



## JAHRESBERICHT DER PRÄSIDENTIN 2022

Im Jahr 2022 standen die Veranstaltungen im Vordergrund, so konnten wir im Mai 2022 die Delegiertenversammlung nach zwei Jahren Pause wieder als Präsenzveranstaltung durchführen. Es war erfreulich, wie viele Delegierte daran teilgenommen haben. Einmal mehr einen herzlichen Dank für das entgegengebrachte Vertrauen.

Die Vorstandsmitglieder sind von Amtes wegen in den Vorstand berufen und im Juni 2023 endet die laufende Legislatur. Das Ende einer Legislatur kann auch immer eine Veränderung der Zusammensetzung des Vorstands im KOI nach sich ziehen.

Es waren vier herausfordernde Jahre, eine Pandemie, welche Präsenzunterricht und Treffen für längere Zeit unmöglich machte. Seit dem Frühling 2022 herrscht Krieg in Europa, was entsprechend neue Herausforderungen für alle Betroffenen mit sich bringt. In weniger als drei Monaten haben im ersten Halbjahr 2022 über 50'000 Personen aus der Ukraine, Schutz in der Schweiz gesucht und erhalten. Wenn ich an den Jahresbericht 2021 anknüpfe, so normal war auch das Jahr 2022 noch nicht.

Bereits im Jahr 2018 hatte ein Vorstands-Workshop stattgefunden. Dem damaligen Vorstand war es wichtig, trotz all der Verschiedenheit zwischen den Politischen Gemeinden eine gemeinsame Basis und Werte für die Integrationsarbeit über die Gemeindegrenze hinaus zu definieren. Man erkannte die Notwendigkeit, eine solide Basis zu schaffen, so dass die Aufbauarbeit der ersten Generation an Vorstandsmitgliedern ohne Schwierigkeiten in der nächsten Legislaturperiode fortgesetzt werden kann.

Im Juni 2022 fand der zweite Workshops bezüglich der Strategie des Vereins statt. Einmal mehr haben wir verschiedene Fragenstellungen aufgegriffen, wie es weitergehen soll mit dem Verein, was unsere Ziele sind und wo noch Weiterentwicklungspotenzial besteht.

Folgende drei Schwerpunktthemen wurden in den beiden Workshops als Kernthemen erkannt für welche es Massnahmen zu ergreifen gilt, um die Ziele des Vereins erreichen zu können.

**Näher in die Gemeinden, gemeinsame Identität schaffen.** Das Kompetenzzentrum soll noch besser in den Gemeinden verankert werden und einen engeren Bezug zur Praxis in den Gemeinden herstellen. Als Fazit wurde erarbeitet, dass der Vorstand um Mitarbeitende aus der Verwaltung ergänzt wird, damit die Optik aus der Praxis besser wahrgenommen werden kann.

**Miteinander lohnt sich für die Bevölkerung.** Es wird sichergestellt, dass in den Mitgliedergemeinden gleichwertige Integrationsleistungen angeboten werden.

**Gemeinsames Engagement lohnt sich für die Gemeinden.** Es soll allen Gemeinden bewusstwerden, dass das Miteinander nicht nur für die zu integrierende Bevölkerung einen grossen Nutzen hat, sondern dass sich diese Aufgabe auch aus finanzieller Sicht lohnt. Aus einem Franken mache zwei! Das gemeinsame Engagement der Gemeinden wird vom Kanton/Bund gefördert und mitsubventioniert.

Im September 2022 wurde die dritte Integrationskonferenz durchgeführt. Die Stadt Bischofszell stellte sich als Gastgeberin zur Verfügung. Für die erfolgreiche und reibungslos durchgeführte Veranstaltung möchte ich mich herzlich bei den Verantwortlichen bedanken. Es war ein sehr gut besuchter Anlass mit spannenden Themen, wie der Integration und Bildung und einem Podium mit Integrationsgeschichten aus dem Alltag von zugewanderten Frauen. Als besonderes Highlight bleibt insbesondere auch die gelungene musikalische Darbietung des IAS Chor (Inside Africa Switzerland) in Erinnerung. Der Chor setzt sich aus Personen verschiedener Herkunftsländer zusammen. „Was wir in Gesellschaft singen, wird von Herz zu Herzen dringen.“, hat Johann Wolfgang von Goethe einst gesagt oder anders ausgedrückt, mit dem gemeinsamen Gesang kann man sich mit Personen aus anderen Kulturen austauschen, Verständnis für die Andersartigkeit gewinnen und das Miteinander fördern. Eine wunderschöne Art von Integration.

Zum Schluss möchte ich den Mitabreitenden der Geschäftsstelle Kompetenzzentrum Integration im Namen des Vereins Integrationsförderung des Bezirks Weinfelden für die sehr gute und fachkompetente Zusammenarbeit danken.

Für das konstruktive Miteinander möchte ich mich bei allen meinen Kolleginnen im Vorstand bedanken. Auch wenn ich mich wiederhole, aber man kann es nicht genug betonen, die Zusammenarbeit zwischen Politik, Verwaltung und Bevölkerung ist ein wichtiger Bestandteil der Integrationsförderung.

Sonja Wiesmann Schätzle

Präsidentin Verein Integrationsförderung des Bezirks Weinfelden



## JAHRESBERICHT DER GESCHÄFTSSTELLE KOI 2022

### **Berichterstattung der Angebote im KOI:**

Unsere Angebote werden unverändert weitergeführt. Das Sprachcafé, der Nähkurs, der Konversationskurs und die Kleingruppen- und Einzelkurse sind weiterhin geschätzt und werden wieder vermehrt besucht. In die Heks-Kurse, die unsere Mitgliedergemeinden mitfinanzieren, konnten wesentlich weniger Personen vermittelt werden. Das hat einerseits mit der ungeplanten Situation durch den Krieg in der Ukraine zu tun, aber auch deshalb, weil wir viele Personen aufgrund diverser Bedürfnisse in andere Sprachkurs-Angebote vermittelten. Die Planbarkeit war eingeschränkt und hat alle Beteiligten vor neue Herausforderungen gestellt.

Die Beratungszahlen sind inzwischen über den Wert von vor der Pandemie angestiegen.

Was wir zusätzlich erfassen sind die Beratungsanfragen von Gemeinden im Bezirk, die nicht Mitglied im Verein Integrationsförderung sind. Diese sind von 4 auf 16 angestiegen. Ob sich dieser Trend fortsetzt wird sich zeigen. Die Anforderungen an die zugezogene Bevölkerung Integrationsleistungen zu erbringen sind gestiegen. Damit diese auch erbracht werden können, braucht es Angebote. Dies kann nur im Verbund effizient geleistet werden. Deshalb gilt mein besonderer Dank den Mitgliedergemeinden und der vertrauensvollen unterstützenden Mitwirkung des Vorstandes.

Die Personalsituation ist bis auf die Pensionierung der Nähkursleiterin weiterhin konstant. Dies ist besonders wertvoll, weil ein eingespieltes Team und konstante Bezugspersonen für die Menschen, die unsere Dienstleistungen beziehen sehr geschätzt werden. Es führt dazu, dass wir niederschwellig Projekte aus der Bevölkerung, der Musikschule, von Integrationsklassen, von zugezogenen Personen unterstützen können und ohne grossen Aufwand ein Mehrwert entsteht.

Ein freudvoller Dank unseren Mitarbeiterinnen 2022: Brigitta Hartmann, Barbara Neumann Frese, Barbara Meier-Vogt, Claudia Jansen, Gülsüm Saka, Kathrin Nicotera, Marifet Kaya, Norma Boese-Gohrbandt, Nita Veseli-Vishka und Slavica Lapcevic. Euer Mitdenken und Handeln haben einmal mehr dazu geführt, dass wir dieses ungewöhnliche Jahr mit zusätzlichen Herausforderungen meistern konnten.

### **Was uns auf der Geschäftsstelle beschäftigt hat:**

#### **... was hat die Ohrfeige mit Integration zu tun?**

Vorurteile erfüllen einen Zweck, der je nach Situation überlebenswichtig sein kann. Vorurteile führen dazu, dass wir schnell Entscheidungen treffen können, weil unser Gehirn komplexe Zusammenhänge vereinfacht und strukturiert abgelegt hat, damit Handeln schnell zur Verfügung steht. Stereotype helfen dabei, nicht erst komplexe Abwägungen treffen zu müssen, wenn ein hungriges Raubtier vor uns steht. Wir wären gar nicht in der Lage unseren Alltag zu meistern, ohne, dass wir vieles in Schubladen gepackt haben. Von daher verfügt jeder «gesunde» Mensch über Stereotype, die zu Vorurteilen führen. Das Wort ist jedoch so negativ besetzt, dass man sich nicht automatisch mit seinen eigenen Vorurteilen auseinandersetzt oder sich derer bewusst ist.

#### **Wenn es sich wie eine Ohrfeige anfühlt und gar nicht so gemeint war**

Ein vorurteilsbewusster Umgang ist die Voraussetzung, um Menschen nicht zu diskriminieren, also nicht zu verletzen. Personen, die zu uns in die Beratung kommen, formulieren immer wieder, dass es sich wie eine Ohrfeige anfühlt, wenn man aufgrund äusserer Merkmale in einer bestimmten Art und Weise behandelt wird. Das Gefühl ist eine Sache, faktisch kann Diskriminierung auch einschneidende existentielle Folgen haben. Deshalb besteht ein gesetzlicher Auftrag zu beraten, für Bund und Kanton anonymisiert Bericht zu erstatten und eine Statistik zu führen. Der Bund legt mit dem künftigen kantonalen Integrationsprogramm KIP III (2024-2027) einen besonderen Fokus auf dieses Thema.

Diskriminierung erfolgt oft unbewusst. Vorurteile werden dann zum Problem, wenn wir sie nicht wahrnehmen und somit auch nicht die Zeit nehmen über unser Handeln nachzudenken. Dann, wenn wir aufgrund von zufälligen Privilegien die Macht haben andere zu bewerten oder ihnen Chancen zu verwehren. Es passiert eine Unterscheidung zwischen UNS und den ANDERERN.

**Rassistische Diskriminierung bezeichnet jede Handlung oder Praxis, die Menschen aufgrund physiognomischer Merkmale, ethnischer Herkunft, kultureller Merkmale und/oder religiöser Zugehörigkeit unrechtmässig benachteiligt, demütigt, bedroht oder an Leib und Leben gefährdet**

Alltagsrassismus erleben betroffene Personen regelmässig, sei es aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache, ihres Namens oder ihrer Religion. Oft wird das hingenommen, in eine Beratung kommt deswegen selten jemand und wir erfahren das nur nebenbei, wenn wir eine Integrationsberatung machen. Das klingt dann in etwa so:

«Was, dein Sohn studiert, das hätte ich einem wie dir (leicht dunkle Haut und ausländischer Akzent) gar nicht zugetraut, dass du einen Sohn hast, der studiert.»

«Jugos müssen bei uns, bevor sie eingestellt werden, ein Praktikum machen, aber bei Ihnen können wir eine Ausnahme machen».

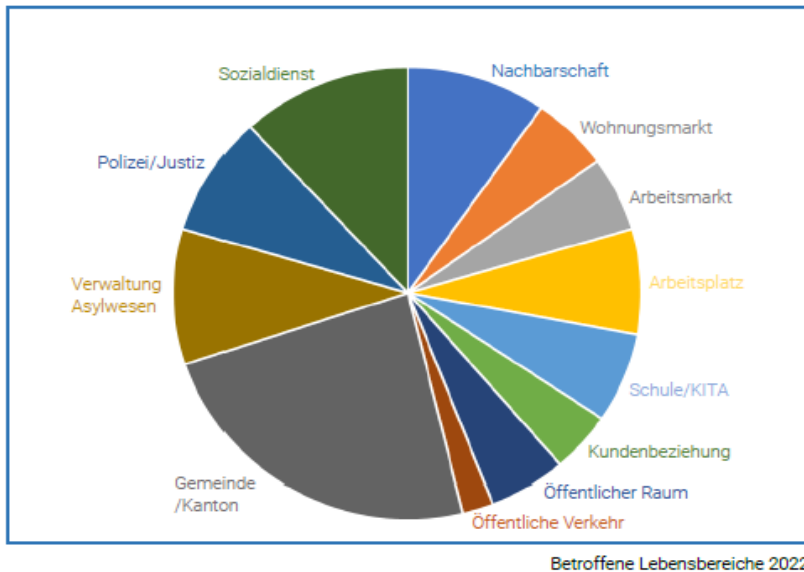
«Afrikaner klauen einfach. Wir sind schon froh, dass du anders bist, dich meine ich damit nicht!».

Sind Personen mit schwarzer Hautfarbe Afrikaner? Oder gibt es auf diesem Kontinent auch diverse Länder, so wie in Europa? Ist eine Person mit heller Haut aus Südafrika ein Europäer oder eine Person mit dunkler Hautfarbe, der in der Schweiz geboren ist, ein Afrikaner? Grundsätzlich ist die Einteilung in Töpfe, denen man sich nicht zugehörig fühlt schon eine Ohrfeige, auch dann, wenn sie gut gemeint sein könnten.

In die Beratung kommen Personen bei denen die Diskriminierung existentielle Folgen haben kann. Beispielsweise junge Frauen mit dunkler Hautfarbe in der Lehre, die wie Objekte behandelt werden, junge schwarze Männer, die zur Arbeit gehen, am Bahnhof einen Spiessrutenlauf erfahren, weil sie automatisch in eine Kategorie eingeteilt werden und sie nicht einfach in einen Zug steigen können, ohne Woche für Woche kontrolliert und zurückgehalten zu werden. Das kann zur Folge haben, zu spät in die Berufsschule oder zur Arbeit zu kommen und als unpünktlich eingeteilt zu werden, also auch noch ein weiteres Vorurteil bedient wird. Es kann soweit führen, dass diese Menschen umziehen müssen, oder keinen öffentlichen Verkehr mehr nutzen oder auch sanktioniert werden, obwohl das ausserhalb ihrer Kontrolle liegt. Sich wiederholende Alltagsrassismen haben einen negativen Einfluss auf die Gesundheit und sind somit gesellschaftlich relevant.

Wir beraten dahingehend, ob ein strafrechtlicher Tatbestand vorliegt oder ob das Gespräch mit den Beteiligten gesucht werden kann. In vielen Fällen jedoch haben die Betroffenen Angst und suchen nach alternativen Lösungen, wie beispielsweise nach einer neuen Arbeit, oder Wohnung oder ziehen von einer Gemeinde weg, sofern das ihr Aufenthaltsstatus erlaubt.

**Jede dritte Person in der Schweiz macht Diskriminierungserfahrungen. Die Hälfte davon betreffen Ausländer:innen. Für die Kantone Thurgau, St. Gallen und beide Appenzell erhebt die Heks-Beratungsstelle für Rassismus die Lebensbereiche, in denen Diskriminierung stattfindet:**



**Die Statistik zeigt auf, dass wir alle gemeinsam gefordert sind, darüber sprechen zu lernen, gerade in den Organisationen in denen wir Verantwortung tragen. Rassismus sollte auch jene beunruhigen, die nicht direkt betroffen sind, denn nicht nur die betroffenen Menschen haben ein Problem, sondern die Gesellschaft und ihre Strukturen als Ganzes**

### **Pandemie und Krieg**

Die Corona Pandemie und der Krieg in der Ukraine haben uns im KOI auf der individuellen und der strukturellen Ebene nochmal neu herausgefordert. Phasenweise haben sich Menschen mit asiatischem Äusseren nicht mal mehr getraut in Einkaufsläden zu gehen, weil es nicht dabei blieb bespuckt und beschimpft zu werden, sondern ganz andere Aggressionen ausgelöst hat.

Hingegen zeigt der Ukrainekrieg sehr deutlich, dass Geflüchtete in diesem Fall, als Menschen wie «du und ich» wahrgenommen und entsprechend behandelt wurden. Obwohl die Bomben vom selben Aggressor in derselben Distanz zur Schweiz gefallen sind und Menschen aus Syrien durchaus einen sehr hohen Bildungsstand vor Ausbruch des Krieges hatten, wurde mit den Geflüchteten sehr unterschiedlich umgegangen. Es wird entsprechend sprachlich unterschieden zwischen Geflüchteten und Flüchtlingen. Plötzlich melden sich Private für Unterkünfte und Arbeitgeber für Arbeit, Gemeinden bezahlen Intensiv-Deutschkurse, weil man automatisch davon ausgegangen ist: Sie sind wie wir, sie gehören zu uns.

Und da wären wir wieder bei den unbewussten Stereotypen, Menschen die aussehen wie wir, vertrauen wir automatisch mehr, wir trauen ihnen mehr zu und würden uns schämen, sie in menschenunwürdigen Unterkünften zu versorgen. Wir meinen automatisch, sie seien besser gebildet und fleissig wie «wir». Die Vorhersage bewirkt die Erfüllung, das ist keine Alltagsweisheit, sondern «sich selbst erfüllende Prophezeiungen» sind eine gut erforschte Theorie aus der Psychologie. Der Rückschluss, dass Menschen aus der Ukraine deshalb schnell auf dem Arbeitsmarkt sind, weil sie besser gebildet wären, oder fleissiger sind, als beispielsweise Syrer:innen, wäre zumindest genauer zu betrachten und stimmt aus meiner Berufsrealität und Alltagserfahrung nicht.

**Unser Beratungs- und Sensibilisierungsangebot steht allen Personen und Stellen unserer Mitgliedergemeinden zur Verfügung. Da wo ungewollt die Hand ausrutscht, geht es darum, vorurteilsbewusst mit Diversität umzugehen, im Wissen, dass niemand von uns vorurteilsfrei sein kann, ganz nach dem Motto: „Glaub nicht alles was du denkst.“**

Andrea M. Keller

Geschäftsleiterin KOI