

Migration und Integration in der Deutschsprachigen Gemeinschaft:

Erste Zwischenbilanz 2014-2019 und Ausblick



Erarbeitet durch das „Netzwerk Integration“
Juni 2019

Inhalt

1. Vorwort: Woher und wohin?.....	3
2. Entwicklungen in den 7 Handlungsfeldern	5
Handlungsfeld 1: Zusammenleben in Diversität	6
Handlungsfeld 2: Sprache	9
Handlungsfeld 3: Schule und Ausbildung	14
Handlungsfeld 4: Beschäftigung	21
Handlungsfeld 5: Gesundheit	28
Handlungsfeld 6: Wohnen	37
Handlungsfeld 7: Vereinsleben, Begegnung und Partizipation	43
3. Entwicklungen der ursprünglichen Empfehlungen: die 4 Maßnahmen	48
Maßnahme 1: Referenzzentrum	49
Maßnahme 2: Integrationsdekret	52
Maßnahme 3: Integrationshilfe und Case-Management	55
Maßnahme 4: Stärkung der Gemeinden	58
4. Schlusswort: Wohin soll es gehen?	65
5. Anhang: Erforderliche Ergänzungen und Recherchen	70

Impressum

„Netzwerk Integration“, in der Nachfolge der „AG Integration“: eine Arbeitsgruppe von Fachkräften, die in unterschiedlichen Bereichen mit Migrant*innen arbeiten und sich an der Förderung des Zusammenlebens in Vielfalt beteiligen. Die Mitglieder:

Luc Assent (Animationszentrum Ephata), Denise Bergmans (Dipl. Psychologin),
Jessica Bisscheroux (S.I.A. Soziale Integration und Alltagshilfe),
Bianca Croé (Viertelhaus Cardijn CAJ),
Nadège Hilgers-Kouleikina (Integrationsbeauftragte der Stadt Eupen),
Stephanie Kubeil (Frauenliga), Jennifer Margraff (Miteinander Teilen),
Tanja Mertens (Info-Integration), Achim Nahl (Beratungs- und Therapiezentrum),
Hélène Veiders (Integrationsbeauftragte des ÖSHZ St. Vith).

Unser besonderer Dank gilt für die Unterstützung bei den Recherchen:

Tatjana Heckters und Karin Wolf (Handlungsfeld Schule), Doris Falkenberg (Handlungsfeld Gesundheit), Pierre Vliegen (Handlungsfeld Wohnen) sowie Kollegen und Kolleginnen aus den unterschiedlichen Einrichtungen, die Informationen zu den einzelnen Handlungsfeldern beigesteuert haben: ÖSHZ, Bürgerbüro, DSL,... - Danke!

Verantwortlicher Herausgeber: Bianca Croé, i. A. CAJ, Katharinenweg 15d, 4700 Eupen.

Fotos und Illustrationen: <https://pixabay.com>

1 Vorwort: Woher und wohin?

Woher?

Im März 2014 stellte die „AG Integration“ ein Dokument vor, an dem sie zwei Jahre gearbeitet hatte: „Migration und Integration in der Deutschsprachigen Gemeinschaft – Vorschlag für ein Konzept.“



Die AG Integration bestand seit 2007 als Arbeitsgruppe des „Rates für Entwicklungszusammenarbeit, Solidarität und Integration“ (RESI), der alle Akteur*innen aus diesen Bereichen versammelte und hierfür Ansprechpartner der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft war. Die Mitglieder der AG Integration kamen aus unterschiedlichen Einrichtungen und Bereichen: Die Förderung der Integration bei Personen mit Migrationshintergrund und des Zusammenlebens der Kulturen in unterschiedlichen Lebensbereichen war bei ihnen bereits Teil der täglichen Arbeit.



Im November 2011 organisierte die AG ein Forum mit Akteuren aus allen Bereichen, die sich der „Herausforderung Integration“ stellten. Eine Bestandsaufnahme mit den Teilnehmer*innen ergab, dass es bereits viele gute Einzelinitiativen gab, ihnen aber ein gemeinsames Konzept, ein organisatorischer Rahmen und gesicherte Mittel fehlten. Die AG Integration nahm die Herausforderung an und verfasste in der Folge den o.g. Konzeptvorschlag. Sie befragte Akteure aus unterschiedlichen Bereichen und recherchierte Fakten und Zahlen. Anhand der Ergebnisse formulierte sie Empfehlungen, insbesondere zu 4 Maßnahmen, mit denen nachhaltige Strukturen für die Förderung von Integration und Zusammenleben geschaffen werden sollten.

Das Dokument wurde im März 2014 mit der Regierung besprochen, die es als Ergänzung in das Regionale Entwicklungskonzept (REK) aufnahm. Es wurde der Fachöffentlichkeit im Rahmen einer Vortragsveranstaltung und der Bevölkerung im Rahmen einer Pressekonferenz vorgestellt. Die Fachöffentlichkeit wurde um ihr Echo gebeten und alle Rückmeldungen flossen Ende 2014 in ein ergänzendes Dokument ein.



Wohin?

Von 2015 bis heute hat es in Ostbelgien viele Entwicklungen in der Förderung der Integration von Migrant*innen und des Zusammenlebens der Kulturen gegeben: mehr spezialisierte Angebote der Dienstleister, darunter die Sprachkurse, einen erweiterten Auftrag an Info-Integration als Referenzzentrum für die Deutschsprachige Gemeinschaft, Anhörungen des Parlaments, einen Integrationsparcours für Migrant*innen, ein Dekret für das Zusammenleben in Vielfalt, einen Beirat auf Gemeinschaftsebene, die Anerkennung von sozialen Treffpunkten, Unterstützung von kommunalen Anlaufstellen ...



Dabei wird der Konzeptvorschlag der AG Integration häufig als „Initialzündung“ zu einer Mobilisierung vieler Kräfte genannt.

Grund genug für die AG Integration, eine Zwischenbilanz zu erstellen. Ein Vergleich zwischen dem Text von 2014 und der Situation macht neugierig: Was ist aus den ursprünglichen Vorschlägen geworden, insbesondere aus den 4 vorgeschlagenen „Maßnahmen“: Integrationsagentur (Nr. 1), Integrationsdekret (Nr. 2), Integrationshilfen und Case-Management (Nr. 3), Stärkung der Gemeinden (Nr. 4)? Was bleibt zu tun und für wen? Welche neuen Herausforderungen sind in der Zwischenzeit entstanden und fordern eigene Lösungen? Wie hat sich die Situation in den 7 Handlungsfeldern (Zusammenleben, Sprache, Schule, Beschäftigung, Gesundheit, Wohnen, Freizeit) entwickelt?

Der RESI besteht heute nicht mehr, aber die Mitglieder der AG Integration haben ihre gemeinsame Arbeit seit 2014 fortgesetzt: Sie haben die Entwicklungen in Ostbelgien verfolgt, ihre Erfahrung und ihre Impulse eingebracht (z.B. eine Fortbildung zu „Traumapädagogik“), neue Themen aufgegriffen und mit Verantwortungsträger*innen besprochen (z.B. die Situation der unbegleiteten Minderjährigen). Neue Mitglieder sind hinzugekommen und erweitern das Spektrum. Im September 2018 benannte sich die „AG Integration“ um in „Netzwerk Integration“ und macht damit auf die Verzweigung aufmerksam, die mit der Arbeit ihrer Mitglieder und Mitgliedseinrichtungen verbunden ist.

Das vorliegende neue Dokument ist eine Momentaufnahme: Die Struktur des Dokuments von 2014 (7 Handlungsfelder, 4 Maßnahmen) diente als Vorlage, um die bereits erfolgten Entwicklungen zu beschreiben, Lücken zu erfassen und neue Vorschläge zu formulieren. Die aktuelle Bestandsaufnahme erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie versteht sich als „Anschub“ für eine detailliertere Bestandsaufnahme mit einem größeren Kreis von Akteur*innen, im Anschluss an die Veröffentlichung des Dokuments:

- Die Mitglieder des Netzwerks Integration haben ihren aktuellen Kenntnisstand, den sie in der Arbeit in ihrem jeweiligen Handlungsfeld gewinnen, eingebracht, abgeglichen und ausgewertet.
- Für andere Bereiche konnten nur Fragen formuliert werden, die künftig mit der Hilfe anderer Dienstleister beantwortet werden sollen. Das Dokument enthält somit auch eine „To do“-Liste für die nahe Zukunft (s. Anhang). Alle Akteur*innen, die ihr Wissen und ihre Erfahrung hierzu beitragen wollen, sind herzlich willkommen.

Unsere Kontaktadresse: info-integration@roteskreuz.be

Das Netzwerk Integration schlägt vor,

- das Jahr 2019 zu nutzen, um möglichst vielfältige Rückmeldungen und Ergänzungen anderer Akteur*innen einzuholen und in das vorliegende Dokument einzuarbeiten.
- 2020 erneut ein Forum mit allen Akteur*innen abzuhalten, die sich in Ostbelgien für die Förderung von Integration und Zusammenleben der Kulturen einsetzen. Das ergänzte Dokument soll dabei als Ausgangspunkt dienen.

Das Netzwerk Integration und der Beirat für Integration haben vereinbart, das Forum 2020 gemeinsam zu organisieren.

2 Entwicklungen in den 7 Handlungsfeldern



Handlungsfeld 1: Zusammenleben in Diversität

„Integration ist eine Aufgabe aller!“ Sie kann nur gelingen, wenn Migration nicht als Gefahr und Bedrohung gesehen wird, sondern als Chance für die Gesellschaft. Dies war eine der Kernaussagen in diesem Handlungsfeld. Deshalb forderte die AG Integration ein politisches Bekenntnis, Migration als Chance und Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu sehen und als einen Prozess, der nicht von alleine geschieht, sondern eine aktive Förderung und Instrumente braucht, damit Migrant*innen einen gleichwertigen Zugang zum politischen und gesellschaftlichen Leben erhalten und teilhaben können.



1. Empfehlungen 2014

Genannte Ziele:

- Gleichwertige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- Informationen über Rechte und Pflichten, Funktionieren Belgiens, unserer Gesellschaft, ...
- Förderung des sozialen Zusammenhalts
- Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung

Genannte Instrumente, um diese Ziele zu erreichen:

- Sprachkurse
- Orientierungskurse
- Übersetzerdienstleistungen, Weiterbildungen zu interkulturellem Knowhow bei Dienstleistern (Abbau Zugangshürden)
- Mediation
- Sensibilisierung
- Integrationsagentur
- Integrationsdekret
- Lokale Integrationspolitik

Die Integrationsagentur wird ausführlicher im Punkt „Maßnahme 1“ behandelt, das Dekret in „Maßnahme 2“, die Lokale Integrationspolitik in „Maßnahme 4“ und die Sprachkurse im Handlungsfeld 2.

2. Stand 2019

Orientierungskurs

Dieser Kurs sollte, wie der Name sagt, neuankommenden Migrant*innen helfen, sich in der DG zurechtzufinden. Der Kurs sollte die wichtigsten Regeln des Zusammenlebens, Informationen zum praktischen Leben, zu Rechten und Pflichten vermitteln. Über eine verpflichtende Teilnahme sollte nachgedacht werden.

Dieser Vorschlag der AG Integration ist mittlerweile umgesetzt und dekretal verankert. Der Orientierungskurs wird im Rahmen des Integrationsparcours angeboten und ist für einige Neuankömmlinge verpflichtend.

Nach den Erfahrungen der letzten 2 Jahre möchten wir anregen, den Integrationskurs ebenfalls in der Kontaktsprache der Neuankömmlinge zu geben. Es ist wichtig, dass Neuankömmlinge die Informationen zum praktischen Leben, zum Funktionieren Belgiens relativ schnell erhalten. Wenn gewartet wird, bis alle Niveau A2 erreichen, vergeht wertvolle Zeit.

Auch sollte das Thema der mentalen Gesundheit in den Integrationskurs mit aufgenommen werden. Kulturschock, Verarbeitung von traumatischen Erlebnissen, Vereinsamung, ... sind Themen, die viele Migranten betreffen. Eine Thematisierung im Integrationskurs könnte zeigen, dass das Empfinden „normal“ ist und es Hilfen gibt.

Auch gibt es einen Bedarf nach mehr und neutralen Informationen zum Thema Familienplanung. Es sollte geklärt werden, ob der Integrationskurs geeignet ist, um das Thema systematisch anzusprechen (im Moment sprechen einige Schüler*innen die Kursleiter*innen außerhalb der Sprach- und Integrationskurse darauf an).

Anregen möchte das Netzwerk Integration ebenfalls, auf Grundlage des Integrationskurses eine Broschüre zu erstellen, die für alle Bürger*innen zugänglich ist.

Abbau von Zugangshürden

Viele Einrichtungen bemühen sich um eine interkulturelle Öffnung. Hier müssten jedoch klarere Zielvorgaben definiert werden, die für alle Dienste gleichermaßen gelten.

Vorschlag des Netzwerkes wäre es, ein Raster zu erstellen für Dienste und eine Umfrage zu machen, welche Maßnahmen die einzelnen Dienste zurzeit umsetzen, um Zugangshürden für Migrant*innen abzubauen.

Wir begrüßen auch, dass für die Begleitung von Interkulturalisierungsprozessen im Unterrichtswesen eine Halbzeitstelle eingerichtet wurde und genügend Mittel für die Organisation von Weiterbildungen zur Verfügung stehen, die auch rege genutzt werden.

Anregen möchte das Netzwerk Integration die Erstellung einer Art Leitfadens/Infohefts für Dienste, Organisationen zum Umgang mit einem diversen Publikum mit praktischen Infos (Übersetzerdienste, Anlaufstellen, ...) und Vermittlung von einigen Grundsätzen der interkulturellen Arbeit.

Es besteht jedoch weiterhin ein Manko an professionellen, bezahlbaren Übersetzerdienstleistern. Zwar können auch Akteur*innen aus der DG auf die sozialen Übersetzerdienste der Wallonie oder Deutschlands zurückgreifen, doch sind diese oft ausgebucht und die Anfahrtswege manchmal sehr lang, was dazu führt, dass Interventionen auch zwischen 50 und 60 Euro kosten.

Bisher hängt es vom guten Willen der Mitarbeiter*innen und von den finanziellen Möglichkeiten des Dienstes ab, ob Übersetzer*innen eingeschaltet werden können, ob einfache Sprache genutzt wird, ob schriftliche Kommunikation angereichert wird mit Piktogrammen, ... Hier braucht es Richtlinien, Begleitung und Beratung und genügend Mittel.

Mediation

Zurzeit bietet die V.o.G. Median als einzige Einrichtung eine interkulturelle Mediation an. Median hat jedoch nur einen eingeschränkten Wirkungsgrad, da ihre Mitglieder ehrenamtlich arbeiten. Hier wäre zu prüfen, wie hoch der Bedarf ist und ob das Angebot von Median reicht.

Diskriminierung und Rassismus

Die Schaffung der sozialen Treffpunkte ist ein wichtiger Punkt in der Vorbeugung von Rassismus, da sie den sozialen Zusammenhalt fördern und Begegnung erlauben. Auch einige Kampagnen (Begegnungsorte, Meet and Eat, Lebendige Bibliothek, ...) setzen hier an. Im Bereich Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus ist vor allen Dingen zu erwähnen, dass UNIA (das föderale Zentrum für Chancengleichheit) nunmehr auch Sprechstunden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft anbietet und Deutschsprachige Mitarbeiter*innen hat. Hier wäre jedoch mehr Öffentlichkeitsarbeit notwendig, um den Dienst und seine Aufgaben bekannter zu machen.



3. Empfehlungen 2019

- Integrationskurs in der Kontaktsprache der Migrant*innen
- Erweiterung des Integrationsparcours um die Themen mentale Gesundheit und Familienplanung
- Erstellen einer Broschüre, die die wichtigsten Infos des Integrationskurses enthält
- Klare Formulierung von Erwartungen an Dienste bezüglich interkultureller Öffnung und entsprechende Finanzierung
- Erstellen eines Leitfadens zum Umgang mit einem vielfältigen Publikum
- Übersetzerdienstleistungen zugänglicher machen
- Überprüfen, ob das Angebot von Median dem Bedarf an Mediation entspricht
- UNIA bekannter machen und mehr Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diskriminierung und Rassismus.

Handlungsfeld 2: Sprache

1. Empfehlungen 2014

- Erfassung der Bedarfslagen je nach Lebenssituation von Migrant*innen
- Koordinierte Antworten durch Module, die aufeinander aufbauen oder sich ergänzen
- Abstimmung zwischen den Anbietern für eine vernetzte Umsetzung
- Gemeinsames Informationsmedium über Angebote und Modalitäten

2. Stand 2019

Seit 2014 hat sich im Bereich der Sprachkurse vieles positiv verändert.

Das Sprachkursangebot

Der Bedarf an den intensiven Deutschkursen von Niveau A1 bis A2 ist so gut wie abgedeckt. Laut den Sprachkursanbietern gibt es keine großen Wartelisten mehr. Das war im Jahre 2014 noch der Fall.

- Bei den ausgelasteten Deutschkursen im Rahmen des Integrationsparcours standen nur wenige Personen auf der Warteliste für die Kurse, die im September 2018 gestartet haben.
- Die Intensivkurse im Rahmen des Integrationsparcours werden seit Februar 2015 angeboten. Seit September 2018 können die Alphabetisierungskurse im Rahmen des Integrationsparcours auch 12 Stunden/Woche beinhalten genauso wie Intensivkurse im Rahmen des Integrationsparcours. Weiterhin kann es aber auch Alphakurse mit 6 Stunden pro Woche geben. Die niederschweligen Deutschkurse sind seit 2018 auch ein Teil des Integrationsparcours.
- Kurse im Rahmen des ESF-Projekts (KAP und FridA Projekt der Frauenliga) setzen ausreichende Deutschkenntnisse voraus und enthalten deshalb keinen Deutschkurs mehr (vorher: 21 Stunden/Woche mit integrierten Deutschkursen).
- Im Rahmen des anderen ESF-Projekts (VHS/KAP) werden weiterhin Intensivsprachkurse (Deutsch und Französisch) angeboten. Im September 2018 gab es keine Warteliste für den A1-Deutschkurs bei der VHS, bei der KAP waren es einige wenige Personen für die Deutsch- und Französischkurse. Das sind nicht unbedingt die Menschen, die am Integrationsparcours teilnehmen könnten. Z.B. bei den Deutschkursen bei der KAP gibt es mehrere französischsprachige Teilnehmer*innen, bei den Französischkursen sind in der DG wohnende deutsche Staatsbürger*innen usw. Die Absolvent*innen des Integrationsparcours nehmen B1-Deutschkurse im Rahmen des ESF-Projekts in Anspruch. Zurzeit sind B1-Deutschkurse sehr gefragt.
- Außer dem Integrationsparcours bieten auch die sozialen Treffpunkte niederschwellige Deutschkurse an:
 - ° Das Viertelhaus Cardijn hat seit Mai 2018 ein Deutschatelier für Männer und Frauen, das von der DG für 2 Jahre finanziert wird (Mai 2020). Es ist ein Auffangkurs



für alle, die keinen Platz im Integrationsparcours erhalten haben, weil sie nicht vorrangig (bereits Belgier*in, leben schon lange hier, ...), jedoch der Sprache noch nicht mächtig sind (für sie gab es plötzlich keinen Kurs mehr), oder für Menschen, die aus Alters-, Gesundheits- oder intellektuellen Gründen keinem klassischen Kurs folgen können. Der Kurs soll aber auch den Wartezeitpuffer der Aufnahme in den Integrationsparcours füllen und vorbereiten, damit die Teilnehmer*innen das bereits Erlernte nicht vergessen. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit Info-Integration.

- ° Ephata bietet 2 niederschwellige Deutschkurse außerhalb der Finanzierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft an.

- ° Sprachkurse finden in St. Vith und Büllingen statt, insofern es genügend Einschreibungen gibt. In St. Vith bietet das Rote Kreuz Anfänger*innen- und Fortgeschrittenenkurse an, das Patchwork bietet einen Alphabetisierungskurs an.

Seit 2014 werden mehrere Sprachkurse in Kooperation angeboten (KAP, VHS, Frauenliga, EPHATA, RSI).

Bei der schulischen Weiterbildung (Abendschule des RSI) gibt es auch neue Projekte:

- In Zusammenarbeit mit dem AZ Ephata werden Konversationskurse tagsüber angeboten. Abends finden auch Konversationskurse (Deutsch) statt, die 1 Abend pro Woche in Anspruch nehmen. Das ist eine neue Art der niederschwelligen Deutschkurse, die am Ende des Schuljahres mit einer Prüfung und Diplom abschließen. In St. Vith werden Konversationskurse seit September 2018 durch die KAP angeboten.
- Weitere niederschwellige Sprachkurse (wie z.B. bei der Lupe oder Zeitkreis) werden weiter angeboten, aber viel weniger von den Migrant*innen in Anspruch genommen als im Jahre 2014. Das Zielpublikum von diesen Kursen sind hiesige Freizeitsprachlernende.
- Im Viertelhaus Cardijn findet ein Deutsch Konversationskurs „Fit für den Beruf“ in Eigenregie statt. Bedingung für die Teilnahme ist A2, erreicht zu haben. Durch diesen spezifischen Kurs konnten schon mehrere Teilnehmer*innen in Arbeit gebracht werden.

Evaluierung des Sprachniveaus

Das Niveau der Sprachkursteilnehmer*innen wird über Eingangssprachtests oder ausführliche Eingangsgespräche definiert. Das geschieht bei Info-Integration, beim Arbeitsamt und beim ÖSHZ Eupen. Die Einstufung und Begleitung der Sprachkursteilnehmer seitens des Arbeitsamts und des ÖSHZ Eupen sind nicht nur für Personen mit Migrationshintergrund offen. Nach der Einschätzung des Sozialarbeiters vom allgemeinen Sozialdienst des ÖSHZ Eupen kann eine Person ohne Migrationshintergrund zur Sprachkursberatung weitergeleitet werden.

Am Ende des Sprachkurses darf jede/r Sprachkursteilnehmer*in an einer TELC-Prüfung teilnehmen. Dies hat sich als gute Lösung bewiesen, weil TELC ein europaweit anerkanntes Sprachenzertifikat ist. Die Prüfungen werden von der KAP organisiert und finden 2-mal pro Jahr statt. Rechtzeitige Anmeldung und Bezahlung sind notwendig.

Eine Schwierigkeit besteht darin, dass die Resultate der Prüfung erst eintreffen, wenn die Folgekurse bereits begonnen haben; das kann den weiteren Parcours verzögern.

Auch werden die Ergebnisse der TELC-Prüfung nicht immer berücksichtigt bei der Einschreibung für einen B1-Kurs und Personen müssen trotzdem den A2-Kurs wiederholen, auch wenn sie den TELC-Test A2 bestanden haben.

Bezüglich des Inhaltes der Sprachkurse wurde im Jahre 2014 der Wunsch ausgedrückt, die Kurse lebensnah und so praxisorientiert wie möglich zu gestalten. Die Schwerpunkte sollten Sprechen und Verstehen sein. Hier ist es schwer zu sagen, ob irgendwelche Messkriterien möglich sind: Vieles hängt von der Persönlichkeit der Lehrer*innen und ihrer Methoden ab. Manche Lehrer*innen legen viel Wert auf das Mündliche, manche auf das Schriftliche.

Kinderbetreuung

Wichtig für die Zugänglichkeit der Kurse sind Kinderbetreuung, familienfreundliche Uhrzeiten und Erreichbarkeit mit den öffentlichen Verkehrsmitteln.

Bei der Kinderbetreuung hat sich einiges getan:

- Im Rahmen des Integrationsparcours wird passend zu den Sprachkursen eine Kinderanimation angeboten. Diese ist meist zu familienfreundlichen Zeiten und wird auch über den IP finanziert. Zurzeit gibt es Animationen in Eupen und St. Vith (Stand Februar 2019). Beide finden ganztägig an 4 Tagen in St. Vith und an 5 Tagen in Eupen statt.
- Des Weiteren gibt es die Kinderbetreuung vom Kinderhort des Haus der Familie Kelmis und der Krabbelgruppe Regenbogen vom Viertelhaus Cardijn in Eupen. Das Angebot im Viertelhaus Cardijn findet 4 Mal wöchentlich, im Kinderhort Kelmis 2 Mal wöchentlich statt. Dies sind Initiativen der Organisationen. Auf beide Angebote können die Sprachkurs-teilnehmenden bei freier Kapazität zurückgreifen.
- Es fehlt in Eupen an adäquaten Räumlichkeiten, wo Kinderbetreuung und Sprachkurs miteinander vereinbar sind. Die Nähe beider Angebote ist entscheidend, um Müttern und Kleinkindern die Entwöhnung voneinander so einfach wie möglich zu gestalten (Stillen, körperliche Nähe, Anerkennung der Autonomie von Mutter und Kind, ...).

In manchen Städten in Deutschland und der Schweiz gibt es Deutschkurse für Mütter und Kinder („MuKi-Deutsch“):

- Entweder nehmen Mütter und Kinder an der gleichen Sprachförderung teil und lernen gleichzeitig die neue Sprache,
- oder Mütter und Kinder lernen in getrennten Gruppen, aber mit gemeinsamen Momenten und aufeinander abgestimmten Themen und Lernzielen.

(Beispiele aus dem Internet: Schulen Turgi, Gemeinde Ittigen, „Mama lernt Deutsch“ in Stuttgart, Tumelrum, Schulamt Bern, ...)

Dadurch ist die neue Sprache kein trennendes Element (z.B. wenn Kinder in ihrem Kurs schneller lernen als Mütter/Eltern in einem anderen), sondern wird in die Mutter-Kind-Bindung einbezogen und zu einem gemeinsamen Anliegen.

Mobilität bleibt ein Problem

Das Problem der Mobilität ist bisher offengeblieben. Wegen dieses Problems wurden Intensivkurse von Raeren nach Eupen verlegt, obwohl in Raeren passende Räumlichkeiten, Kinderbetreuung vor Ort und Fahrdienst organisiert wurden.

Als weitere offene Frage ohne Lösung bleiben Alphabetisierungskurse auf Französisch. Sie werden nirgendwo von der DG in Auftrag gegeben (nur Patchwork St. Vith, auf ehrenamtlicher Basis). Das Problem wurde beim Begleitausschuss der KAP thematisiert (24.09.2018).

- Die Teilnehmer*innen, die einen Alphabetisierungskurs oder einen Vorkurs brauchen, werden in A1-Kurse aufgenommen, die von Anfang an zu schwer für sie waren. Im besten Fall können solche Personen den A1-Kurs wiederholen und im Falle einer erfolgreichen Prüfung mit einem entsprechenden Diplom abschließen.
- Wenn es zu wenig Plätze in A1-Kursen gibt, müssen diese Teilnehmer*innen zur Abendschule wechseln, wo der Kurs nicht so intensiv ist und man viel mehr Zeit braucht, um die Sprache zu erlernen. Wegen der Mobilitätsprobleme kann nicht jede/r Französischkurskandidat*in an einem Kurs in Verviers oder Malmedy teilnehmen.

Integrationskurs und danach

Sehr aktuell ist auch die Frage der Zukunftspläne der Absolvent*innen des Integrationsparcours. Hier werden auf jeden Fall eine ausreichende Anzahl an Plätzen im B1-Deutschkurs notwendig und eine berufliche Information und Begleitung während des Sprachkurses. Da der intensivste Sprachkurs nicht mehr als 12 Stunden pro Woche in Anspruch nimmt, ist es für die Teilnehmer*innen auf jeden Fall möglich, mithilfe einer professionellen Unterstützung die berufliche Zukunft vorzubereiten. Wenn nur passiv



abgewartet wird, dass die Personen A2-Niveau erreichen, wird nach dem Parcours Leerlauf entstehen, der für die Sprachkursteilnehmer*innen genauso wie für ihre professionellen Begleiter*innen schwer zu überwinden sind.

Wichtig zu wissen ist: Eine Sprachkursteilnahme und eine Teilzeitberufstätigkeit sind gleichzeitig möglich (entgegen der verbreiteten Auffassung „erst ein Abschluss des Sprachkurses, dann die

Integration in Beschäftigung“, denn auch Beschäftigung fördert das Erlernen der Sprache). Viele brauchen hierzu Informationen darüber, dass das möglich ist. Die Erfahrung zeigt: Wer während des Sprachkurses einige Stunden pro Woche oder am Wochenende gearbeitet hat, hat ein stärkeres Selbstwertgefühl und kann sich nach dem Parcours schneller in die Arbeitswelt integrieren als andere, die der Arbeitswelt ferngeblieben sind.

Ein neues Pilotprojekt der KAP

war für 2019 geplant, konnte jedoch aufgrund mangelnder Einschreibungen nicht stattfinden. Hier die Beschreibung des Projekts:

Zwei wesentliche Bereiche - Sprache und berufliche Integration – werden hier zusammengeführt.

Zum einen wird daran gearbeitet, das Sprachniveau B1 zu erreichen. Das Niveau B1 ist erforderlich zur beruflichen Integration. So kann eine reibungslose Kommunikation zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen, zwischen Kolleg*innen oder mit Kunden geschaffen werden.

Gleichzeitig steht die berufliche Integration im Vordergrund: Die Teilnehmer*innen werden in die (Sozial-)Betriebe (Praktika, Ausbildung im Betrieb, Art 60 § 7 usw.) begleitet.

So wird auf der einen Seite bewirkt, dass die Teilnehmer*innen ein konkreteres Verständnis der ostbelgischen Arbeitswelt bekommen und auf der anderen Seite wird erwartet, dass „kulturelle Schocks“ vermieden bzw. gelindert werden können.

Das Projekt knüpft folglich an die Sprachkurse an (die im Rahmen einer Konvention de DG mit KAP/VHS/FL erteilt werden) und leitet über zu den ESF-Zielen einer beruflichen Integration.

Während in der ersten Phase (bis Niveau A2) Info-Integration für die Rekrutierung der Teilnehmer*innen zuständig ist, erfolgt hierfür in der 2. Phase (Niveau B1) eine Zusammenarbeit zwischen Info-Integration und Arbeitsamt der DG.

Gemeinsames Informationsmedium der Anbieter

Es gibt wie vorher ein Weiterbildungshandbuch des Ministeriums der DG und ein Online-Portal bzgl. der Weiterbildungen in der DG (u.a. Sprachkurse): <https://www.weiterbildungsdatenbank.be/>

Laut einer Mitarbeiterin des Weiterbildungsdienstes der DG soll jeder Anbieter seine Kurse selbst eintragen. Die Deutschkurse im Rahmen des Integrationsparcours und intensive Deutsch- und Französischkurse im Rahmen des ESF-Projekts sind dort bisher nicht erfasst.

3. Empfehlungen 2019

- Prüfen, ob die Einführung von Deutschkursen für Eltern und Kind hilfreich und realisierbar ist
- Das Erlernen der französischen Sprache ist für die Erwerbstätigkeit sehr wichtig. Deshalb ist weitere finanzielle Förderung der Französischkurse notwendig. Genauso wichtig ist der Aufbau des Alphabetisierungskurses (Französisch). Der Kurs ist bei der KAP schon geplant und es wird auf die Zusage seitens ESF gewartet.
- Mehr Angebote über die A2-Stufe hinaus
- Ausbau der Kinderbetreuung

Handlungsfeld 3: Schule und Ausbildung

1. Empfehlungen 2014

- Durchgängige Sprachförderung für alle
- Begleitung von Eltern und Schüler*innen durch soziale Dienste
- Unterstützung von Projektentwicklung in den Schulen
- Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte in Kindergarten und Schule

2. Stand 2019

Erreichte Fortschritte

Seit der letzten Bestandsaufnahme im Jahr 2014 sind einige positive Entwicklungen im Handlungsbereich „Schule und Ausbildung“ zu beobachten.

- Die Sprachförderung für Schüler*innen mit Migrationshintergrund (MH) beginnt, wenn möglich, bereits in den Kindergärten und besteht weiterhin im Primar- und Sekundarschulwesen.
- Das Kompetenzzentrum bietet den Schulen hierfür eine Unterstützung in den Bereichen „Deutsch als Zweitsprache (DaZ)“ und „Erstankommende Schüler“ an. Dies findet an den Regelschulen (Primar und Sekundar) in Form von förderpädagogischer Fachberatung, schulinternen und offenen Weiterbildungen, einer aktiven Gestaltung und Vorstellung des Online-Portals für Unterrichtsmaterialien in DaZ, einer internen Vernetzung in multidisziplinären Anfragen (DaZ + sozial-emotional, DaZ + Vorschule etc.) sowie einer schulischen Beratung des erstankommenden Schülers und seiner Erziehungsberechtigten (auf Anfrage) statt. Die Lehrer*innen der Sprachlernklassen und -kurse der Primarschulen werden durch die Fachberatung „Unterricht für erstankommende Schüler“ begleitet. Zudem finden regelmäßige Netzwerktreffen statt.
- Auch das Projekt der „Kindergartenassistenten“ soll die frühzeitige Sprachförderung in den Kindergärten vereinfachen.
- Zudem wird seit dem Schuljahr 2017-2018 durch die TU Dortmund in Zusammenarbeit mit dem Ministerium der DG und der Autonomen Hochschule Eupen (AHS) eine Zusatzausbildung im Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ für Lehrer*innen organisiert. Auch wird weiterhin das Fach „interkulturelle Pädagogik“ für angehende Kindergärtner*innen und Primarschullehrer*innen und „Deutsch als Zweitsprache“ während der Laboratorien an der AHS unterrichtet.
- Es wurde eine Halbzeitstelle bei Info-Integration angesiedelt zur Prozessbegleitung des interkulturellen Dialogs im Bildungswesen.

Das Dekret zur Beschulung von erstankommenden Schülern wurde am 26. Juni 2017 angepasst:

- Unter anderem werden hier die Bedingungen festgelegt, die ein erstankommender Schüler (EAS) bei seiner Ersteinschreibung erfüllen muss, um in die Sprachlern- und Alphabetisierungsklassen zu kommen.



- Es werden die Aufgaben des Begleitrats definiert und die Anwendung des Verfahrens zum Nachteilsausgleich (und Notenschutz) aufgrund mangelnder Kompetenzen in der Unterrichtssprache (und in den Fremdsprachen) beschrieben.
- Zudem werden die Anforderungen an das Personal der Sprachlernklassen definiert.
- Auch sieht das Dekret zusätzliche Ressourcen für die Sprachförderung und die soziale Begleitung der EAS in Kindergärten, Primar- und Sekundarschulen vor. Bis zu einer teilweisen bzw. vollständigen Integration in den Regelschulunterricht sind durch das Dekret eine maximale Zeitspanne von 20 Monaten ab der Ersteinschreibung an einer Schule der Deutschsprachigen Gemeinschaft und das Erreichen des Sprachniveaus A2 festgelegt. Um eine fortlaufende Sprachförderung zu ermöglichen, wird an den Sekundarschulen seit 2018 Stundenkapital zur Verfügung gestellt, um die Schüler*innen nach den EAS-Klassen (intensive Sprachförderung in Deutsch) weitere 3 Jahre gezielt fördern zu können.
- Kaleido unterstützt die Schulen in den Klassen mit erstankommenden Schülern durch sozio-emotionale Stärkung der Schüler*innen und Begleitung in der Orientierung der Schüler*innen.

Neue Herausforderungen

Die in dem Dekret festgelegte Zielsetzung ist erstrebenswert: „Die (...) Beschulung von erstankommenden Schülern soll insbesondere durch einen intensiven, handlungsorientierten und interkulturell gestalteten Sprachunterricht die erstankommenden Schüler möglichst zeitnah befähigen, ihre schulische und berufliche Laufbahn erfolgreich zu absolvieren und sich aktiv am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen“ (Dekret zur Beschulung von erstankommenden Schülern, Art. 13 – Art. 93-67 Zielsetzung).

Jedoch haben sich seit 2014 auch die Herausforderungen verändert, vor denen die Schulen als zentraler Ort der Integration stehen.

- In den letzten Jahren hat sich hauptsächlich an den Sekundarschulen und den Ausbildungszentren, wie dem ZAWM, das Profil der Schüler*innen mit Migrationshintergrund verändert. Es besuchen vermehrt nicht alphabetisierte, teils unbegleitete Jugendliche die Schulen der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Viele von ihnen haben in ihrem Heimatland kaum bis gar keine Schule besucht. Einzelne sind durch die Erlebnisse ihrer Flucht stark traumatisiert.
- Die durch das Dekret vorgesehenen 20 Monate der Sprachförderung werden einerseits gebraucht, um die Schüler*innen auf das verlangte Sprachniveau A2 zu bringen. Andererseits fordert es diese Zeit, den Schüler*innen einen sicheren und vertrauensvollen Alltag innerhalb der Schule zu schaffen, um sie auch sozial und emotional auf ihre schulische/berufliche Laufbahn vorzubereiten. Dies hat zur Folge, dass andere schulische Kompetenzen, die bei einer Integration im Regelunterricht verlangt werden, häufig nicht innerhalb der 20 Monate erarbeitet werden können.
- An den Sekundarschulen entscheidet der Begleirat am Ende der 2 Schuljahre aufgrund des Alters und der Kompetenzen zu welchem Jahr und für welche Unterrichtsform (Förderschule, Regelschule: beruflicher, technischer,

allgemeinbildender Unterricht) die Schüler*innen zugelassen wird. Ab diesem Zeitpunkt unterliegt dem Klassenrat die Entscheidung über den weiteren schulischen Werdegang der Schüler.

Die Herausforderungen der Schule und der Lehrer sind vielfältig:

Differenzierung und interkulturelle Pädagogik

Die großen Lernrückstände und das fehlende Basiswissen der EAS erfordern von den Lehrer*innen die Differenzierung der Unterrichtsmaterie und der Unterrichtsunterlagen. Zudem fordert es ein gewisses Knowhow der Lehrer*innen im Umgang mit interkulturellen und -religiösen Unterschieden, aber auch im Umgang mit traumatisierten Schüler*innen. Insbesondere im Sekundarschulwesen sind eine Vielzahl verschiedener Lehrer*innen in Kontakt mit den Schüler*innen und somit auch mit derartigen Herausforderungen. Es ist empfehlenswert, neben der angebotenen Unterstützung durch die Lehrer*innen für Sprachförderung und die Fachberatung des Kompetenzzentrums, die Module „Deutsch als Zweitsprache“, „interkulturelle Pädagogik“ und eventuell „Traumapädagogik“ im Unterrichtsprogramm des CAP (Certificat d'Aptitudes Pédagogiques) verpflichtend vorzusehen.

Neben den Sekundarschulen sind aber auch vermehrt die Ausbildungsstellen mit den neuen Herausforderungen konfrontiert. Demnach sollten die obengenannten Bereiche grundsätzlich auch in den Modulen zur Lehrlingsführung in den Meisterausbildungen behandelt werden.

Zudem hat die Organisation für Weiterbildungen in diesen Bereichen gezeigt, dass häufig nur diejenigen teilnehmen, die im nächsten Kontakt mit dem Thema Sprachförderung/Interkulturalität/Traumapädagogik stehen. Das breite Publikum der Lehrer*innen- und Sozialpädagog*innen nimmt häufig nicht an derartigen Weiterbildungen teil. Eine Einführung in das Thema ‚Interkulturalität‘ ist jedoch für ein gutes Miteinander gerade an Schulen unabdingbar. Ein Weg, die Mehrheit des Personals des Unterrichtswesens zu erreichen wäre zum einen der Weg über schulinterne Weiterbildungen. Zum anderen können verpflichtende ‚Crashkurse‘ für Lehrer*innen (und andere Berufe, die in engem Kontakt mit Migrant*innen stehen) mehr Wissen und somit mehr Offenheit verschaffen. Hierzu ist empfehlenswert, auf das Wissen von Expert*innen aus diesen Fachbereichen oder von Vertreter*innen ausländischer Vereine zurückzugreifen.

Zertifizierung

Wie bereits erwähnt ist die Grundvoraussetzung für die Integration von Schüler*innen mit Migrationshintergrund in den Regelschulunterricht das Erreichen des Sprachniveaus A2. In diesem Fall (oder spätestens nach 20 Monaten nach der Ersteinschreibung) wird durch den Begleitrat über die Form der Integration in den Unterricht entschieden. Ab diesem Moment besuchen die Schüler*innen teilweise oder vollständig den Unterricht und bekommt, während der folgenden 3 Jahre, je nach Bedarf gezielte Unterstützung durch die Lehrer*innen der Sprachförderung. Allerdings gelingt es den Schüler*innen nur in wenigen Fällen, mit einem Sprachniveau A2 den Anforderungen eines Deutsch(Muttersprache)-

Unterrichts gerecht zu werden, ganz abgesehen von den Fremdsprachen-Unterrichten, die an unseren Schulen Voraussetzung sind (Französisch). Diese Defizite verzeichnen sich jedoch auch in anderen Fächern wie Mathematik. Dies stellt eine besonders große Herausforderung dar, wenn Zertifikate wie das Grundschulabschlusszeugnis, die ‚Mittlere Reife‘, das 6. Jahr des berufsbildenden Unterrichts oder das Abitur zertifiziert werden, denn bis dato gelten für die Schüler*innen mit Migrationshintergrund die gleichen Bedingungen zur Zertifizierung wie für hiesige Schüler*innen. Insbesondere für die Jugendlichen, die erst mit 16/17 Jahren unsere Schule besuchen, ist diese Situation ein großes Handicap, um ihre schulische Laufbahn erfolgreich zu absolvieren. Sie verlassen häufig bei Erreichen des Erwachsenenalters die Schule ohne Abschluss.

Es fehlen Rahmenbestimmungen, ob und in welchem Maß ziendifferent unterrichtet und evaluiert werden darf (Evaluation der Kompetenzen mit angepasstem Inhalt). Die Schulen sollen die Unterrichte für die Schüler*innen mit Migrationshintergrund darauf ausrichten können, dass die Schüler*innen danach in einer Lehre Fuß fassen. Zudem wäre eine mögliche Piste die Erarbeitung einer angepassten Zertifizierung (bspw. Sprachenfächer nach Sprachniveau bewerten und nicht auf Punkte). Wir benötigen ein realistisches System, das die Schüler*innen zu einem Abschluss führt, der ihnen Zugang zur Lehre oder zur Berufswelt gibt. Hier kann man sich an Projekten der positiven Diskriminierung orientieren, die bereits zur Integration von Förderschüler*innen oder Schüler*innen mit Beeinträchtigung geschaffen wurden.

Zugang zur Lehre

Ähnlich wie die Schulen sind auch die Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstands (ZAWM Eupen und St. Vith) vermehrt mit der Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund konfrontiert. Hier sind noch mehrere offene Baustellen zu beobachten: Zum einen ist durch das Dekret kein zusätzliches Stundenkapital zur Sprachförderung für das ZAWM vorgesehen. Zum anderen werden die Zugangsbedingungen von einem Großteil der erstankommenden Schüler nicht erfüllt: Auch hier sind die Anforderungen an schulische Zertifizierungen oder Zugangstests gebunden, die Deutsch und Mathematik beinhalten. Zudem fehlt es in diesem Bereich an Angeboten für junge Menschen, die aus sprachlichen Gründen (und/oder aufgrund ihrer Vorgeschichte) keine Ausbildung über den klassischen Weg absolvieren können. Geschaffene integrative Projekte wie das BiDa-Projekt visieren nicht das Publikum der Schüler*innen mit großen Sprachdefiziten an. Auch hier werden Zugangstests durchgeführt, die ein Niveau in Deutsch und Mathematik voraussetzen, welches häufig das der jungen Menschen mit Migrationshintergrund übersteigt. Sie bieten somit noch keine Antwort auf diese Herausforderung.

Auch der Teilzeitunterricht, der sich die individuelle Vorbereitung auf die Lehre zum Ziel gemacht hat, begegnet heute mehr als zuvor großen Herausforderungen: Zum einen bleibt die Problematik bestehen, dass papierlose Schüler*innen im Rahmen des TZU kein



Praktikum absolvieren dürfen. Hier kann aktuell eine Arbeitserlaubnis für den Einzelfall beantragt werden, welcher jedoch nicht immer stattgegeben wird. Zum anderen stellt sich das Problem der Altersgrenze/Arbeitserlaubnis für Schüler*innen mit Migrationshintergrund beim Einstieg in eine Lehre. Wie auch anderswo stellt der TZU fest, dass Schüler*innen mit Migrationshintergrund (v.a. jene, die traumatisiert und/oder ohne Begleitung hier ankommen) im Vergleich zu anderen Schüler*innen des TZU mehr Unterstützung, aber auch mehr Zeit benötigen, bis sie schulisch und persönlich bereit sind, in eine Lehre zu starten. Viele dieser Schüler*innen haben jedoch bis zu diesem Zeitpunkt bereits die Altersgrenze von 18 Jahren überschritten und können ohne Arbeitserlaubnis keine Ausbildung mehr starten.

Die jungen Menschen, die weder im Schulsystem (Voll- oder Teilzeit), noch in einem Ausbildungssystem Fuß fassen können, laufen Gefahr durch das aktuelle Unterstützungsnetz hindurchzufallen. Es fehlt eine Antwort darauf, wie diese Menschen zu diesem Zeitpunkt spezifisch auf die Aufnahmeprüfung vorbereitet werden können. Diese verringert ihre Chancen, zu einem späteren Zeitpunkt in dieses System einzusteigen, noch scheinen die Aussichten auf eine berufliche Integration zuversichtlich.

Wir gehen davon aus, dass die beste Integration über die Beschäftigung geht. Allerdings befürchten wir, dass schleichend ein Ausschluss geschieht, der letzten Endes ein großes Konfliktpotenzial beinhaltet.

Ein interessantes Konzept wurde vor einigen Jahren in einer Kooperation aus dem Teilzeitunterricht, dem RSI und dem BiDa-Projekt ausgearbeitet: das Projekt Ausbildung „Qualiflex“. Dieses Projekt hat sich als Ziel gesetzt, individuell und passgenau beruflich zu qualifizieren und sozial-beruflich zu integrieren, um die Ausbildungslosigkeit (bis zum 25. Lebensjahr) maximal zu verringern und die Chancen auf direkte sozial-berufliche Integration zu erhöhen. Die Vision dieser Zusammenarbeit ist es, dass aus diesem Projekt ein anerkanntes Ausbildungssystem mit einer anerkannten Zertifizierung entsteht. Über diesen Weg könnte auch Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aufgrund ihres vielschichtigen und intensiven Förder- und Betreuungsbedarfs über andere Ausbildungswege keinen Abschluss erreichen, beispielsweise ein Zugang zu gewissen Helferberufen ermöglicht werden. Zudem würde es dem TZU eine Antwort auf das Problem bei fehlender Arbeitserlaubnis geben. Eine Weiterführung dieses Projekts erscheint uns als sehr empfehlenswert.

Wir benötigen hier eine engere Zusammenarbeit zwischen Schulen und dem ZAWM, um einen Übergang zur Lehre zu vereinfachen (gezielte Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung). Die Zugangsbedingungen müssen angepasst und flexibel in puncto Einstieg und Einstiegsalter sein. Es sollte ein Angebot an Ausbildungsplätzen geschaffen werden, die auch für Schüler*innen mit niedrigerem Sprachstand zugänglich sind. Zudem benötigen die ZAWM Eupen und St. Vith zusätzliche Ressourcen für die Sprachförderung. Aktuell bezieht das Dekret zur Beschulung erstankommender Schüler die ZWAM nicht ein.

Hausaufgabenbetreuung und Nachhilfekurse

Die Aufarbeitung der schulischen Rückstände geschieht in den meisten Fällen über eine zusätzliche Förderung durch (Sprachförder-)Lehrer*innen innerhalb der Schule oder über die externen Hausaufgabenbetreuungen, die bereits für Primarschüler*innen in den meisten Gemeinden von Ostbelgien geschaffen wurden. Jedoch basiert dieses Angebot (auch in den Schulen) noch größtenteils auf Ehrenamt und es gibt Wartelisten. Wir empfehlen Ressourcen für eine systematische Hausaufgabenbetreuung innerhalb der Schulen und/oder für die externen Hausaufgabenbetreuungen bereit zu stellen. Um das Erlernen einer Fremdsprache zu einer gemeinsamen Angelegenheit von Eltern und Kind zu machen, kann man sich hier auch an deutschen Projekten orientieren, die gemeinsame Deutschkurse für Mütter/Väter mit Kindern in Kindergarten- und Primarschulalter organisieren (siehe Handlungsfeld 2, Sprache).

Es geht auch um soziale Gerechtigkeit: Es gibt Hausaufgabenbetreuung, teils auch mit Unterstützung der DG, aber das Angebot reicht nicht aus, es gibt Wartelisten. Soziale Gerechtigkeit bedeutet einen gleichwertigen Zugang für alle, die den Bedarf haben, zu sichern: entweder in Form von Hausaufgabenbetreuung in allen Primarschulen ab 15.15 Uhr oder indem ein Platz für alle Kinder (einheimische wie zugezogene) in den Hausaufgabenschulen geschaffen und nachhaltig finanziell abgesichert wird.



Elternarbeit

Die gute Zusammenarbeit zwischen Schule und Elternhaus bleibt nach wie vor problematisch, wo „Info-Integration“ und das „Kompetenzzentrum“ bereits als mögliche Ansprechpartner dienen. Um die Eltern mehr in den Schulparcours ihrer Kinder einzubinden, ist ein offener Dialog notwendig. Dies ist aufgrund der unterschiedlichen Muttersprachen häufig schwierig, einseitig und oftmals für beide Parteien unbefriedigend. Auch die Kommunikation über Elternbriefe gestaltet sich schwierig, da viele Eltern von Schüler*innen mit Migrationshintergrund die deutsche Sprache nicht lesen können.

Dies kann durch das Hinzuziehen professioneller Übersetzer*innen vereinfacht werden. Da jedoch kein regionales Angebot an Übersetzungsdiensten besteht, muss auf die Angebote der umliegenden Regionen zurückgegriffen werden. Dies bringt jedoch einige Nachteile mit sich: Die Übersetzungsdienste der Wallonie (z.B. Setis-Wallon) haben den Nachteil langer Wartelisten und einer häufig weiten Anreise, die zusätzlich berechnet wird. Zudem geht die Übersetzung von der französischen Sprache aus. Dies hat zur Folge, dass einerseits nicht-französischsprachige Lehrer*innen nicht auf diesen Dienst zurückgreifen können und die Eltern andererseits ihre bereits erworbenen Deutschkenntnisse nicht nutzen können, um bereits vor der Übersetzung den Erläuterungen der Lehrperson zu folgen. Die Angebote der Übersetzerdienste aus Deutschland sind oft sehr kostenaufwendig. Ein leichter Zugang zu Übersetzer*innen ist wünschenswert, um die Eltern mehr in den Schulalltag einzubinden.

Zudem sollten Schulen in ihren Überlegungen und Bemühungen unterstützt werden, Projekte ins Leben zu rufen, die Eltern der Schüler*innen mit Migrationshintergrund mehr in den schulischen Werdegang einzubeziehen. Auch hier verweisen wir auf das bereits genannte mögliche Projekt der gemeinsamen Sprachkurse für Kinder und Eltern in den Primarschulen.

Sprachförderung in den Primarschulen

Auch im Regelunterricht der Primarschulen besteht ein Bedarf nach mehr Ressourcen zur Gewährleistung einer durchgängigen und weiterführenden Sprachförderung. Die zur Verfügung gestellten Sprachförderstunden sind bei niedrigen Einschreibezahlen von Schüler*innen mit Migrationshintergrund nicht ausreichend, um eine zufriedenstellende umfassende und durchgängige Sprachförderung zu gewährleisten. Dies geht meist auf Kosten einer angepassten Förderung der einzelnen Schüler*innen mit Bedarf an Sprachförderung. Jedoch fällt dies auch zu Lasten der Regelschullehrer. Um eine durchgängige Sprachförderung zu ermöglichen, benötigt man idealerweise mindestens einen vollen Stundenplan (unabhängig von Schüler*innenzahlen), der für die EAS sowie weiterführende Sprachförderung (ehemaliger EAS) zuständig ist. Zudem wurde festgestellt, dass die zur Verfügung gestellten Ressourcen zur Beratung der Vorschulen nicht ausreichend sind, um den Bedarf an den Vorschulen zufriedenstellend zu decken.

3. Empfehlungen 2019

- Angepasste, praxisorientierte Zertifizierung, die einen Zugang zur Lehre/Berufswelt ermöglicht
- Ausarbeitung von Ausbildungsmöglichkeiten, die auch mit geringerem Sprachstand zugänglich sind
- Ressourcen für Sprachförderung an ZAWM Eupen und St. Vith
- Projekt „Qualiflex“ als anerkanntes Ausbildungssystem mit anerkannter Zertifizierung
- „Deutsch als Zweitsprache“ und „Traumapädagogik“ als Unterrichtsmodule des CAP und im Bereich Lehrlingsführung
- Nachhaltig finanziell abgesicherte Hausaufgabenschulen mit ausreichend Kapazität
- Einfacher und schneller Zugang zu Übersetzerdiensten
- Zusätzliche Unterstützung von Projektentwicklung an den Schulen

Handlungsfeld 4: Beschäftigung

1. Empfehlungen 2014

- Anerkennung ausländischer Diplome und Kompetenzpass
- Schnellstmögliche Einbindung aller in Beschäftigung
- Mehr niedrig qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten
- Information über die Anforderungen für alle neu Ankommenden
- Schulungen in interkultureller Kompetenz für das Begleitpersonal
- Mehr Möglichkeiten für Übersetzung
- Interkulturelle Mediation auch mit präventiven Aufgaben

2. Stand 2019

Erreichte Fortschritte



Seit dem Dekret über Integration und das Zusammenleben in Vielfalt hat sich einiges in puncto Integration getan. Manche Hindernisse wurden zum Teil abgeschafft, weitere aber bleiben bestehen und auch neue Hindernisse sind hinzugekommen.

Zahlreiche Vermittlungsinstrumente bestehen bereits und wurden in den letzten Monaten neu geschaffen, jedoch sind diese noch immer nicht spezifisch auf Migrant*innen ausgerichtet.

Was passiert jedoch nach dem Integrationsparcours und den Sprachkursen?

Heutige Chancen auf Berufsausbildung und Integration in den Arbeitsmarkt

Das Wichtigste ist, die Personen mit Migrationshintergrund so schnell wie möglich auf den ersten Arbeitsmarkt durch sozial-berufliche Integrationsmaßnahmen zu vermitteln, dies ist jedoch mit manchen Bedingungen verbunden:

– Deutsche Sprache beherrschen

Das Beherrschen der Sprache ist eine Bedingung für die Integration in die Gesellschaft und besonders die deutsche Sprache ist eine Bedingung für die Integration in die Ausbildung und den Arbeitsmarkt in Ostbelgien.

Für die Einstellung im Rahmen eines Arbeitsvertrags verlangen die meisten Arbeitgeber*innen das Beherrschen der deutschen Sprache mit mindestens einem B1-Niveau, da sich sonst die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen sowie zwischen Kolleg*innen und mit Kunden als schwierig erweisen könnte.

Die Erfolgschancen auf dem Arbeitsmarkt durch Vermittlungsdienste wie dem Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) und dem Dienst für sozio-professionelle Eingliederung (DSBE) sind höher, wenn mindestens das Niveau A2 und am besten B1 erreicht ist.

Die Arbeitsvermittlung sollte nicht erst beginnen, wenn die Person das B1-Niveau erlangt hat. Unabhängig von den deutschen oder französischen Sprachkenntnissen kann die Person im Rahmen einer Ausbildung auch mit A1-Niveau in eine Maßnahme wie z. B. die Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen aufgenommen werden.

Problematisch ist es, wenn das sprachliche Niveau so gering ist, dass man keinerlei „Abstraktes“ mit Personen besprechen kann.

Durch diesen „früheren“ Zugang zu einer Ausbildungsmaßnahme kann viel Zeit gespart und zudem die Motivation und das Selbstwertgefühl bei einzelnen Personen beibehalten werden. Die Schwierigkeit einer selbstständigen Arbeitssuche und die Gefahr der Ausbeutung niederqualifizierter Arbeitnehmer*innen können dadurch verringert werden. Zudem lernen die Personen im Kontakt mit anderen die Sprache durch intensiveres Reden und Hören sowie auch die Arbeitsregeln und das Zusammenleben mit anderen.

Auf Initiative der VHS und KAP gibt es nun auch für Arbeitssuchende mobile Sprachlehrer*innen, die auf Anfrage von bestimmten sozial-ökonomischen Betrieben individuell unterrichten und berufsspezifisches Vokabular vermitteln. Ziel ist es unter anderem, die Personen durch die spezifische Berufssprache auf den klassischen Arbeitsmarkt zu orientieren, aber auch das Gelernte immer wieder zu trainieren und den Kenntnisstand beizubehalten.

Projekte wie diese ermöglichen auch, dass Personen unabhängig von ihrem Sprachniveau schneller durch spezifischen Unterricht in eine Arbeitsmaßnahme oder auch in den privaten Arbeitsmarkt integriert werden.

– Ausbildung und Beschäftigungsmaßnahmen

Durch eine Ausbildung erhalten die Personen mit Migrationshintergrund die Chance auf einen Arbeitsvertrag.

Personen, die die Sprache auf einem A2- oder B1-Niveau beherrschen und keine Diplome oder fachlichen Kompetenzen aus ihrem Heimatland vorweisen können, haben weniger Chancen, direkt einen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Damit diese Personen nicht Gefahr laufen, ausgebeutet zu werden, sollen sie so schnell wie möglich in eine Berufsausbildung (in einem Unternehmen oder in einer Bildungseinrichtung) oder in eine schulische Ausbildung vermittelt werden.

Soziale Kompetenzen werden im Rahmen des Integrationsparcours und in der Berufsausbildung erlernt, so dass die Personen mit Migrationshintergrund sich auf dem Ausbildungsplatz, der Arbeitsstelle und in den sozial-wirtschaftlichen Betrieben und Einrichtungen anpassen können.

Jedoch hört man immer wieder, dass es zu Konfrontationen zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen wegen kulturellen Missverständnissen oder Konflikten betreffend soziale Kompetenzen (Bsp. Verständnis für Pünktlichkeit und Arbeitszeiten) kommt.

Hier ist vorzuschlagen, dass auch die Arbeitgeber*innen an Weiterbildungsangeboten teilnehmen und ein Verständnis für Interkulturalität entwickeln. Ein erster Ansatz ist bereits

vorhanden mit der Weiterbildung „Interkulturelle Kommunikation – Fit für Vielfalt“ in der Arbeitswelt, organisiert durch das Arbeitsamt.

Der DSBE stellt fest, dass viele Personen mit Migrationshintergrund in die Sozialökonomie vermittelt werden, und dass es im privaten Sektor oft weniger Offenheit für eine Ausbildung gibt: bei manchen auf Grund von Vorbehalten bzgl. der Sprachkenntnisse, von Befürchtungen bzgl. unzureichender Allgemeinkenntnisse oder von Pauschalurteilen bzgl. der „Herkunft“ des Bewerbers/der Bewerberin.

2019 hat das Ministerium mit dem Beschäftigungsprogramm AktiF und AktiF Plus eine neue Maßnahme geschaffen, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und die Beschäftigung zu steigern. Das Publikum sind die Personen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Das Programm könnte ggf. auch gegen die Diskriminierung bei der Arbeitssuche helfen.

Es ist zu prüfen, ob diese Maßnahme nicht systematisch für Personen mit Migrationshintergrund angewandt werden soll, um den privaten Sektor mehr zu sensibilisieren und mehr Offenheit zu fördern.

– Gleichstellung der Diplome und berufliche Kompetenzen

To do: Bei Gleichstellung der Diplome ist zu prüfen, ob es seit 2014 eine Entwicklung gibt.

Auf dem Arbeitsmarkt verlangen die Arbeitgeber*innen meist ein Diplom oder eine schriftliche Anerkennung zu den Arbeitskompetenzen. Personen mit Migrationshintergrund können diesen Förderungen meist nicht gerecht werden, da ihre Diplome in Belgien oder Ostbelgien nicht anerkannt werden können, die Diplome bei der Flucht verloren gegangen sind oder nicht mitgebracht worden sind und die Berufe in den Heimatländern anders definiert werden als bei uns.

In Ostbelgien arbeiten das ADG, die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben und die (sozio-ökonomischen) Betriebe mit eigenen Screenings und Kompetenzbilanzierungen, die ermöglichen festzuhalten, welche Stärken und Schwächen sowie Fortschritte und Kompetenzen die Personen in ihrer Ausbildungsmaßnahme erreicht haben.

Die Betriebe wie zum Beispiel Dabei V.O.G. und Intego V.O.G. arbeiten mit Screenings, die Jugendbüros mit einem Talentkompass, die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben mit dem Indizierungsinstrument „ICF Arbeit“, ...

Es gibt also viele ähnliche Instrumente zum Festhalten der erlernten Fähigkeiten, die das gleiche Ziel verfolgen: den Erhalt eines Zertifikates mit der Auflistung der erlernten Fachkompetenzen und das Vorweisen dieses Zertifikates zur Einstellung durch einen Arbeitgeber.

Der Erhalt solch eines Zertifikates ist nur möglich, wenn die Person in einem Tätigkeitsfeld ist und von einem Vermittlungsdienst begleitet wird.

Die Personen, die aber in keiner Berufsausbildungsmaßnahme sind, werden es schwieriger haben, ihre Kompetenzen vorweisen und zertifizieren zu lassen.

Seit 2018 gibt es das Projekt „Zukunftswege gestalten – Kompetenzen anerkennen“; es ermöglicht, erlernte Fähigkeiten sichtbar zu machen und sie für die berufliche Entwicklung nutzbar zu machen. Die Ziele sind: Sicherung eines Arbeitsplatzes, Ausübung einer Beschäftigung, Anerkennung und Weiterentwicklung der Kompetenzen. Das Projekt enthält

3 Angebote: Weiterbildungsberatung, Profilpass-Workshops und Zertifizierung.

Dies läuft wie folgt ab: Beim Erstgespräch müssen die Personen ihre Anfrage und Ziele ausdrücken und sich selbst einschätzen können, um in das Projekt aufgenommen zu werden. Das heißt konkret, dass ein Minimum an Grundkenntnissen der deutschen Sprache vorhanden sein muss. Für das weitere Verfahren (Weiterbildungsberatung und Profilpass-Workshop) müssen online Formulare ausgefüllt werden, wozu das Verständnis für die deutsche Sprache auch erforderlich ist. Personen, die dies nicht selbständig ausfüllen können, müssen externe Hilfe anfragen.

Bei diesem Projekt bleibt nun abzuwarten, inwieweit das Publikum mit Migrationshintergrund davon profitieren kann und mit bereits vorhandenen Kompetenzen schneller an eine Arbeitsstelle kommt.

Durch die Anerkennung ihrer Kompetenzen können die Personen sich nicht nur beruflich, sondern auch gesellschaftlich bestätigt fühlen und wahrgenommen werden.

Interessant wäre es auch, die Kompetenzen schneller anzuerkennen, wenn keine Diplome da sind und damit dem Bedarf auf dem Arbeitsmarkt nachkommen.

– **Zugänglichkeit des Arbeitsmarktes**

Wir stellen fest, dass nicht nur die Sprache, die unzureichenden Kompetenzen oder fehlenden Diplome ein Hindernis sind, sondern auch die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes. Eine berufliche Integration könnte schneller erfolgen, wenn die theoretische Führerscheinprüfung zugänglicher wäre.

Besonders in den ländlichen Regionen Ostbelgiens ist ein PKW erforderlich, um zum Arbeitsplatz zu gelangen.

Seit der Reform von 2017 ist es für Personen, deren Muttersprache kein Deutsch, Französisch, Flämisch oder Englisch ist, fast unmöglich den theoretischen Führerschein zu erlangen. Die Fachkenntnisse sind da, jedoch ist es schwierig, aufgrund des schweren Wortschatzes, die Prüfung im zeitlichen Rahmen zu bestehen. Die Personen bemühen sich, jedoch verlieren sie die Motivation und die Chance, den Führerschein zu erlangen und somit auch schneller an Arbeit zu kommen.

Wir begrüßen daher sehr, dass die Mobilitätsangebote nochmals überprüft und weiter ausgebaut werden. Beispiel: Im Viertelhaus Cardijn in Eupen und in Zusammenarbeit mit der Frauenliga findet bereits im 3. Durchlauf ein Theorie-Führerschein-Kurs in leichter Sprache statt, um die Teilnehmer*innen besser auf die klassische Prüfung vorzubereiten. Auch Hiesige mit Verständnisschwierigkeiten hinsichtlich der sehr theoretischen Sprache besuchen den Kurs. Der Kurs ist immer ausgebucht, der Bedarf ist hoch.



– **Arbeitserlaubnis**

Die Bedingungen zum Zugang zum Arbeitsmarkt haben sich nicht geändert, auch wenn sich die Verfahren durch die Einführung des sogenannten „Permis unique“ für die Betroffenen etwas vereinfacht haben. So brauchen Menschen mit einer Aufenthaltsgenehmigung in der Regel keinen gesonderten Antrag auf Arbeitserlaubnis zu stellen, da ihr Aufenthaltstitel die notwendigen Informationen dazu enthält.

Für Menschen, die noch kein Aufenthaltsrecht haben und die nach Belgien kommen möchten, um hier zu arbeiten, bleibt der Zugang trotz der administrativen Erleichterung schwierig, da sich die Bedingungen für den Erhalt eines Aufenthaltsrechts aufgrund von Arbeit nicht geändert haben.

Das Ministerium der DG ist weiterhin zuständig für die Anfrage.

Aufgrund des akuten Fachkräftemangels stellt sich jedoch weiterhin die Frage, ob die Bedingungen für den Erhalt der Arbeitserlaubnis B nicht vereinfacht werden können.

Neue Herausforderungen

Neue Maßnahmen

2018 und jetzt auch 2019 haben das Ministerium und das Arbeitsamt der DG viele Reformen und neue Maßnahmen geschaffen, um niederschwelliges Publikum in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Diese Maßnahmen sind ein guter Schritt in die Arbeitsvermittlung, jedoch stellt sich die Frage, inwiefern das Publikum mit Migrationshintergrund davon profitieren kann.

- Zukunftswege gestalten: Kompetenzen anerkennen
- Beschäftigungsprogramm AktiF und AktiF Plus
- Berufliche Integration durch Begleitung in der dualen Ausbildung (BIDA),
- Reform der Berufsausbildungen beim Arbeitsamt und der Freistellungen von der aktiven Stellensuche
- Ehrenamtliches Engagement als Möglichkeit für Arbeitssuchende, die beim Arbeitsamt eingetragen und über 60 Jahre alt sind
- Mobile Sprachlehrer*innen

Aufnahme in das Regionale Entwicklungskonzept III

Im letzten Thesenpapier des REK III ist das Thema Integration von Ausländer*innen nicht konkret mit einbezogen worden. Zwar werden verschiedene Punkte wie Sprachförderung, Anerkennung von Kompetenzen, Armut und Integrationsklassen für erstankommende Schüler angesprochen, aber diese Themen beziehen sich auf alle Schichten der Gesellschaft und nicht spezifisch auf die Schwierigkeit der Integration von Ausländer*innen.

Ein konkretes Konzept zur Integration fehlt in diesem Thesenpapier.

3. Empfehlungen 2019

Den Personen mit Migrationshintergrund sollten die Chancen zur Integration auf dem Arbeitsmarkt gegeben werden. Nicht alle Personen haben von Grund auf die erforderlichen Sprachkenntnisse, anerkannte berufliche Kompetenzen, soziale und kulturelle Fähigkeiten. Es muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden, sich so gut und so schnell wie möglich zu integrieren. Dafür muss jedoch noch einiges geschehen und weitere Maßnahmen auf politischer Ebene getroffen werden.

Folgende Handlungsempfehlungen möchten wir der Regierung mitgeben:

- Ausländische Diplome besser würdigen und nutzbar machen
- Allen Migranten schnellstmöglich eine Einbindung in eine Beschäftigung ermöglichen, da es derzeit lange dauert bis Personen aus dem Integrationskurs in eine berufliche Maßnahme finden
- Maßnahmen treffen für Personen mit Mobilitätsproblemen beim Zugang zur Arbeit.
- Maßnahmen treffen gegen den Mangel an Krippenplätzen, um den Familien oder Alleinerziehenden eine schnellere und bessere Einbeziehung in die Berufswelt zu ermöglichen
- Mehr niedrig qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen
- Es fehlt an konkreter Aufklärung bzgl. der Ausbildungen und der beruflichen Zukunftsmöglichkeiten, sowie des sozialen Verhaltens. Es müsste eine Orientierungsplattform geben, anstatt die Aufklärung den einzelnen Diensten (ADG, DSBE) zu überlassen. Laut Dekret zur Integration und Zusammenleben in Vielfalt, Art. 11, ist das Referenzzentrum Ansprechpartner für die soziale und berufliche Eingliederung der Personen mit Migrationshintergrund. Das Referenzzentrum führt im Rahmen der beruflichen Eingliederung ein Modul durch, das am Ende des Integrationsparcours stattfindet (in Gruppen oder in Einzelgesprächen) und die wichtigen Infos zum Arbeitsmarkt enthält. Anschließend soll das Referenzzentrum die Teilnehmer*innen an das ADG weiterleiten.
- Unterstützung der Arbeitgeber*innen und Dienste durch Schulungen zu kulturellen Kompetenzen für diejenigen, die beruflich mit Migranten zusammenarbeiten. Sensibilisierungsarbeit im privaten Sektor, gegen Diskriminierung und für Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund
- Das Angebot und das Budget für Übersetzungen ermöglichen
- Ein offenes Angebot für interkulturelle Mediation
- Neue und angepasste Maßnahmen treffen zum Thema Mangelberufe: ein Weiterbildungsformat ermöglichen in verschiedenen Arbeitsbereichen, wo Schule und Praktikum kombiniert sind und wobei im Laufe der Weiterbildung das Praktikum mehr und die Schule weniger Tage einnimmt.
Dies könnte ermöglichen mehr in einem Betrieb und mit Ausbildungsvertrag übernommen zu werden, siehe z.B. „Centre édit“ in Verviers.
- Maßnahmen treffen für Personen, die nicht oder nur schwer vermittelbar sind, aufgrund der Tatsache, dass sie Schwierigkeiten haben die Sprache zu erlernen. Bsp. IQ-Test kann nicht gemacht werden aufgrund der Sprache. Diese Personen hängen

bei den ÖSHZ fest, da die ÖSHZ die ersten Dienste für die Vermittlung in den Arbeitsmarkt sind. Die anderen Einrichtungen kennen dieses Publikum nicht, da die Personen erst gar nicht dahin orientiert werden ...



Handlungsfeld 5: Gesundheit inklusive mentale Gesundheit

Das Dokument von 2014 hat Erfahrungswerte und Verbesserungsvorschläge aus den Bereichen „hausärztliche Betreuung“, „Vorsorge und Schwangerschaftsbegleitung“, „Notaufnahme“, „Psychische Gesundheitsversorgung“ gesammelt.

In Folge häufiger thematischer Überschneidungen zwischen den Bereichen kann die Situation auch „transversal“ dargestellt werden.

1. Empfehlungen 2014

- Zusammenarbeit der Dienstleister: Ausbau der Vernetzung der Dienstleistungen
- Sprachliche Verständigung:
 - ° Direkte Verständigung: Notwendigkeit von Verbesserungen der Verständigung zwischen Dienstleistern (Ärzt*innen, Krankenpfleger*innen, Therapeut*innen, ...) und Patient*innen mit Migrationshintergrund
 - ° Dolmetscher*innen: Es besteht ein hoher, nicht erfüllter Bedarf
- Interkulturelle Kompetenz der Pflegeberufe: Bedarf nach Ausbildung und Fortbildung
- Infrastruktur: Berücksichtigung des Bedarfs religiöser Gemeinschaften
- Lebensbedingungen: Berücksichtigung der besonderen Belastungen von Migrant*innen als hemmende Faktoren für Therapie und Heilungschancen
- Ressourcen: Erhöhung der Anzahl Therapieplätze

2. Die Situation 2019: Erreichtes und neue Herausforderungen

Zusammenarbeit der Dienstleister:

Die 2014 beschriebenen Stärken in der Gesundheitsversorgung, auch der mentalen Gesundheit, können 2019 weiterhin bestätigt werden:

- Es gibt allgemein eine gute Vernetzung der Dienstleister, fachliche Spezialisierung, vereinfachte Weitervermittlung von Patient*innen in einem überschaubaren System. Kooperation zwischen unterschiedlichen Dienstleistern, die mit einem Patienten/einer Patientin oder einer Familie arbeiten, ist geläufig und geschieht mit Hilfe von Schweigepflichtentbindungen, die die Patient*innen den Dienstleistern gewähren. (Es gibt viele Beispiele aus der mentalen Gesundheitspflege, wo mehrere Dienstleister Familien und Kinder betreuen.)
- Kooperation geschieht auch im Rahmen von Koordinationsversammlungen, Förderkonferenzen usw., an denen auch Eltern mit Migrationshintergrund teilnehmen. Hier fehlen oft Dolmetscher*innen, die sicherstellen, dass die Eltern das Besprochene so verstehen, wie es beabsichtigt ist. Es wird oft bemängelt, dass Eltern zu wenig Teilhabe an der schulischen Entwicklung und an therapeutischen Fördermaßnahmen zeigen – eine verstärkte Mitarbeit von Dolmetschern würde das gegenseitige Verständnis (auf Ebene des sprachlichen Verständnisses, der inhaltlichen und der Beziehungsebene) fördern. Es würde Eltern auch helfen, Ängste

zu überwinden, wenn sie verstehen, dass Fördermaßnahmen der Inklusion ihres Kindes dienen und nicht der Einordnung in einen Begriff von „Behinderung“, der in manchen Herkunftsländern mit sozialer Ächtung verbunden ist.

- Das würde auch helfen, Eltern verständlicher zu machen, wie die Beiträge der unterschiedlichen Dienstleister (z.B. Schule, Logopäd*innen, Kaleido, Beratungs- und Therapiezentrum, ...) ineinandergreifen und deshalb als Gesamtes eingehalten werden müssen.
- Kaleido (Dienst für die gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen) arbeitet verstärkt mit allen ÖSHZ und mit Info-Integration zusammen. Für die schulische Entwicklungsfragen wird das ZFP als Ressource genutzt, das im Kompetenzzentrum eine Fachkraft für erstankommende Schüler und Deutsch als Zweitsprache eingestellt hat.
- Es gibt Dienste (z.B. die Netzwerkkoordination für kinder- und jugendpsychiatrische Versorgung), die bei der Vermittlung an die zuständigen Dienstleister helfen.
- Die Information über die Angebote und Zuständigkeiten der Dienstleister sowie ihre Aufnahme- und Ausschlusskriterien muss jedoch regelmäßig neu verbreitet werden: Anfragen, Angebote und Rahmenbedingungen verändern sich, das Personal erneuert sich.
- Die Zugänglichkeit zu Dienstleistungen hat sich verbessert: Seit Oktober 2015 ermöglicht das Drittzahlersystem, Personen mit geringem Einkommen nur den Eigenanteil der Behandlung zu bezahlen, anstatt die volle Summe vorstrecken zu müssen.

Schwierigkeiten und Belastungen:

In manchen Bereichen, z.B. in der Pflege der mentalen Gesundheit, hat der Bedarf weitaus schneller zugenommen als die Ressourcen, so dass manche therapeutischen Leistungen, die nicht unter Akutpflege fallen, erst nach Wartezeiten zugänglich werden. Der höhere Bedarf vieler Migrant*innen aufgrund ihrer spezifischen Belastungen (Trauma, Kulturschock, Existenzangst) ist hier zu einer Versorgungslage hinzugekommen, die schon vorher angespannt war.



Verständigung zwischen Dienstleistern (Ärzt*innen, Krankenpfleger*innen, Therapeut*innen, ...) und Patient*innen

Sprachkenntnisse der Patienten

In der Zuwanderung gibt es „Generationen“: Viele Migrant*innen, die länger in Belgien leben und Integration mit Hilfe von Beschäftigung usw. finden, können eigenständig an Konsultationen teilnehmen.

Es gibt heute mehr Mitglieder der unterschiedlichen Volksgruppen, die hier aufgewachsen oder in Folge ihres längeren Aufenthalts zweisprachig geworden sind. Sie können neu ankommende Landsleute durch Dolmetschen bei ärztlichen und therapeutischen Konsultationen unterstützen.

Das kann jedoch die erforderliche Neutralität der Übersetzung beeinträchtigen. Manche

Patient*innen bitten Verwandte um Übersetzung. Das kann das Gespräch verfälschen, wenn Angehörige den Arzt/die Ärztin von den eigenen Anliegen beim Patienten/bei der Patientin überzeugen wollen.

Bei den Zielen der Behandlung geht es oft nicht mehr um sprachliche Verständigung im ursprünglichen Sinne von „eine gemeinsame Sprache sprechen“, sondern um unterschiedliche Begrifflichkeiten. Z.B. erfordert die Arbeit in der mentalen Gesundheitspflege oft eine längere Annäherungsarbeit dazu, welche Hilfe Patient*innen und Angehörige erwarten und welche Ärzt*innen/Therapeut*innen geben können.

Westliche Therapiemodelle konzentrieren sich auf das Befinden und die Bedürfnisse der Person, auf ihre persönliche Freiheit und Entwicklung und sie berücksichtigen dabei die Bindung der Person an ihr familiäres Umfeld. Patient*innen und Angehörige aus kollektivistischen Gemeinschaften erwarten oftmals von der Therapie, dass sie der betroffenen Person dazu verhilft, sich wieder in das Funktionieren der Gemeinschaft und ihrer vorgegebenen Regeln einzugliedern.

Dabei begegnen Therapeut*innen kulturellen, religiösen und gesellschaftlichen Eigenheiten bei den Patient*innen/Klient*innen, die ihnen nicht unbedingt geläufig sind, z.B. die Bedeutung familiärer Bindungen, der tiefverwurzelte Glaube an Verwünschungen, Hexerei, Zauberei, das Verhältnis zwischen den Geschlechtern usw.

Manche Migrant*innen bitten ihre Kinder um Übersetzung, was bei manchen Themen (z.B. in der mentalen Gesundheit: Sucht, Suizidgedanken, Wahnideen, ...) aufgrund der Belastungen für das Kind von den Dienstleistern nicht akzeptiert werden kann.

Im Bereich „Schwangerschaftsbegleitung“ wurde 2014 empfohlen, Methoden zu entwickeln, mit denen Migrant*innen besser zu den Themen „Familienplanung“ und „Schwangerschaftsvorsorge“ erreicht werden sollen. Hier hat es bisher keine Weiterentwicklung gegeben.



Dienstleistungen mit Dolmetschern

Der Zugang zu ausgebildeten und vereidigten Dolmetscher*innen ist 2018 schwieriger als 2014:

- Die Anzahl Anfragen ist schneller gestiegen als die Anzahl Dolmetscher*innen.
- Es sind asiatische Sprachen hinzugekommen, für die es nur wenige Dolmetscher*innen gibt.
- Seit dem Ende des FER-Projekts 2014 gibt es kein Budget mehr für Dolmetscher*innen, auf das soziale Dienstleister zurückgreifen könnten.

Die Folge ist eine völlige Unvorhersehbarkeit für Dienstleister und Patient*innen:

- Manche Dienstleister schaffen ein eigenes Budget für Übersetzung, andere nicht.
- Manche ÖSHZ finanzieren einen oder mehrere Termine mit Übersetzung, andere nicht.

- Manche Patient*innen können den Dolmetscherdienst bezahlen (ca. 40 Euro pro Termin inkl. Fahrtkosten), andere nicht.

Mehrere Dienste in Ostbelgien arbeiten mit dem wallonischen sozialen Dolmetscherdienst „SeTIS“ zusammen: Die Mitarbeiter*innen sind geschult, die Tarife sozial verträglich, aber die Wartezeiten nehmen zu. Größter Nachteil ist der Umweg über das Französische, da alle SeTIS-Mitarbeiter*innen französischsprachig sind. Patient*innen, die ein bisschen Deutsch verstehen und Hilfe bei der Übersetzung brauchen, verstehen nichts, solange der Dienstleister mit dem/der Dolmetscher*in spricht. Fachpersonen in der DG, die kein Französisch sprechen, können nicht auf SeTIS zurückgreifen.

Seit dem FER-Projekt gibt es den Vorschlag, eine eigene Dolmetscherzentrale für die DG aufzubauen, um der deutschen Sprache einen institutionellen Rückhalt zu geben. Es wurde auch festgestellt, dass es in Ostbelgien Migrant*innen mit hoher mehrsprachiger Kompetenz gibt, die die Aufgaben eines „sozialen Übersetzers“ nach dem Modell von SeTIS gut erfüllen können.

Manche Migrant*innen verweigern jedoch jegliche Übersetzung aus Angst davor, dass der/die Dolmetscher*in sie und ihre Großfamilie kennt und die Inhalte der Gespräche in ihrem Lebensumfeld verbreiten könnte; der Begriff des Berufsgeheimnisses ist bisher für sie nicht erfahrbar.

Zwischen beiden Polen sollte die Umsetzbarkeit eines ostbelgischen Übersetzungsdienstes weiterhin geprüft werden und konkreter als bisher.

Bis dahin: Es fehlt eindeutig ein Budget für Dolmetscherleistungen, auf das Dienstleister in den Bereichen Gesundheit und Soziales leicht zurückgreifen können, anstatt jede Situation einzeln prüfen zu müssen und in manchen Situationen auf Übersetzung verzichten zu müssen. Es fehlt auch eine eindeutige Stellungnahme jedes einzelnen ÖSHZ, nach welchen Kriterien, in welchen Situationen und in welcher Anzahl sie Dolmetscherleistungen erstatten.

Dienstleister entwickeln Erfahrung in Behandlungen mit Übersetzung. Psychotherapeuten nutzen die Mitarbeit der Dolmetscher*innen. Hierzu sind einige Anpassungen des Behandlungsrahmens erforderlich (z.B. Zeit, Rhythmus der Gesprächsführung, ...). Hilfreich wäre eine schriftliche „Gebrauchsanweisung“ seitens erfahrener Therapeut*innen für neue Mitarbeiter*innen.

Interkulturelle Kompetenzen und Werkzeuge der Dienstleister

Technische Hilfsmittel für Übersetzung und Veranschaulichung:

2014 empfohlen Mitarbeiter*innen aus dem Notaufnahmebereich:

- die Einführung des Manchester-Triage-Systems für eine sichere Ersteinschätzung
- die Möglichkeit, Hausärzte in der Notaufnahme konsultieren zu können
- Training und Coaching von Notaufnahmeteams im Umgang mit interkulturellen Aspekten
- die Gründung einer Arbeitsgruppe

Daraus folgt für 2019 das „To do“: bei den Dienstleistern nachfragen, welche dieser Vorschläge umgesetzt wurden und wie viel Hilfe sie in Apps usw. finden.

Eine Erkenntnis: Schriftliche Informationen (z.B. Faltblätter) erreichen oft das Ziel nicht, da die Worte unterschiedliche Begrifflichkeiten transportieren. Nur im Gespräch lässt sich überprüfen, ob die Information verstanden wurde. Infoblätter dienen dann als Gedächtnisstütze.

Manche Begriffe sind für manche Kulturen schwer zu vermitteln, z.B. Berufsgeheimnis.

Der Vorschlag von 2014, Info-Kampagnen für Migrant*innen zu lancieren, muss somit relativiert werden: Es gilt eher, Infomaterial zu erarbeiten, das in der Einzelsituation erklärend eingesetzt werden kann.

To do:

- Den Bedarf nach Infomaterial (und in welchen Sprachen) bei den Dienstleistern erheben, bestehendes Infomaterial sichten und ggf. anpassen und in mehrere Sprachen übersetzen; einen verantwortlichen Dienst dafür suchen
- Recherchieren, welche Dienstleister mit Case-Management arbeiten und welche von ihnen dabei den interkulturellen Aspekt speziell berücksichtigen
- Wege erarbeiten, mit denen es Patient*innen verständlich gemacht werden kann, dass Case-Management und Koordination zwischen Dienstleistern nach den Regeln des geteilten Berufsgeheimnisses erfolgen und den Schutz des Privatlebens respektieren

Interkulturelle Fortbildung der Dienstleister

Das Angebot hat sich seit 2014 weiterentwickelt:

- Es gibt Fortbildungsangebote zur Ethnopsychologie und zur interkulturellen Kompetenz, z.B. für Erzieher*innen, Entwicklungs- und Psychotherapeut*innen, Sozialarbeiter*innen, Krankenpfleger*innen.
- Dazu gehört auch, Verständnis zu entwickeln für kulturell bedingte Krankheitsbegriffe und Therapieauffassungen, die von der westeuropäischen Sichtweise abweichen, und Wege für eine gelingende Zusammenarbeit zu ebnen.
- Nach mehr als 10 Jahren Erfahrung in der Beratungsarbeit mit Migrant*innen haben viele Dienstleister einen professionellen Umgang mit interkulturellen Aspekten gefunden, den sie bei neuen Herausforderungen ständig ergänzen.
- Viele Dienstleister haben gelernt, ihre Methoden der Gesprächsführung anzupassen, wenn sie mit Hilfe von Übersetzer*innen geschieht (z.B. BTZ, Kaleido, ...). Es wird auch mit Sprach-Apps gearbeitet.
- Kaleido hat einen russischsprachigen Mitarbeiter, der zur Mediation im interkulturellen Bereich eingesetzt wird.
- In der Kaleido-Servicestelle Kelmis arbeiten die Mitarbeiter*innen an der Kooperation mit der tschetschenischen Bevölkerungsgruppe. Eine Mitarbeiterin arbeitet hier projektbezogen.

- Einige Kaleido-Mitarbeiter*innen nehmen an den Angeboten von Info-Integration und von Wegweiser-Ostbelgien teil. Unter der Trägerschaft von Kaleido Ostbelgien gewährleistet die Anlaufstelle „Wegweiser“ Vorbeugung von gewaltsamem Radikalismus in Ostbelgien (in Anlehnung an das Wegweiser-Programm aus NRW). Der Wegweiser-Mitarbeiter ist Psychologe mit Fachkenntnis im Bereich der Vorbeugung von gewaltsamem Radikalismus. Er verfügt über Erfahrung im Bereich der Jugend- und Beratungsarbeit und ist mehrsprachig.
- Die Wegweiser-Anlaufstelle in Ostbelgien steht offen für alle Ratsuchenden. Sie befindet sich in den Räumlichkeiten der Kaleido-Servicestelle Eupen (Aachener Straße 48) und ist sowohl telefonisch (+32 471 91 94 90) als auch per E-Mail (wegweiser@kaleido-ostbelgien.be) erreichbar. Weiterführende Informationen stehen auf der Website www.kaleido-ostbelgien.be zur Verfügung.
- Schwerpunkt ist dabei der salafistische Extremismus.
- Der interkulturelle Aspekt wurde seither in die Ausbildung und Fortbildung von Krankenpflegern in der AHS integriert.
- Ostbelgische Fachpersonen können sowohl in Deutschland als auch in Belgien an Fortbildungen teilnehmen.
- Es gibt auch Initiativen in Ostbelgien, solches Knowhow zugänglich zu machen, z.B. eine Fortbildungsveranstaltung von AG Integration und AHS über Traumapädagogik, Fortbildungen der KPVDB.
- In manchen Berufen und ihren Dienststellen ist Supervision Teil der Arbeitsabläufe (z.B. in der mentalen Gesundheitspflege) und der interkulturelle Aspekt kann hier bei Bedarf berücksichtigt werden.

To do:

- Recherchieren, welche Fortbildungsangebote regelmäßig zu Verfügung stehen und wie viel Bedarf besteht
- Klären, ob die Information über berufliche Fortbildung im interkulturellen Bereich von einer zentralen Stelle gesammelt und in den professionellen Netzwerken verbreitet wird
- Recherchieren, wo Supervision in gewünschtem Maße stattfindet und wo Mangel besteht

Empfehlungen:

- Mehr gemeinsame interkulturelle Fortbildungen für Fachpersonal aus unterschiedlichen Bereichen fördert die Entwicklung eines gemeinsamen Bezugsrahmens in der Zusammenarbeit.
- Prüfen, ob das erarbeitete Knowhow, das derzeit über viele Dienstleister verteilt ist, in ein gemeinsames „Handbuch“ eingebracht werden kann, das neuen Mitarbeiter*innen als Orientierungshilfe dienen kann: ein „Basiswerk“ mit Aspekten wie Aufenthalts- und Asylrecht, Kulturschock, Integrationsparcours, Leitlinien für ein erfolgreiches Ehrenamt, Anlaufstellen usw. Zu klären ist dann auch, welche Einrichtung eine solche Aufgabe übernehmen kann: das Referenzzentrum?

Infrastrukturen

Interkulturelle Kompetenz von Dienstleistern zeigt sich auch in den Angeboten, die sie auf Ebene ihrer Infrastruktur zur Verfügung stellen.

So gibt es in manchen Krankenhäusern und Seniorenheimen Räume für den Abschied von Verstorbenen nach unterschiedlichen Riten, z.B. für Waschungen nach muslimischem Ritus. Viele Gemeinden haben die Struktur und das Regelwerk ihrer Friedhöfe so angepasst, dass alle Religionsgemeinschaften dort nach ihrem Ritus beerdigen können. In Ostbelgien besteht hier noch Handlungsbedarf.

2014 wurde die Einrichtung eines perinatalen Zentrums im Norden der DG empfohlen: Das würde allen, Einheimischen wie Migrantinnen, den Zugang zu einer bezahlbaren Schwangerenvorsorge ermöglichen. Die Begleitung durch eine Hebamme ermöglicht auch die Weitervermittlung an andere Dienste, z.B. Kaleido.

Derzeit beschäftigt sich das Krankenhaus Eupen mit dieser Frage.

To do: recherchieren, welche Einrichtungen solche interkulturell offenen Angebote bereithalten

Lebensbedingungen und ihre Auswirkungen auf Gesundheit, Therapie und Heilungschancen

Existenzangst durch unsicheres Aufenthaltsrecht

Akteur*innen aus dem Gesundheitsbereich forderten 2014 eine schnellere Klärung des Aufenthaltsrechts und mehr Transparenz bei medizinisch begründeten Anträgen.

2018 kann hier kein Fortschritt festgestellt werden:

- Medizinisch begründete Anträge werden nur noch selten gestellt, weil sie nur noch selten zu einem Aufenthaltsrecht führen.
- Beim Aufenthaltsrecht ist heute vermehrt bei Patient*innen festzustellen, dass Familien (auch gut integrierte) ihr bisheriges Aufenthaltsrecht verlieren und in der Folge vor dem Nichts stehen. Die Existenzangst tritt für alle wieder in den Vordergrund ihres Lebens und beeinträchtigt die bisherigen Integrationsprozesse.

Bei vielen Migrant*innen sind Traumaerfahrungen durch Gewalt, Krieg und Flucht anzutreffen und sie erleben eine zusätzliche Traumatisierung durch die schleppend verlaufenden und oft nicht nachvollziehbaren Prozeduren des Aufenthaltsrechts. Bei manchen führt auch der plötzliche Verlust eines sicher geglaubten Aufenthaltsrechts zum Verlust jeder Sicherheit für die Existenz der Familie.

Empfehlung: 2019 empfiehlt das Netzwerk Integration den politischen Verantwortungsträgern in der Deutschsprachigen Gemeinschaft DG, Kohärenz von der föderalen Politik zu fordern. Die Gemeinschaft investiert in Ausbildung der Kinder, in Sprachkurse und Integrationsparcours, in Beschäftigungsmaßnahmen und Integration der Familien und dann entziehen föderale Behörden das Aufenthaltsrecht und machen diese Arbeit zunichte.

Zu diskutieren wäre auch: Sollte die Gemeinschaft ein Mitspracherecht bei der Prüfung und Zuerkennung des Aufenthaltsrechts des einzelnen einfordern? Z.B. mittels Gutachten anhand von Integrationskriterien? Oder bei Zuerkennung der belgischen Nationalität?

Ein solche Diskussion wird sicherlich äußerst kontroverse Standpunkte hervorbringen. Auch innerhalb des Netzwerks Integration gibt es hierzu keine eindeutige Stellungnahme.

Eine solche Diskussion hätte aber den Vorteil, sich proaktiv mit einem Thema auseinanderzusetzen, bei dem die Gemeinschaft und die Gemeinden und ihre betroffenen Bürger*innen bisher allein den Entscheidungen der föderalen Behörden ausgeliefert sind.



Physische und psychische Belastungen bei fehlender sozialer Integration und Beschäftigung.

2014 lautete eine Empfehlung, die Vermittlung in Beschäftigung und Ehrenamt zu fördern, mehr Angebote hierzu zu schaffen.

2019 stellen sich hier Fragen, die gemeinsam mit dem Arbeitsamt der DG, der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben, den ÖSHZ und ihren Diensten für sozial-berufliche Eingliederung zu bearbeiten sind:

- Ist die berufliche Integration 2019 infolge einer veränderten Gesetzgebung für die berufliche Beschäftigung von Asylbewerber*innen einfacher geworden? Wenn ja, wirkt sich das auf die Anzahl von Migrant*innen in Beschäftigung aus?
- Welche Beschäftigungsmaßnahmen stehen Migrant*innen offen?
- Unter welchen Bedingungen ist ehrenamtliche Beschäftigung möglich?
- Was muss getan werden, damit zusätzliche Möglichkeiten der Integration über Beschäftigung für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund entstehen? Z.B. eine Öffnung des Leader-Projekts für sie?

Traumafolgen beeinträchtigen die Integration

2014 wurde empfohlen, mehr Möglichkeiten der Traumatherapie schaffen, auch in Tageskliniken.

2019 zeigen sich noch deutlicher die Auswirkungen einer Gesellschaft, in der Überforderung viele Personen und Familien beherrscht: Die Schwere der Belastungen bei Erwachsenen und Kindern, einheimischen wie zugezogenen, erfordert oft langfristige und intensive Therapie und Entwicklungsförderung. Viele Dienstleister der mentalen Gesundheitspflege sind mit einem Ansteigen der Anzahl Patient*innen/Klient*innen und Anfragen konfrontiert, die ihre Kapazitäten weit übersteigen und zu längeren Wartelisten führen (Klinikbetten, Therapieplätze, Wohnplätze, ...).

3. Empfehlungen 2019

- Lösungen für das Dolmetscherproblem erarbeiten
- Prüfen, ob mentale Gesundheit und Familienplanung Themen des Integrationsparcours werden sollen und können
- Weitere Förderung der interkulturellen Kompetenz der Therapie- und Pflegeberufe durch Fortbildung
- Infrastruktur: Berücksichtigung des Bedarfs religiöser Gemeinschaften bei den Rahmenbedingungen von Pflege und Begleitung
- Ressourcen: Erhöhung der Anzahl Therapieplätze für alle
- Aufenthaltsrecht: die Diskussion führen, ob Gemeinschaft und Gemeinden Mitsprachrechte in Fragen des Aufenthaltsrechts einfordern sollen.

Handlungsfeld 6: Wohnen

1. Die Empfehlungen 2014

- Mehr und günstigeren Wohnraum schaffen, z.B. durch die Einrichtung einer sozialen Immobilienagentur im Norden der DG
- Die Kapazität der Notaufnahmewohnungen erhöhen
- Eine Beobachtungsstelle „Wohnraum“ einrichten, um Überblick und verlässliche Planungsgrundlagen zu gewinnen
- Auf eine soziale Mischung in den Wohngebieten achten, um einseitige Konzentrationen von ethnischen Gruppen zu vermeiden
- Die Förderung des sozialen Zusammenhalts auf lokaler Ebene

2. Die Situation 2019

Der aktuelle Wohnungsmarkt

Im Norden Ostbelgiens wurden Dienste geschaffen, die den Zugang zu günstigem und gutem Wohnraum ermöglichen sollen. Diese Dienste sind einerseits der Dienst für Wohnungs- und Energiefragen des ÖSHZ Eupen (2009) und andererseits die soziale Immobilienagentur „Tri-Landum“ (2015).

Diese Dienste, wie auch die öffentlichen Wohnungsbaugesellschaften „Nosbau“ und „Wohnungsbau Eifel“ und die soziale Immobilienagentur „Wohnraum für Alle“, ermöglichen den sozial schwachen Personen in unserer Gesellschaft und den davon betroffenen Personen mit Migrationshintergrund eine Chance auf Gleichberechtigung bei der Wohnungssuche und den Erhalt eines Wohnraums in Ostbelgien.



Alle Gemeinden in der DG verfügen über Notaufnahmewohnungen: Eine Notaufnahmewohnung ist jedoch keine Sozialwohnung. Sie wird nur in einer äußersten Notlage zugeteilt. Der Betreuungsvertrag ist von kurzer Dauer.

Auch für Personen mit Migrationshintergrund sind diese neuen Dienste hilfreich, da dieses Publikum meist mit Diskriminierung aufgrund des Namens, der Sprache, der Kultur und des Aussehens zu tun hat und die Chancen für den Erhalt einer bewohnbaren und bezahlbaren Wohnung in Zusammenarbeit mit diesen Einrichtungen erfolgreicher ist.

Personen, die sich in den 5 Großgemeinden einschreiben, haben eine größere Chance, eine Wohnung zu erhalten. Insbesondere die Familien, die in einer Notlage sind oder bereits länger eingeschrieben sind.

Auch die Einschreibung bei Tri-Landum hat vielen Familien mit Migrationshintergrund zu

einer guten Wohnung verholten. Dies sogar kurzfristig, was den ÖSHZ-Mitarbeiter*innen sehr positiv auffällt.

Hierbei spielen die Sprachkenntnisse der wohnungssuchenden Person eine große Rolle. Denn mit besserer Verständigung erhöht sich auch die Chance auf eine Wohnungsfindung. Sicherlich spielt hier auch das Erscheinungsbild eine bedeutende Rolle.

Wenn die Person Bereitschaft hat eine Wohnung außerhalb des Zentrums von Eupen zu akzeptieren, z.B in Kettenis, in der Unterstadt sowie in anderen Gemeinden, erhöhen sich ebenfalls die Chancen auf eine Wohnungsfindung.

Durch die Bereitschaft zur Zahlung einer Privatmarktmiete mit höheren Monatsmieten erhöhen sich ebenfalls die Chancen. Aktuell liegt der Preis einer Privatmonatsmiete für eine Wohnung mit einem Schlafzimmer bei 380 bis 450 Euro. Hingegen zwischen 500 bis 650 Euro für Wohnungen mit 2 Schlafzimmern.

Allgemein kann man sagen, dass die Wohnungen, die mit Hilfe des Dienstes für Wohnungs- und Energiefragen gefunden werden, in einem guten Zustand sind.

Kund*innen des ÖSHZ, die ohne jegliche Hilfestellung eine Wohnung suchen, sind gefährdet an schlechte Wohnungen zu geraten.

Es gibt dennoch viele Herausforderungen und zu treffende Maßnahmen, um Personen mit Migrationshintergrund eine bessere Integration und ein Leben in Diversität ermöglichen zu können. Es ist nicht verwunderlich, dass die im Dokument von 2014 erwähnten Maßnahmen im Folgenden aktuell bleiben.

Der Anteil der Haushalte in der DG, die in einer Sozialwohnung leben, ist gleich geblieben im Vergleich zu 2014 (Situation am 01.01.2017, neuere Zahlen gibt es noch nicht), trotz steigender Bevölkerungszahl.

In der Wallonie ist der Anteil im gleichen Zeitraum leicht zurückgegangen, liegt aber immer noch höher als in der DG. Wallonie: 6,16 % - DG: 2,74 % (Quelle: Wallstat).

Die Herausforderungen und zu treffenden Maßnahmen

Armutsbekämpfung und Chancengleichheit

Wohnraum im Eupener oder St. Vith Stadtzentrum in gutem und bezahlbarem Zustand zu finden, ist schwierig. Den Erhalt einer dieser Wohnungen ist meistens erst mit Hilfe der verschiedenen Dienste möglich.

Sozial schwache Kund*innen, die ohne jegliche Hilfestellung eine Wohnung suchen, sind gefährdet, aus der Not heraus an schlechte Wohnungen zu geraten. Der Dienst für Wohnungs- und Energiefragen des ÖSHZ Eupen stellt innerhalb seiner Kundschaft fest, dass es Personen gibt, die es vorziehen in einer sehr günstigen schlechten Wohnung zu bleiben, anstatt eine gute Wohnung zu den üblichen für ÖSHZKlient*innen tragbaren Marktpreisen anzunehmen.

Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe, wie z.B. für andere Unkosten über mehr Geld zu verfügen oder aus der Befürchtung, die angesammelten Punkte bei Nosbau zu verlieren (diese Fälle wurde im letzten Jahr weniger häufig beobachtet.).

Häufig möchten die Personen das Viertel, in das sie sich bereits eingelebt haben, nicht verlassen. Es kommt auch regelmäßig vor, dass Klient*innen ein Wohnungsangebot von Nosbau ablehnen, da sich die Wohnung außerhalb von Eupen befindet.

In Eupen ist es schwierig, Wohnungen mit mehr als 2 Zimmern zu finden.

Bei „Nosbau“ gibt es nur wenig große Häuser mit max. 4 Schlafzimmern. Falls mehr Schlafzimerbedarf besteht, kann man sich nicht einschreiben, da kein Angebot besteht.

Bei „Tri-Landum“ gibt es zurzeit nur wenige Angebote mit mehreren Schlafzimmern.

Eine gute Vernetzung in der Bevölkerung und unter den Diensten vereinfacht die Wohnungssuche.

Je größer die Familie ist, desto schwieriger wird die Suche nach einer geeigneten Wohnung. Für Großfamilien ist es in Eupen und den umliegenden Gemeinden praktisch aussichtslos, eine angepasste Wohnung oder ein passendes Haus zu finden.

Klient*innen mit Migrationshintergrund haben wenige Chancen, von Einheimischen ein Haus oder eine große Wohnung zu erhalten. Es gibt bereits genügend hiesige Interessent*innen, die über einen Arbeitsvertrag verfügen, was die Wohnungsfindung für sie vereinfacht.

Es wird festgestellt, dass viele Eigentümer*innen von Häusern solvente Paare ohne Kinder als potenzielle Mieter bevorzugen.

Die Großfamilien können am ehesten auf Vermieter*innen mit Migrationshintergrund zählen oder auf Wohnraum in den französischsprachigen Nachbargemeinden zurückgreifen.

Tatsächlich ist das Wohnungsproblem in Ostbelgien nach wie vor nicht spezifisch ein Problem von Migrant*innen. Aber die Migrant*innen scheinen trotzdem, mehr von diesem Problem betroffen zu sein.

Ein großes Problem mit dem hauptsächlich die Personen mit Migrationshintergrund konfrontiert sind, ist, dass viele Vermieter*innen mit zweierlei Maßstäben messen und dass dies immer wieder zu Diskriminierung führt.

Oft kommt es vor, dass Vermieter*innen keine Wohnung an Personen mit Migrationshintergrund vermieten wollen und manche argumentieren damit, dass sie bereits schlechte Erfahrungen mit vorherigen Mieter*innen mit Migrationshintergrund gemacht haben, wie z. B. Mietschulden, Lärm, Überbevölkerung der Wohnung, Erhöhung der Mietnebenkosten, Nichteinhalten der Kündigungsfrist, Nachbarschaftskonflikte, Nichteinhalten von Absprachen, ...

Es ist bedauerlich, dass das Fehlverhalten einiger Personen sich negativ auf alle anderen auswirkt. So werden Rassismus und Vorurteile geschürt.

Andererseits werden auch positive Erfahrungen von Vermieter*innen im Umgang mit Mieter*innen mit Migrationshintergrund notiert. Diese sind von ihrer positiven Erfahrung geprägt und sind erneut offen, an Personen mit Migrationshintergrund zu vermieten. Diese Erfahrungen fördern die Integration und bauen Vorurteile klar ab.

Es wäre sinnvoll, eine Kampagne gegen Rassismus zu führen und für Chancengleichheit zu werben.

„Ghettoisierung“ vermeiden

Dem Dienst für Wohnungs- und Energiefragen des ÖSHZ Eupen fällt ebenfalls auf, dass es eine zunehmende Anzahl von Wohnungseigentümer*innen mit Migrationshintergrund gibt. Die Häuser sind meist älter und wurden renoviert. Diese vermieten die Vermieter*innen sehr gut weiter und dies fast ausschließlich an Migrant*innen.

Dies ermöglicht der Person mit Migrationshintergrund eine gute Wohnung zu erlangen, leider begünstigt dies auch eine Abschottung zwischen Bevölkerungsgruppen.

Im Gegenzug gibt es auch hiesige Vermieter*innen, die nur an Hiesige vermieten, was die Vermischung der Kulturen leider verhindert.

Bei den hiesigen Wohnungssuchenden besteht oft der Eindruck, dass Migrant*innen bei der Wohnungsverteilung von Sozialwohnungen bevorzugt werden. Demgegenüber wäre es hilfreich, die Kriterien für die Vergabe von Sozialwohnungen bekannter zu machen. Dabei wird deutlich, dass die Tatsache, Migrant zu sein, keine Bonuspunkte einbringt (siehe hierzu auch die Broschüre der Stadt Eupen „Migration und Integration. Zahlen und Fakten“).

Um eine Abschottung zwischen Bevölkerungsgruppen zu vermeiden, wäre es sinnvoll einen sozialen Zusammenhalt auf lokaler Ebene zu fördern, durch soziale Mischung in den Wohngebieten.

Der Öffentliche Wohnungsbau Eifel versucht zum Beispiel, jährlich ein Nachbarschaftsfest zu organisieren. Hierbei stellt dieser jedoch fest, dass Personen mit Migrationshintergrund eher Präsenz zeigen als Hiesige und die soziale Mischung nicht unbedingt bei allen erwünscht ist.

Orte und Möglichkeiten der Begegnung zwischen Migrant*innen und der hiesigen Bevölkerung bleiben die Herausforderung, aber auch die langfristige Lösung ...

Konfliktmanagement

Aufgrund der Sprache und der kulturellen Hintergründe haben Personen mit Migrationshintergrund nicht immer das gleiche Verständnis für das „Wohnen“ wie die Hiesigen, so dass es regelmäßig zu Missverständnissen und/oder Konflikten führt.

Konfliktmanagement kann helfen, Annäherung zwischen den Parteien zu fördern und einvernehmliche Lösungen zu formulieren, wenn die Parteien im Laufe des Schlichtungsprozesses die Bereitschaft dazu signalisieren.

Konfliktmanagement kann in manchen Situationen auch zur Vorbeugung von Rassismus

beitragen.

Wichtig ist es, im Wohnungsbereich, nicht nur für Migrant*innen, eine sehr kostengünstige Anlaufstelle für Mediation zu schaffen um Konflikten zwischen Mieter*innen-Vermieter*innen, Nachbarn, Hilfesuchenden und Administrationen/Dienste konstruktiv, nachhaltig und wohlwollend zu begegnen. Das Gesetz und die Gerichte werden nicht alles regeln können.

Konfliktmanagement kann die Kenntnis, die die Mieter*innen bzgl. der Regeln, Rechte und Pflichten, haben sollten, nicht ersetzen. Dieses Wissen sollte gezielt vermittelt werden, z.B. im Rahmen des Integrationskurses und mit Hilfe von Publikation in mehreren Sprachen, so dass jede Person angesprochen werden kann und sich angesprochen fühlt.

Unbegleitete minderjährige Jugendliche oder „MENAs“ (Mineurs étrangers non accompagnés)

Seit März 2018 gibt es für minderjährige, unbegleitete Jugendliche, die über einen gültigen Aufenthalt in Belgien verfügen und das Asylbewerberzentrum Bellevue verlassen, die Möglichkeit von Erzieher*innen der S.I.A im Alltag begleitet zu werden. Das Angebot gilt auch für ehemalige „MENA's“.

Eine Begleitung kann bereits bei der Wohnungssuche angeboten werden. Dies immer in Absprache mit den verschiedenen Wohnungsdiensten oder sozialen Organisationen.

Es wird festgestellt, dass Vermieter*innen Jugendlichen schneller eine Wohnung weitervermieten, wenn die Minderjährigen regelmäßige Besuche und Unterstützung von Erzieher*innen zu Hause erhalten.

Die Vermieter*innen sind durch die Begleitung beruhigter, da sie dann wissen, dass es einen Erwachsenen gibt, der die Wohnung im Blick hat, und dass Hilfestellung gegeben wird bei der monatlichen Überweisung der Miete.

Auch die gute Zusammenarbeit mit anderen sozialen Einrichtungen, wie mit den verschiedenen ÖSHZ der Gemeinden, erleichtert das Zustandekommen eines Mietvertrags.

Innerhalb der Begleitung der Jugendlichen fällt bei der Wohnungssuche auf, dass es Wohnungen gibt, die nicht in Ordnung sind oder sogar unterwohnt sind.

Diese Wohnungen werden den Jugendlichen zu überhöhten Mietpreisen angeboten. Besonders in diesen Fällen scheint die Begleitung umso wichtiger, damit die Jugendlichen nicht in unbewohnbare Wohnungen einziehen und hierfür einen großen Preis zahlen.

Durch den Kontakt zu den verschiedenen sozialen Einrichtungen, kennen die Begleiter*innen die Wohnungen mit Unbewohnbarkeit und können diese Information an die hierfür verantwortlichen Institutionen (ÖSHZ, Stadt Eupen, ...) weiterleiten.

Papierlose

Eine bisher nicht erwähnte Zielgruppe sind die „Papierlosen“.

Die Situation für papierlose Personen, die in unserer



Gegend leben, ist verheerend: keine Ansprüche auf eine Hilfestellung bei der Wohnungsmietgarantie, kein Anrecht auf eine Wohnung über die sozialen Wohnungsbau-gesellschaften und sozialen Immobilienagenturen. Es sind nach wie vor die Schwächsten und Verletzbarsten auf dem Wohnungsmarkt.

Ohne jegliche Ansprüche auf eine Hilfestellung, z.B. bei der Wohnungsmietgarantie, können sie nur die Wohnungen mieten, die andere ablehnen.

Die Bürgermeister*innen haben die Möglichkeit, Wohnungen, welche in einem sehr schlechten Zustand sind, versiegeln zu lassen. In der Praxis wird dies selten umgesetzt.

3. Empfehlungen 2019

Der Bedarf nach allen vorher aufgezählten Lösungen bleibt ungebrochen: Wohnen muss zugänglich, sicher und bezahlbar für alle sein, unabhängig von der Herkunft.

- Umso wichtiger ist es, dass die obengenannten Probleme, Herausforderungen und Aspekte bei der Kompetenzübertragung „Wohnungswesen“ am 01.01.2020 mit einbezogen werden.
- Lösungen für Anfragen nach Wohnungsangeboten mit mehreren Schlafzimmern
- Leichtere Sprache in den Mietverträgen
- Mehr Transparenz und Informationen über bestehende Unterstützungsangebote wie z.B. Wohnungsprämien oder finanzielle Hilfestellungen oder bei Renovierungen
- Forderung an die Energieversorgungsgesellschaften, Ablesung und Abrechnung des Verbrauchs in deutscher Sprache vorzunehmen
- Die Herausforderung besteht darin, den Blick auf die Schwierigkeiten beizubehalten, mit denen sozial benachteiligte Personen (Einheimische, Migrant*innen, Papierlose) auf dem Wohnungsmarkt konfrontiert sind, und nötige Gelder für ihre Begleitung in Wohnungen vorzusehen.

Handlungsfeld 7: Vereinsleben, Begegnung und Partizipation

1. Empfehlungen 2014

- Miteinander der Kulturen. Allgemein inklusive Konfliktlösung und im Besonderen Vermeidung von Abschottung
- Gelegenheiten zur Begegnung, zum Kennenlernen, zu interkultureller Aktivität und Zusammenarbeit schaffen; zudem die Möglichkeit zum aktiven Mitgestalten von Gesellschaft und Politik (in Dorfgruppe, ländlicher Erneuerung, Stadtteilentwicklung, Politik, ...)
- Die „Mischung“ in bestehenden Gruppen verstärken: gemeinsame Anliegen fördern
- Rahmenbedingungen für Dialog schaffen: Foren und Organe, mit Hilfe einer Koordinationsstelle
- Foren und Organe in DG vernetzen

2. Stand 2019

Seit dem ersten Konzeptvorschlag konnten einige Ideen umgesetzt werden. Diese Umsetzungen lassen sich in 3 Ebenen zusammenfassen. Auf DG-Ebene, auf kommunaler Ebene und auf Ebene von Vereinen bzw. Vereinigungen.



Deutschsprachige Gemeinschaft:

- Die Deutschsprachige Gemeinschaft Ostbelgien hat seit 2015 bis zum heutigen Tag 5 Soziale Treffpunkte anerkannt. Darunter sind teils neu durch Träger geschaffene und teils bestehende Strukturen.
 - ° St. Vith: das Patchwork mit Frauen- und Männertreff, Stricken, Gitarrenspiel und Gesang, ...
 - ° Kelmis: das von der Frauenliga geführte Haus der Familie mit Kinderhort, Eltern-Kind-Treff, Café Grenzenlos, ...
 - ° Eupen: das Viertelhaus Cardijn der CAJ mit Kochateliers, Kinder-Kreativtagen, Sport- und Tanzangeboten, Sprachkursen, offenem Singen, Ferienwochen, ...
 - ° Eupen: das Animationszentrum Ephata mit Sprachencafé, Ferienspaß für Kinder, diversen Viertelprojekten, ...
 - ° Raeren/Eynatten: das neugegründete Dorfhaus mit Frauenerzählcafé, gemeinsamem Frühstück, ...
- Die Treffpunkte werden von Hiesigen und Zugezogenen gleichermaßen besucht, Ehrenamt wird initiiert und von beiden Seiten genutzt.
- Die DG hat den Runden Tisch der Religionen im Jahr 2017 eingeführt.
- Ebenso den Integrationsrat im Jahr 2018.
- Der Dienst des Ministeriums „Servicestelle Ehrenamt“ bietet regelmäßig Weiterbildungen an. Im interkulturellen Bereich wird die Weiterbildung „Fit für Vielfalt“ angeboten.

Kommunale Ebene:

- Die Stadt Eupen hat im Jahr 2015 die interkulturelle Dialoggruppe gegründet, die bis heute aktiv ist und sich ständig vergrößert. Die in Eupen ansässigen Religions- und Kulturgemeinschaften sind vertreten, man bemüht sich um einen dauerhaften Dialog mit den Vereinigungen.
- Weitere Aktionen, wie Weiße Tafel, „Schälchen überall“, wurden ins Leben gerufen.
- Zwei Viertelprojekte wurden erarbeitet: die Gestaltung des Temseparks in der Unterstadt und der Viertelgarten im Park Loten, der sich noch in der weiteren Aufbauphase befindet.
- Auch diverse Bolzplätze wurden gestaltet.
- Ein Patenschaftsprojekt in Eupen verfügt über eine langjährige Erfahrung, ein Patenschaftsprojekt in Raeren ist im Aufbau begriffen. Beide Projekte werden durch die kommunale Beauftragte für Integration der Stadt Eupen begleitet.
- Die Stadt Eupen hat einen Film zur Vorstellung der Stadt Eupen herstellen lassen. Dieser kann den zugezogenen Mitmenschen einen ersten Eindruck verschaffen. Es gibt ihn zur Verständigung in verschiedenen Sprachen.
- Weiter wurde ein Ansatz eines interkulturellen Konfliktmanagements in Eupen geschaffen.

Vereine, Organisationen, Religionsgemeinschaften:

- Die muslimischen Gemeinden „ACESE“ und „Ahmadiyya“, die bosnische Vereinigung ELIF, die orthodoxe Gemeinde, tschetschenische und kurdische Gemeinschaften pflegen ihre eigene Kultur und Religion und beteiligen sich an ihrer neuen Lebenswelt.
- Die verschiedenen neuen kulturellen Vereine haben mittlerweile Räumlichkeiten gefunden und treffen sich regelmäßig: ACESE mit einer eigenen Moschee seit 2014; Ahmadiyya Gemeinde, welche ihren Sitz im AZ Ephata hat; die orthodoxe Gemeinde in der Werthkapelle seit 2013 und im Viertelhaus Cardijn die tschetschenische Kulturgemeinschaft „Vaynakh“, der kurdische Treffpunkt „Merdin“ für alle zwischen 18 und 35 Jahren sowie die kurdische Frauengemeinschaft.
- Durch die Gründung der Dialoggruppe konnte ein dauerhafter Dialog zwischen der Gemeinde und den Vereinen eingerichtet werden. Diese Dialoggruppe gibt es bisher nur in der Stadt Eupen. Die interkulturelle Dialoggruppe lanciert gemeinsame Projekte mit anderen Vereinigungen und Vereinen.
- Kenntnisse zu Rechtsfragen von Vereinen werden durch das Ministerium der DG vermittelt, auch im Rahmen von Weiterbildungen.
- Interkulturelle Ausbildung von Fachkräften und Jugendarbeiter_innen wird angeboten von hauptamtlichen Jugendarbeiter*innen, „Fit für Vielfalt im interkulturellen Ehrenamt“, Info-Integration, in Weiterbildungen für Ehrenamtliche der Aufgabenschulen (AHS), in Weiterbildungen der AG Integration.
- Seit der Einrichtung eines Integrationsbeirats auf Ebene der DG hat sich die frühere AG Integration neu orientiert und in anderer Form zum „Netzwerk Integration“ zusammengefunden. Hier sind Akteur*innen, die bereits in der AG Integration

praxisnahe Ideen des sozialen Terrains verwirklicht haben, weiterhin aktiv.

- Bérénice Projekt (Chudoschnik Sunergia mit Partnern aus dem sozio-Kulturellen Bereich): Ein von der EU und DG gefördertes Interreg-Projekt zur sozialen Inklusion und gegen Diskriminierung im kulturellen Bereich. Bérénice führt Institutionen zusammen, bestehend aus Frauen und Männern, die überzeugt sind, dass die Kultur und insbesondere die Bühnenkunst eine entscheidende Rolle in der sozialen Inklusion spielen. Diese Institutionen wollen sich dem sozialen Bereich mehr annähern, um neue Arten der Würdigung der kulturellen Vielfalt zu erfinden, zu erneuern und auszuprobieren, um das gegenseitige Verständnis zu stärken und um jegliche Form von Diskriminierung zu bekämpfen. „Kultur von und für alle!“ Zugang zu Kultur schaffen durch Einbindung von Künstler*innen mit Migrationshintergrund, Austausch und/oder Workshops mit Künstler*innen und Besucher*innen, Begegnungsorte bei SEITENstraße, ... Das Angebot ist zeitlich begrenzt (2017-2019) und umfasst Tanz, Musik und Theater. Durch die Bérénice-Paten (2 Tickets zum Preis von 1) wird Kultur allen Menschen zugänglich gemacht.
- Engel der Kulturen – eine gemeinsame Friedensaktion der Künstler Gregor Merten und Carmen Dietrich, der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Stadt Eupen und der Schulen. Der Engel der Kulturen steht für Begegnung, Dialog und Toleranz. Auf seinem Weg durch Eupen wurde die Skulptur am 27. April 2017 von Schüler*innen aller Schulen, Vertreter*innen der Religionsgemeinschaften und engagierten Bürger*innen begleitet, eine Erinnerungsspur wurde am Alten Schlachthof im Boden verankert.
- Begegnungsorte: Die Kampagne möchte Einheimische und Zugezogene in Kontakt bringen. Sie soll dazu beitragen, Vorbehalte und Ängste auf beiden Seiten abzubauen. Sie will Möglichkeiten zur Begegnung schaffen, Begegnungsorte aufzeigen und zu Neugier, Offenheit und Engagement motivieren. Die Kampagne wird unterstützt vom Rat für Entwicklung, Solidarität und Integration (RESI), Miteinander Teilen, Wirtschafts- und Sozialrat (WSR), Jugendinformationszentren, Frauenliga und Jugendstrategie Plan. Finanziell ermöglicht wird sie von der DG. Die inhaltliche und organisatorische Verantwortung trägt Info-Integration des belgischen Roten Kreuzes. Aus der Kampagne sind folgende Aktionen entstanden:
 - ° Begegnungsfeste 2016 und 2018
 - ° Meat and Eat
 - ° Lebendige Bibliothek
- Initiativen und Angebote von kulturellen und religiösen Vereinigungen, die in der Dialoggruppe Eupen aktiv sind.
 - ° Z.B. der tschetschenische Kulturverein „Vaynakh“ und der Ringerverein „Saitiev“: Sensibilisierung für die Gefahren des IS, Einsatz zur Verhinderung von Radikalisierung bei Jugendlichen
 - ° Treffpunkt „Merdin“ der kurdischen Gemeinschaft: Sport- und Sensibilisierungs-



angebote

- ° Kurdische Frauengemeinschaft: monatliches Frühstück, Sensibilisierungsarbeit
- ° Ahmadiyya – muslimische Gemeinschaft: punktuelle Angebote wie offener Neujahrsempfang, Charitywalk, Blumenaktion in Kirchen
- ° Muslimische Gemeinschaft ACESE: Tag der offenen Moschee, gemeinsames Fastenbrechen
- ° Bosnische Vereinigung Elif (im Aufbau begriffen)
- ° Evangelische Gemeinde: Dreiländertag, interreligiöses Fest
- ° Orthodoxe Gemeinde, Pfarre St. Nikolaus, Bahai Gemeinschaft: Beteiligung an Friedensmärschen, Friedensgebeten, Mahnwachen, ...

Die hier vorgestellte Liste kann weiter ergänzt werden, so dass sie die Situation in allen Gemeinden in der DG beschreibt.

3. Empfehlungen 2019

- Ausbau der sozialen Treffpunkte. Der Bedarf der Bevölkerung steigt rasant seit 2015 an und zeigt wie wichtig die Arbeit für soziale Integration ist. Das ist messbar an der zunehmenden Anzahl Aktivitäten, ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen und Besucher*innen, wie sie bei der Qualitätsreflexion 2017-18 festgestellt wurde.
- Einfache verständliche Übersicht der Angebote der Jugendgruppen und Vereine. Festgelegte Tage zum aktiven Ausprobieren anbieten: Angebote für Eltern und Kinder.
- Es fehlt weiterhin eine Auflistung von allen religiösen und kulturellen Vereinigungen (Webseite, Branchenindex, Gemeindezeitschriften ...).
- Unterstützung von Vereinigungen bei der Suche nach einer Infrastruktur für ihre Aktivitäten.
- Interkulturelle Dialoggruppen oder Ähnliches in den anderen Gemeinden lancieren.
- Bedarf der 2. Generation Zugezogener nach eigener Kultur: Kinder von Zugezogenen stehen oft zwischen Herkunftskultur zu Hause und neuer Kultur der Aufnahmegesellschaft in ihrem sozialen Leben. Dadurch können Konflikte entstehen, die die Jugendlichen alleine nur schwer lösen können. Brücken schaffen, die den Konflikt überwinden (durch Jugendgruppen, Schule, soziale Treffpunkte, ...).
- Es fehlt an Maßnahmen, die interkulturelle Begegnung einfordern oder unterstützen. Punktuelle oder langfristige Projekte zur Beteiligung von Migrant*innen und Hiesigen erarbeiten und anbieten (soziale Treffpunkte, Vereine, Stadt Eupen, DG, ...), Weiterführung des Bérénice Projekts.
- Interkulturelle Weiterbildung/Trainer*innenausbildung ist nicht im Programm vorgesehen.
- Weiterführung der Kampagne „Begegnungsorte“. Wo könnten neue Begegnungsorte geschaffen werden? Wer möchte Begegnungsort werden?
- Auf Gemeindeebene sollten Aktionen zur interkulturellen Öffnung mit dem Fokus auf die einheimische Bevölkerung initiiert werden. So kann die Angst vor Überfremdung durch Begegnung im direkten Kontakt verringert werden.
- Verstärkte Kommunikation zwischen DG und Gemeinden, Vernetzung zwischen

Projekten beider Seiten: Da es sich bei der Überschaubarkeit der DG oft um die gleichen Akteur*innen mit den gleichen Anliegen handelt, sollten z.B. die Inhalte von Dialoggruppen aufeinander abgestimmt werden (z.B. zwischen der interkulturellen Dialoggruppe der Stadt Eupen und dem Interreligiösen Dialog, der auf Initiative der Regierung stattfindet – eine Schnittmenge ist z.B. die Öffnung der Friedhöfe für Bestattungen nach muslimischem Ritus).

3 Entwicklungen der ursprünglichen Empfehlungen: die 4 Maßnahmen



Maßnahme 1: Referenzzentrum

Eine Integrationsagentur bzw. ein Referenzzentrum



1. Empfehlungen 2014

Die AG Integration empfahl als erste Maßnahme die Schaffung einer Integrationsagentur für die DG. Sie sollte alle verantwortlichen Einrichtungen, Dienste, ehrenamtlich Engagierten und politisch Verantwortlichen in der DG zusammenführen und unterstützen und eine koordinierende, Impuls gebende und für alle Akteur*innen sichtbare Instanz sein. Konkret soll sie, laut Empfehlung:

- Chancen und Probleme im Kontext von Migration aufnehmen und gemeinsam mit den Beteiligten nach Lösungen suchen
- Beiträge für eine wirksame Integration kommunal wie DG-weit anregen
- Akteur*innen kompetent interkulturell begleiten (durch Weiterbildungen, Supervision, Begleitung in Interkulturalisierungsprozessen)
- Als Informationszentrale dienen für Akteur*innen zu allen Fragen rund um Migration und Integration (Information Aufenthaltsrecht, interkulturelles Fachwissen, Sprachkurse, Übersetzungsdienstleistungen, ...)
- Akteur*innen vernetzen und Integrationsprojekte unterstützen
- Sensibilisierungsaktionen entwickeln und durchführen
- Interkulturelles Konfliktmanagement koordinieren
- Konzepte entwickeln, die den Zugang zu Vereinen fördern
- Migrant*innenselbstorganisationen unterstützen
- Gemeinden bei der Implementierung einer lokalen Integrationspolitik beraten
- Strukturelle Probleme an die Politik zurückmelden
- Den Orientierungskurs und das Integrationsdekret mitentwickeln.

2. Stand 2019

Bereits im Jahr 2017 wurde – im Rahmen einer Pilotphase – das Referenzzentrum für Migration und Integration beim Belgischen Roten Kreuz angesiedelt. Ende 2017 wurde das „DEKRET ÜBER INTEGRATION UND DAS ZUSAMMENLEBEN IN VIELFALT“ vom 11.12.2017 verabschiedet, in dem die Integrationsagentur und ihre Aufgaben verankert sind. Im Kapitel 3, Art. 13 des Dekrets werden die Aufgaben des Referenzzentrums benannt:

„Die Aufgaben des Referenzzentrums in Bezug auf die Migranten sind insbesondere:

1. unbeschadet des Artikels 7 das Abhalten eines Erstgesprächs, das mindestens folgende Schritte umfasst:

a) die Erstellung einer Sozialbilanz, die im Rahmen der Begleitung des Migranten im Integrationsparcours laufend aktualisiert sowie am Ende des Integrationsparcours abgeschlossen wird. Diese beinhaltet mindestens:

den Vor- und Nachnamen; das Geschlecht; den Zivilstand;

das Datum der Ankunft in Belgien;

das Datum der Einschreibung in einer Gemeinde des deutschen Sprachgebiets;

den Aufenthaltstitel;

die Sprachkenntnisse;

die Familienzusammenstellung; die Wohnsituation;

die berufliche Situation; die schulische Ausbildung;

b) das Abschließen einer dem Migranten angepassten Vereinbarung zum Integrationsparcours gemäß Artikel 8;

c) die Verweisung an die Dienste zwecks Umsetzung der Vereinbarung zum Integrationsparcours;

2. die Begleitung im Rahmen des Integrationsparcours, in Form einer bedarfsgerechten und angemessenen Unterstützung und Förderung in Zusammenarbeit mit dem Migranten;

3. die Information zur sozial-beruflichen Eingliederung gemäß Artikel 11;

4. die mindestens halbjährliche Überprüfung der Umsetzung der Vereinbarung zum Integrationsparcours gemäß Artikel 8;

5. die Ausstellung der in Artikel 12 erwähnten Bescheinigung zum Abschluss des Integrationsparcours sowie die abschließende Sozialbilanz;

6. die Empfehlung von Integrationsmaßnahmen bei Nichtverpflichtung zur Teilnahme am Integrationsparcours;

7. die Öffentlichkeitsarbeit zur proaktiven Förderung der freiwilligen Teilnahme der Migranten am Integrationsparcours;

8. die Beratung insbesondere zum Thema Aufenthaltsrecht, Familienzusammenführung, Asylprozedur und Erlangen der belgischen Staatsangehörigkeit;

9. die Zentralisierung und statistische Erfassung von Angaben.

Die Aufgaben des Referenzzentrums in Bezug auf die juristischen und natürlichen Personen, die im deutschen Sprachgebiet mit Migranten arbeiten, sind insbesondere:

1. das Erteilen von Auskünften über das Aufenthaltsrecht, über die Rechte und Pflichten von Migranten und über die bestehenden Dienstleistungen;

2. das Anbieten verschiedener Weiterbildungen insbesondere mit Bezug zu den Themen Aufenthaltsrecht und Integration;

3. die Netzwerkarbeit in Form von Beteiligung an thematischen Arbeitsgruppen;

4. die Prozessbegleitung des interkulturellen Dialogs im Bildungswesen durch Elternarbeit und Fortbildungsangebote.

Die Aufgaben des Referenzzentrums in Bezug auf die Bevölkerung im Allgemeinen sind insbesondere:

1. die Sensibilisierung und Information der Bevölkerung;

2. die Öffentlichkeitsarbeit.

Die Regierung kann das Referenzzentrum damit beauftragen, alle Aufträge auszuführen, die sie ihm im Rahmen seiner Zuständigkeiten anvertraut.“

Das Referenzzentrum ist also geschaffen worden, dekretal verankert und somit langfristig abgesichert, was wir sehr begrüßen.

Viele der von der AG vorgeschlagenen Aufgaben des Referenzzentrums sind übernommen worden. So hat das Referenzzentrum aktiv an der Entwicklung des Integrationsparcours teilgenommen und wurde bei der Entwicklung des Dekrets konsultiert. Ihm stehen Gelder zur Verfügung für die Organisation von Weiterbildungen und es steht eine Halbzeitstelle und finanzielle Mittel zur Verfügung für die Prozessbegleitung des interkulturellen Dialogs im Bildungswesen.

Darüber hinaus hat das Referenzzentrum den Auftrag, sich an thematischen Arbeitsgruppen zu beteiligen und steht als Informationszentrale zur Verfügung zum Aufenthaltsrecht, Rechte und Pflichten von Migrant*innen und bestehenden Dienstleistungen.

Auch wird die Beratung von Migrant*innen zum Aufenthaltsrecht explizit als Aufgabe genannt und ist somit ebenfalls langfristig abgesichert.

Auch wenn wir die Koordinierung dieses Parcours nicht als Aufgabe der Integrationsagentur gesehen haben, ist dessen Implementierung in der DG ein großer Schritt nach vorne.

Nachzubesserndes:

Insgesamt stehen für die Umsetzung der Aufgaben des Referenzzentrums 5 VZÄ (Vollzeitstellen) zur Verfügung, wobei 1 VZÄ für die Angebote der 2. Linie vorgesehen ist.

Die AG Integration hatte das Referenzzentrum als Motor von Interkulturalisierungsprozessen gedacht bei Diensten und Einrichtungen („Federführend soll sie (die Agentur) Chancen und Probleme im Kontext von Migration aufnehmen und gemeinsam mit den Beteiligten nach Lösungen suchen. Sie soll Beiträge für eine wirksame Integration kommunal und DG-weit anregen und alle im Feld tätigen Akteur*innen interkulturell kompetent begleiten“). Bei den zur Verfügung stehenden Ressourcen kann diese Motor-Rolle nicht zur Genüge wahrgenommen werden.

3. Empfehlung 2019

Das Referenzzentrum mit den erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen ausstatten, um auch die Funktion als Motor übernehmen und Interkulturalisierungsprozesse verstärkt anstoßen und begleiten zu können.

Maßnahme 2: Integrationsdekret

Ein Integrationsdekret für die Deutschsprachige Gemeinschaft



1. Empfehlungen 2014

Erarbeitung eines solchen Dekrets, unter Beteiligung von Akteuren aus Diensten und Einrichtungen, aus Verbänden und Netzwerken, aus Gesellschaft und Politik die ihre unterschiedlichen Blickwinkel und Erfahrungswerte zusammenführen, um gemeinsam ein Integrationsdekret für die DG zu erarbeiten. Darin enthalten sollten Themen sein wie:

- Gesellschaftliche Vision und Zielvorgaben für Integration
- Gesetzliche Grundlagen der politischen und fachlichen Zuständigkeiten und Koordinationsaufgaben
- Definition von transversalen Aufgaben von Gemeinschaft und Gemeinden
- Bezuschussungskriterien für Projekte
- Grundlagen für das Funktionieren einer Integrationsagentur
- Zuständigkeiten von Ministerien

2. Stand 2019

Dekret über Integration und das Zusammenleben in Vielfalt vom 11. Dezember 2017

Das Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat ein Dekret verabschiedet, das folgende Bereiche regelt: Integrationsparcours, Referenzzentrum für Integration und Migration, Förderung von Integrationsmaßnahmen, Beirat für Integration und das Zusammenleben in Vielfalt, Zusammenarbeit der Dienste und Einrichtungen.

- Bekenntnis zu Integration: Jede/r Migrant*in mit Bedarf an Integration hat das Recht auf Integrationsmaßnahmen (Art. 4).
- Gesellschaftliche Vision und Zielvorgaben: Alle Migrant*innen haben das Recht auf Integrationsmaßnahmen und unterliegen, unter gewissen Bedingungen, der Verpflichtung, diese zu beanspruchen (Prinzip „Fördern und Fordern“). Im Normalfall verfügt der/die Migrant*in über 2 Jahre, um den Integrationsparcours zu durchlaufen und ist verpflichtet, bei 80 % der Kurse anwesend zu sein. Ziele der Sprachkurse und Integrationskurse werden definiert (Art 9 + 10).
- Gesetzliche Grundlagen für Zuständigkeiten und Aufgaben von Dienstleistern und

Ministerien: Die Regierung setzt ein Referenzzentrum ein, das sich mit der Integration von Migrant*innen und der Migration befasst. Die Regierung definiert: Bedingungen und Verfahren zur Anerkennung der Sprachkurse und des Integrationskurses, das Referenzzentrum übernimmt die sozial-berufliche Information. Verpflichtung zur Zusammenarbeit der verschiedenen Dienste und Einrichtungen (Art. 26)

- Transversale Aufgaben von DG und Gemeinden: Die Gemeinde informiert den Migrant*innen über die Integrationspolitik in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und übermittelt dem Referenzzentrum die Kontaktdaten der Migrant*innen (Art. 7); die ÖSHZ oder die Gemeinden stellen die Räumlichkeiten für die Kurse zur Verfügung. Verträge zwischen den Gemeinden oder ÖSHZ und der Regierung bezüglich der kommunalen Integrationsbeauftragten. Zusammenarbeit und Austausch auf Ebene des Beirats für Integration und das Zusammenleben in Vielfalt
- Bezuschussungskriterien: Die Regierung legt die Höhe der und die Bedingungen zur Bezuschussung der anerkannten Sprachkurse und Integrationskurse fest und regelt die Bezuschussung des Referenzzentrums über einen Geschäftsführungsvertrag. Die Zuschüsse für die kommunalen Integrationsbeauftragten und ihre Aufgaben werden im Rahmen von Verträgen zwischen Gemeinden oder ÖSHZ und Regierung festgelegt.
- Grundlagen für eine Integrationsagentur: Die Aufgaben werden in Art. 14 ausführlich beschrieben.

Erlass der Regierung zur Ausführung des Dekrets über Integration und das Zusammenleben in Vielfalt vom 11. Dezember 2017

Regelt die Details zum Integrationsparcours, die Anerkennung und Bezuschussung der Sprachkurse (u.a. Einstufungstest) und des Integrationskurses sowie die Anerkennung eines Referenzzentrums für Integration und Migration und die Förderung von weiteren Integrationsmaßnahmen (Kommunale Integrationsbeauftragte). Es gibt keine quantitative Begrenzung, lediglich zeitliche Begrenzungen der Anerkennungen (Sprachkurse und Integrationskurs = 4 Jahre; Referenzzentrum = 6 Jahre).

Verträge der Regierung mit dem Referenzzentrum (Info-Integration) und mit den Gemeinden (Kommunale Integrationsbeauftragte)

Siehe die Maßnahmen 1 und 4

3. Empfehlungen 2019

Obschon das Dekret in Art. 4 als Grundsatz der Integration formuliert, dass jede/r Migrant*in mit Bedarf an Integration das Recht auf Integrationsmaßnahmen hat, fehlt jegliche Form der Unterstützung und Begleitung für Papierlose.

Info-Integration bietet auch Papierlosen eine sozio-juristische Beratung an. Ebenso eine Rückführungsberatung, die jedoch aufgrund des Aufwands nicht mehr strukturell in Workshop-Form angeboten wird. Empfehlung: Gründung von Selbsthilfegruppen, d.h. Leute in den gleichen Situationen zusammenzusetzen, Austausch fördern, evtl. begleitet. Was wäre dazu notwendig: diskrete Werbung, Animator*innen, Räumlichkeiten.

Im Unterschied zu den Texten in Flandern und in der französischsprachigen Gemeinschaft enthalten die Dekrettexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft kein Bekenntnis dazu, dass Migration auch eine Chance für die Zukunft der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist. Ebenso fehlen verlässliche Instrumente zur Evaluierung und messbare Kriterien, die den Erfolg der Integrationsmaßnahmen sichtbar machen.

Maßnahme 3: Integrationshilfe und Case-Management



1. Empfehlungen 2014

- Das Fortbestehen der Angebote der 1. Linie muss gesichert werden, da durch sie die konkrete Unterstützung von Migrant*innen bei ihrer Integration erfolgt. Manche Dienste haben derzeit eine prekäre Existenzgrundlage (z.B. Hausaufgabenschulen, die auf Spenden und Ehrenamt aufbauen, Dienstleistungen im Rahmen von zeitweiligen Projekten wie dem FER-Projekt).
- Die Zugänglichkeit mancher Angebote sollte erweitert werden, z.B. das Angebot von Sprachkursen und Beratungsstunden in manchen bisher unterversorgten Gemeinden.
- Die Vernetzung der Akteur*innen sollte gefördert werden: Für die unterschiedlichen Aspekte von Integration erhalten Migrant*innen Begleitung durch unterschiedliche Akteur*innen. Diese sollten ihre Arbeit verstärkt aufeinander und unter Einbeziehung der Migrant*innen abstimmen, damit aus einzelnen Maßnahmen zunehmend ein persönlicher Integrationsparcours werden kann. Es empfiehlt sich, Case-Management, das bereits an anderer Stelle in der DG eingeführt wird, auch hier zu erproben. Das Modell beinhaltet, dass das Case-Management nicht in Händen eines speziellen Dienstes liegt, sondern als Funktion jeweils von einem der vorhandenen Akteur*innen übernommen wird: Mit der Zustimmung und Beteiligung der Kund*innen würden die Case-Manager*innen den Bedarf der Kund*innen nach Begleitmaßnahmen analysieren, die Arbeit der vorhandenen Akteur*innen vernetzen helfen und ggf. zusätzliche Akteur*innen einbeziehen.
- Hierzu ist es hilfreich, gemeinsam mit der Integrationsagentur ein „Protokoll für den Integrationsparcours“ zu erarbeiten, an dem die Migrant*innen und ihre Berater*innen in der DG sich orientieren können: ein Raster, mit dem die Situation der Person in den verschiedenen Integrationsbereichen, ihre Ressourcen, ihr Bedarf an unterstützenden Maßnahmen und an Koordination zwischen Dienstleistern gemeinsam mit ihr analysiert werden können. Hierzu müssen vorab auch die deontologischen Grundlagen der Netzwerkarbeit, darunter auch von Berufsgeheimnis und Diskretionspflicht, festgelegt werden.
- Die Erfahrungen der Akteure der 1. Linie geben einen allgemeinen Aufschluss über

Fragen und Bedarfslagen von Migrant*innen und über ihre Informationslücken bzgl. des Funktionierens der Aufnahmegesellschaft. Die Rückmeldungen der Akteure hierzu sollten in die Informationsangebote und Dokumente der Integrationsagentur einfließen.

2. Stand 2019

Bestehende Angebote sichern und aus der Prekarität herausholen

- Die Aufgabenschulen erhalten seit 2018 einen Funktionszuschuss seitens des Unterrichtsministers. Dieses erleichtert die Arbeit, reicht aber nicht aus, das Angebot strukturell zu sichern. Des Weiteren gibt es bislang keinen gesetzlichen Rahmen.
- FER-Projekt: teilweise übergegangen in Sprachkurse im Rahmen des Integrationsparcours oder in die kommunalen Integrationsbeauftragten; andere Projekte, z.B. niederschwellige Sprachkurse müssen weiterhin unter prekären Bedingungen arbeiten oder sind eingestellt worden.
- Das Thema mentale Gesundheit wurde nicht im Integrationsparcours berücksichtigt.
- Das Dekret sieht lediglich eine strukturelle Absicherung des Referenzzentrums (Info-Integration) vor.

Zugänglichkeit und Angebot erweitern

- Es gibt mehr Sprachkurse mit struktureller Absicherung im Rahmen des Integrationsparcours. Die flächendeckende Versorgung mit Sprachkursen und Beratungsstunden bleibt weiterhin ein Problem (eingeschränkte Mobilität der Zielgruppe).
- Spezifisches – zum Teil neues – Problem der MENAs: Es gibt drei Plätze, die bei der S.I.A. (Soziale Integration und Alltagshilfe) angesiedelt sind; dies ist ein Anfang, reicht aber bei weitem nicht aus. Die Zielgruppe der MENAs ist unterversorgt bei Begleitung in Autonomie. Zusätzliche Unterbringungsmöglichkeiten und Begleitstrukturen auf Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft müssten geschaffen werden (Vormundschaften).

Case-Management in der Einzelbetreuung von Migrant*innen durch vorhandene Akteur*innen

2014 wurde das Ziel folgendermaßen beschrieben: „Die unterschiedlichen Akteure sollten ihre Arbeit verstärkt aufeinander und unter Einbeziehung des Migranten abstimmen, damit aus einzelnen Maßnahmen zunehmend ein persönlicher Integrationsparcours werden kann“.

Ein Case-Management, das der spezifischen Situation der Person Rechnung trägt, ist also Teil des Integrationsparcours.

Es ist derzeit nicht erkennbar, ob und wo es Entwicklungen in diesem Bereich gegeben hat: Es gibt viele kompetente Beratungsstellen für die einzelnen Aspekte der Integration (z.B. Aufenthaltsrecht, sozial-berufliche Eingliederung, schulischer Werdegang, ...), manche sind seit 2014 auch neu hinzugekommen (z.B. Sprachkursberatung), bisher ist jedoch noch kein

Dienst offiziell mit einem Case-Management für die Integrationsförderung beauftragt worden.

Es gilt als nächstes, genauer zu recherchieren: Wo gibt es Case-Management für wen, in welchen Situationen, für wen nicht, welche Akteur*innen arbeiten hierbei schon zusammen?

Welche Formen von Case-Management gibt es in anderen Gemeinschaften?

Individuelles Protokoll für den Integrationsparcours inklusive deontologische Grundlagen

Ein solches Protokoll wäre sinnvoll. Siehe auch Mappe der Kompetenzen als Ausgangspunkt für individuelles Projekt.

Erfahrungswerte der Akteur*innen sammeln und verwerten

Hierzu gibt es Modelle in anderen Gemeinschaften: „persönlicher Integrationscoach“.

3. Empfehlungen 2019

- Insbesondere seit 2016 stellt sich in der Deutschsprachigen Gemeinschaft das Problem der Begleitung von MENAs (nicht begleitete Minderjährige). Zur besseren Eingliederung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft müssen unbedingt mehr Plätze für MENAs geschaffen werden und vor allem deutschsprachige Tutor*innen ernannt werden, die Vormundschaften für MENAs in Ostbelgien übernehmen können. Das zu ermöglichen, ist Aufgabe der ostbelgischen Politik.
- Case-Management als Teil des Integrationsparcours; dafür müssen aber die vorhandenen Ressourcen verstärkt werden, die im Verhältnis zum Bedarf zu gering sind. Die Felder Gesundheit und mentale Gesundheit sollten in dieses Case-Management mit einbezogen werden, da sie einen entscheidenden Einfluss auf die Integrationspotenziale oder -hemmnisse haben.

Maßnahme 4: Stärkung der Gemeinden



1. Empfehlungen 2014

Das Dokument von 2014 beschreibt, dass die Einführung eines Integrationskonzepts eine doppelte Perspektive erfordert:

- einerseits eine allgemeine Perspektive auf Ebene der Gemeinschaftspolitik zur Sicherung eines gemeinsamen Nenners und gleichwertiger Bedingungen an allen Orten,
- andererseits eine Verankerung in den Gemeinden, da sie den Bevölkerungsgruppen, Vereinen und Initiativen am nächsten stehen und die unterschiedlichen lokalen Gegebenheiten kennen. Darauf aufbauend kann auch eine kommunale Struktur für den interkulturellen Dialog entwickelt werden.

Heute fügen wir explizit hinzu: Hierbei haben auch die Öffentlichen Sozialhilfezentren mit ihrem Knowhow eine Schlüsselrolle auf Gemeindeebene, sowohl bei der Kenntnis der Situation als auch bei der Entwicklung von Lösungen.

Zur Stärkung der Gemeinden gibt das Dokument von 2014 zwei Empfehlungen:

- Die Ansiedlung eines **Empfangsdienstes für Migrant*innen** in den Gemeindeverwaltungen
- Die Erarbeitung eines **lokalen Integrationskonzepts** in jeder Gemeinde, anhand ihrer spezifischen Gegebenheiten

2014 war der „Dienst für Erstempfang für Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge“ der Stadt Eupen der einzige kommunale Dienst zur Förderung von Integration und Zusammenleben der Kulturen in der DG. Der Dienst wurde von 2009 bis Ende 2014 zur Hälfte durch die Stadt Eupen und im Rahmen eines gemeinsamen Projekts mit dem Dienst „Info Asyl“ des Roten Kreuzes durch den Europäischen Flüchtlingsfonds (FER) kofinanziert.

Die städtische Mitarbeiterin des Erstempfangs gewährleistete einen persönlichen Empfang von Ratsuchenden und eine interkulturelle Mediation zwischen Kund*innen und Diensten der Stadtverwaltung, sie erstellte Infomappen zu allen Lebensbereichen, beteiligte sich an dem Film „Willkommen in Eupen“ und an einer Broschüre gegen Pauschalurteile, unterstützte ehrenamtliche Pat*innen und organisierte die Ausbildung von ehrenamtlichen Konfliktmanager*innen. Im Laufe der 6 Jahre des FER-Projekts war sie zu einer festen Ansprechpartnerin im Netzwerk der Dienstleister und Ehrenamtlichen geworden.

Auf kommunalpolitischer Ebene wurde sie unterstützt durch die städtische „Kommission für das Zusammenleben der Kulturen“, die auch das einzige kommunale Gremium in der

DG in diesem Bereich war.

Die Stadt Eupen hatte seit 2007 ein erstes Konzept zur Förderung von Integration und Zusammenleben, zu dessen Umsetzung ein städtischer Koordinator eingesetzt wurde. Seit der Schaffung des Erstempfangs 2009 entwickelten sich das städtische Konzept und das Konzept des Erstempfangs stets in Wechselwirkung zueinander weiter. Das Konzept enthielt auch Pläne zu einer städtischen interkulturellen Dialoggruppe, diese konnte bis Ende 2014 jedoch nicht mehr verwirklicht werden.

2. Stand 2019

Vom „Empfangsdienst in den Gemeinden“ zur „Kommunalen Anlaufstelle“

Die Entwicklungen in der DG seit 2015 haben dazu geführt, dass das Konzept eines „kommunalen Empfangsdienstes für Migranten“ verworfen und durch das Konzept einer „kommunalen Anlaufstelle für Integration“ ersetzt wurde.

1. Am Ende des FER-Projekts und in Ermangelung einer Folgefinanzierung beauftragte die Deutschsprachige Gemeinschaft Info Asyl mit dem Empfang und der Beratung von Migrant*innen, darunter auch die Aufnahme in den zu schaffenden Integrationsparcours. Seit dieser Erweiterung seiner Zuständigkeiten wurde „Info Asyl“ zu „Info-Integration“ und erfüllt weite Teile der Aufgaben, für die im Konzept 2014 eine Integrationsagentur oder ein Referenzzentrum beschrieben worden war (siehe hierzu Punkt 1 der Maßnahmen).

2. Dadurch entfiel auf kommunaler Ebene die Grundlage des Erstempfangs. Die Stadt Eupen hielt dennoch an dem Konzept einer Anlaufstelle innerhalb der Stadtverwaltung fest und finanzierte diese in Eigenregie, in Ermangelung anderer Finanzierungen. Im Austausch mit den lokalen Akteur*innen erfolgte eine Neu-Orientierung der Aufgaben auf kommunaler Ebene:

- Logistische Unterstützung und Begleitung von Ehrenamtlichen, z.B. Pat*innen und Konfliktmanager*innen
- Hauptamtliche Koordinatorin bei der Stadtverwaltung für städtische und private Initiativen, die Integration und Zusammenleben der Kulturen auf kommunaler Ebene fördern
- Mitarbeit beim Aufbau einer städtischen interkulturellen Dialoggruppe
- Fortsetzung der interkulturellen Mediation für Kund*innen und Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung
- Einrichtung einer individuellen Sprachkursberatung im ÖSHZ, zur Unterstützung des ÖSHZ-Personals und für eine gezielte Vermittlung von Migrant*innen in für sie geeignete Sprachkurse – diese Beratung erreicht andere Zielgruppen als die von Info-Integration
- Teilnahme an der „Arbeitsgruppe Integrationsparcours“ vor dem Hintergrund der langjährigen Erfahrungen in der kommunalen Integrationsförderung.

Die städtische Mitarbeiterin erhielt die Bezeichnung „Koordinatorin“.

3. Es entwickelten sich zunehmend Kontakte zwischen Akteur*innen aus verschiedenen Gemeinden im Hinblick auf Austausch von Knowhow und Entwicklung gemeinsamer Projekte im Bereich Integrationsförderung.

- Im Rahmen eines wachsenden Austauschs mit Akteur*innen aus der Gemeinde Raeren (ÖSHZ und ein Kreis freiwilliger Helfer*innen) seit 2015
- Im Rahmen des Angebots der Stadt Eupen an die anderen 8 Gemeinden, die Eupener Broschüre gegen Pauschalurteile („Zahlen und Fakten“) verwenden zu können, auf Wunsch auch als Grundlage für eine eigene Broschüre; Raeren und St. Vith nahmen das Angebot an.
- 2016 im Rahmen eines gemeinsamen Antrags der Gemeinden und ÖSHZ Eupen, Raeren und Lontzen auf ein „Leader-Projekt“, das auch die Fortbildung von ehrenamtlichen Integrationshelfer*innen beinhaltete. Dieser Teil des Projekts wurde dann von der Jury nicht angenommen, wohl aber die Förderung von Integration durch Beschäftigungsmaßnahmen für junge Erwachsene.

Die Koordinatorin der Stadt Eupen brachte hierbei ihre langjährige Erfahrung ein.

4. Beides, die neue Aufgabenbeschreibung für die Tätigkeit der kommunalen Koordinatorin **und** der entstehende Dialog zwischen Gemeinden, sind mit den Bezuschussungskriterien des europäischen AMIF/FAMI-Fonds (Asyl- und Migrations-Fonds) vereinbar. Die Verwaltung des Fonds erfolgt in Ostbelgien durch Regierung und Ministerium.

Seit September 2016 finanziert die Deutschsprachige Gemeinschaft über diesen Fonds die Funktion von zwei „kommunalen Integrationsbeauftragten“:

- eine Stelle in ¼-VZÄ für das ÖSHZ St. Vith, da die Gemeinde St. Vith im Süden der DG am häufigsten mit der Migrations- und Integrationsthematik am häufigsten konfrontiert ist,
- eine Stelle in ¾-VZÄ für die nördlichen Gemeinden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Die Stelle ist bei der Stadt Eupen angesiedelt, die Kooperationsverträge mit anderen interessierten Gemeinden schließen kann. Bisher gibt es einen Kooperationsvertrag mit dem ÖSHZ Raeren, andere können folgen.

5. Der Vertrag sichert die Finanzierung der „kommunalen Anlaufstellen“ bis Ende 2020.

Ziel ist es, „mittels einer verstärkten lokalen Koordination eine effiziente und bedarfsorientierte Integration auf lokaler Ebene zu erreichen und das Zusammenleben der verschiedenen Kulturgemeinschaften zu fördern.“ Und das durch folgende Aufgaben:

- „a) Unterstützung und Vernetzung ehrenamtlicher Akteure im Bereich Integration.
- b) Koordination und Organisation verschiedener Integrationsprojekte auf lokaler Ebene.
- c) Ermittlung von Bedarfen auf lokaler Ebene.
- d) Ausarbeitung von lokalen Integrationskonzepten pro beteiligte Gemeinde.
- e) Ansprechpartner für ehrenamtliche Akteure bei Fragen und Anliegen zu Projektinitiativen.
- f) Beteiligung an Gremien bezüglich Integration, z.B. interkulturelle Dialoggruppe oder den Beirat für Integration und das Zusammenleben in Vielfalt.

- g) Hilfe bei Anträgen auf Sponsoring.
 - h) Koordination eines Patenschaftsprojektes.“
- (Auszug aus dem Vertrag).

6. Konkret werden diese Aufgaben umgesetzt in Eupen:

- Begleitung von ehrenamtlichen Paten und Organisation einer Supervision, an der seit 2018 auch Raerener Pat*innen teilnehmen können. 2017 haben in Eupen 24 Paten*innen 120 Personen betreut, die Anzahl Pat*innen und ihrer „Patenkinder“ hat sich somit seit 2015 fast verdoppelt.
- Begleitung von Konfliktmanager*innen
- Organisation von Fortbildungen für Pat*innen und Konfliktmanager*innen, z.B. „Gewaltfreie Kommunikation“ und „Übungen zum Umgang mit Stammtischparolen“
- Mitarbeit bei der Organisation der Sommersprachwochen
- Beratung der Initiator*innen eines „Hallo Nachbar“-Projekts im Bergviertel, das durch die König Baudouin Stiftung unterstützt wird – Unterstützung beim Aufbau eines Sprachencafés, in dem Einheimische Zugezogene 2-mal wöchentlich beim Deutschsprechen unterstützen
- Thematisierung der Situation von unbegleiteten Minderjährigen (MENAs), die das Aufenthaltsrecht erhalten und das Zentrum Bellevue verlassen müssen, aber Schwierigkeiten haben, ein eigenständiges Leben in Eupen zu führen. In 3 Versammlungen haben die Integrationsbeauftragte, verschiedene Dienstleister aus Stadt und DG, Expert*innen aus Brüssel und Lüttich mit Vertreter*innen der Regierung der DG und der Stadt Eupen die Situation analysiert und die Regierung teilte in der Folge mit, dass sie als erste Maßnahme 3 Betreuungsplätze für „MENA“ bei der S.I.A. (Soziale Integration und Alltagshilfe) eingerichtet habe.
- Koordination von Initiativen zur Förderung von „Integration durch Arbeit“, insbesondere bei jungen Erwachsenen. Ein erstes Arbeitstreffen zwischen der Sozialschöffin der Stadt Eupen und den Akteur*innen aus dem Bereich der Sozialökonomie fand am 25.01.2018 statt, seither erfolgt eine Klärung von künftigen Projektmöglichkeiten.
- Logistische Begleitung der städtischen interkulturellen Dialoggruppe
- Teilnahme am Beirat für Integration und ein Leben in Vielfalt, an der AG Networking Games (eine Fortsetzung der Aktion „Begegnungsorte“), an einem Workshop des Projekts „Bérénice“ und Mitarbeit im „Netzwerk Integration“

In Raeren:

- Im ÖSHZ Raeren erfolgt eine regelmäßige (wöchentliche) Zusammenarbeit von Hauptamtlichen des ÖSHZ mit der Eupener Mitarbeiterin.
- Wöchentlicher Austausch mit Pat*innen aus dem Patenschaftsprojekt
- Vermittlung von Information an die Sprachlehrer*innen des Integrationsparcours in Raeren über die dortigen Angebote von Freizeit, Sport und Ehrenamt, die für die soziale Integration der Sprachkursteilnehmer*innen interessant sein können. Seit

dem 01.09.2018 finden die Intensivsprachkurse in Folge organisatorischer Faktoren nur noch in Eupen statt.

- Begleitung der Raerener Hausaufgabenschule (Rekrutierung der neuen Ehrenamtlichen, wöchentliche Treffen mit der verantwortlichen Person – zur Zeit der Jugendarbeiter vom Raerener Jugendtreff)
- Vernetzung der Akteur*innen, die auf Ebene der Gemeinde Raeren im Integrationsbereich tätig sind; Entwicklung neuer Projekte ausgehend vom Bedarf der Akteur*innen und der Menschen mit Migrationshintergrund, mit denen die Akteur*innen Kontakt haben. Auf diese Weise sind die Hausaufgabenschule und ein Gartenprojekt entstanden.

In St. Vith:

Seit September 2016 wurde die zur Verfügung stehende, begrenzte Arbeitszeit für eine intensive Vernetzungsarbeit mit allen relevanten Akteur*innen genutzt, die in der Gemeinde St. Vith tätig sind, und um gemeinsam Projekte zu lancieren. Eine Arbeitsgruppe mit verschiedenen Partnern wurde ins Leben gerufen, wo Handlungsbedarfe besprochen und Projekte realisiert werden.

Die Tatsache, dass die kommunale Integrationsförderung durch einen Vertrag mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterstützt wird, und die Art der beschriebenen Aufgaben zeigen, dass Empfehlungen aus dem Konzeptvorschlag von 2014 letztendlich Gehör gefunden haben.

Einziger Wermutstropfen: Die FAMI-Regeln fordern, dass die Mitarbeiter*innen der kommunalen Anlaufstellen ausschließlich mit lokalen Akteur*innen und Helfer*innen arbeiten, die bei der Förderung der Integration von Migrant*innen mitarbeiten, nicht aber direkt mit ratsuchenden Migrant*innen. Die kommunale Anlaufstelle kann allerdings andere Akteur*innen (z.B. Sozialarbeiter) in Anwesenheit ihrer Kund*innen mit Migrationserfahrung beraten, wenn sie eine gemeinsame Frage haben. Oder sie kann Pat*innen zusammen mit ihren „Patenkindern“ beraten.

Der Nachweis über die Erfüllung der Aufgaben erfolgt in Form eines halbjährlichen Berichts an das Ministerium und wird im Rahmen von halbjährlichen Begleitausschüssen analysiert.

Die Sprachkursberatung im ÖSHZ entspricht nicht den FAMI-Kriterien und muss getrennt von den Aufgaben der kommunalen Anlaufstelle geleistet werden. Auf Grund des hohen Bedarfs wird die Tätigkeit dennoch fortgesetzt, außerhalb des Vertrags und zu Lasten des ÖSHZ Eupen.

Kommunale Integrationskonzepte

Bei der Entwicklung von Konzepten müssen Theorie und Praxis ineinandergreifen:

- Zu Beginn muss ein theoretischer Bezugsrahmen formuliert werden, der die Absichten festhält, Kategorien von Zielen formuliert und Leitlinien für ein konkretes Projekt beschreibt.
- Danach werden konkrete Initiativen lanciert, die im weitesten Sinne zur

Verbesserung der bestehenden Situation beitragen sollen. Sie entwickeln eine Eigendynamik, aus der heraus neue Erfahrungen und Erkenntnisse gewonnen werden; diese führen zu einer Anpassung/Ergänzung/Erweiterung des theoretischen Bezugsrahmens.

- Die einzelnen konkreten Initiativen werden nach und nach aufeinander abgestimmt und miteinander verbunden, und daraus heraus entstehen neue Impulse für das Konzept.

In einem praxisorientierten Prozess läuft das Konzept also einerseits „der Praxis immer etwas voraus“, andererseits „eilt es der Praxis immer etwas hinterher“.

Die Entwicklung von lokalen Integrationskonzepten umfasst derzeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft mehrere Baustellen, die sich in unterschiedlichen Stadien befinden:

- Die Stadt Eupen arbeitet seit 12 Jahren mit einem lokalen Konzept, das sich anhand der Praxis der städtischen Mitarbeiterin und der Reflexion in städtischer Kommission und interkultureller Dialoggruppe stets weiterentwickelt. Der Vertragstext mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist Teil dieses Konzepts, das aber breiter angelegt ist. Die Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden, mit dem Beirat für Integration und mit Arbeitsgruppen, wie dem Netzwerk Integration, führen, zusammen mit den Erfahrungsberichten der professionellen und ehrenamtlichen Helfer*innen, zu neuen Erfahrungen. Ein „koordinierter Konzepttext“, der alle Anpassungen und die Halbjahresberichte der letzten Jahre integriert, müsste neu verfasst werden.
- In ÖSHZ und Gemeinde St. Vith ging es bisher um die Vernetzung der Akteur*innen in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe. Ziel ist, mit dem Sozialhilferat des ÖSHZ St. Vith in der Ratsperiode 2019-2025 Konzepte mit längerfristigem Charakter zu erarbeiten.
- In der Gemeinde Kelmis wurde vor kurzem ein Gemeinderatsmitglied als Integrationsbeauftragte bezeichnet und ein Schöffe hat die Zuständigkeit „Integration“ übernommen. Es bestehen dort derzeit Initiativen, mit Beteiligung des Sozialschöffen einen „Integrationsrat“ zu gründen.
- Das Konzept in Raeren entwickelt sich schrittweise anhand der konkreten Projekte und Erfahrungen, mit denen Bedarfslagen aufgefangen werden.

Konzepte müssen „bottom up“ entwickelt werden: auf Initiative und unter der Koordination einer Gemeinde, aber mit Beteiligung der lokalen Akteur*innen, professionellen wie ehrenamtlichen.

3. Empfehlungen 2019

- Sicherung des Fortbestehens der kommunalen Anlaufstellen. Das Dekret sieht keine konkreten Modalitäten vor, auch zur Frage der Anzahl Stunden. Der Bedarf an den einzelnen Standorten sollte überprüft werden: 11,4 Stunden/Woche in St. Vith sind eindeutig zu wenig, um allen Aufgaben nachzugehen und Projekte zu entwickeln.
- Beim Fortbestehen der kommunalen Anlaufstellen dafür sorgen, dass die absurde

Trennung zwischen Zielgruppen (Hilfesuchende vs. lokale Helfer*innen) und die damit verbundene Kontakteinschränkung für die kommunalen Beauftragten überwunden wird.

- Austausch zwischen den Gemeinden fördern über ihre spezifischen Erfahrungen und Konzepte, Zusammenarbeit ausbauen, gemeinsame Nenner „bottom up“ formulieren und mit der DG bearbeiten
- Anfänge von Konzepten weiter ausarbeiten, andere Gemeinden einbeziehen. Integration und ZLK in Bürgermeister*innenkonferenzen und Versammlungen der ÖSHZ-Präsident*innen einbringen, damit das Thema in Ostbelgien transversal bearbeitet wird
- Querverbindungen schaffen zwischen dem interkulturellen Dialog auf kommunaler Ebene und dem interreligiösen Dialog, den die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft führt. Dabei gibt es auch Querverbindungen zu Themen, für die Gemeinden zuständig sind, die Deutschsprachige Gemeinschaft als Aufsichtsbehörde aber auch Unterstützung bei den Rahmenbedingungen leisten kann, z.B. bei der Anpassung der Friedhöfe an die rituellen Anforderungen aller Religionsgemeinschaften.
- Andere aktuelle Themen betreffen sowohl die DG als auch einige Gemeinden, z.B. die Integration von Unbegleiteten Jugendlichen („MENA“) nach Erhalt des Aufenthaltsrechts.

4 Schlusswort: Wohin soll es gehen?

Ein Schlusswort als Vorwort zur nächsten Etappe

Die Entwicklung der „Förderung von Integration und Zusammenleben der Kulturen“ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft in den letzten 5 Jahren darf insgesamt als positiv gewertet werden.

- Bei 3 der 4 von uns empfohlenen Maßnahmen hat die Deutschsprachige Gemeinschaft die Basis für die erforderlichen Strukturen geschaffen – Referenzzentrum und Integrationsparcours, Dekret und Beirat für Integration und Zusammenleben in Vielfalt, Förderung von kommunalen Anlaufstellen. Beim 4. Punkt (Case-Management) sind noch Recherche und Konzeptarbeit notwendig.
- Eine zunehmende Anzahl Gemeinden und ÖSHZ hat die Notwendigkeit erkannt und beteiligt sich an Projekten.
- Manche Dienstleister, die direkt am Puls des Zusammenlebens arbeiten, haben mehr Sicherheit erhalten, z.B. die sozialen Treffpunkte und manche Sprachkurse.
- Bei vielen Dienstleistern und Ehrenamtlichen entwickeln sich die interkulturelle Kompetenz und der interkulturelle Dialog. Dadurch entstehen neue Angebote zur Förderung des Zusammenlebens in vielen Bereichen.
- Zugezogene Bürger*innen organisieren sich zunehmend in eigenen Vereinen. Dadurch bekommt der Dialog mit ihnen eine Struktur und feste Ansprechpartner*innen. Wo dies stattfindet lernen „alte“ und „neue“ Bürger*innen, miteinander zu sprechen und Projekte zu entwickeln.

Diese Strukturen können noch weiter ausgebaut werden, z.B. kann die Aufgabenstellung des Referenzzentrums mit Hilfe von zusätzlichem Personal erweitert werden, können die Inhalte des Integrationsparcours weiterentwickelt werden. Andere Strukturen müssen langfristig gesichert werden, z.B. die kommunalen Anlaufstellen am Ende der FAMI-Finanzierung. Eine Ansiedlung von kommunalen Anlaufstellen in weiteren Gemeinden ist wünschenswert und sie wird die Chance zu einem vernetzten Arbeiten mit reichhaltigem Erfahrungstransfer bieten. Dialoggruppen müssen überall gefördert werden, damit das Nebeneinander der Kulturen zu mehr Miteinander findet.

Alle Akteur*innen sollten sich ständig bewusstmachen, dass es sich hier um eine Entwicklung von Strukturen handelt, die nicht als Selbstzweck bestehen, sondern immer wieder neu mit Leben gefüllt und mit Zielen abgeglichen werden müssen.

Im Dokument von 2014 werden 4 Ziele als Leitfaden quer durch alle Handlungsfelder empfohlen:

- Den Personen ein eigenständiges Leben ermöglichen (auch im Sinne von für ihren Lebensunterhalt sorgen können)
- Grundlegende Gesetze und Regeln der Aufnahmegesellschaft vermitteln
- Begegnung zwischen verschiedenen kulturellen Welten und Werten und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen

- Einen gleichberechtigten Zugang zu allen Einrichtungen (Behörden, Gesundheit, Soziales, Unterricht) gewährleisten.

Die neuen Strukturen und Angebote erreichen jetzt mehr Zielgruppen und fördern bei mehr Menschen mit Migrationserfahrung Fortschritte im Erreichen der 4 Ziele. Die Entwicklung zeigt, dass Integration nur funktionieren kann, wenn sie gegenseitig ist:

- Um von neuen Bürger*innen eine Integrationsleistung fordern zu können, muss die Aufnahmegesellschaft passende Strukturen und Angebote entwickeln, sie muss sich also auch selbst verändern. Sie muss Standards für eine erfolgreiche Integrationsbegleitung definieren und umsetzen.
- Und: Die Verantwortlichen der Aufnahmegesellschaft müssen ihren einheimischen Bürger*innen Erklärungsmodelle anbieten, mit denen eine solche stetige Veränderung ihres gewohnten Lebensrahmens als plausibel und zukunftsorientiert verstanden werden kann, z.B. im Hinblick auf die Alterung der Bevölkerung, den Fachkräftemangel, die offenen Lehrstellen.
- Gleichzeitig muss Politik soziale Gerechtigkeit für Einheimische und Zugezogene fördern. Armut und Wohnungsnot treffen sowohl Einheimische als auch Zugezogene und mangelnde Ressourcen (z.B. bei den Sozialwohnungen) können zu Konkurrenzdenken bis hin zu Rassismus führen.

Hier besteht in der Deutschsprachigen Gemeinschaft noch Handlungsbedarf: Angesichts der vielfältigen Entwicklungen, bei denen die Deutschsprachige Gemeinschaft eine führende Rolle innehat, und des Bedarfs nach weiterem Ausbau ist es erstaunlich und auch bedauerlich, dass das neue Thesenpapier zum Regionalen Entwicklungskonzept den Bereich „Integration und Zusammenleben in Vielfalt“ mit keinem Wort erwähnt.

Zum Vergleich: In Flandern legt die gesamte Regierung bei ihrem Amtsantritt einen 5-Jahresplan für den Bereich „Förderung von Integration und Zusammenleben“ vor, an dem sich ihre Arbeit messen lässt.

Dabei ist es ein „transversales Thema“, wie unsere Analyse in den 7 Handlungsfeldern deutlich macht: Integration und Zusammenleben berühren alle Themen des Lebens in Ostbelgien, da hier Menschen mit unterschiedlicher Herkunft und Wertesystemen Wege für ein neues Miteinander finden müssen, für die es in ihren Traditionen (auch den hiesigen) bisher keine Modelle gibt. Die Vermittlung der Werte der westlichen Gesellschaft braucht oft lange, bis sie Früchte trägt.

Wo es um existentielle Sorgen geht, entsteht Konfliktpotenzial, das mit Sensibilisierungskampagnen und Dialoggruppen allein nicht überwunden werden kann. Solange Armut und Wohnungsnot Gruppen von Einheimischen und von Migrant*innen in Konkurrenz um knappe Ressourcen zueinander setzen, solange muss der Fokus auf Bekämpfung von Armut und Wohnungsnot gelegt werden, in der Hoffnung, dass dadurch auch die Gefahr von Fremdenfeindlichkeit verringert wird.

Denn Ausschluss aus der Erfüllung der Grundbedürfnisse, aus sinngebender Tätigkeit und aus gesellschaftlicher Teilhabe birgt bei allen, Einheimischen wie Migrant*innen, den

höchsten Konfliktstoff bis hin zu explosiver Wirkung.

Unsere abschließenden Empfehlungen für weitere Förderung von Integration und Zusammenleben legen deshalb den Fokus auf alle Maßnahmen, die Ausschluss von Einheimischen und Migrant*innen verhindern und dabei ein besonderes Augenmerk auf besonders belastete Gruppen legen sollen. Konfliktpotenziale sollen erkannt und möglichst entschärft werden.



10 Themen hierzu:

- 1 Besonderes Augenmerk auf unbegleitete minderjährige Flüchtlinge („MENA“) legen: Einsamkeit, Ziellosigkeit und Unerfahrenheit machen sie besonders anfällig für Ausschluss. Mehr Plätze für Begleitetes Wohnen schaffen und deutschsprachige Vormunde ernennen.
- 2 Besonderes Augenmerk auf Migrant*innen legen, die keine Aufenthaltsgenehmigung erhalten oder sie wieder verloren haben („Papierlose“). Existenzangst und Ausschluss als Dauerbelastung verhindern eine Integration, die ihnen theoretisch verboten, im Alltag ihrer Familie aber notwendig ist. Diese Zielgruppe in ihrer Existenzangst begleiten anstatt sie zu ignorieren.
- 3 Besonderes Augenmerk auf Beschäftigungsmaßnahmen entsprechend den konkreten Kompetenzen statt nur nach Diplomen. Das erfordert neue Methoden zur Erfassung von Kompetenzen. Augenmerk auf die integrierende Wirkung von frühzeitiger angepasster Beschäftigung, auch beim Erlernen von Sprache. Es muss mehr dafür getan werden, dass Migrant*innen frühzeitig in eine legale Beschäftigung vermittelt werden können.
- 4 Förderung von beruflicher Integration durch arbeitsmarktorientierte Sprachkurse. Das A2-Niveau reicht nicht für eine berufliche Integration aus, deshalb werden mehr weiterführende Sprachkurse ab B1-Niveau benötigt sowie eine Förderung der französischen Sprache bei Migrant*innen, die größere Vorkenntnisse als auf Deutsch vorweisen.
- 5 In den Integrationskursen frühzeitige Vermittlung der Gesetze und Regeln der Aufnahmegesellschaft in der Sprache der Migrant*innen, frühzeitig sicherstellen, dass die Regeln bekannt sind. Dabei auch die „Brücken“ und „Sackgassen“ zwischen den Sprachen beachten: Eine wörtliche Übersetzung westlicher Werte und Regeln hat nicht automatisch eine Entsprechung in der Sprache und Kultur der Kursteilnehmer*innen. Somit ist auch eine kulturspezifische Übersetzung notwendig.

Die Inhalte der Integrationskurse auch für Einheimische zugänglich machen: Die Kenntnis der bürgerlichen Pflichten erhöht die Verantwortung aller.

6 Eigene ostbelgische Lösungen für die Nutzung von Übersetzungsdiensten schaffen und den Einrichtungen zur Verfügung stellen, darunter auch den Gemeinden, die immer mehr Aufträge ausführen.

7 Interkulturelle Schulung als ständiges Thema für Fortbildung anbieten und neue Zielgruppen erreichen, z.B. im Beschäftigungsbereich.

8 Lösungen für Mobilitätsprobleme erarbeiten, die den Zugang zu den Integrationsangeboten beeinträchtigen (Grenzen des öffentlichen Nahverkehrs, sprachliche Barrieren bei Führerschein).

9 Einen gleichberechtigten Zugang zu den Einrichtungen schaffen durch Kompromisse zwischen hiesigen Gepflogenheiten und religiösen und kulturellen Anforderungen von Migrant*innen, z.B. im Gesundheitswesen, bei Bestattungen usw. Hierfür untersuchen, wo Handlungsbedarf besteht.

10 Begegnung und Teilhabe fördern. Darunter auch gesellschaftliche Visionen entwickeln, die im überschaubaren Rahmen Ostbelgiens angestoßen werden können. Z.B. die Vision „Wenn jeder einheimische Haushalt freundschaftlichen Kontakt zu einer ausländischen Familie hat, wird die gegenseitige Wahrnehmung verbessert, wird ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu gegenseitiger Integration und Zusammenleben geschafft sein.“

Und zum Schluss: Je mehr Personen – professionelle wie ehrenamtliche – „alte“ wie „neue Bürger*innen“, je mehr Dienste, Einrichtungen und Vereine, je mehr politische Verantwortungsträger sich dafür einsetzen und gemeinsam daran arbeiten, „Motor“ für die Förderung von gegenseitiger Integration zu sein, desto größer sind die Aussichten auf Erfolg. So entsteht Verbindung, die auch für die Lösung von Problemen tragfähig ist.

All das wollen wir weiterentwickeln.

Ein gemeinsames Forum mit Akteur*innen aus allen Handlungsfeldern, mit Verantwortungsträgern aus Gemeinschaft und Gemeinden, mit einheimischen Ehrenamtlichen und Vertretern*innen von Migrant*innenvereinen, mit Vertretern*innen von interkulturellen Begegnungsprojekten, in Zusammenarbeit mit dem „Beirat für Integration und Zusammenleben in Vielfalt“ soll uns die Gelegenheit geben, die aktuelle Bestandsaufnahme gemeinsam zu vertiefen und neue Perspektiven für die weitere Entwicklung gemeinsam zu formulieren.

Netzwerk Integration,

Juni 2019.

Literaturhinweise:

- ADG, Arbeitsmarktanalyse 2013/1.
- AG Integration des RESI, Migration und Integration in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Vorschlag für ein Konzept, März 2014.
- AG Integration des RESI, Stellungnahmen zum Konzeptvorschlag, Juli 2014.
- Bremer M., Löffler R., Expertise der Herbert Quandt-Stiftung zum Interkulturellen Dialog in der Gesellschaft und den Schulen der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien, Bad Homburg/Berlin, 2016.
- Dekret zur Beschulung von erstankommenden Schülern, Art. 13 – Art. 93-67 Zielsetzung.
- Dekret zur Integration und Leben in Vielfalt, Dezember 2017.
- Erlass der Regierung über Berufsausbildung für Arbeitssuchende, 12/12/2018.
- Hoher Rat für Beschäftigung/Conseil supérieur de l'emploi: les immigrés nés en dehors de L'UE sur le marché du travail en Belgique, rapport 2018.
- Stadt Eupen, Migration in Eupen/Belgien: Fakten und Zahlen, 3. Auflage 2015.
- Statistik Wallstat.

Quellen:

www.kap-eupen.be

http://www.ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-5978/10185_read-54628/

http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-6001/10236_read-54935/

www.adg.be

www.eupen.be

www.wsr-dg.be

www.emploi.belgique.be

Handlungsfeld 4: Beschäftigung

- Bzgl. Gleichstellung der Diplome prüfen, ob es seit 2014 eine Entwicklung gibt

Handlungsfeld 5: Gesundheit

- Den Bedarf nach Infomaterial (und in welchen Sprachen) bei den Dienstleistern erheben, bestehendes Infomaterial sichten und ggf. anpassen und in mehrere Sprachen übersetzen; einen verantwortlichen Dienst dafür suchen
- Recherchieren, welche Dienstleister mit Case-Management arbeiten und welche von ihnen dabei den interkulturellen Aspekt speziell berücksichtigen
- Wege erarbeiten, mit denen es Patient*innen verständlich gemacht werden kann, dass Case-Management und Koordination zwischen Dienstleistern nach den Regeln des geteilten Berufsgeheimnisses erfolgen und den Schutz des Privatlebens respektieren.
- Recherchieren, welche Fortbildungsangebote regelmäßig zu Verfügung stehen und wie viel Bedarf besteht
- Klären, ob die Information über berufliche Fortbildung im interkulturellen Bereich von einer zentralen Stelle gesammelt und in den professionellen Netzwerken verbreitet wird
- Recherchieren, wo Supervision in gewünschtem Maße stattfindet und wo Mangel besteht
- Recherchieren, welche Einrichtungen solche interkulturell offenen Angebote bereithalten
- Bearbeitung von Fragen, gemeinsam mit dem Arbeitsamt der DG, der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben, den ÖSHZ und ihren Diensten für sozial-berufliche Eingliederung, zu Möglichkeiten von angepasster Beschäftigung zur Förderung der mentalen Gesundheit

Handlungsfeld 7: Vereinsleben und Partizipation

- Die Liste der Vereine und Aktivitäten weiter ergänzen für alle Gemeinden in der DG.
- Die Betroffenen befragen, ggf. auch mit Hilfe der Viertelmanager*innen bzw. Vorstände der Viertelinitiativen

Maßnahme 3: Integrationshilfen und Case-Management

- Recherchieren, wo es Case-Management gibt, für wen, in welchen Situationen, für wen nicht, wie machen Akteur*innen das informell? Vorschlag: die Felder Gesundheit und mentale Gesundheit mit einbeziehen
- Recherchieren: Case-Management in anderen Gemeinschaften.

Netzwerk Integration Juni 2019

Ostbelgien  Mit Unterstützung
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens



Auf dem Weg zu einer stärker integrierten
Migrationspolitik dank AMIF