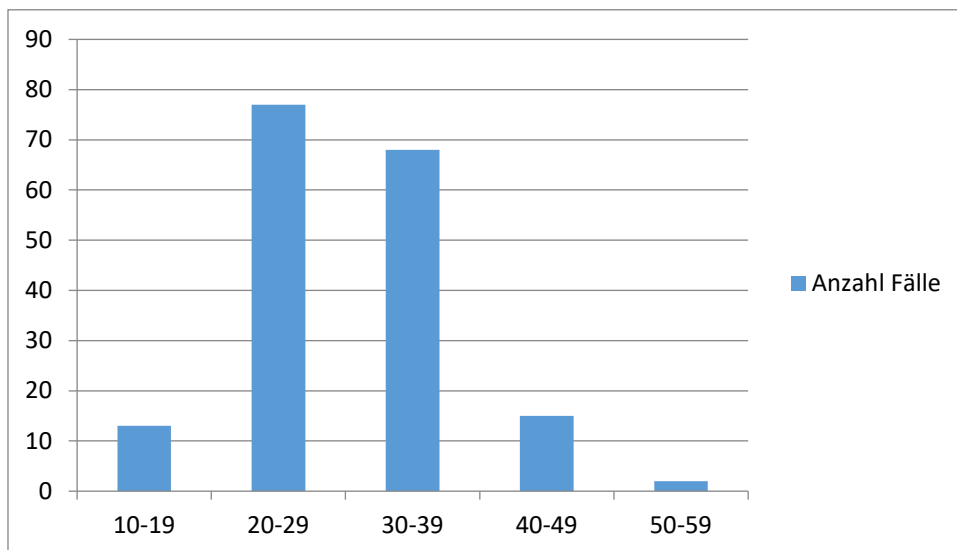
<sup>13</sup> Bei diesem Eintrag muss es sich um eine falsche Angabe durch den Seelsorgeempfangenden gehandelt haben, denn es macht kaum Sinn, dass eine Person niederländischer Herkunft in der Schweiz einen Asylantrag stellt.

Im Hinblick auf das Alter der Seelsorgeempfangenden waren die 20-29-Jährigen mit 77 Fällen (ca. 44%) und die 30-39-Jährigen mit 68 Fällen (ca. 39%) die am meisten vertretenen Altersgruppen. Die 13 Personen in der Altersklasse der 10-19-Jährigen waren zwischen 13 und 18 Jahre alt. Die Altersklasse der 50-59-Jährigen bestand aus einem 50- und einem 55-Jährigen. Diese Daten zeigen, dass muslimische Seelsorge für die jungen und die relativ jungen Gesuchstellenden ein attraktives Angebot darstellt. So zeigen unsere Interviews, dass das Seelsorgeangebot gerade junge Gesuchstellende bei der gewaltfreien Konfliktlösung unterstützen kann.

Tabelle 4: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Alter

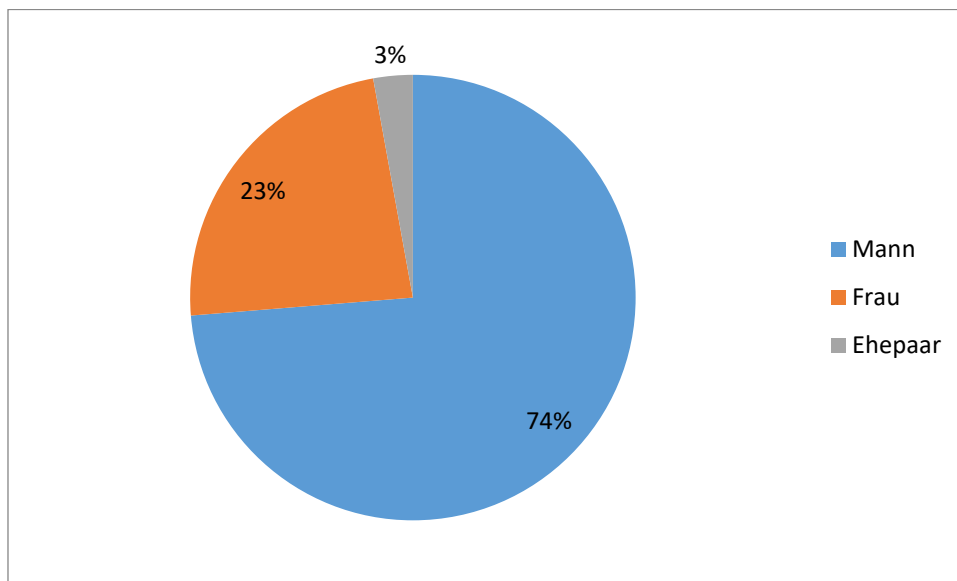
<i>Altersgruppe</i>	<i>Anzahl Fälle</i>	<i>%</i>
10-19	13	7.43
20-29	77	44.00
30-39	68	38.86
40-49	15	8.57
50-59	2	1.14
<i>Summe</i>	<i>175</i>	<i>100.00</i>

Grafik 2: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Alter



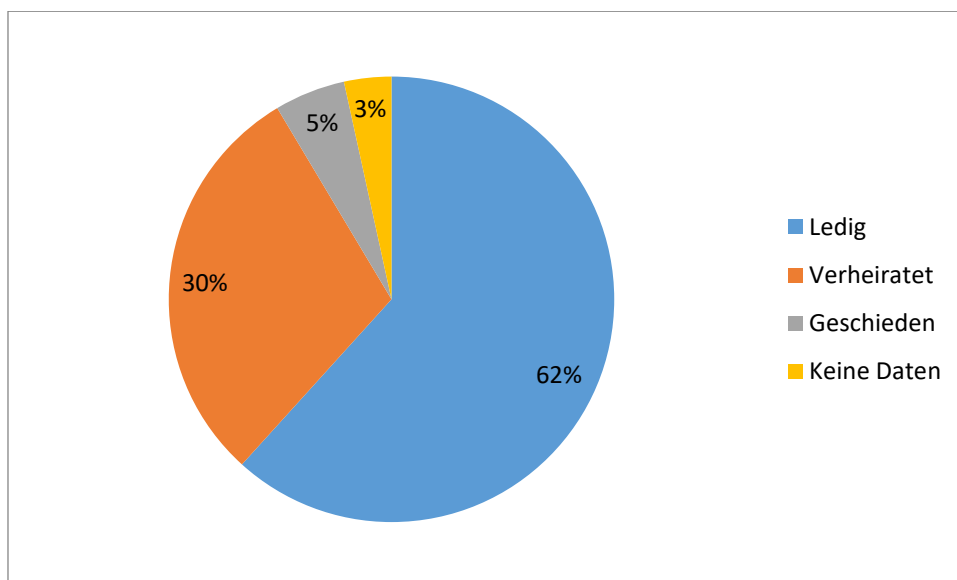
Was die Verteilung der Seelsorgegespräche nach Geschlecht betrifft, wurden 5 Gespräche (3%) mit Ehepaaren durchgeführt, 41 Gespräche (23%) mit Frauen und 129 Gespräche (74%) mit Männern. An dieser Stelle muss daran erinnert werden, dass sich die hier analysierte Seelsorgedokumentation auf drei männliche Seelsorgende bezieht. Aufgrund der grösseren Anzahl von männlichen Gesuchstellenden in den BAZ überrascht das Zahlenverhältnis nicht. Diese Zahlen zeigen deutlich eine grundsätzliche Nachfrage nach Seelsorgegesprächen von Frauen. Auch wenn es spezifische Anliegen gibt, mit denen sich Frauen lieber an eine weibliche Seelsorgende wenden würden (siehe 3.2.2), waren die muslimischen Seelsorgenden durchaus in der Lage, als Gesprächspartner für weibliche Gesuchstellende zu fungieren.

Grafik 3: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Geschlecht (Prozentsätze gerundet)



Was den Familienstatus anbelangt, waren deutlich über die Hälfte der Seelsorgeempfangenden ledig (108), gefolgt von verheirateten Personen (52). Neun der Seelsorgeempfangenden waren geschieden und in sechs Fällen war der Familienstatus nicht dokumentiert. Letzteres ist darauf zurückzuführen, dass die Seelsorgenden sich bei ihren Fragen sensibel und zurückhaltend verhielten.

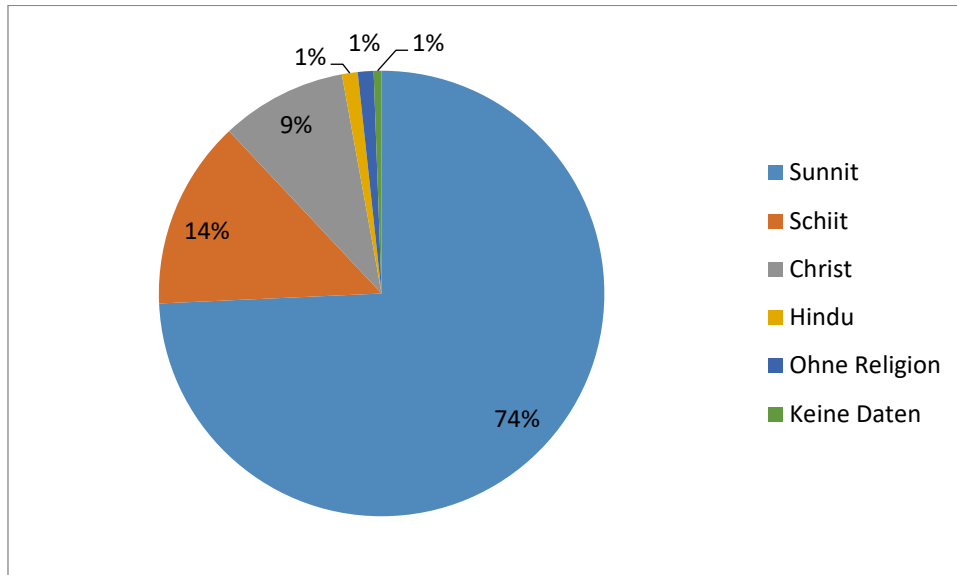
Grafik 4: Verteilung der Seelsorgegespräche nach deren Familienstatus (Prozentsätze gerundet)



Hinsichtlich der Religion bzw. der Glaubensrichtung/Denomination waren die meisten der Seelsorgeempfangenden sunnitisch (132), gefolgt von schiitisch (24), christlich (16) und hinduistisch (1). Bei einem Seelsorgeempfangenden war keine Religionszugehörigkeit dokumentiert. Einem weiteren Seelsorgeempfangenden war die Bezeichnung «ohne Religion» zugewiesen. Dies zeigt deutlich, dass weder die Religionszugehörigkeit des Seelsorgenden (Islam) noch dessen Glaubensrichtung (Sunnitentum) ein Hindernis dafür war, dass Gesuchstellende mit einer ande-

ren Religionszugehörigkeit (Christentum/Hinduismus) oder einer anderen Glaubensrichtung (Schiitentum) ihre Anliegen an ihn herantragen konnten.

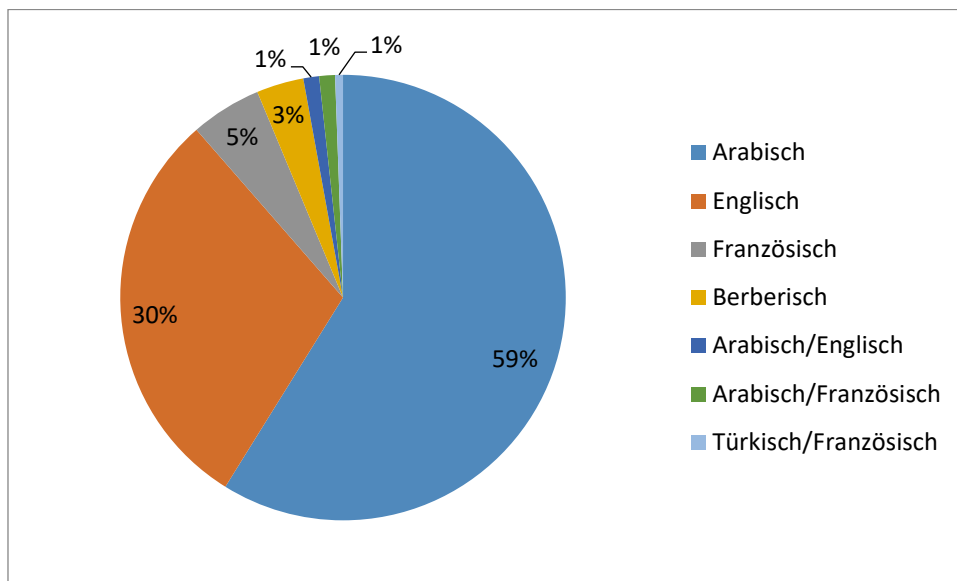
Grafik 5: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Religion bzw. Denomination (Prozentsätze gerundet)



Die Seelsorgegespräche wurden vorwiegend auf Arabisch (103) oder Englisch (52) durchgeführt. Nur in einzelnen Fällen wurde auf Französisch (9), Berberisch (6), Arabisch/Englisch (2), Arabisch/Französisch (2) oder Türkisch/Französisch (1) gesprochen. Dies zeigt deutlich, dass es von grossem Vorteil ist, wenn die Seelsorgenden eine häufig vorkommende Sprache der Gesuchstellenden sprechen. Diese Daten zeigen aber auch, dass neben Arabisch besonders die englische Sprache in den Seelsorgegesprächen zur Anwendung kommt. Nicht zuletzt zeigen die Daten auf, dass multilinguale Seelsorgende besser in der Lage sind, mit einem grossen Teil der Gesuchstellenden ohne Vermittlung eines Dolmetschers zu sprechen. Dies ist hinsichtlich der Vertraulichkeit der Seelsorgegespräche ein grosser Vorteil, wenn nicht gar eine Bedingung.



Grafik 6: Verteilung der Seelsorgegespräche nach Sprache (Prozentsätze gerundet)



Nach dieser skizzenhaften Analyse der soziodemografischen Verteilung der Seelsorgeempfangenden geht es im folgenden Abschnitt um deren Anliegen.

#### 4.3 Die Anliegen der Seelsorgeempfangenden

Die Themen der Seelsorgegespräche wurden von den Seelsorgenden zwar nach einer groben Vorlage erfasst, die aber ziemlich offen angelegt war. Der Zweck dieser offenen Form der Dokumentierung war es, die Interpretation und die Kodierung soweit wie möglich dem Evaluationsteam zu überlassen.

Die Gespräche waren selten auf ein einziges Anliegen oder Problem konzentriert, sondern vielmehr vielschichtig. Deshalb fielen auch die Einträge häufig komplex aus, wie die folgenden Beispiele zeigen. Ein Eintrag würde also, um ein paar Beispiele zu erwähnen, lauten: «Konflikt/Alkoholsucht/Psychische Belastung», «Konflikt/Sich nicht an Regeln halten/Psychische Belastung», «Sexueller Missbrauch/Gewalt in Gefängnis» etc. Bei der Analyse wurden die Anliegen der Seelsorgeempfangenden voneinander getrennt, gruppiert und subsummiert, wodurch 13 Kategorien entstanden (für eine Abbildung der in den Dokumentationen eingetragenen Kategorien und deren Kodierung durch das Evaluationsteam siehe die Tabelle 5).

Tabelle 5: Kodierung der Kategorien der Seelsorgegespräche

<i>Kodierung</i>	<i>In den Dokumentationen eingetragene Kategorien</i>
Aggression	Aggression, Selbstverletzung als Protest
Asylverfahren/Zukunftsängste	Asylverfahren, Negativer Asylentscheid, Zukunftsängste
Biografische Belastungen	Lebensgeschichte, Biographie/Fluchtgeschichte, negative Fluchterfahrungen
Diskriminierungs- und Rassismuserfahrung	Diskriminierungserfahrung, Diskriminierungs- und Rassismuserfahrung
Emotionale Belastungen	Traurigkeit, Einsamkeit, Enttäuschung, fühlt sich nicht in Sicherheit, politische Verfolgung
Familienprobleme	Familienprobleme Trennungsschmerz/Liebeskummer, Konflikt in der Familie, Eheprobleme, Konflikt mit Ehemann
Gewalterfahrung	Sexueller Missbrauch, Gewalt in Gefängnis, Gewalterfahrung
Konflikte/Streitigkeiten	Konflikte, Streit und Meinungsverschiedenheit, Streit
Körperliche/psychosomatische Beschwerden	Krankheit, diverse gesundheitliche Leiden, diverse gesundheitliche Beschwerden, psychische und körperliche Beschwerden, Schlafstörungen, Schlaflosigkeit/Alpträume
Psychische Beschwerden	Ängste, Angststörung in der Familie, Depression, Nervosität, Panikattacken, Panikstörung bei Kindern, Psychische Belastung, Traumata, Unbehagen, Unruhe, Zwanghafte Angst um Kind
Religiöse Praxis	Religiöse Rituale, Einhaltung religiöser Rituale, Begleitung, Kultgegenstände
Sucht	Alkoholsucht, Sucht
Diverses	Integration, Schwangerschaft, Verstoss gegen die Hausordnung, Verwaltung, Vermittlung

Wie der Tabelle 6 entnommen werden kann, waren die zwei grössten Kategorien der 336 herangetragenen Anliegen psychische Belastungen (ca. 25%) gefolgt von körperlichen/psychosomatischen Beschwerden (ca. 15%).

Dass die Kategorie «Religiöse Praxis» mit 22 Fällen eher eine durchschnittliche Grösse aufweist, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass gemäss den Seelsorgenden die Gesuchstellenden regelmässig religiöse Anliegen an sie herantragen. Beispielsweise würden sie nach einem Koran-Exemplar, einem Gebetsteppich oder einer Gebetskette fragen. Häufig würden sie ihnen auch rituelle Fragen, etwa in Bezug auf Gebote und Verbote im Islam, stellen. Da die Seelsorgenden aber lediglich jene Gespräche dokumentiert haben, die eine minimale Länge hatten und den Charakter eines vertraulichen Seelsorgegesprächs aufwiesen, sind diese kurzen Interaktionen nicht in die Dokumentation eingegangen. Des Weiteren haben die Seelsorgenden in ihren Gesprächen mit muslimischen Gesuchstellenden, die psychisch belastet waren, entsprechend deren Bedürfnis immer wieder aus Koran oder Hadith zitiert, um bei den Betreuten Hoffnung und Zuversicht zu erwecken. Auch bei hitzigen Konflikten, die gelegentlich sogar in Tötlichkeiten ausufern, haben sie immer wieder die auf «gutes Benehmen» ausgerichteten islamischen Normen und Deutungsmuster mobilisiert, wenn sie feststellten, dass die involvierten Gesuchstellenden

aufgrund ihrer Sozialisation damit vertraut sind. Zudem weisen existentielle persönliche Fragen, zwischenmenschliche Beziehungen, Leiderfahrungen und die Suche nach Hoffnung für religiös geprägte Menschen immer auch religiöse Dimensionen auf (Schmid, Schneuwly Purdie & Sheikhzadegan, 2017, 42). So gesehen stellt «Religion» eine Art Querschnittskategorie dar, die fast in sämtlichen Seelsorgegesprächen auf der einen oder anderen Weise vorkommt.

Tabelle 6: Verteilung der Seelsorgegespräche nach der Kategorie der Anliegen der Seelsorgeempfangenden

<i>Kategorien der Seelsorgegespräche</i>	<i>Anzahl Fälle</i>	<i>%</i>
Psychische Beschwerden	84	25.00
Körperliche/Psychosomatische Beschwerden	50	14.88
Asylverfahren/Zukunftsängste	40	11.90
Diverses	31	9.23
Konflikte/Streitigkeiten	28	8.33
Familienprobleme	22	6.55
Religiöse Praxis	22	6.55
Biografische Belastungen	15	4.46
Emotionale Belastungen	14	4.17
Diskriminierungs- und Rassismuserfahrung	10	2.98
Gewalterfahrung	8	2.38
Sucht	7	2.08
Aggression	5	1.49
<i>Summe</i>	336	100.00

#### 4.4 Fazit

Zusammengefasst geben diese Daten ein breites Bild über die muslimische Seelsorge wieder. Zunächst wird der hohe Bedarf sichtbar, da die Seelsorgenden neben Alltagsgesprächen und Gesprächen mit dem Zentrumspersonal pro Arbeitstag im Schnitt jeweils rund fünf strukturierte Seelsorgegespräche geführt haben. Die Seelsorgeempfangenden stammen mehrheitlich aus dem Maghreb, aus Afghanistan sowie aus dem Nahen Osten. Es handelt sich weitgehend um Personen unter 40 Jahre, die meist ledig sind. Mehrheitlich handelt es sich um Männer, wobei jedoch knapp ein Viertel der Gespräche mit Frauen geführt wurden. Hier müsste ein Abgleich mit den soziodemographischen Daten aller in diesem Zeitraum in den entsprechenden BAZ lebenden Personen vorgenommen werden, was im Rahmen dieser Evaluation nicht geleistet werden konnte. Die 2016/2017 durchgeführte Evaluation zeigte, dass Frauen das Seelsorgeangebot überproportional in Anspruch nahmen (Schmid, Schneuwly Purdie & Sheikhzadegan 2017, 37-38). Somit lässt sich vermuten, dass auch dieses Mal die Nachfrage nach Seelsorgegesprächen bei Frauen besonders hoch war.

Erwartungsgemäss wurde die überwiegende Mehrheit der Gespräche mit Musliminnen und Muslimen geführt, wobei sowohl Sunniten als auch Schiiten vertreten waren. In 11% der Gespräche gehörten die Seelsorgeempfangenden jedoch anderen Religionen oder keiner Religi-

on an. Dies bestätigt einen entsprechenden Befund der letzten Evaluation (Schmid, Schneuwly Purdie & Sheikhzadegan, 2017, 40). Es wird also auch dieses Mal wieder deutlich, dass die muslimische Seelsorge einerseits einem spezifischen Bedarf von Musliminnen und Muslimen entspricht, gleichzeitig aber dafür offen ist, Seelsorgegespräche auch mit andersreligiösen Personen und auch mit Personen ohne eine religiöse Überzeugung zu führen. Dass auch Nichtmusliminnen und Nichtmuslime das Angebot in Anspruch genommen haben, bestätigt die Qualität und die Vertrauenswürdigkeit muslimischer Seelsorge.

Bei den Sprachen, in denen die Gespräche geführt wurden, steht erwartungsgemäss das Arabische mit 59% an erster Stelle. Französisch und Berberisch nehmen kleinere Anteile ein und deuten wie ein Teil der auf Arabisch geführten Gespräche auf Personen aus dem Maghreb hin. Erstaunlich hoch war der Anteil der auf Englisch geführten Gespräche (30%). Daraus lässt sich ableiten, dass neben Arabisch auch Kenntnisse der Weltsprache Englisch wichtig für das Qualifikationsprofil muslimischer Seelsorgender sind.

Blickt man nochmals auf die in den Seelsorgegesprächen vorgebrachten Anliegen zurück, so zeigt sich hier ein sehr breites Spektrum, das von psychischen Beschwerden, über emotionale Belastungen, Konflikte bis hin zur Verarbeitung von Gewalterfahrungen reicht. Dies verdeutlicht nochmals, um welch anspruchsvolle Tätigkeit es sich bei der Seelsorge handelt. Die Seelsorgenden müssen über die Kompetenz verfügen, auf das jeweilige Anliegen einzugehen und nach Möglichkeit Ressourcen stärken oder mobilisieren, mit denen die Gesuchstellenden ihre Krisensituationen bewältigen können. Die hohe Inanspruchnahme des Angebots von Seiten von Musliminnen und Muslimen zeigt, dass ein hohes Interesse daran besteht, dabei auch auf religiöse Ressourcen und Deutungsmuster zurückzugreifen.

## 5. Ergebnisse und Empfehlungen

### 5.1 Ergebnisse

Abschliessend sollen die wichtigsten Ergebnisse aus der Evaluation in knapper Form zusammengefasst werden:

#### *a) Einführung und Entwicklung des Pilotprojekts*

Die drei muslimischen Asylseelsorgenden konnten sich sehr rasch in ihre neue Tätigkeit einarbeiten. Dabei kamen ihnen vor allem ihre Erfahrungen in anderen Bereichen der Seelsorge zugute (Gefängnisseelsorge bzw. Spitalseelsorge). Sie wurden von den Leitungen P&A in den jeweiligen Zentren eingeführt und kamen so auch in einen teils mehr, teils weniger strukturierten Kontakt mit den Betreuungs-, Pflege- und Sicherheitsdiensten der BAZ. So trugen einerseits die Offenheit und das hohe Interesse der BAZ an der Tätigkeit der muslimischen Seelsorgenden und andererseits die ausgeprägten Kompetenzen, die hohe Motivation und das ausserordentliche Engagement der drei Seelsorgenden dazu bei, dass diese einen festen Platz in den Zentren finden konnten. Damit erwiesen sich die intensive Kommunikation durch alle Beteiligte, die interreligiöse und interprofessionelle Zusammenarbeit sowie die Professionalität der Seelsorge als wesentliche Erfolgsfaktoren. Es ist auffällig, dass die Tätigkeit der Seelsorgenden von allen in den BAZ tätigen Personen, die von den Evaluierenden befragt wurden, begrüsst und als sehr positiv eingeschätzt wird. Es werden ihnen ausgeprägte kommunikative, kulturelle, religiöse und sprachliche Kompetenzen bescheinigt.

#### *b) Verlauf der Evaluation*

Es ist den Evaluierenden problemlos gelungen, Interviewpersonen zu gewinnen, wobei teilweise die Projektverantwortlichen des SEM oder die kirchlichen Verantwortlichen aus dem Comité mixte bei der Herstellung der Kontakte behilflich waren. Bei der Dokumentation von Seelsorgegesprächen zeigte sich, dass der im Rahmen von QuaMS tätige Seelsorgende damit bereits vertraut war und darin eingeübt, über seine eigene Tätigkeit zu reflektieren. Für die beiden anderen Seelsorgenden war es schwierig, angesichts der Zeitknappheit auch noch diese Aufgabe zu bewältigen, zumal sie neben den Seelsorgegesprächen auch noch die demografischen Daten der Seelsorgeempfangenden zu erfassen hatten. Somit verstärkte die Evaluation den ohnehin bereits aufgrund der Befristung des Pilotprojekts bestehenden Erwartungsdruck auf die Seelsorgenden. Dies bedeutet zugleich, dass sich die Evaluation in gewisser Weise auf das Evaluandum ausgewirkt hat.

Im Verlauf der Evaluation liessen sich keine diskontinuierlichen Entwicklungen feststellen. Hingegen zeigte sich, dass verschiedene Interaktionen im interprofessionellen und interreligiösen Bereich intensiviert werden konnten. Dies ist Ausdruck eines Etablierungsprozesses muslimischer Seelsorge, die innerhalb kurzer Zeit zu einem integralen Bestandteil des Angebots der BAZ geworden ist.

### *c) Tätigkeit und Wirkung der muslimischen Seelsorge*

In erster Linie widmen sich die Seelsorgenden der individuellen Begleitung von Gesuchstellenden. Sie führen Gespräche mit diesen in unterschiedlichen Sprachen, vor allem auf Arabisch, Englisch und Französisch. Dabei helfen sie den Gesuchstellenden, schwierige Situationen zu bewältigen und Zuversicht zu schöpfen. Sie tragen durch ihre Präsenz auch symbolisch zu deren Integration in den BAZ bei und helfen, dass auch die Gesuchstellenden dort ihren Platz finden. Dies kommt im Zuspruch eines Asylseelsorgenden gegenüber Gesuchstellenden zum Ausdruck: «Vous avez votre place ici» (siehe 3.2.1). Dort wo gewünscht greifen die Seelsorgenden auf islamische Sinndeutungen und Riten zurück und helfen somit, spirituelle und religiöse Ressourcen zu mobilisieren. Sie sind aber gleichermassen offen dafür, Gespräche mit Personen zu führen, die einer anderen oder keiner Religion angehören, und ihr Gesprächsangebot wird auch von solchen Personen in Anspruch genommen. Auf Seiten der Gesuchstellenden geniessen die muslimischen Seelsorgenden hohes Ansehen und Autorität. Aufgrund ihrer Herkunft und kulturellen Nähe fungieren die Seelsorgenden als Vorbild und bieten Identifikationsmöglichkeiten. In vielen Fällen findet ein interprofessioneller Austausch etwa mit den Pflegediensten statt, durch welchen die Seelsorgenden auf den Gesprächsbedarf von Personen aufmerksam werden. Darüber hinaus stehen sie auch dem Personal in den BAZ insgesamt für Rückfragen, Beratungen und Gespräche zur Verfügung. Sie können auch gegenüber den Gesuchstellenden zu einer veränderten Wahrnehmung etwa der Sicherheitsdienste beitragen und so insgesamt ein konstruktives Miteinander in den BAZ fördern.

Neben der individuellen Begleitung partizipieren Seelsorgende auch am Leben im BAZ, indem sie Alltagsgespräche führen und sich teilweise auch an Sport- und Freizeitaktivitäten beteiligen. Sie ermöglichen einen Brückenschlag zwischen der Herkunftskultur der Gesuchstellenden und der Schweiz und verhelfen diesen dazu, Vorurteile und einseitige Wahrnehmungen abzubauen. Es gelingt den muslimischen Seelsorgenden, Beziehungen aufzubauen und so zur Konfliktdeeskalation in den BAZ beizutragen. Sie intervenieren auch bei Konflikten zwischen Gesuchstellenden, indem sie diese an die Prinzipien des Zusammenlebens erinnern und so eine friedensstiftende Funktion wahrnehmen. Vom Zentrumspersonal wird besonders geschätzt, dass die Seelsorgenden eine Art externe Personen sind, die von aussen kommen und von daher eine vermittelnde Rolle in Konflikten einnehmen können. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag dazu, das BAZ trotz aller Einschränkungen so gut wie möglich als sicheres Zuhause zu gestalten.

Somit nimmt die muslimische Seelsorge unterschiedliche Funktionen wahr: Sie versteht sich als Begleitung und Unterstützung der Gesuchstellenden, wird aber auch als ergänzende oder alternative Ressource zu anderen Diensten bei der Bewältigung und dem Verständnis von Situationen gesehen, mit einem eigenen Ansatz, eigenen Kompetenzen und eigener Verfügbarkeit. Auf diese Weise leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Deeskalation von Konflikten.

#### *d) Rollen der Seelsorgenden und Profil der muslimischen Asylseelsorge*

Eine Spannung besteht darin, dass Seelsorgende normalerweise vor allem in einer Begleitungsrolle agieren, sie aber im Falle dieses Pilotprojekts vom SEM wie auch von Gesuchstellenden zusätzlich in einer Autoritätsrolle gesehen werden. Trotz dieser Spannung gelingt den Seelsorgenden in der Praxis sehr gut, situations- und adressatengerecht zu intervenieren. Teilweise werden die Seelsorgenden in der Rolle eines «grossen Bruders» oder «Vaters» wahrgenommen, denen ein hohes Mass an Respekt gilt. Oft werden sie in den BAZ nicht als «Seelsorgende», sondern als «Imame» adressiert, nicht zuletzt, weil dies die für die Gesuchstellenden verständlichere Begrifflichkeit darstellt. Da aber Imame im Kontext der Schweiz ihre Rolle verstärkt in einem dialogischen Sinn wahrnehmen, relativieren sich auch die Gegensätze zwischen den beiden Berufsbildern ein Stück weit. Im Bedarfsfall können die muslimischen Seelsorgenden auch abgrenzenden Positionen ein stärker inklusives Islamverständnis entgegenhalten und so wiederum zur Konfliktdeeskalation beitragen.

Es wurde auch deutlich, dass die Asylseelsorge verglichen mit anderen Feldern muslimischer Seelsorge in der Schweiz ein besonderes Profil aufweist. Dies hängt auch mit der vielfältigen Zusammensetzung der Gesuchstellenden und deren Lebenssituation zusammen. Während sich ein streng personenzentrierter Beratungsansatz etwa für muslimische Spitalseelsorge mit in der Schweiz sozialisierten Seelsorgeempfangenden als sinnvoll erweist, bestehen in der Asylseelsorge auch noch ganz andere Bedürfnisse. So hat die Evaluation verdeutlicht, dass in manchen Situationen stärker normative Interventionen durch die Seelsorgenden gefragt sind und diese öfters als in anderen Feldern der Seelsorge eine explizit religiöse oder rituelle Funktion wahrnehmen.

Schliesslich zeigt sich auch, dass muslimische Asylseelsorge in sich vielfältig ist, was ihre Interventionsformen, aber auch die Stile der verschiedenen Seelsorgenden betrifft. Während etwa ein Seelsorgender besonders intensiv die Alltagsseelsorge mit viel kurzem Austausch und unterschiedlichen Interaktionen praktizierte, legte ein anderer Seelsorgender den Schwerpunkt ganz auf vertiefte bilaterale Gespräche. Daneben gab es verschiedenen Mischformen zwischen diesen beiden Akzentuierungen. Allen beteiligten Seelsorgenden ist es auf ihre je eigene Weise gelungen, eine in den jeweiligen BAZ anerkannte und geschätzte Wirkung zu erzielen. Daran wird deutlich, dass muslimische Seelsorge zwar auf intensive Qualitätssicherung angewiesen ist, sie aber nicht zu eng festgeschrieben werden und genügend Raum für die spezifischen Stärken und Kompetenzen der einzelnen Seelsorgenden bestehen sollte.

#### *e) Vergleich der Sprachregionen und Bedarf*

Vergleicht man die beiden untersuchten Sprachregionen miteinander, so zeigen sich zunächst verschiedene Gemeinsamkeiten: Diese betreffen vor allem die Arbeitsweise und die Interaktionen der Seelsorgenden sowie die hohe Wertschätzung der muslimischen Seelsorge durch die verschiedenen Stakeholder. Ein Unterschied besteht darin, dass der in der Deutschschweiz tätige Seelsorgende an den Supervisions- und Weiterbildungsangeboten von QuaMS partizipiert.

Aufgrund der Qualifikation, die er dort erworben hat, kann er bestimmte Herausforderungen in der Dokumentation und Reflexion seines professionellen Handelns besser bewältigen als die anderen Seelsorgenden. Gerade die von QuaMS angebotene Supervision und der kollegiale Austausch scheinen geeignete Instrumente der Reflexion und Selbsthygiene zu sein, um die Seelsorgenden zu befähigen, ihre Tätigkeit nicht nur im Sinne einer kurzfristigen Intervention, sondern längerfristig wahrzunehmen. Partiiell erfüllt die Teilnahme eines Seelsorgenden in der Westschweiz an Supervisionen der christlichen Seelsorgenden diese Funktion, wobei auch darüber hinaus ein Reflexionsbedarf im Hinblick auf spezifisch islambezogene Fragen besteht.

Insgesamt zeigt sich in allen im Rahmen der Evaluation untersuchten BAZ ein sehr hoher Bedarf an muslimischer Seelsorge. Einerseits sind es Gesuchstellende, die das Angebot schätzen und gerne in Anspruch nehmen. Andererseits sind es die Leitungen der BAZ sowie das Personal, die innerhalb kurzer Zeit den Nutzen der muslimischen Seelsorge erkannt haben und in den muslimischen Seelsorgenden wichtige Gesprächspartner und Akteure für das Zusammenleben in den BAZ sehen. Die bereits zustande gekommene interprofessionelle Zusammenarbeit und der Wunsch von Seiten der Leitungen und des Personals, diese weiter zu vertiefen, belegen, dass die muslimische Seelsorge nicht mehr aus den BAZ wegzudenken ist.

## **5.2 Empfehlungen der Evaluierenden unter Berücksichtigung von Vorschlägen der Befragten**

Die folgenden Empfehlungen beziehen sich auf das Pilotprojekt, das Profil von Seelsorge in den BAZ, die konkrete Arbeitssituation der Seelsorgenden sowie auf organisatorische Fragen, welche für eine mögliche Weiterführung des Projekts relevant sind. Die Empfehlungen basieren auf den Einschätzungen der Evaluierenden, welche sich aus der Analyse und Auswertung der Interviews sowie aus einer Gesamtsicht auf das Pilotprojekt ergeben. Sie greifen aber auch Vorschläge auf, welche von den interviewten Personen gemacht wurden. Insgesamt erweisen sich die folgenden zwölf Aspekte als zentral:

1. *Kontinuität und Weiterführung des Projekts:* Nachdem innerhalb von wenigen Monaten der Einsatz der muslimischen Asylseelsorgenden starke Wirkung gezeigt und von unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren in den BAZ einhellig eine sehr hohe Wertschätzung erfahren hat, sollte das Pilotprojekt verstetigt und in eine dauerhafte Struktur übergeführt werden. Dabei ist es wichtig, die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit muslimischer Seelsorge gegenüber dem SEM zu stärken. Die seit dem Pilotprojekt 2016/2017 in Zürich sowie die im laufenden Pilotprojekt gesammelten Erfahrungen, etablierten Interaktionen und aufgebauten Kompetenzen bilden eine solide Basis für eine feste Etablierung muslimischer Asylseelsorge in den BAZ. Nachdem das Pilotprojekt 2016/2017 trotz erfolgreicher Evaluation aus finanziellen Gründen nicht weitergeführt werden konnte, würde ein erneuter Abbruch bei den beteiligten Akteurinnen und Akteuren ein hohes Mass an Frustration nach sich ziehen und auch gegenüber der Öffentlichkeit kaum vermittelbar sein. Zudem sollte das SEM – ent-



sprechend seinem Auftrag infolge des Berichts des Bundesrats in Erfüllung des Postulats Ingold (Bundesrat, 2021) – zeitnah klären, wie die Rahmenbedingungen und die notwendige Finanzierung für eine flächendeckende Einführung von Seelsorge durch grössere nicht öffentlich-rechtlich anerkannte Religionsgemeinschaften in den Bundesasylzentren sichergestellt werden kann.

2. *Zeitbudget und Stellenumfang der Seelsorgenden:* Um den vielfältigen Anforderungen an ihre Tätigkeit gerecht werden zu können, sollten die Asylseelsorgenden über ein höheres Zeitbudget pro BAZ verfügen. Die Präsenz an einem oder eineinhalb Wochentagen reicht nicht aus, um dem Gesprächsbedarf der Gesuchstellenden gerecht zu werden und eine kontinuierliche Deeskalationsarbeit zu betreiben. Es sollte vermieden werden, dass sich die Seelsorgenden angesichts von menschlichen Notsituationen auf Seiten der Gesuchstellenden moralisch gezwungen sehen, unbezahlte Überstunden zu leisten. Eine intensivierte interprofessionelle Netzwerkarbeit kann auch dazu beitragen, einen hohen Gesprächsbedarf von Seiten der Gesuchstellenden als Team aufzufangen. Schliesslich sollte anhand des bestehenden Angebots von QuaMS im Kanton Zürich die Möglichkeit eines professionellen Notfalltelefons geprüft werden, welches dem Personal in den BAZ eine Unterstützung durch die Seelsorgenden über ihre Präsenztage hinaus ermöglichen würde.
3. *Qualifikation und Weiterbildung:* Im Hinblick auf die Stärkung der Professionalität sowie die grossen Herausforderungen bei der Tätigkeit der Asylseelsorgenden ist es wünschenswert, die Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten für diese zu verstärken. Gewünscht werden hier neben spezifischen Themen der muslimischen Seelsorge vertiefte Einführungen ins Schweizerische Asylsystem sowie Weiterbildungen zu Fragen wie Gewaltprävention, Umgang mit Gewalterfahrungen und Traumata, genderspezifischer Seelsorge, Gesprächsführung und Seelsorge in geschlossenen Institutionen. Während ein Teil der Weiterbildungen auf interreligiöser Ebene stattfinden kann, erweisen sich aber auch spezifische Weiterbildungen für muslimische Seelsorgende als unverzichtbar. Auch die verschiedenen Einweisungen im Rahmen der Einführung neuer Asylseelsorgender sollten noch stärker ausgebaut und standardisiert werden. Bei der Rekrutierung zukünftiger muslimischer Seelsorgender sollte weiterhin berücksichtigt werden, dass die Ausbildungsstrukturen im Hinblick auf islamische Theologie und Seelsorge in der Schweiz nicht denen der Kirchen entsprechen. Daher sollte ein Zugang zur Tätigkeit in der muslimischen Seelsorge für Personen mit sozialarbeiterischer Grundausbildung und theologischer Weiterbildung sowie für Quereinsteigende möglich sein.
4. *Diversität der Seelsorgenden und der Seelsorgeempfangenden:* Die Diversitätskompetenz der Seelsorge sollte durch Supervision und Weiterbildung gestärkt werden, etwa auch im Hinblick auf unterschiedliche Ausprägungen von Spiritualität und Religiosität. Es wird empfohlen, dass es auf der Ebene aller Seelsorgenden (christlich und muslimisch), die in einem bestimmten BAZ tätig sind, mindestens eine Frau gibt. Weibliche Gesuchstellende wünschen sich oftmals eine Seelsorgerin als Gesprächspartnerin, wenn es etwa um Missbrauchserfahrungen oder genderspezifische Fragen geht. Zudem sollte auch auf ein breites Spektrum an Sprachkompetenzen unter den Asylseelsorgenden geachtet werden. Neben der arabischen

Sprache kommt hier auch dem Englischen, dem Französischen und dem Türkischen sowie dem bislang kaum berücksichtigten Persischen eine wichtige Bedeutung zu. Darüber hinaus wurde im Rahmen des personenzentrierten Ansatzes auch eine Diversität im Stil, wie verschiedene Seelsorgende ihre Tätigkeit ausüben, sichtbar. Diese Diversität sollte von allen Beteiligten als Ressource angesehen werden, um von da ausgehend die Asylseelsorge auch konzeptionell weiterzuentwickeln.

5. *Interreligiöse Zusammenarbeit:* Angesichts der Diversität der Gesuchstellenden und der gemeinsamen Aufgaben spielt die interreligiöse Zusammenarbeit zwischen christlichen und muslimischen Seelsorgenden eine wichtige Rolle. Es wird empfohlen, den teils informellen Austausch auf der Ebene der BAZ zu institutionalisieren und gemeinsam die Seelsorge zu interreligiösen Teams weiterzuentwickeln. Je nach Situation können auch interreligiöse Gruppensupervisionen sinnvoll sein, was jedoch eine Mitwirkung der muslimischen Seite am konzeptionellen Rahmen der Supervisionen erfordert. Die interreligiöse Zusammenarbeit setzt zudem voraus, dass die institutionelle Verankerung der muslimischen Seelsorge geklärt und ihre Qualitätssicherung intensiviert wird und sie auf diese Weise ihren fachlichen wie professionellen Rückhalt stärken kann.
6. *Partizipation an Besprechungen und Interaktionen mit dem Zentrumspersonal:* Auf der Basis einer zwischenzeitlich geleisteten Aufbau- und Profilierungsarbeit im Bereich der muslimischen Seelsorge (siehe Kapitel 1.1) ist die Integration der Seelsorgenden in den BAZ besser und reibungsloser gelungen als im Pilotprojekt 2016/2017. Es fehlt den Seelsorgenden jedoch vielfach an Zeit, um an gemeinsamen Sitzungen teilzunehmen und den Austausch mit dem Pflegeteam und weiteren Diensten der BAZ kontinuierlich zu pflegen. Sie werden auch nicht immer von den Zentrumsverantwortlichen proaktiv darin einbezogen. Daher empfiehlt es sich, den Seelsorgenden hierfür zunächst ein ausreichendes Zeitbudget zur Verfügung zu stellen und sie standardmässig bei den interprofessionellen Austauschrunden partizipieren zu lassen. Die Verstärkung des interprofessionellen Austauschs kann die Wirksamkeit der Asylseelsorge weiter erhöhen und stellt einen wichtigen Schritt für die dauerhafte Institutionalisierung muslimischer Asylseelsorge dar.
7. *Seelsorge und Sicherheit:* Indem die Seelsorge zum Abbau von Spannungen auf Seiten der Gesuchstellenden beiträgt, ihnen Hoffnungsperspektiven vermittelt und auch im Hinblick auf Interaktionen in den BAZ etwa mit dem Sicherheitspersonal deeskalierend wirkt, leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung eines sicheren Zusammenlebens innerhalb und ausserhalb der BAZ. Die Tätigkeit und Wirksamkeit der muslimischen Seelsorge sollten jedoch in ihrer Breite wahrgenommen und nicht einseitig auf Fragen der Sicherheit und der Prävention verengt werden. Es sollte gemeinsam in interprofessionellen Workshops über die Zusammenarbeit, aber auch die Abgrenzung zwischen verschiedenen Funktionen und Diensten innerhalb der BAZ konzeptionell reflektiert werden. Zudem ist zu vermeiden, dass die muslimische Seelsorge zu sehr in einer Sonderrolle wahrgenommen wird, die dem gängigen Selbstverständnis von Seelsorge allgemein nicht entspricht.
8. *Räumliche Situation für die Seelsorgenden in den BAZ:* In allen BAZ sollte ein Raum zur Verfügung stehen, in dem vertraulich und ungestört Seelsorgegespräche durchgeführt werden

können. Zudem sollten die Seelsorgenden Zugang zum öffentlichen Raum der BAZ (Aufenthaltsräume, Hof usw.) haben und dort präsent sein können, um auf diese Weise den Kontakt zu Gesuchstellenden aufbauen zu können und für niederschwellige Gespräche zur Verfügung zu stehen. Da der öffentliche Raum auch Ort von Konflikten ist (z.B. Ausgabe von Essen, Bettwäsche, Taschengeld), erweist sich dort auch die konfliktmindernde Präsenz der Seelsorgenden als hilfreich. Es sollte geprüft werden, ob ein Pikettdienst helfen kann, die Auffindbarkeit der Seelsorgenden in den BAZ in dringlichen Fällen zu erleichtern.

9. *Kommunikation des Seelsorgeangebots in den BAZ:* Es wird empfohlen, dass die BAZ das Seelsorgeangebot und die Präsenzzeiten der Seelsorgenden noch intensiver gegenüber dem Personal und den Gesuchstellenden kommunizieren. Dabei kann an die Praxis in verschiedenen BAZ angeknüpft werden, die Seelsorgenden bei turnusmässigen Präsentationen für neue Gesuchstellende und auf Aushängen vorzustellen. Unter den Seelsorgenden sollte gemeinsam mit QuaMS sowie den Verantwortlichen der BAZ ein Austausch darüber gesucht werden, mit welcher Terminologie das Angebot in unterschiedlichen Sprachen kommuniziert werden kann, damit dessen Charakter für die Gesuchstellenden möglichst klar verständlich ist.
10. *Rolle von QuaMS:* Die Anbindung der Seelsorgenden in der Deutschschweiz an QuaMS als Fachstelle für muslimische Seelsorge bedeutet einen deutlichen Mehrwert, da dort Weiterbildungen, theologische Intervisionen und Supervisionen angeboten werden, welche für die Seelsorgenden angesichts stark belastender Situationen unverzichtbar sind. Zudem hat sich QuaMS bereits im Kanton Zürich und als Partner im Pilotprojekt des SEM bewährt und gewährleistet auch die für Seelsorge notwendige Rückbindung an eine Religionsgemeinschaft. Vor diesem Hintergrund sollte die Rolle von QuaMS in der Asylseelsorge gestärkt werden. QuaMS sollte als Anstellungsträger für die Seelsorgenden fungieren, mit Aufgaben der Qualitätssicherung und Dokumentation der muslimischen Asylseelsorge in der Deutschschweiz betraut werden und als kontinuierlicher fachlicher Ansprechpartner für das SEM fungieren. Es sollte geprüft werden, ob QuaMS diese Funktion über die Deutschschweiz hinaus auch für das Tessin übernehmen kann.
11. *Institutionelle Klärung in der Romandie:* Es wird empfohlen, in der Romandie mit staatlicher Unterstützung eine analoge Struktur zu QuaMS aufzubauen, die sich der Qualitätssicherung muslimischer Seelsorge unter den spezifischen Rahmenbedingungen der Westschweizer Kantone widmet und auch institutionell dort verortet ist. QuaMS kann sich hierbei beratend einbringen, um einen Erfahrungstransfer zu ermöglichen. Für die Westschweiz empfiehlt sich aber auch eine Zusammenarbeit mit dem nationalen Dachverband FIDS, der die Einbeziehung der kantonalen Dachverbände sicherstellen kann. Auch wenn die bisherige Pilotphase aufgrund eines hohen Einsatzes der Seelsorgenden sehr gut bewältigt werden konnte, reicht es längerfristig nicht aus, die Tätigkeit der Seelsorgenden auf die Dienstzeit in den BAZ begrenzt zu sehen. Sie müssen Anspruch auf Supervision und Weiterbildung haben. Zudem schafft die Anstellung durch das SEM eine Asymmetrie gegenüber den christlichen Seelsorgenden und schwächt die Unabhängigkeit der muslimischen Seelsorge. Daher wird empfohlen, dass die muslimischen Seelsorgenden durch diese neu zu schaffende Fachstelle angestellt werden.

12. *Weiterentwicklung des Comité mixte:* Nachdem das Comité mixte mit einer jüdischen Vertretung bereits einen interreligiösen Charakter aufweist, sollte es zeitnah um eine muslimische Vertretung erweitert werden. Diese Position sollte in Absprache mit FIDS und QuaMS besetzt werden. Solange organisatorische Fragen der Zusammenarbeit mit den muslimischen Gemeinschaften noch nicht geklärt sind, sollte eine Vertretung ad interim in Betracht gezogen werden. Sodann sollte das Comité mixte sein Konzept für das Profil der Seelsorge in den BAZ unter Einbeziehung der Ergebnisse der beiden Pilotprojekte weiterentwickeln und es explizit auch um eine muslimische Perspektive erweitern. Schliesslich ist es wünschenswert, dass sich SEM und Comité mixte gemeinsam mit konzeptionellen Fragen der Weiterentwicklung der Asylseelsorge in einem zunehmend interreligiösen Rahmen auseinandersetzen.

## Literaturverzeichnis

- Abu Raiya, H., Ayten, A., Agbaria, Q. & Tekke, M. (2018). Relationships between Religious Struggles and Well-Being among a Multinational Muslim Sample. A Comparative Analysis. *Social Work*, 63 (4), 347–356.
- Abu-Ras, W., & Laird, L. (2011). How Muslim and Non-Muslim Chaplains Serve Muslim Patients? Does the Interfaith Chaplaincy Model have Room for Muslims' Experiences? *Journal of Religion and Health*, 50 (1), 46–61.
- Acquaye, H. E., Sivo, S. A. & Jones, D. (2018). Religious Commitment's Moderating Effect on Refugee Trauma and Growth. *Counseling and Values*, 63 (1), 57–75.
- Ağilkaya-Şahin, Z. (2020). Hoffnung und Hoffnungslosigkeit als Konzept der muslimischen Seelsorge. In T. Badawia, G. Erdem & M. Abdallah (eds.), *Grundlagen muslimischer Seelsorge. Die muslimische Seele begreifen und versorgen* (pp. 253-277). Wiesbaden: Springer VS.
- Albers, T., Ariccio, S., Weiss, L. A., Dessi, F., & Bonaiuto, M. (2021). The Role of Place Attachment in Promoting Refugees' Well-Being and Resettlement: A Literature Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (21), 11021.
- Annisson, J. E. (2000). Towards a clearer understanding of the meaning of «home». *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 25 (4), 251-262, DOI:10.1080 & 13668250020019566-1
- Appleby, R. S. (2000). *The Ambivalence of the Sacred. Religion, Violence, and Reconciliation*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Archambault, J. (2012). 'It can be good there too': Home and continuity in refugee children's narratives of settlement. *Children's Geographies*, 10 (1), 35–48.
- Aydinli, F. (2020). Leid und Geduld – ein muslimisch seelsorgerlicher Weg zur Bewältigung. In T. Badawia, G. Erdem & M. Abdallah (eds.), *Grundlagen muslimischer Seelsorge. Die muslimische Seele begreifen und versorgen* (pp. 173-186). Wiesbaden: Springer VS.
- Badawia, T. & Hibaoui, A. (2020). Seelsorge im Islam – am Beispiel der Spitalseelsorge. In R. Pahud de Mortanges, H. Schmid & I. Becci (eds.), *Spitalseelsorge in einer vielfältigen Schweiz* (pp. 57-74). Zürich: 2018.
- Baumann, M. (2018). Zivilgesellschaftlicher Akteure für Integration? Zur Rolle von Religion und religiösen Gemeinschaften bei Flucht, Zuwanderung und gesellschaftlicher Integration. In C. Ströbele et al. (eds.), *Migration, Flucht, Vertreibung. Orte islamischer und christlicher Theologie* (pp. 39-56). Regensburg: Pustet Verlag.
- Börjesson, U. & Söderqvist Forkby, Å. (2020). The concept of home – unaccompanied youths voices and experiences. *European Journal of Social Work*, 23 (3), 475-485. DOI: 10.1080 & 13691457.2019.1709159
- Bundesrat (2021). Professionalisierungsanreize für religiöse Betreuungspersonen. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 16.3314 Ingold vom 27. April 2016.
- Das, M. (2017). Spiritually informed social work within conflict-induced displacement. In B. R. Crisp (ed.), *The Routledge Handbook of Religion, Spirituality and Social Work* (309-319). Abingdon: Routledge.
- Döring, N. & J. Bortz (2016). Evaluationsforschung. In dies. (Hrsg.), *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (pp. 975-1036) (5. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Dudley, S. (2011). Feeling at Home: Producing and Consuming Things in Karenni Refugee Camps on The Thai-Burma Border. *Popul. Space Place* 17, 742–755.
- Dziri, A. (2018). «An Meine gläubigen Diener: Meine Erde ist weit» (Sure 29:56). Figurationen von Raum, Zeit und Flucht in der religiösen Ideengeschichte des Islams als theologische Herausforderung für die Gegenwart. In J. Könnemann & M.-T. Wacker (eds.), *Religion und Migration* (pp. 137-156). Münster: Aschendorff-Verlag.

- Dziri, A., Lang, A. & Schmid, H. (2022). *Muslimische Seelsorge: Etappen und Perspektiven* (SZIG-Papers 12). Freiburg: Schweizerisches Zentrum für Islam und Gesellschaft.
- Eltaiba, N. (2014). Counseling with Muslim Refugees: Building Rapport. *Journal of Social Work Practice*, 28 (4), 397-403. DOI: 10.1080 & 02650533.2013.875523
- Erdem, G. (2020): Seelsorge für Muslime? Fragestellungen, Ressourcen und Konzepte – eine muslimische Perspektive. In T. Badawia, G. Erdem & M. Abdallah (eds.), *Grundlagen muslimischer Seelsorge. Die muslimische Seele begreifen und versorgen* (pp. 13-35). Wiesbaden: Springer VS.
- Flick, U. (2006). Interviews in der qualitativen Evaluationsforschung. In U. Flick (ed.), *Qualitative Methoden in der Evaluationsforschung* (pp. 214-232). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Gilliat-Ray, S., Ali, M., & Pattison, S. (2013). *Understanding Muslim Chaplaincy*. Farnham: Ashgate.
- Grupp, F. et al. (2019). 'Only God can promise healing.': help-seeking intentions and lay beliefs about cures for post-traumatic stress disorder among Sub-Saharan African asylum seekers in Germany. *European Journal of Psychotraumatology*, 10.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. London: Sage Publications.
- Hauschildt, E. (1996). *Alltagsseelsorge. Eine soziolinguistische Untersuchung des pastoralen Geburtstagsbesuchs*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hodes, M., Vasquez, M.M., Anagnostopoulos, D., Triantafyllou, K., Abdelhady, D., Weisse, K., Koposov, R., Cuhadaroglu, F., Hebebrand, J. & Skokauskas, N. (2018). Refugees in Europe. National Overviews from Key Countries with a Special Focus on Child and Adolescent Mental Health. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 27 (4), 389-399.
- Hodge, D. R., Zidan, T., Husain, A. (2016). Depression among Muslims in the United States. Examining the Role of Discrimination and Spirituality as Risk and Protective Factor. *Social Work*, 61 (1), 45-52.
- Hollenbach, D. (2014). Religion and Forced Migration. In E. Fiddian-Qasmiyeh et al. (eds.), *The Oxford Handbook of Refugee and Forced Migration Studies* (pp. 447-457). Oxford: Oxford University Press.
- Hummon, D. (1992). Community Attachment: Local Sentiment and Sense of Place. In Irwin Altman and Setha Low (eds.), *Place Attachment* (pp. 253-278). New York: Plenum.
- Isgandarova, N. (2011). The concept of effective Islamic spiritual care. *The Journal of Rotterdam Islamic and social sciences*, 2 (1), 57-73.
- Kardorff, E. v. (2005). Qualitative Evaluationsforschung. In U. Flick et al. (2005), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (pp. 238-250). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kienzler, H., Spence, C. & Wenzel, T. (2019). A Culture-Sensitive and Person-Centred Approach: Understanding and Evaluating Cultural Factors, Social Background and History When Working with Refugees. In T. Wenzel & B. Droždek (eds.), *An Uncertain Safety. Integrative Health Care for the 21st Century Refugees* (pp. 101-116). Cham: Springer.
- Kuckartz, U., Dresing, Th., Rädiker, S. & Stefer, C. (2007). *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuratle, D. & Morgenthaler, C. (2015). *Männerseelsorge: Impulse für eine gendersensible Beratungspraxis*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Lang, A., Schmid, H. & Sheikhzadegan, A. (2019). Von der interkulturellen Kommunikation zur transkulturellen Praxis: Fallgestützte Analysen der muslimischen Asyl- und Spitalseelsorge. *Spiritual Care. Zeitschrift für Spiritualität in den Gesundheitsberufen*, 8 (4), 367-376.
- Lassen, E. M. (2019). Religion at asylum centres – from a human rights perspective. In M. J. Petersen & S. Jensen (Eds.), *Faith in the system? Religion in the (Danish) asylum system* (pp. 53-62). Aalborg: Aalborg University Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

- Meuser, M. & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (eds.), *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung* (pp. 71-93). Opladen: Leske und Budrich.
- Muslimische Seelsorge Zürich (2021): Qualitätssicherung. <https://islam-seelsorge.ch/qualitaetsicherung/>
- Nagel, A.-K. & Rückamp, V. (2019). Religiöse Diversität und Praxis in Flüchtlingsunterkünften. *Zeitschrift für Religion, Gesellschaft und Politik*, 7-27.
- Nentwig-Gesemann, I. (2006). Dokumentarische Evaluationsforschung. In U. Flick (ed.), *Qualitative Evaluationsforschung – Konzepte, Methoden, Umsetzungen* (pp. 159-182). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Nicolais, C., J. M. Perry, C. Modesti, A. Talamo, & G. Nicolais (2021). At Home: Place Attachment and Identity in an Italian Refugee Sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (16), 8273.
- Olwig, K. F. (1998). Epilogue: Contested homes: home-making and the making of anthropology. In N. Rapport & A. Dawson (eds.), *Migrants of identity* (pp. 225-236). Oxford: Berg.
- Omerika, A. (2018). Migration und Flucht als existenzielle Erfahrungen im Kontext des Islams. In C. Ströbele et al. (eds.), *Migration, Flucht, Vertreibung. Orte islamischer und christlicher Theologie* (pp. 77-94). Regensburg: Pustet Verlag.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Peng-Keller, S. (2021). *Klinikseelsorge als spezialisierte Spiritual Care: Der christliche Heilungsauftrag im Horizont globaler Gesundheit*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Pirner, M. L. (2017). Religion als Ressource und Risiko. Die Religiosität von geflüchteten Jugendlichen in Deutschland – Empirische Einblicke. *Theo-Web. Zeitschrift für Religionspädagogik*, 16 (2), 153-180.
- Piwowarczyk, L., Flinton, K. & Ona, F. (2019). Refugee Resilience and Spirituality: Harnessing Social and Cultural Coping Strategies. In: S. M. Berthold & K. R. Libal (eds.), *Refugees and Asylum Seekers. Interdisciplinary and Comparative Perspectives* (pp. 159-181). Santa Barbara: Praeger.
- Powrozniak, N. (2020). *Religion in Flüchtlingsunterkünften. Sozialanthropologische Perspektiven*. Bielfeld: Transcript.
- Ralph, D. & Staeheli, L. A. (2011). Home and Migration: Mobilities, Belongings and Identities. *Geography Compass* 5/7, 517-530.
- Rayes, D., Karnouk, C., Churbaji, D., Walther, L. & Bajbouj, M. (2021). Faith-Based Coping Among Arabic-Speaking Refugees Seeking Mental Health Services in Berlin, Germany: An Exploratory Qualitative Study. *Front. Psychiatry* 12:595979. doi: 10.3389/fpsy.2021.595979
- Reber, C. (2020). *Die Schweizer Armeeeseelsorge auf dem Weg in die multireligiöse Zukunft* (IR-Paper 1). Freiburg: Institut für Religionsrecht.
- Schmid, H. (2020). Interfaith Chaplaincy in a Post-Secular Context. *Studies in Interreligious Dialogue*, 30 (2), 163-185.
- Schmid, H. & Lang, A. (eds.) (2020). *Muslimische Seelsorge im Kanton Zürich* (SZIG-Papers 8). Freiburg: Schweizerisches Zentrum für Islam und Gesellschaft.
- Schmid, H., Schneuwly Purdie, M., Lang, A. & Dziri, A. (2018). *Muslimische Seelsorge in öffentlichen Institutionen* (SZIG-Papers 1). Freiburg: Schweizerisches Zentrum für Islam und Gesellschaft.
- Schmid, H., Schneuwly Purdie, M. & Sheikhzadegan, A. (2017). *Der Pilotversuch muslimische Seelsorge im Testbetrieb Zürich. Evaluation des Nutzens und der Machbarkeit. Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Migration* (SZIG/CSIS-Studies 1). Freiburg: Universität Freiburg.
- Schmid, H. & Sheikhzadegan, A. (2020). A Muslim Chaplaincy for Asylum Seekers? Results from an Evaluation Research. *Journal of Pastoral Care & Counseling*, 74, 124-132.
- Schmid, H. & Sheikhzadegan, A. (eds.) (2022). *Exploring Islamic Social Work. Between Community and the Common Good*. Cham: Springer Nature.

- Schmiedel, U. & Smith, G. (eds.) (2018): *Religion in the European Refugee Crisis*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Schneuwly Purdie, M. (2011). «Silence... Nous sommes en direct avec Allah ». Réflexions sur l'émergence d'un nouveau type d'acteur en contexte carcéral. *Archives de sciences sociales des religions*, 153 (1), 105-121.
- Schneuwly Purdie, M. (2020). Quand l'islam s'exprime en prison. Religiosités réhabilitatrice, résistante et subversive. In P. Desmette & P. Martin (eds.), *Prisons, prisonniers et spiritualité* (pp. 83-99). Paris: Hémisphères Editions.
- Schneuwly Purdie, M. & Zurbuchen, A. (2021). *L'aumônerie dans les institutions publiques : Positionnements institutionnels, collaborations interreligieuses et enjeux de la profession* (SZIG/CSIS-Studies 5). Fribourg: Centre Suisse Islam et Société.
- Schweizer Armee (2020): *Prinzipien der Armeeseelsorge vom 01.03.2020*. [https://www.vtg.admin.ch/content/vtg-internet/de/mein-militaerdienst/dienstleistende/as/\\_jcr\\_content/contentPar/tabs/items/dokumente/tabPar/downloadlist/downloadItems/27\\_1603187833523.download/200303\\_Prinzipien%20der%20Armeeseelsorge%20d.pdf](https://www.vtg.admin.ch/content/vtg-internet/de/mein-militaerdienst/dienstleistende/as/_jcr_content/contentPar/tabs/items/dokumente/tabPar/downloadlist/downloadItems/27_1603187833523.download/200303_Prinzipien%20der%20Armeeseelsorge%20d.pdf)
- Schweizer Bischofskonferenz SBK, Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund SEK, Christkatholische Kirche der Schweiz, Schweizerischer Israelitischer Gemeindebund SIG (2003). *Leitbild für die Seelsorge in den Empfangs- und Verfahrenszentren des Bundes für Asylsuchende und in den Transitzone der Flughäfen*.
- Staatssekretariat für Migration SEM (2018): *Muslimische Seelsorge im Testbetrieb Zürich: Pilotprojekt zeigt positive Resultate*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2018/2018-02-16.html>
- Staatssekretariat für Migration SEM (2021a). *Asylstatistik 4. Quartal 2020*. Bern: SEM.
- Staatssekretariat für Migration SEM (2021b). *Kurzkonzept «Einsatz von muslimischen Seelsorgenden in den Bundesasylzentren (BAZ)»*. Bern: SEM.
- Surzykiewicz, J. & Maier, K. (2020). Spirituelle Bedürfnisse und die Lebenszufriedenheit von Flüchtlingen. In T. Kloubert (ed.), *Erwachsenenbildung und Migration. Internationale Kontexte und historische Bezüge* (pp. 45-76). Wiesbaden: Springer VS.
- Sytner, A. (2018). Social work and pastoral counseling: Empowering each other. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work*, 37 (2), 202-219.
- Taylor, H. (2015). *Refugees and the Meaning of Home. Cypriot Narratives of Loss, Longing and Daily Life in London*. New York: Palgrave Macmillan.
- Temple, B. & Moran, R. (2011). *Doing Research with Refugees: Issues and Guidelines*. Bristol: Polity Press.
- Theobald, R. (2013). *Zwischen Smalltalk und Therapie: Kurzzeitseelsorge in der Gemeinde*. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Theologie.
- Townsend, L. L. (2011). Research Report: A Grounded Theory Description of Pastoral Counseling. *Journal of Pastoral Care & Counseling*, 65 (3), 1-15.
- Tuan, Y. (1974). *Topophilia: A Study of Environmental Perception, Attitudes, and Values*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Weiß, H. (2017). Migration und Seelsorge. In G. K. Schäfer et al. (ed.), *Geflüchtete in Deutschland. Ansichten – Allianzen – Anstöße* (pp. 286-295). Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht.
- Wilson, E. K. & Mavelli, L. (2016). The Refugee Crisis and Religion. Beyond Conceptual and Physical Boundaries. In L. Mavelli & E. K. Wilson (ed.), *The Refugee Crisis and Religion: Secularism, Security and Hospitality in Question* (pp. 1-22). London: Rowman & Littlefield Publishers.



## Anhänge

### Interviews

#### *Suisse romande*

Aumônier musulman	AM_1
Aumônier musulman	AM_2
Aumônière chrétienne	AC_1
Aumônière chrétienne	AC_2
Requérant musulman	RM_1
Requérant musulman	RM_2
Responsable des soins	RS_1
Responsable encadrement	RE_1
Responsable sécurité	RSE_1
Spécialiste P&A	SPE_1

#### *Deutschschweiz*

Betreuungsleitung	BET_1
Betreuungsleitung	BET_2
Betreuungsperson	BET_3
Christlicher Seelsorgender	CHR_1
Christlicher Seelsorgender	CHR_2
Fachspezialistin P&A	PA_2
Fachspezialistin P&A	PA_3
Leitungsperson P&A	PA_1
Leitungsperson QuaMS	QMS
Leitungsperson Sicherheit	SEC_1
Muslimischer Seelsorgender	MS_1
Muslimischer Seelsorgender	MS_2
Muslimische Seelsorgende	MS_3
Muslimischer Seelsorgender	MS_4
Pflegefachperson	MED_1
Seelsorgeempfangende	SSE_1
Seelsorgeempfangender	SSE_2
Seelsorgeempfangende	SSE_3

## **Abkürzungsverzeichnis/Table des abréviations**

BAZ	Bundesasylzentrum
CFA	Centre fédéral pour requérants d’asile
CSIS	Centre Suisse Islam et Société de l’Université de Fribourg
FIDS	Föderation Islamischer Dachorganisationen Schweiz
ORS	Organisation for Refugee Service
P&A	Partner und Administration SEM / Partenaires et administration SEM
QuaMS	Qualitätssicherung der Muslimischen Seelsorge in öffentlichen Institutionen im Kanton Zürich
SEM	Staatssekretariat für Migration / Secrétariat d’état aux migrations
SZIG	Schweizerisches Zentrum für Islam und Gesellschaft der Universität Freiburg
VIOZ	Vereinigung der Islamischen Organisationen in Zürich

## **Verzeichnis der Tabellen und Grafiken**

Tabelle 1: Übersicht über die Phasen der Evaluation	23
Tabelle 2: Übersicht über die Interviews im Rahmen der Evaluation	25
Tabelle 3: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Herkunftsland	68
Tabelle 4: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Alter	69
Tabelle 5: Kodierung der Kategorien der Seelsorgegespräche	73
Tabelle 6: Verteilung der Seelsorgegespräche nach der Kategorie der Anliegen der Seelsorgeempfangenden	74
Grafik 1: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Herkunftsland	68
Grafik 2: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Alter	69
Grafik 3: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Geschlecht	70
Grafik 4: Verteilung der Seelsorgegespräche nach deren Familienstatus	70
Grafik 5: Verteilung der Seelsorgeempfangenden nach Religion bzw. Denomination	71
Grafik 6: Verteilung der Seelsorgegespräche nach Sprache	72