



ENHANCING INTERCULTURAL DIALOGUE

Arbeitsmarkt, Zuwanderung und Interkulturalität im
Bundesland Mecklenburg-Vorpommern

Situationsanalyse erstellt im Rahmen des Leonardo da Vinci Projekts

„European Intercultural Workplace“

gefördert durch die Europäische Kommission

Autoren: Dr. Gerd Zimmer
Hartmut Gutsche

Institut für Projektbegleitung und Kompetenzentwicklung -pro-kompetenz- e.V.



Education and Culture

Leonardo da Vinci
Pilot projects

Leonardo da Vinci Bildungsprojekt “European Intercultural Workplace” Work Package 3/ Situationanalyse Mecklenburg-Vorpommern - Hansestadt Rostock*

1	Analyse der Ausgangsbedingungen	
1.1	Zuwanderung im geschichtlichen Kontext bis zur Gegenwart – Besonderheiten in der Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns	2 - 21
1.1.1.	Kurze Migrationsgeschichte der Region Mecklenburg und Vorpommern	2 – 3
1.1.2.	Ausländische Arbeitskräfte und Studierende in der Region zur Zeit der DDR	4 – 8
1.1.3.	Ausländer als Emigranten, Studenten, Arbeitskräfte und Unternehmer im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern nach 1989	8 – 15
1.1.4.	Die Situation in der Hansestadt Rostock von 1989 bis heute	16 – 21
1.2	Gesellschaftliche Antworten auf die Entwicklung	22 - 37
1.2.1.	Bundes- und landespolitische Ebene	22 – 28
1.2.2.	Ebene der Zivilgesellschaft	28 – 29
1.2.3.	Ebene der regionalen Wirtschaft	29 – 35
1.2.4.	Ebene der Hochschulbildung	35 – 37
1.2.5.	Reflexion in den Medien	37 – 38
2	Analyse der Situation im privaten und öffentlichen Sektor sowie im Bildungsbereich	
2.1	Privater Sektor	39 – 46
2.2	Öffentlicher Sektor	46 – 50
2.3	Bildungsbereich	50 – 52
3	Fazit und Ausblick	52 – 57

*die Analyse wurde im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten Leonardo da Vinci Projekts erstellt. Für den Inhalt sind ausschließlich die Autoren verantwortlich. Die Analyse wurde mit Blick auf die Zielstellungen des Projekts erstellt und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

1 Analyse der Ausgangsbedingungen

1.1. Zuwanderung im geschichtlichen Kontext bis zur Gegenwart – Besonderheiten in der Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns

1.1.1. Kurze Migrationsgeschichte der Region Mecklenburg und Vorpommern

Migration in ihren verschiedensten Formen hat es in Deutschland immer gegeben. Die Geschichte der Migration auf dem Territorium des heutigen Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern weist besondere Brüche und Differenzen zur allgemeinen Entwicklung in Deutschland auf. Ursachen, Formen und Wirkungen der Migrationsbewegungen und die Zusammensetzung der Migrationsströme lohnen einen kurzen historischen Exkurs, um die aktuellen Entwicklungen sowohl im gesamtstaatlichen Rahmen als auch auf der Ebene der gesondert zu betrachtenden Region Ostdeutschland und im Besonderen Mecklenburg-Vorpommerns kontextuell zu verstehen. Dies ist um so notwendiger, als auch anderswo ablaufende migratorische bzw. demographische Entwicklungen von der Vergangenheit bis in die Gegenwart auf dem Gebiet des heutigen Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern regelmäßig um ein Vielfaches intensiver wirkten und wirken als im nationalen Rahmen und damit die regionale Gesellschaft entscheidend und spezifisch prägen.

Beispielhaft seien drei dramatische und historisch bedeutsame Brüche in der Bevölkerungsentwicklung des Bundeslandes erwähnt, deren Kenntnis für eine angemessene Kontextualisierung und Wertung der heutigen Situation im Land unerlässlich ist:

1. Die Region Mecklenburg wies in der Mitte des 19. Jahrhunderts im europäischen Maßstab nach Irland die höchste Auswanderungsrate auf. Es verließen damals vorrangig arme Bevölkerungsschichten das Land, die eine bessere Zukunft für sich und ihre Familien suchten.¹ Mecklenburg-Vorpommern war in der Geschichte zeitweilig klassisches Auswanderungsland.
2. Nach dem Zweiten Weltkrieg nahm das damalige Land Mecklenburg² bis 1946 mehr als 10% der zum damaligen Zeitpunkt 10 Millionen deutschen Kriegsflüchtlinge und Heimatvertriebenen aus den sogenannten Ostgebieten auf – gemessen an der autochthonen Bevölkerung mehr als jede andere deutsche Region. Im November 1945 kamen demnach auf 1,1 Mill. Alteingesessene 1,4 Mill. Flüchtlinge und Vertriebene. Wenngleich es sich hierbei überwiegend um ethnische Deutsche handelte, so waren sie doch gleichzeitig Flüchtlinge mit allen aus der Migrationsforschung bekannten Merkmalen. Letztendlich blieben ca. 600.000 von ihnen dauerhaft im Land und mussten integriert werden.³
3. Seit 1989 – innerhalb von nur 15 Jahren - verlor das Land in Friedenszeiten fast 200.000, also ca. 9,7% seiner Einwohner⁴. Der Verlust war jedoch nicht gleichmäßig

¹ Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.): Abwanderung und Migration in Mecklenburg und Vorpommern, S. 9, Wiesbaden 2004.

²Das damalige Land Mecklenburg ist territorial nahezu identisch mit dem heutigen Bundesland Mecklenburg-Vorpommern, lediglich einige Randgebiete wechselten nach der Wiedervereinigung im Zuge von Volksabstimmungen von oder in benachbarte Bundesländer.

³ Georg Diederich: Geistige Heimat Kirche: Zur Situation der Flüchtlinge und Vertriebenen in Mecklenburg-Vorpommern nach dem Zweiten Weltkrieg, in: Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.): Abwanderung und Migration in Mecklenburg und Vorpommern, S. 94-99, Wiesbaden 2004.

⁴ www.baden-wuerttemberg.de/de/karten/88381.html

auf alle Regionen und alle Bevölkerungsgruppen verteilt. Es gingen v.a. die Jüngeren und die gut Ausgebildeten⁵ (überdurchschnittlich viele Akademiker) überwiegend aus wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Gründen. Insgesamt hat sich nicht nur die Bevölkerungszahl sondern auch deren Struktur in den Jahren seit der Wende dramatisch verändert. Dadurch bedingt werden in Mecklenburg-Vorpommern schneller und deutlicher ausgeprägt die Folgen des demographischen Wandels in der Gesellschaft spürbar, studierbar und gestaltbar sein. So verlor das Land durch Abwanderung seit der Wende zwanzig Prozent der Frauen in der Altersgruppe 20 bis 35 Jahre. Zusätzlich zu dem ökonomisch bereits folgenreichen Verlust vorrangig an qualifizierten und jüngeren Menschen entwickelt sich hier also zusätzlich eine demographisch-ökonomische Schrumpfungsspirale auf Grund ausbleibender Geburten, deren unmittelbare Folgen bereits zu wirken beginnen.⁶

Gleichzeitig führte der sogenannte „Wendeknick“ innerhalb kürzester Zeit zu einem drastischen Absinken der Geburtenzahlen ab dem Sommer 1990⁷. Die besonders geburtenschwachen Jahrgänge ab 1990 prägen seitdem den Schrumpfungsprozess der bildungsrelevanten Infrastruktur in Mecklenburg-Vorpommern: sinkende Kapazitäten für Kindertagesstätten, Schließung von Grund- und weiterführenden Schulen, derzeit von Gymnasien. Spätestens in den Jahren 2008/2009 wird dieses Phänomen trotz Wirtschaftskrise den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erreicht haben (siehe S.9).

Die aufgezeigten Entwicklungslinien machen deutlich, warum Mecklenburg-Vorpommern vielfach als ein „Laboratorium für migratorische und demographische Entwicklungen“ bezeichnet wird. Die vergleichende Kenntnis der Migrationsbewegungen und ihrer Spezifika in der „alten“ Bundesrepublik soll an dieser Stelle vorausgesetzt werden, denn „im migrationspolitischen Diskurs der Bundesrepublik (ist) die Einwanderungserfahrung der alten Bundesländer übermächtig...“⁸. Diese Arbeit konzentriert sich auf die Herausarbeitung der regionalen Besonderheiten, die in wesentlichen Teilen qualitativ durchaus als vollkommen eigener Entwicklungsweg gelten können.

Auf Grund der Bedeutung der geschichtlichen Entwicklung, insbesondere der sozio-ökonomischen, demographischen und sozio-psychologischen Auswirkungen der mehrfachen radikalen gesellschaftlich-politischen Umbrüche innerhalb von nur drei Generationen auf den Zustand der heutigen Gesellschaft in Mecklenburg-Vorpommern soll darauf detailliert eingegangen werden. Nur wenn diese Prozesse in ihrer ganzen Dimension ausreichend erklärt und verstanden werden, besteht die Chance, adäquate regionale Handlungsstrategien und –instrumente, auch und insbesondere im Bereich der Interkulturellen Sensibilisierung, Gestaltung und Bildung zu entwickeln und ergebniswirksam zu implementieren.

⁵ Andrea Schultz: Wandern und Wiederkommen? Humankapitalverlust und Rückkehrpotenzial für Mecklenburg-Vorpommern, in: Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.): Abwanderung und Migration in Mecklenburg und Vorpommern, S. 231 ff., Wiesbaden 2004.

⁶ Herwig Birg: Die innerdeutsche Migration, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 52, 03.03.2005, S. 39

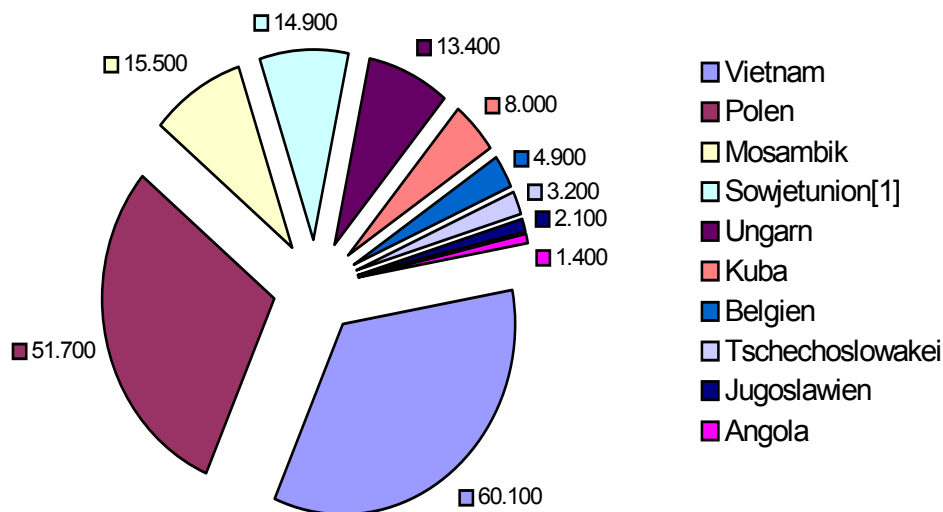
⁷ Reiner Hans Dinkel: Die Auswirkungen der Migration auf die Bevölkerungsentwicklung Mecklenburg-Vorpommerns; in: Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.): Abwanderung und Migration in Mecklenburg und Vorpommern, S.183, Wiesbaden 2004.

⁸ Memorandum: Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern. Chancen. Risiken. Aufgaben, S.3, Magdeburg 2002.

1.1.2. Ausländische Arbeitskräfte und Studierende in der Region zur Zeit der DDR

Im Unterschied zu den großen Einwanderungsbewegungen in den 60er Jahren in der damaligen Bundesrepublik Deutschland gab es eine derart massenhafte Zuwanderung in der DDR nicht. Im Rahmen der sozialistischen Länder des RGW⁹ hatte die DDR zwar die größte Anzahl ausländischer Arbeitskräfte, diese machten jedoch im Jahr des gesellschaftlichen Umbruchs 1989 nur ca. 1% der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung aus.

Ausländer in der DDR nach Nationalitäten 1989



[1] ohne die Angehörigen der Gruppe der Sowjetischen Streitkräfte in Deutschland (GSSD). Deren Zahl wird 1989 verschiedentlich auf ca. 500.000 geschätzt (ca. 3% der damaligen DDR-Bevölkerung). Die meisten „einfachen“ Soldaten waren kaserniert ohne Ausgangsmöglichkeit, sowjetische Offiziere und Zivilisten lebten in eigenen Siedlungen, die de facto exterritoriales Gebiet waren. Quelle: ¹⁰

Von den ca. insgesamt 191.000 Ausländern, die 1989 in der DDR lebten¹¹, galten 93.000 als sogenannte Vertragsarbeiter¹². Von Gewicht im Rahmen dieser insgesamt geringen Zahl waren insbesondere Vietnamesen (59.000, davon 1/3 Frauen¹³) und Afrikaner, vor allem aus Mosambik (15.000) und Angola (k.A.)¹⁴.

Anfangs (ab Mitte der 60er Jahre) kamen ausländische Arbeitnehmer in der DDR ausschließlich aus mittel-ost-europäischen RGW-Ländern, insbesondere aus Polen, Ungarn aber auch Bulgarien. In den 70er und insbesondere in den 80er Jahren wurden Regierungsabkommen u.a. mit Algerien, Kuba, Mosambik, der Mongolei, Angola, Vietnam und China abgeschlossen. In diesen wurde sowohl die Anzahl der zu entsendenden Arbeitnehmer, deren Aufenthaltsdauer (zwischen zwei und max. fünf Jahren) sowie die Höhe

⁹ RGW: Rat für gegenseitige Wirtschaftshilfe, im Westen auch bekannt als COMECON

¹⁰ Klaus J. Bade/ Jochen Oltmer: Normalfall Migration, Bonn 2004, S. 93.

¹¹ Das entspricht einem Ausländeranteil von ca. 1,2% der damaligen DDR-Bevölkerung

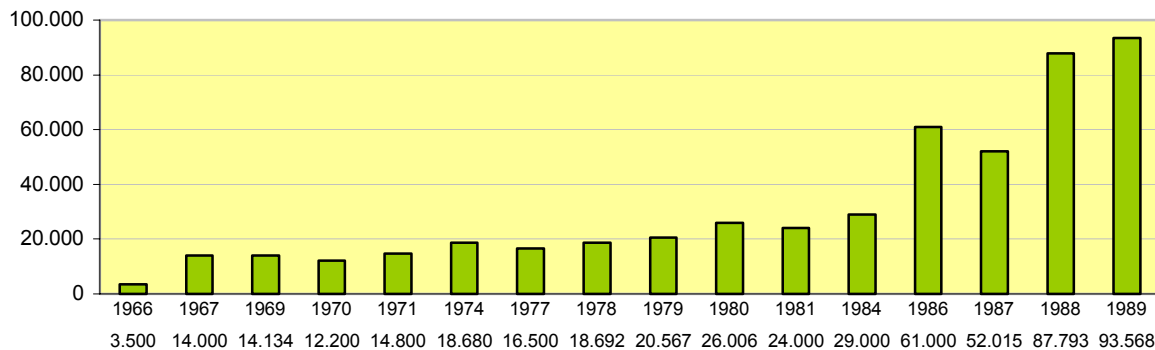
¹² Zur besseren Lesbarkeit wird nur die maskuline Form verwendet.

¹³ Alp Otman: Arbeitsmigration, in: Handbuch Migration, Hg. Von Deutsche AIDS-Hilfe e.V., erstellt vom Archiv für Sozialpolitik, Berlin 1988, S.4.

¹⁴ Klaus J. Bade/ Jochen Oltmer: Normalfall Migration, Bonn 2004, S. 93.

der Entlohnung, der Sozialleistungen und die Höhe der Lohntransfers an die jeweiligen staatlichen Vertragspartner geregelt¹⁵. Im heutigen Kontext könnte man von frühen Formen staatlich organisierter Leiharbeit sprechen.

Vertragsarbeitnehmer in der DDR 1966-1989



Quelle: ¹⁶

Auf dem Gebiet des heutigen Mecklenburg-Vorpommerns waren vor allem vietnamesische Vertragsarbeiter tätig. Hauptbeschäftigungsgebiete waren der Hafen- und Umschlagsbetrieb, die Werftindustrie und die Textilindustrie. Allein diese Branchen haben nach 1989 dramatische Beschäftigungseinbrüche erlebt, die Textilindustrie ist gänzlich verschwunden¹⁷. Diese Entwicklung ist in Diplom- und Magisterarbeiten nach 1989 beschrieben worden¹⁸. Zur entwicklungsgeschichtlichen Betrachtung bezieht sich die Situationsanalyse u.a. auf diese Arbeiten.

Während anfangs auch Qualifizierungs- respektive Entwicklungshilfe durch Berufsausbildung in der DDR postuliert wurde, ging es ab Mitte der 80er Jahre vor allem darum, zusätzliche Arbeitskräfte zu gewinnen. Die Vertragsarbeiter verrichteten überwiegend solche Arbeiten im Produktionsbereich, die von den einheimischen Arbeitskräften nicht geschätzt waren und auf Grund des allgemeinen Arbeitskräftemangels schlecht zu besetzen waren: wenig Qualifikation erfordernde und/oder „schmutzige“ Arbeiten und das i.d.R. im Drei-Schicht-Dienst.¹⁹ Das Motiv für die Zuwanderung war somit in gewisser Weise mit der Entwicklung in Westdeutschland in den 60er und 70er Jahren vergleichbar, jedoch erfolgte diese in der DDR in einer völlig anderen Größenordnung sowie staatlich gelenkt und kontrolliert.

Ein indirekter Zusammenhang zwischen den Anwerbe-Politiken beider deutscher Staaten besteht jedoch möglicherweise doch: Unstrittig ist, dass die massenhafte Anwerbung von „Gastarbeitern“ in Westdeutschland ursächlich mit dem versiegenden Strom neuer Arbeitskräfte aus dem durch den Mauerbau abriegelten Ostdeutschland stand. In der DDR stieg die Zahl der Vertragsarbeitnehmer augenscheinlich in dem Moment spürbar und kontinuierlich an, seit (ab 1984) wieder Menschen in nennenswerter Zahl das Land in

¹⁵ Alp Otman: Arbeitsmigration, in: Handbuch Migration, Hg. Von Deutsche AIDS-Hilfe e.V., erstellt vom Archiv für Sozialpolitik, Berlin 1988, S.4.

¹⁶ Ebenda, S. 95.

¹⁷ Alle diese Branchen konzentrierten sich auf die Hansestadt Rostock, die als regionales Oberzentrum fungiert und als heimliche Hauptstadt von Mecklenburg-Vorpommern gilt.

¹⁸ Buschbeck, Thomas: „Soziale Integration und Desintegration in der Hansestadt Rostock, Magisterarbeit, 2004. Grabosch, Fanny: Entwicklung neuer Konzepte für die berufliche Qualifizierung bei der Integration von jugendlichen Migrantinnen und Migranten im Arbeitsamtsbezirk Rostock, Diplomarbeit 2003.

Krebs, Astrid: Daheimgeblieben in der Fremde, Diplomarbeit, Berlin 2004

¹⁹ Klaus J. Bade/ Jochen Oltmer: Normalfall Migration, Bonn 2004, S. 93.

Richtung Westen zu verlassen begannen. Dagegen spricht allerdings das möglicherweise sehr unterschiedliche Qualifikationsprofil der Ein- und Ausreisenden.

Stärker noch als in Westdeutschland war Integration hier nicht vorgesehen. „Die Migrationspolitik der DDR zielte eindeutig auf Rückkehr und Rotation – Familiennachzug war nicht möglich.“²⁰ Deutsche und Ausländer lebten weitgehend voneinander getrennt. Alle Arbeits- und Lebensbereiche waren streng reguliert und unterlagen einer allgegenwärtigen Kontrolle der eigenen „Aufpasser“ und staatlicher Organe der DDR. Nähere Kontakte mit der Bevölkerung waren unerwünscht und wurden administrativ erschwert.²¹ Die staatliche Politik der DDR gegenüber den Vertragsarbeitnehmern bestand weniger in sozialer Integration als vielmehr in staatlich verordneter Segregation²². Fragen kultureller Differenz kamen in der propagierten Ideologie und dem entsprechenden öffentlichen Diskurs nicht vor.

„Angehörige unterschiedlicher Staatsangehörigkeiten sollten sich der SED-Ideologie zufolge gewissermaßen daher immer als 'Repräsentanten' ihrer jeweiligen Staatsvölker, quasi in diplomatischer Funktion, begegnen, nicht jedoch auf einer 'Von-Mensch-zu-Mensch-Basis'. Das einander Akzeptieren als 'Menschen wie du und ich', als individuelle Gäste und Gastgeber, Durchreisende und Einheimische, als Zufallsbekanntschaften etc. wurde dadurch von vornherein erschwert bzw. erforderte bewusstes, eigensinniges Gegenhalten - wofür es durchaus Beispiele gab! Die Botschaft der offiziellen Regelungswut war aber: 'Staatszugehörigkeit' (und die machte sich praktisch an der Nationszugehörigkeit fest) ist eminent 'wichtig', der Internationalismus stellte die Vorrangstellung der Nation nie infrage.“(Hervorhebungen der Autoren)²³. Dieses geistige Erbe wirkt bis heute fort.

Allerdings gab es seitens der „eingemauerten“ Bevölkerung der DDR auch Interesse und Neugier den Gästen gegenüber. Staatliche Kontrolle und Sprachbarriere stellten jedoch hohe Hürden für persönliche Kontakte und gegenseitiges Erleben und Kennenlernen anderer Kultur dar. Diese Erfahrung blieb in aller Regel bestimmten akademischen Milieus vorbehalten (siehe unten) und waren individuell sehr verschieden. Interessanterweise bieten damals geknüpft persönliche Verbindungen heute neue wirtschaftliche Perspektiven bspw. im Bereich der Biotechnologieforschung in der Region (siehe 2.1.).

Das Memorandum „Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern“ kommt in dieser Frage zu folgendem Fazit: „Für viele Ausländerinnen und Ausländer beschränkte sich die Herkunftskultur auf die „eigenen vier Wände“, während in der Öffentlichkeit von ihnen weitestgehende Assimilation erwartet wurde.“²⁴ Die Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster bezüglich Ausländer in weiten Teilen der DDR-Bevölkerung haben sich bis heute erhalten. Der gravierende Mangel an Arbeitsplätzen lässt „die Fremden“ als Konkurrenten erscheinen, Faktische Ghettoisierung und Assimilationsdruck werden noch immer als selbstverständlich akzeptiert, Interkulturalität wird quer durch alle gesellschaftlichen und institutionellen Bereiche noch immer als etwas Bedrohliches empfunden.

²⁰ Zitiert aus: Alp Otman: Arbeitsmigration, in: Handbuch Migration, Hg. Von Deutsche AIDS-Hilfe e.V., erstellt vom Archiv für Sozialpolitik, Berlin 1988, S.4.

²¹ Ebenda, S. 94-95.

²² Ebenda, S. 96.

²³ http://www.bpb.de/publikationen/OKZ5MW,3,0,Historische_Ursachen_der_Fremdenfeindlichkeit_in_den_neuen_Bundesl%E4ndern.html

²⁴ Memorandum: Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern. Chancen. Risiken. Aufgaben, Magdeburg 2002, S. 5.

An den Universitäten des ehemaligen Bezirkes Rostock (Rostock und Greifswald) gab es zu Zeiten der DDR eine Vielzahl ausländischer Studierender und Mitarbeiter²⁵. Viele von ihnen stammten aus anderen sozialistischen Ländern, hauptsächlich jedoch aus solchen Regionen, in denen „antiimperialistische“ Unabhängigkeits- oder Befreiungsbewegungen oder andere „progressive“ Bewegungen aktiv waren und für die staatliche Stipendien zur Verfügung gestellt wurden. Es gab aber auch eine gewisse Anzahl „zahlender Gäste“. Zur Wende 1989 zählte man ca. 9.000 ausländische Studierende in der DDR²⁶. Hier stellten sich die Zusammenarbeit und das tägliche Zusammenleben mit Ausländern anders als in Bezug auf die Vertragsarbeiter dar. Auch ausländische Mitarbeiter an den Hochschulen kamen zumeist aus „befreundeten sozialistischen Bruderstaaten“. Zum Teil waren es politische Flüchtlinge aus Diktaturen (v.a. Chile²⁷). Die meisten Studenten lebten Tür an Tür in den Studentenwohnheimen. Allerdings gab es auch hier deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Universitätsstandorten innerhalb der ehemaligen DDR.

Für die Hochschulen des Nordbezirkes Rostock²⁸ sind die Erfahrungswerte aus der damaligen Zeit jedoch überwiegend positiv. Im Rahmen eines Studiums bzw. Promotionsstudiums qualifizierten sich hier viele Studenten und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Ländern insbesondere Afrikas, Lateinamerikas (Kuba) und Asiens. Das überdurchschnittliche Bildungsniveau der einheimischen Mitarbeiter und Studenten an den Bildungseinrichtungen sowie eine grundsätzlich positive und solidarische Einstellung gegenüber den ausländischen Kollegen und Kommilitonen waren aus Sicht der Autoren die Grundlage für ein kollegiales Verhältnis und Interesse gegenüber den ausländischen Studierenden und Mitarbeitern. Auf freiwilliger Basis übernahmen einheimische Studenten und Mitarbeiter die Betreuung ausländischer Kommilitonen und Kollegen, um ihnen die Orientierung und das Einleben zu erleichtern. Intensivsprachkurse zum Erlernen der deutschen Sprache waren dem Studium regelmäßig vorgeschaltet, so dass es in der Regel keine größeren Kommunikationsprobleme gab.

Ausländische Studierende und Mitarbeiter waren gleichberechtigt und in mancherlei Hinsicht gegenüber ihren Kollegen aus der DDR sogar privilegiert. Sie hatten zum überwiegenden Teil Reisemöglichkeiten in westeuropäische Länder. Soviel Freizügigkeit war dem durchschnittlichen DDR-Bürger verwehrt. So verkörperten Ausländer oft gerade in akademischen Milieus lebendige Beispiele größerer Autonomie und Freiheit des Denkens und Handelns. In den Klubs ausländischer Studierender und Mitarbeiter herrschte daher großer Andrang seitens der Deutschen, reges Interesse für Kultur und Informationsveranstaltungen. Bei der Vergabe von Eintrittskarten und dem Besuch z.B. von Diskotheken wurden ausländische Mitarbeiter und Studenten wie Gäste behandelt, die es zu bevorzugen galt, damit sie einen guten Eindruck erhielten.

²⁵ Weiterführende Informationen dazu siehe: Nikolaus Werz: Ausländische Studierende in Mecklenburg und Vorpommern, in: Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.): Abwanderung und Migration in Mecklenburg und Vorpommern, S. 128-133, Wiesbaden 2004.

²⁶ www.drehscheibe.org/leitfaden-artikel.html?LeitfadenID=218

²⁷ 2.000 Chilenen, die nach dem Pinochet-Putsch 1973 in der DDR Schutz fanden, waren die größte Gruppe politischer Flüchtlinge in der DDR. Sie unterschieden sich in zweierlei Hinsicht deutlich von anderen Ausländergruppen: 1. Es handelt sich fast ausschließlich um Hochqualifizierte, Intellektuelle, ehemalige Staatsfunktionäre, Angestellte und Studierende. 2. Ihre aus politisch-ideologischen Gründen gewollte Integration wurde staatlicherseits mustergültig gefördert. Siehe: Klaus J. Bade/ Jochen Oltmer: Normalfall Migration, Bonn 2004, S. 96.

²⁸ Das heutige Bundesland Mecklenburg-Vorpommern war zu DDR-Zeiten in drei Bezirke als Verwaltungseinheiten unterteilt: Rostock, Schwerin, Neubrandenburg. Die beiden Universitäten des Landes und zwei Fachhochschulen befinden sich auf dem Territorium des ehemaligen Bezirkes Rostock so dass die hier gemachten Angaben auf das Bundesland verallgemeinert werden können.

Abschließend muss noch einmal ausdrücklich betont werden, dass es sich schon damals gewissermaßen um akademische „Inseln der Glückseligkeit“ handelte. Die Masse der ausländischen Vertragsarbeitnehmer lebte dagegen auf staatlich administrierten ethnischen „Inseln der totalen Isolation“. Das hat nicht nur die Identität der unmittelbar Betroffenen entscheidend geprägt sondern auch das Selbstverständnis eines bedeutenden Teils der Mehrheitsgesellschaft darüber, wie sich Ausländer zu „integrieren“ haben: unauffällig assimilieren oder gehen.

1.1.3. Ausländer als Emigranten, Studenten, Arbeitskräfte und Unternehmer im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern nach 1989

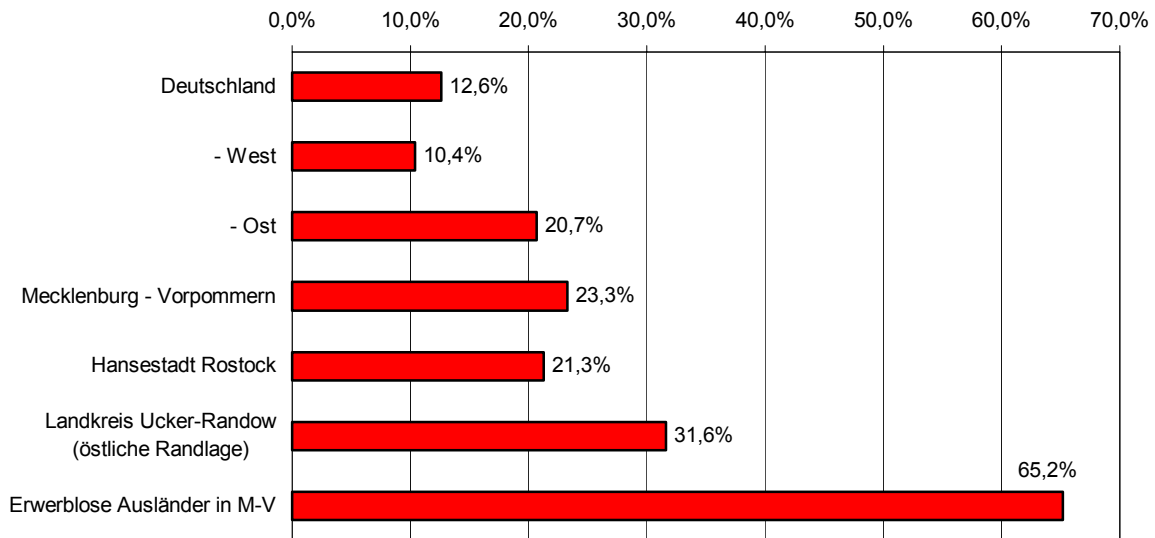
Die Region hat seit 1989 wie alle ostdeutschen Länder einen rasanten Wandel durchgemacht. Neben positiven Entwicklungen in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens wie Stadtentwicklung (insbesondere flächendeckende Modernisierung des Wohnungsbestandes, Ausbau und Entwicklung der gesamten Infrastruktur und der neugewonnenen demokratischer Partizipationsmöglichkeiten gibt es gravierende sozio-ökonomische und gesellschaftlich-politische Probleme, die in den Jahren seit der politischen Wende nicht gelöst werden konnten.

Bedingt durch den flächendeckenden Zusammenbruch der Wirtschaft in der Region nach 1989 und der nicht geglückten Revitalisierung mit Hilfe von mehreren Milliarden an Fördermitteln weist Mecklenburg-Vorpommern im März 2005 mit 23,3% die höchste Arbeitslosenquote im gesamten Bundesgebiet auf²⁹. Im Land befinden sich die Landkreise mit den – mit Abstand – höchsten Arbeitslosenraten der gesamten Bundesrepublik, die sich noch einmal deutlich vom Landesdurchschnitt abheben. Dabei gibt es einen klaren geographischen Trend: Je näher der Kreis zur alten innerdeutschen Grenze liegt, desto niedriger ist die Arbeitslosenrate. Je näher er jedoch zur polnischen Grenze liegt (bis zum 1. Mai 2004 die EU-Außengrenze), desto höher die Rate. Den Spitzenwert hält seit einigen Jahren der Landkreis Uecker-Randow unmittelbar an der Grenze zu Polen mit derzeit 31,6%³⁰ registrierten Arbeitslosen. Die Arbeitslosenrate unter Ausländern in M-V kann man nur noch als extrem hoch bezeichnen:

²⁹ www.pub.arbeitsamt.de/hast/services/statistik/000100/html/monat/200503.pdf

³⁰ Ostseezeitung, 01.04.2005, S.1

Ausgewählte Erwerbslosenquoten 31.03.2005



Quellen³¹

Ähnlich düster sieht die Situation auf dem Ausbildungsmarkt aus, der für die ca. 20.000 in M-V lebenden Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund³² von Bedeutung ist. Seit Jahren kann das betriebliche und überbetriebliche Lehrstellenangebot im Land die Nachfrage nicht decken. Das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen im Agenturbezirk Rostock manifestiert sich derzeit wie folgt:

- 2.194 offene Lehrstellen
- 4.620 Bewerber
- das sind 506 Lehrstellen weniger als 2004,
- Rückgang gegenüber Vorjahr v.a. in Fertigungsberufen in Handwerk und Industrie (-200) und Dienstleistungen (-325)
- 28% der jungen Leute (bis 27 Jahre) haben derzeit keine Berufsausbildung.³³

Die kontinuierliche Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen im Bundesland führte einerseits zu einem dauerhaften Aderlass an potentiell guten und mobilen Köpfen, die lieber gleich eine gute Ausbildung in den vergleichsweise prosperierenden westlichen Landesteilen suchen. Andererseits kommt es über die Jahre zu einem Bewerberstau, da nicht alle unversorgten Bewerber abwandern. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2005/2006 werden 40% der Lehrstellenbewerber in M-V zum unversorgten Überhang der Vorjahre gehören³⁴. Da es sich hierbei um rein quantitative Aussagen handelt, muss aus Sicht der Wirtschaft der Qualität und das Potential der Bewerber und Auszubildenden gesondert berücksichtigt werden. Ab dem Ausbildungsjahr 2006/2007 wird sich zudem der sogenannte Wendeknick (in der

³¹ <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/monat/200503.pdf/> und: Statistisches Landesamt M-V, Zahlenspiegel M-V 5/2005, Schwerin 2005.

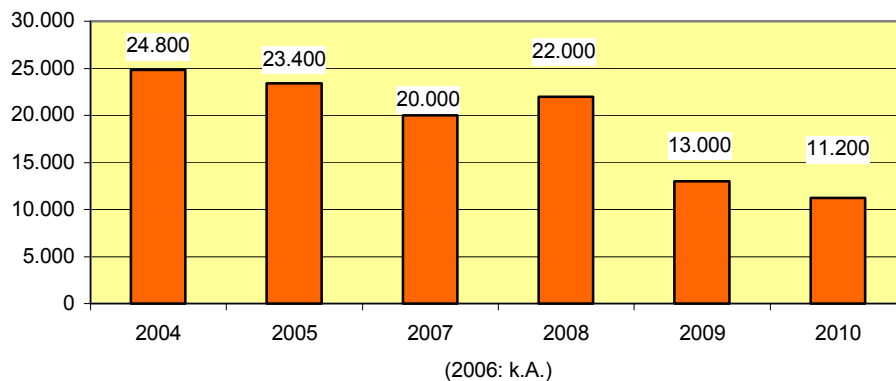
³² Angaben von Ute Schmidt, Sozialministerium M-V, auf der Fachtagung „Rahmenplan Interkulturelle Erziehung“ des Landes M-V“ am 29.04.2005 in Rostock

³³ alle Informationen lt. Dieter Kwiatkowsky (Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Rostock) in Norddeutsche Neueste Nachrichten, 05.04.2005, S. 9.

³⁴ nach Angaben von: Hannelore Schlottke, Bereichsleiterin Ausbildung der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, auf der „Jugendkonferenz der HanseJobcenter Rostock“ am 28.04.2005 in Rostock

Geburtenrate) bis auf den Ausbildungsmarkt hochgewachsen haben, ab 2009 wird sich die Situation dramatisch wandeln. Das wird u.U. kurzfristig die Situation auf dem Ausbildungsmarkt entspannen helfen. Ein Mangel an guten Bewerbern wird jedoch bereits jetzt von der regionalen Wirtschaft befürchtet.

Anzahl der Schulabgänger in MV 2004-2010



Quelle³⁵

Alles in allem fehlt es in der Region an einer gewachsenen, ausreichend breiten und wirtschaftlich gesunden Schicht mittelständischer Unternehmen sowie der ausreichenden Ansiedlung von Produktionszentren, so genannten industriellen Leuchttürmen, in Form von Großunternehmen im Land. Der Mangel an Arbeits- und Ausbildungsplätzen in der Region führt daher per Saldo zu Abwanderung und nicht zu Zuwanderung. Lediglich für die Bevölkerungsgruppe „Menschen mit Migrationshintergrund“ (also einschließlich deutschstämmige Spätaussiedler) konnte Mecklenburg-Vorpommern im Jahre 2004 einen positiven Wanderungssaldo von 2.349 Personen³⁶ verzeichnen. Einzige Ursache dafür ist die durch Bundesgesetze geregelte bindende Zuweisung von Neuzuwanderern und Asylbewerbern. Dies wird aber nach dem gegenwärtigen Stand der Dinge nichts daran ändern, dass in M-V die absehbaren Folgen der demographischen Entwicklung früher und in ihren Auswirkungen drastischer als anderswo in Deutschland sichtbar werden: insbesondere „ländlichsten“ Regionen droht Vergreisung und Entvölkerung. Eine umfassende und sehr kompakte Beschreibung der Situation im Bundesland aus demographischer Sicht liefert die Studie „Die Auswirkungen der Migration³⁷ auf die Bevölkerungsentwicklung Mecklenburg-Vorpommerns“ von Reiner Hans Dinkel, aus welcher hier zitiert werden soll:

„Heute wird auf dem flachen Land, wo die notwendige Infrastruktur grundsätzlich nur um den Preis höherer Kosten erhalten werden kann, die ohnehin stattfindende demographische Alterung wesentlich verschärft. Ein Abbau von Infrastruktureinrichtungen ist unvermeidlich, so dass die Lebensbedingungen sich zumindest relativ weiter verschlechtern und bestehende Arbeitsplätze (falls überhaupt vorhanden) nicht erhalten werden können. In den ansonsten schrumpfenden Zentren kann die Zuwanderung der Leistungswilligen und –fähigen dagegen die ansonsten eintretenden Probleme abmildern oder ganz zu vermeiden helfen. Auf Kosten der auf Grund dieser Entwicklung weiterhin prosperierenden Zentren entleert sich das flache Land und eine Umkehr des Trends erscheint kaum mehr möglich ... MV fehlen momentan

³⁵ Dieter Kwiatkowsky (Direktor der Agentur für Arbeit Rostock) in Norddeutsche Neueste Nachrichten, 05.04.2005, S. 9.

³⁶ DGB Bildungswerk: Migration Online 05/2005, Düsseldorf 2005 (www.migration-online.de/beitrag)

³⁷ Migration ist hier ausnahmsweise nicht im definitorischen Kontext der vorliegenden Arbeit gemeint, sondern im Sinne der Verwendung des Fachbegriffes der demographischen Forschung, der hier alle dauerhaften Zu- und Abwanderungen von Personen über die Grenze des Bundeslandes erfasst.

jegliche Zentren mit eigener Anziehungskraft für arbeitssuchende junge Menschen. Die Universitätsstädte Rostock und Greifswald erleben sogar eine überdurchschnittlich starke Nettoabwanderung... Angesichts fehlender Arbeitsplätze gibt es wenig Hoffnung, dass ein Zustrom von Zuwanderern aus Osteuropa die Probleme des Landes lösen könnte...Für das ohnehin von Bevölkerungszahl und Wirtschaftskraft her kleine Bundesland MV wird es auf Dauer keine eigenständige politische Existenz geben können, sollte es nicht innerhalb kurzer Zeit gelingen, die demographischen Trends (im konkreten Fall die Abwanderung junger und leistungsfähiger Menschen) grundlegend und nachhaltig umzukehren... Erforderlich wäre zumindest der Versuch einer aktiven Gegensteuerung durch alle gesellschaftlich relevanten Kräfte. Auch wenn man mit Schreckensbildern vorsichtig umgehen sollte, ist die momentane demographische Entwicklung im Bundesland MV mit Ausnahme der beiden Randlandkreise³⁸ in seiner Abwärtsdynamik ohne Beispiel.³⁹

In dieser Situation ist es schwer, Prognosen hinsichtlich zukünftiger Entwicklungen zu stellen. Die allgemeine demographische Entwicklung wird in anderen Regionen Deutschlands zu verstärkter Zuwanderung führen, um den Arbeitskräftebedarf abzudecken. Hinsichtlich Mecklenburg-Vorpommerns lässt sich das nicht mit Sicherheit sagen, da ein künftiger Arbeitskräftebedarf durch den derzeitigen hohen Bestand an Arbeitslosen rein numerisch kompensiert werden könnte. Wenn es einen Bedarf an Zuwanderung in Zukunft geben sollte, so voraussichtlich am ehesten in den Bereichen Tourismus, Altenbetreuung und Landwirtschaft mit z.T. relativ niedrigen Qualifikationsanforderungen sowie im Bereich innovativer Unternehmen, wenn sich hier eine begonnene Entwicklung positiv fortsetzt.

Angesichts der von Dinkel konstatierten Abwärtsspirale ist es jedoch letztlich eine Frage der politischen Willensbekundung und Prioritätensetzung, ob, wie und welchem Umfang die Zuwanderung und insbesondere die Integration und Bindung der zugewanderten ausländischen Migranten als bevölkerungsstabilisierendes Element gewollt ist, unterstützt wird und in der gesellschaftlichen Debatte vor Ort als echte Chance für die zukünftige Entwicklung des Bundeslandes der breiten Masse der Bevölkerung dargestellt wird. Ist die Gesellschaft, also die Bevölkerung, bereit, reif und willens für einen Perspektiv- und Paradigmenwechsel in der Gestaltung von Zuwanderung weg von „Bedrohung“ hin zur „Chance“ und - sind die entscheidenden – v.a. bürgerlichen – Eliten willens und mutig genug, dies in einem Land zu vertreten, welches sich noch nicht von den dramatischen Auswirkungen des allumfassenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbruchs erholt hat (siehe auch 3.).

Die soziale Situation vieler Migranten ist davon geprägt, dass sie stärker noch als Deutsche von der katastrophalen Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt betroffen sind. So ist die Arbeitslosigkeit unter Ausländern in Mecklenburg-Vorpommern derzeit etwa drei Mal so hoch wie im Durchschnitt, und das bei einem bereits sehr hohen durchschnittlichen Ausgangswert⁴⁰. Eine Binnendifferenzierung ergibt dabei ein sehr heterogenes Bild. Demnach waren im Jahre 2001 in Rostock von der Gruppe der Aussiedler 80% nicht erwerbstätig und

³⁸ Gemeint sind hier die beiden westlichen Landkreise Nordwestmecklenburg und Ludwigslust, die beide an die westlichen Bundesländer Schleswig-Holstein und Niedersachsen Grenzen und im Einzugsbereich der Metropole Hamburg liegen

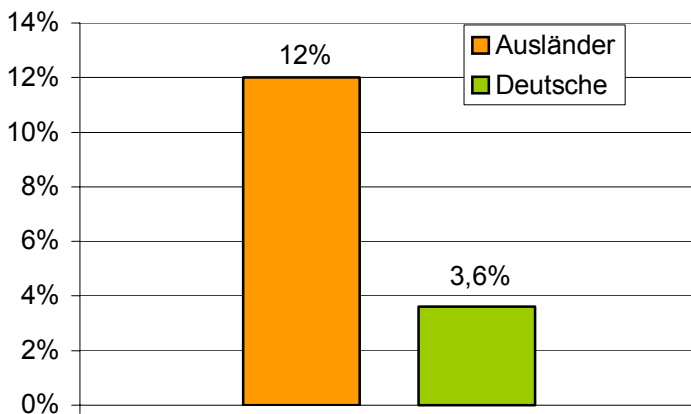
³⁹ Zitat: Reiner Hans Dinkel: Die Auswirkungen der Migration auf die Bevölkerungsentwicklung Mecklenburg-Vorpommerns; in: Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.): Abwanderung und Migration in Mecklenburg und Vorpommern, S. 199-200, Wiesbaden 2004.

⁴⁰ diese Angaben erfolgen ohne Einbeziehung der deutschstämmigen Spätaussiedler und ohne Asylbewerber/abgelehnte Asylbewerber – diese Gruppe ist auf Grund der sogenannten Nachrangigkeit des Zugangs zum Arbeitsmarkt de facto vom regionalen Arbeitsmarkt ausgeschlossen, woraus sich potentiell die Gefahr des Ausweichens in die illegale Beschäftigung erhöht.

nur 20% gaben eine Erwerbstätigkeit an. Ein völliges anderes Ergebnis zeigte sich dann bei der Migrantengruppe der ehemaligen Vertragsarbeiter. Danach waren von ihnen 83% erwerbstätig und 17% nicht erwerbstätig. Von der Gruppe der Asylbewerber waren 28% erwerbstätig und 72% nicht erwerbstätig.⁴¹

Von den ca. 38.600 Ausländern im Land erhielten im Jahre 2004 etwa 5.000 Sozialhilfe. Zum Jahresbeginn traten in Deutschland gesetzliche Änderungen im Bereich der Sozialsysteme in Kraft. Im Zuge dessen wurde auch die statistische Erfassung der Erwerbslosen verändert⁴². Seit 01.01.2005 werden die Empfänger von Sozialhilfe, die als erwerbsfähig⁴³ gelten, als erwerbslos geführt. Davor gab es eine separate Sozialhilfestatistik. Deshalb wurden zur Verdeutlichung der Ursachen für den signifikanten Anstieg des Anteils der Erwerbslosen unter der ausländischen Bevölkerung im Januar 2005 Vergleichswerte aus der Sozialhilfestatistik ergänzend abgebildet.

**Sozialhilfebezug in Mecklenburg-Vorpommern am
31.12.2003: Anteil der Sozialhilfeempfänger an der
jeweiligen Bevölkerungsgruppe**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2004

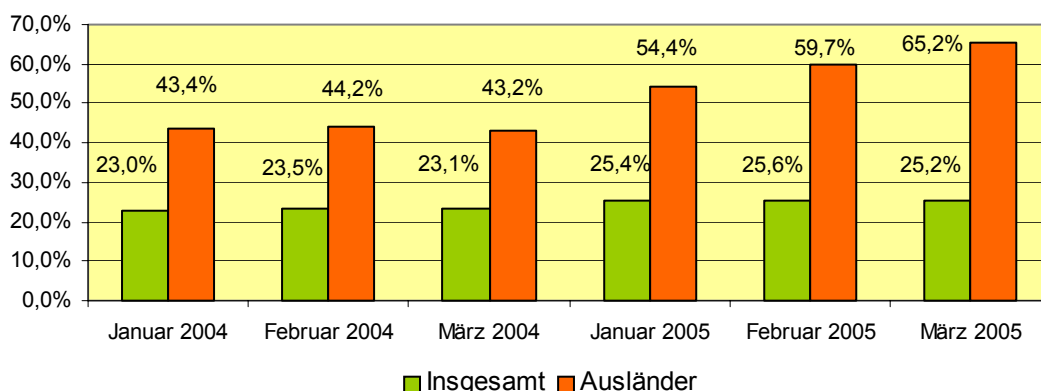
Der hohe Anteil Sozialhilfeempfänger unter Ausländern kann jedoch lediglich den sprunghaften Anstieg der Arbeitslosenrate zum Jahresbeginn 2005 erklären. Warum diese Rate in den folgenden zwei Monaten der durchschnittlichen Arbeitslosenrate quasi „davonläuft“ kann nicht erklärt werden. Eine mögliche Erklärung liegt in der noch nicht abgeschlossenen Zusammenführung der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur und der entsprechenden Werte arbeitsfähiger Arbeitslosengeld II-Empfänger (ehemals Sozialhilfebezug), die teilweise in der Verantwortung kommunaler Behörden liegen.

⁴¹ Buschbeck, Thomas: „Soziale Integration und Desintegration in der Hansestadt Rostock“, Magisterarbeit, S. 41ff., Rostock 2004.

⁴² Bis 31.12.2004 wurden (mit Einschränkungen) alle arbeitssuchenden erfasst, die in der Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit lagen. Sozialhilfeempfänger zählten bisher statistisch nicht als erwerbslos.

⁴³ wer mehr als 3 Stunden am Tag ohne Einschränkung arbeiten kann gilt amtlich als erwerbsfähig und wird ab 01.01.2005 in der Erwerbslosenstatistik geführt, auch wenn er vorher Sozialhilfe erhalten hat.

Entwicklung der Arbeitslosenrate in M-V im Monatsvergleich Januar-März 2004 und 2005



Quelle⁴⁴

Bei der Betrachtung der Beschäftigtenzahlen ergibt sich ebenfalls ein dramatisches Bild. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ausländer im Land ist marginal. Die Marginalität spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass sich die folgenden Zahlen graphisch nicht mehr vergleichend darstellen lassen:

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in M-V/ 31.03.2004 **504.000**
(entspricht 29,3% der Gesamtbevölkerung in M-V)
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte Ausländer in M-V 31.03.2004⁴⁵ **3.000**
(entspricht 7,5% der ausländischen Bevölkerung in M-V)
- Anteil der Ausländer an der Gesamtbeschäftigung in M-V **0,6 %**
(bei einem Bevölkerungsanteil der Ausländer in M-V von 2,3 %)

Die Gruppe der Ausländer auf dem Arbeitsmarkt (hier: abhängige Erwerbsarbeit) ist offenbar – gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil – vierfach unterrepräsentiert. Andererseits besteht in bestimmten communities offenbar eine überdurchschnittliche Neigung, den Lebensunterhalt in der Selbständigkeit als Kleinst- oder Kleinunternehmer zu verdienen. So bestreiten von den ca. 900 in der Hansestadt Rostock lebenden Vietnamesen ca. 140 als Selbständige den Lebensunterhalt für sich und ihre Familien⁴⁶. Doch es gibt gewiss noch andere – mit den Mitteln der Statistik nicht zu erfassende - Erklärungen.

Die Erfassung der abhängig Beschäftigten nach Branchen erfolgt in M-V statistisch nicht nach Deutschen und Ausländern getrennt. Daher können über die Verteilung der Ausländer und Aussiedler nach Branchen nur Vermutungen angestellt werden. Die folgende Graphik soll einen Überblick über die Bedeutung einzelner Branchen für die Beschäftigung in M-V geben.

⁴⁴ Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern: Zahlenspiegel M-V 5/2005, Schwerin 2005.

⁴⁵ www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_zs02_mv.asp

⁴⁶ aus: Phuong Kollath: Untersuchung des Integrationsprozesses von Vietnamesinnen und Vietnamesen in Nordostdeutschland", Diplomarbeit, Universität Rostock, Institut für Allgemeine und Sozialpädagogik, Rostock 2005

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in M-V nach Branchen (31.03.2004)



Quelle⁴⁷

Nicht vorhandenes Datenmaterial mangels detaillierter Erfassung erlaubt nur Mutmaßungen über die schwerpunktmäßigen Beschäftigungsfelder ausländischer Arbeitnehmer. Bei 3.000 abhängig Beschäftigten im gesamten Land kann man somit recht schnell einen buchstäblichen Überblick gewinnen: Ganz klar dominiert der Bereich „Handel, Gastgewerbe, Verkehr“ mit den Schwerpunkten Handel und Gastgewerbe. Möglicherweise ist dies derzeit *der* Bereich der Wirtschaft, in dem die überwiegende Zahl der Ausländer eine Anstellung hat. So paradox es klingen mag: Zum Zeitpunkt der Erhebung waren in M-V ganze 207 (zweihundertsieben) Türken⁴⁸ beschäftigt. Es liegt bei Kenntnis der regionalen Realität die Vermutung nahe, dass diese Personen nicht einmal ausreichen, um die allgegenwärtigen türkischen Döner-Imbisse mit ausreichend türkischem Personal zu versorgen (welches man dort in aller Regel antrifft; auf die Fragen der Verbreitung „alternativer“ Beschäftigungsformen wie die sogenannte „Schwarzarbeit“ soll hier ausdrücklich nicht weiter eingegangen werden).

Alles in allem verdeutlichen die vorliegenden Zahlen, wie dramatisch die soziale Lage im Bundesland im Allgemeinen und unter Ausländern im Besonderen ist. Das ist gewissermaßen die Ausgangsgröße für alle weiteren Betrachtungen, die wie ein großer Schatten über allen Aktivitäten und Maßnahmen liegt.

Die im Vergleich zu den alten Bundesländern völlig andere ethnische Zusammensetzung der Zuwanderung in M-V schlägt sich – wie bereits erwähnt - offenbar auch auf dem Arbeitsmarkt nieder. Während bspw. in den alten Bundesländern (den westlichen) 2003 ca. 26,6% der ausländischen Arbeitnehmer aus der Türkei kamen, lag deren Anteil in Mecklenburg-Vorpommern zum gleichen Zeitpunkt bei 6,5%. Die Geschichte der Migration im Land und damit auch die ethnische Zusammensetzung der Migranten sind anders. Sie sind wesentlich geprägt durch die Einwanderung von deutschen Spätaussiedlern und jüdischen Emigranten aus den Nachfolgestaaten der UdSSR⁴⁹, von Flüchtlingen über Asylantragstellung⁵⁰, die im Lande verbliebenen ehemaligen Vertragsarbeitnehmer und deren

⁴⁷ www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_zs02_mv.asp

⁴⁸ www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb02_jahrta12.asp

⁴⁹ Jüdische Emigranten erhalten nach Einreise eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis/Niederlassungserlaubnis, behalten jedoch die Staatsangehörigkeit ihres Herkunftslandes. Deutschstämmige Spätaussiedler sind ab Mitte der 90er Jahre immer häufiger mit nichtdeutschen Familienangehörigen eingereist, die ebenfalls ihre Staatsangehörigkeit behalten und als Ausländer gelten. Beiden Gruppen – einschließlich vieler Deutscher unter ihnen – ist die russische Verkehrssprache gemeinsam.

⁵⁰ Im Bundesweiten Zuweisungsschlüssel ist nicht nur der jeweilige Landesanteil aufzunehmender Asylantragsteller festgelegt, sondern auch ein festgelegtes Kontingent potentieller Herkunftsländer der Antragsteller. Nach Mecklenburg-Vorpommern kamen auf diese Weise über das Asylverfahren in den letzten 15

Familiennachzug sowie durch ausländische Studenten und Lehrkräfte an den akademischen Lehr- und Forschungseinrichtungen des Landes.

Zurzeit leben in Mecklenburg- Vorpommern etwa 38.600 Ausländer und 20.000 Aussiedler, in der Summe also etwa 58.600 Migranten⁵¹. Bei einer derzeitigen Gesamteinwohnerzahl von etwa 1,7 Millionen entspricht das einem Migrantenanteil von fast 3,5%. Der statistische Ausländeranteil betrug am 31.12.2003 dagegen nur 2,3% (Deutschland: 8,9%)⁵². Der Migrantenbegriff wird hierbei nicht nur auf Ausländer der verschiedensten nichtdeutschen Ethnien, sondern auch auf die Gruppe der deutschstämmigen Spätaussiedler angewandt, da diese trotz der ihnen mit der Einreise per Gesetz zuerkannten deutschen Staatsangehörigkeit „kulturell, mental und sozial in eine echte Einwanderungssituation (kommen). Sie sind nichts anderes als deutsche Einwanderer und sollten so behandelt werden.“⁵³ „Trotz ihrer deutschen Abstammung und automatischen Einbürgerung treffen AussiedlerInnen auf dieselben Schwierigkeiten wie MigrantInnen insgesamt. Von daher sind gleichermaßen Integrationsprogramme nötig“⁵⁴.

Hinzu kommt, dass sie von der einheimischen Bevölkerung trotz des formalen Rechtsstatus als deutsche Volks- und Staatsangehörige häufig einfach als „Russen“ definiert werden (während sie in den GUS-Staaten die „Deutschen“ waren). Da die Gruppe der Spätaussiedler seit Beginn der 90iger Jahre zunehmend mit nicht deutschstämmigen Familienangehörigen einreiste (die ihre Staatsangehörigkeit behielten) ist zumindest aus integrations- und sozialpolitischer Sicht eine Zusammenfassung beider formalrechtlich verschiedener Gruppen logisch und sinnvoll und hat bereits Eingang in die Formulierung der landespolitischen „Leitlinien zur Integration von dauerhaft in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Migrantinnen und Migranten einschließlich sich hier aufhaltender Asylsuchender“ gefunden und wird sich in der „Konzeption zur Integration von in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Migrantinnen und Migranten“ niederschlagen.⁵⁵

Die Konzentration von Migranten ist im Vergleich zu den alten Bundesländern gering. Auch innerhalb des Bundeslandes ist die Verteilung sehr unterschiedlich. Mecklenburg-Vorpommern hat nur wenige größere Städte. Hier sind die Migranten konzentriert, wobei die Hansestadt Rostock als bevölkerungsreichste Stadt des nördlichsten ostdeutschen Bundeslandes die größte Anzahl an Migranten und die größte ethnische Vielfalt aufweist. Statistische Angaben zur ethnischen Zusammensetzung der Ausländer in M-V liegen den Autoren nicht vor, lediglich für die Hansestadt Rostock lassen sich detaillierte Aussagen treffen. Eines lässt sich jedoch verallgemeinernd feststellen: Die Sprache der Zuwanderung in M-V ist Russisch, das Gesicht der Zuwanderung ist – anders als im Westen und sofern überhaupt wahrnehmbar – nicht mediterran, sondern eher asiatisch und afrikanisch geprägt.

Jahren v.a. Migranten aus dem Irak, der Türkei, Togo, Vietnam, diversen Nachfolgestaaten der UdSSR (v.a. Armenien und Aserbaidschan) und der SFR Jugoslawien, neuerdings auch aus Russland (i.d.R. Tschetschenen).

⁵¹ Angaben der Sozialministerin von Mecklenburg-Vorpommern, Marianne Linke (PDS), im Landtag am 01.04.2004 (www.soziales-mv.de/pages/Rede35.html)

⁵² Statistische Ämter des Bundes und der Länder: www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb01_jahrtab2.asp

⁵³ Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Klaus J. Bade: Migration und Integration in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg, S.14, Hannover 2000.

⁵⁴ DGB Bildungswerk: Migration Online 05/2005, Düsseldorf 2005 (www.migration-online.de/schlagwort)

⁵⁵ Die Leitlinien wurden am 16.12.2003 von der Landesregierung beschlossen. Die Landeskonzeption befindet sich derzeit in der politischen und gesellschaftlichen Debatte und soll im November 2005 vom Landtag verabschiedet werden.

1.1.4. Die Situation in der Hansestadt Rostock von 1989 bis heute

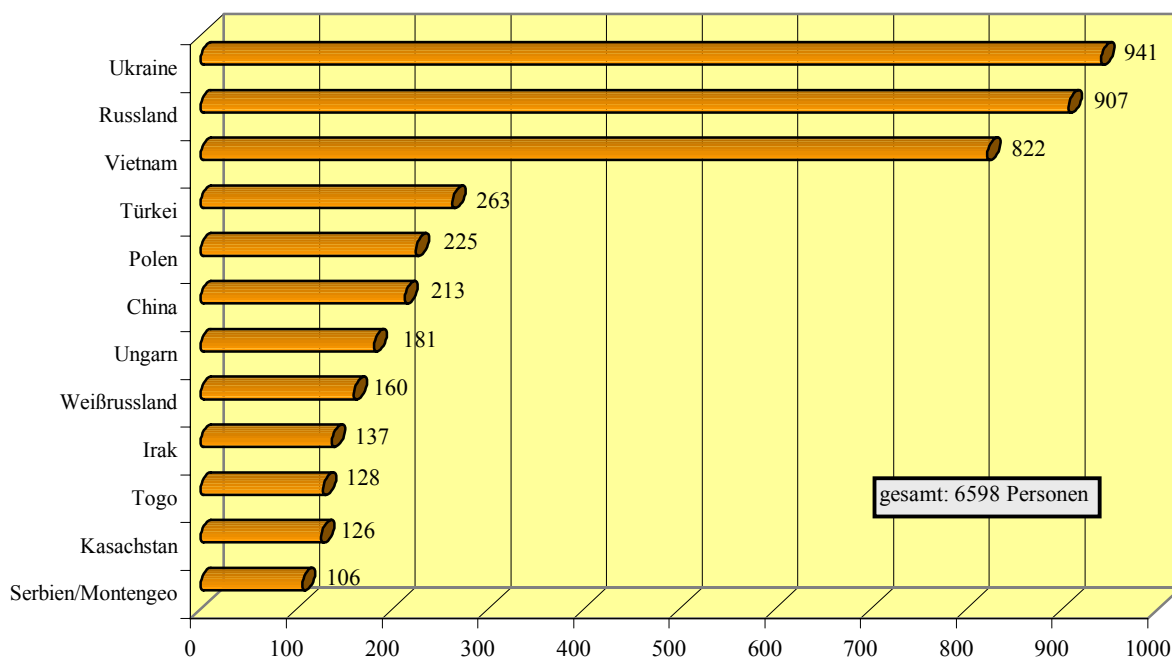
Die Hansestadt Rostock als Oberzentrum der Planungsregion Mittleres Mecklenburg/ Rostock mit ca. 500.000 Einwohnern soll hier Gegenstand besonderer Betrachtungen sein, da sie in vielerlei Hinsicht eine für das Land M-V untypische Entwicklung genommen hat und nimmt. Diese Sonderstellung liegt insbesondere in der Tatsache begründet, das Rostock die mit Abstand größte Stadt der Region (30.09.2004: 197.582 Einwohner, nächstgrößere Stadt ist die Landeshauptstadt Schwerin mit weniger als 100.000 Einwohnern⁵⁶) anteilig die meisten Zugewanderten im Land aufzuweisen hat und die meisten migrantenspezifischen Organisationsformen sowie Beratungs-, Betreuungs- und Bildungsangebote in Mecklenburg-Vorpommern bereit stellt.

Seit der deutschen Wiedervereinigung hat die nationale Vielfalt der Zuwanderung in Mecklenburg-Vorpommern und auch in Rostock zugenommen. Das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern nahm nach Angaben des Innenministeriums M-V im Jahr 2004 2,6% der deutschstämmigen Spätaussiedler, 2,3% der Asylsuchenden und 2,5% der Jüdischen Emigranten aus den Nachfolgestaaten der UdSSR nach dem Verteilungsschlüssel der Bundesregierung auf. Die Bezugsgröße ist hierbei die Anzahl der im Jahr nach Deutschland neu eingereisten Personen der jeweiligen Zuwanderergruppe.

Die Hansestadt Rostock zählte im Jahre 2004 genau 6.598 Ausländer und ca. 4.000 Spätaussiedler. Das entspricht bei einem Anteil der Bevölkerung der Stadt an der Landesbevölkerung von ca. 11,5% einem überdurchschnittlichen Anteil von etwa 17,1% aller im Lande lebenden Ausländer und 30% der Spätaussiedler. Der Ausländeranteil liegt damit bei 3,35%, der Migrantenanteil insgesamt bei 5,4 % der städtischen Bevölkerung.⁵⁷ Die ethnische Verteilung sah am 31.12.2004 wie folgt aus:

⁵⁶ Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Statistische Berichte, Bevölkerungsentwicklung der Kreise in M-V (Faktoren der Bevölkerungsentwicklung) 1.1 bis 30.9.2004, Schwerin 2005.

⁵⁷ Eigene Angaben der Hansestadt Rostock, Stadtamt, SG Ausländerangelegenheiten/ Diên Hồng e.V., IntegrationsFachDienst Migration, Rostock 2005/ www.dienhong.de.



Am 31.12.2004 lebten in die Hansestadt Rostock umgebenden Landkreis Bad Doberan rund 1.300 Ausländer aus 87 Herkunftsländern. Hinzu kommen mindestens 500 Spätaussiedler, die in den vorangegangenen drei Jahren neu eingereist sind⁵⁸.

Bereits vor 1989 lebten in Rostock viele Vertragsarbeitnehmer – insbesondere aus Vietnam. Auch wenn die allermeisten nach den Massenentlassungen im Zuge des wirtschaftlichen Zusammenbruchs nach der Währungsunion in die Heimat zurückkehrten, so stellten die Vietnamesen immerhin bis zum Jahr 2003 die zahlenmäßig größte Gruppe der Ausländer in Rostock. Bis heute handelt es sich um eine recht stabile, durch Familiennachzug und Geburten leicht wachsenden community.

Deshalb soll hier kurz der Frage nachgegangen werden, was mit den hier verbliebenen Menschen nach der alle Bereiche des Lebens einschneidend verändernden Wende 1989/90 geschah. Mit dem gesellschaftlichen Umbruch und der Wiedervereinigung beider deutscher Staaten wurde das bundesdeutsche Ausländergesetz auch für die zuvor auf dem Gebiet der DDR lebenden Ausländer gültig. Für die ausländischen Arbeitskräfte hatte das zur Folge, dass ihr bisheriger Aufenthaltstitel in eine Aufenthaltsbewilligung umgewandelt wurde. Diese Aufenthaltsbewilligung war an einen bestimmten Aufenthaltswitz – die Arbeit - gebunden. Für die betroffenen Vertragsarbeitnehmer brachte diese Entwicklung eine schlechtere Position als vergleichbare ausländische Arbeitskräfte in der alten BRD. Es handelte sich vielmehr um eine rechtsstaatlich sanktionierte Fortführung der DDR-Gastarbeiter-Politik. Bei einem Verlust des Arbeitsplatzes wäre somit automatisch die Ausreisepflicht eingetreten.

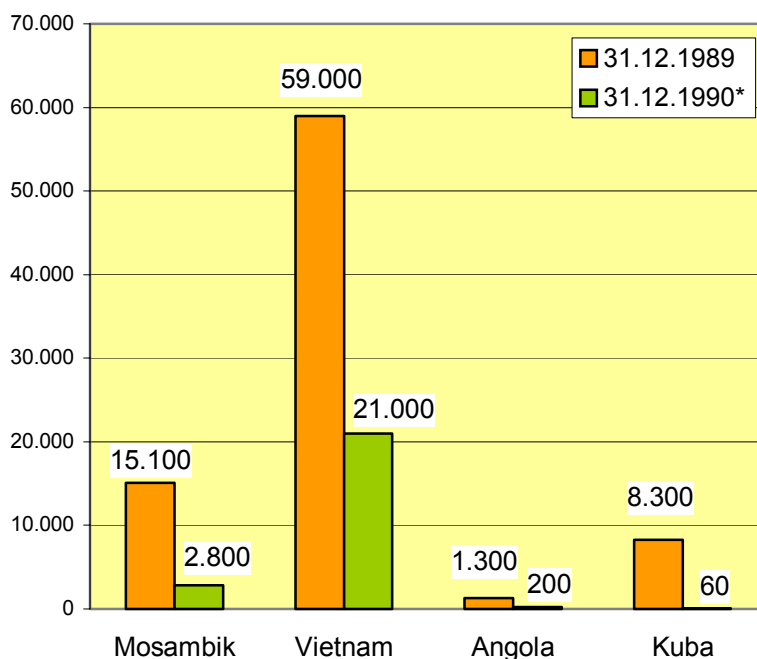
Der schnelle wirtschaftliche Zusammenbruch, der ganze Branchen in der Region nach der Wende verschwinden ließ, produzierte Massenentlassungen, die auch die Vertragsarbeiter betrafen. Kündigungen entsprachen jedoch nicht den bestehenden Regierungsabkommen und gültigen Arbeitsverträgen. In den Vereinbarungen war klar festgeschrieben, dass das Arbeitsverhältnis

⁵⁸ Ostseezeitung, 27.04.2005, S. 13.

nicht einseitig beendet werden konnte⁵⁹. Immer mehr – noch staatliche - Betriebe in der DDR stellten daraufhin Anträge auf Entlassung der Vertragsarbeiter. Es entstand 1990 die paradoxe Situation, dass die Einhaltung der bestehenden Verträge dazu geführt hätte, ausländische Vertragsarbeiter weiter zu beschäftigen und deutsche Arbeitnehmer entlassen zu müssen. Hier bestand Handlungsbedarf.

Vertragsarbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer beendet wurde, hatten Anspruch auf eine Prämie von 3000,- DM bei vorzeitiger Heimreise. Zusätzlich musste der Betrieb einen finanziellen Ausgleich von 70% des bisherigen Nettodurchschnittslohns bis zu drei Monaten zahlen und die Unterbringung bis zur Ausreise gewährleisten. Welche Konsequenzen hatte die Entwicklung für die in der Region tätigen vietnamesischen Vertragsarbeiter? Zunächst einmal sank ihre Zahl deutlich.

Ausländische Vertragsarbeitnehmer in Ostdeutschland (ausgewählte Herkunftsländer)



*Angabe geschätzt⁶⁰

Im Jahr 1993 wurde der Aufenthalt der verbliebenen Vietnamesen gesetzlich neu geregelt. Die zweckgebundene Aufenthaltsbewilligung wurde in eine Aufenthaltsbefugnis umgewandelt, die individuell beantragt werden musste. Für die Erteilung dieser Befugnis musste der Antragsteller nachweisen, dass er für seinen Lebensunterhalt selbst aufkommen konnte. Weiterhin gehörten dazu der Nachweis von eigenem Wohnraum und eine

⁵⁹ Die Verträge waren Regierungsabkommen, über die sich einzelne Betriebe nicht einfach hinwegsetzen konnten. Auch reisten auf Grund dieser Verträge noch bis Mitte des Jahres 1990 Vertragsarbeitnehmer aus den Hauptentsendestaaten Vietnam, Mosambik und Angola ein, siehe auch: Astrid Krebs: Daheimgeblieben in der Fremde. Vietnamesische VertragsarbeitnehmerInnen zwischen sozialistischer Anwerbung und marktwirtschaftlicher Abschiebung, Berlin 1999.

⁶⁰ ebenda

Bescheinigung über den permanenten Aufenthalt in Deutschland bzw. in der früheren DDR. Diese Bedingungen führten in der Folge zu verstärkter – oft selbständiger – Beschäftigung von Vietnamesen in Nischen, die kaum ausreichend Einkommen sichern konnten: mobile Verkäufer von Bekleidung, Obst, Kunstblumen, Imbissstände, Kellnerinnen usw. Diese Betätigungsfelder prägen im Übrigen – zu Recht - bis heute die öffentliche Wahrnehmung der Vietnamesen. Die vietnamesische community unterscheidet sich in ihrem hohen Grad an individueller Existenzsicherung durch selbständige Tätigkeit außerordentlich von anderen ethnischen Gruppen in der Region. Eine in Teilen empirisch angelegte Untersuchung aus dem Jahre 1999 kommt für die Stadt Rostock zu dem Ergebnis, dass von den zum damaligen Zeitpunkt in der Stadt lebenden 788 Vietnamesen allein ca. 300 als Selbständige (mit den o.g. Schwerpunkttätigkeiten) arbeiteten⁶¹. Das entspricht einer Quote von 38% aller Vietnamesen!

Die Zahl der neu einreisenden Jüdischen Migranten aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion wuchs kontinuierlich. Diese werden in Mecklenburg-Vorpommern gezielt in drei städtischen Standorten angesiedelt werden: in der Landeshauptstadt Schwerin, in Wismar und Rostock. Diese Ansiedlungspolitik wurzelt im Wunsch der jüdischen Gemeinschaft und des Landes, lebensfähige Gemeinden entstehen zu lassen. Nach dem nationalsozialistischen Völkermord und der Abwanderung bzw. dem Ableben der letzten Überlebenden zu Zeiten der DDR gab es zur Wende praktisch kaum noch jüdisches Leben im Bundesland. Derzeit leben in Rostock über 1.000 Personen dieser Migrantengruppe. Etwa die Hälfte von ihnen ist in der neu entstandenen jüdischen Gemeinde der Stadt organisiert.

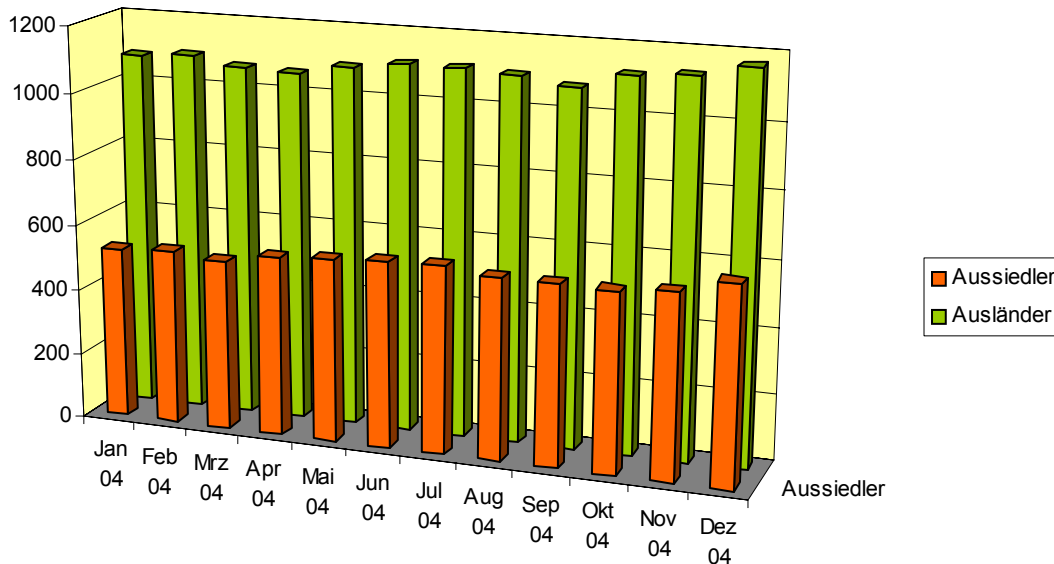
Dagegen ist die Zahl der neu registrierten Asylbewerber in der Hansestadt Rostock seit dem Jahr 2002 – entgegen dem drastischen Absinken der Neuzugangszahlen bundesweit - nur leicht rückläufig. Da im Vergleichszeitraum v.a. in den ländlichen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns kontinuierlich Asylbewerberunterkünfte geschlossen werden und Rostock auf Grund des beispielhaften Unterbringungs- und Betreuungsstandards als Standort favorisiert wird, kam es immer wieder zu einer sogenannten landesinternen Umverteilung von bereits im Land lebenden Asylbewerbern in die Hansestadt. Bedeutsam in diesem Zusammenhang ist die Tatsache, dass in Rostock der erklärte politische Wille sowohl zur Aufnahme als auch zur weitest möglichen Integration dieser Personengruppe in das gesellschaftliche Leben in der Kommune besteht. Dieser Wille manifestiert sich auch in der Tatsache, dass die Stadt in Eigenverantwortung in den Jahren 1996 bis 1999 Gemeinschaftsunterkünfte für alle Zuwanderergruppen neu baute bzw. sanierte und hohe Standards bei der Betreuung und Beratung fordert und durchsetzt. Hervorzuheben ist auch die Tatsache, dass diese Unterkünfte ganz bewusst in Wohngebieten der Stadt angesiedelt wurden und nicht in abgelegene Randlagen verbannt wurden. In Rostock dominieren unter den Asylbewerbern seit mehreren Jahren Menschen irakischer Herkunft, aus Togo, Armenien, Vietnam und der Türkei und verschiedenen Regionen des ehemaligen Jugoslawiens.

Die Arbeitslosigkeit unter Ausländern und Spätaussiedlern ist auch in Rostock sehr hoch, wobei die Angaben leider nicht prozentual vorliegen. Der Verwaltungsbezirk der Agentur für Arbeit Rostock ist der einzige, der auf Grund einer langjährigen sehr guten Zusammenarbeit mit dem IntegrationsFachDienst Migration des vietnamesisch-deutschen Vereines Diên Hồng e.V. in Rostock eine gesonderte Erfassung der (formal als Deutsche geltenden) Aussiedler in der Arbeitslosenstatistik führt. Bei der Betrachtung der (hier vorliegenden) absoluten Zahlen sei noch einmal an eine korrespondierende statistische Größe erinnert: In ganz Mecklenburg-Vorpommern arbeiten ca. 3.000 Ausländer in sozialversicherungspflichtigen

⁶¹ Ebenda, S. 43.

Beschäftigungsverhältnissen, allein in Rostock gibt es dagegen ca. 1.100 als arbeitslos registrierte Ausländer (ca. 17% aller Ausländer im Bundesland leben in Rostock):

Arbeitslose Ausländer und Aussiedler im Bezirk der Agentur für Arbeit Rostock
(in absoluten Zahlen/ 01.01.-31.12.2004)



Quelle: Agentur für Arbeit Rostock, 2005/ Diên Hồng e.V.(www.dienhong.de)

Die Zuwanderung in M-V im Allgemeinen und in Rostock im Besonderen weist einige typische Charakteristika auf:

- Es handelt sich bei den Migranten überwiegend um Angehörige der ersten Einwanderergeneration. Lediglich in der Gruppe der bereits länger hier lebenden Vietnamesen wächst langsam so etwas wie eine zweite, teilweise in Deutschland geborene, Generation heran. Integrationsprobleme dieser Gruppe sind in der Migrationsforschung vielfach untersucht worden und stellen an sich nichts „exotisches“ dar. Vielmehr muss immer wieder – gerade in der politischen Diskussion - daran erinnert werden, dass die Situation der Zuwanderung im Osten wesentliche Unterschiede zum Westen Deutschlands aufzuweisen hat.
- Die Mehrheit der Zuwanderer kam zwar freiwillig nach Deutschland, aber unfreiwillig nach M-V. Insbesondere die weitaus größten Statusgruppen von Migranten im Land - die Spätaussiedler, die jüdischen Kontingentflüchtlinge aus den Nachfolgestaaten der UdSSR und die Asylbewerber – werden im Rahmen staatlicher Verteilschlüssel für den Einzelnen scheinbar willkürlich einem Bundesland zugewiesen. Dort gilt für Spätaussiedler und jüdische Emigranten eine zeitlich auf zwei Jahre befristete Wohnortbindung (die allerdings an Bezug staatlicher Sozialleistungen gebunden ist, schafft hingegen jemand den Sprung in die wirtschaftliche Unabhängigkeit, ist es dem Staat egal, wo derjenige wohnt). Asylbewerber wiederum unterliegen der sogenannten Residenzpflicht, das heißt sie sind nicht nur an den Wohnort gebunden, sondern dürfen diesen i.d.R. auch nicht verlassen. Finden sie Arbeit außerhalb dieses Bereiches, wird eine ohnehin nur schwer zu erlangende Arbeitserlaubnis oft unter Hinweis auf dafür notwendige Überschreitung des festgelegten Aufenthaltsbereiches abgelehnt.

- Eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt: Die erste Einwanderergeneration hat in ihrer Mehrheit mit einer Reihe struktureller Defizite zu kämpfen: Sprach- und fachsprachliche Mängel, nicht oder wenig kompatible fachliche Qualifizierung bzw. Berufserfahrungen, fehlende Anerkennung von Schul-, Berufs- und universitären Abschlüssen aus dem Heimatland, mangelnder Zugriff auf soziale und andere Netzwerkstrukturen, die einen Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern könnten. Für einen Teil der Zuwanderer (in Abhängigkeit vom Aufenthaltstitel) gilt zudem ein sogenannter *nachrangiger* Zugang zum Arbeitsmarkt. In der Praxis bedeutet das bei gleicher Qualifizierung und Eignung für eine Arbeitsstelle eine Bevorzugung von Bewerbern mit deutscher Staatsangehörigkeit, von EU-Ausländern und anderen „bevorrechtigten“ Ausländern. Weiterhin erschwerend wirken bei einem Teil der Migranten amtliche Verbote einer selbständigen Betätigung, die mit dem Aufenthaltstitel verbunden sein können.
- Daraus folgt eine überwiegende persönliche Abhängigkeit von Sozialleistungen: Wie bereits ausgeführt, liegt die Arbeitslosigkeit bei Personen mit Migrationshintergrund in M-V etwa zweieinhalb Mal so hoch wie unter Deutschen. Bei Sozialhilfeempfängern (bis Ende 2004) lag die Quote sogar um ein vierfaches höher. Angesichts der insgesamt katastrophalen Lage auf dem Arbeitsmarkt, des hohen Qualifizierungsbedarfes (mit den damit verbundenen Kosten) und anderer Hürden zur eigenständigen Bestreitung des Lebensunterhaltes ist ein sehr hoher Anteil der Migranten in M-V von staatlichen Transferleistungen abhängig. Die öffentliche Wahrnehmung von Migranten im Bundesland ist leider auch von diesem Umstand geprägt, wobei in diesem Zusammenhang bei der nicht betroffenen deutschen Bevölkerung große Informationsdefizite bezüglich der ausländerrechtlichen Besonderheiten bestehen.
- Ein deutlich höherer Anteil Asylsuchender an der Gesamtzahl der Migranten verglichen mit der Situation Westdeutschlands: In den vergangenen vier Jahren kamen jährlich zwischen 1.500 und 830 Asylbewerber per Zuweisung nach M-V (bei abnehmender Tendenz)⁶². Es werden zwar keine gesonderten Zählungen vorgenommen, jedoch gibt es entsprechende Erfahrungswerte, nach denen die Zahl der als Asylbewerber und der abgelehnten Asylbewerber etwa vier mal so hoch ist wie die Zahl der Neuantragsteller. Für die gesamte Bundesrepublik bedeutet dies einen Anteil an der ausländischen Bevölkerung von etwa 2,5%, für Mecklenburg-Vorpommern jedoch von ca. 10%⁶³. Auf Grund der besonderen und vielfältigen rechtlichen Beschränkungen (bis hin zur Freizügigkeit innerhalb Deutschlands) für diese Personengruppe muss dieser Umstand als Spezifikum der Zuwanderung in M-V unbedingt erwähnt werden. Vom Arbeitsmarkt sind diese Menschen im ersten Jahr des Aufenthaltes *de jure* ausgeschlossen, danach setzt sich dieser Zustand – von sehr wenigen Ausnahmen abgesehen – *de facto* fort. Der „nachrangige“ Zugang zum Arbeitsmarkt zementiert angesichts der allgemeinen Arbeitsmarktlage das Zugangsverbot des ersten Jahres.

⁶² Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2005:
www.bamf.de/template/statistik/anlagen/hauptteil_1_anlage_12.pdf (Seite 11)

⁶³ geschätzt

1.2. Gesellschaftliche Antworten auf die Entwicklung

Die Zuwanderung und die Integration von Zuwanderern in die Bundesrepublik Deutschland sind in ihrer konkreten Ausgestaltung maßgeblich geprägt durch bundesgesetzliche Vorgaben. Das ist nicht überraschend, weshalb die wesentlichen Eckpunkte an dieser Stelle kurz beschrieben werden sollen. Dabei muss auf die aus gesellschaftspolitischer Sicht historischen politischen und gesetzgeberischen Entwicklungen der vergangenen fünf Jahre eingegangen werden. Dies geschieht um deutlich zu machen, welcher Prämissenwechsel sich in der Anerkennung der Notwendigkeit von Zuwanderung und Integration in der Gesellschaft derzeit vollzieht. Die entsprechende Reflexion in verschiedenen Sektoren der Gesellschaft soll ebenso beispielhaft analysiert werden wie die Frage, wie auf die veränderte Prämissensetzung mit veränderten Instrumenten reagiert wird und wo die „treibenden“ und „bremsenden“ Faktoren zu finden sind und in welcher Intensität und Qualität diese ihre Wirkung entfalten.

1.2.1. Bundes- und landespolitische Ebene

Relevante Bundesgesetze

Staatsangehörigkeitsgesetz (in Kraft seit 01.01.2000)

Am 1. Januar 2000 trat eine der wichtigsten und grundlegendsten Reformen im Bereich des „Ausländerwesens“ seit 87 Jahren in Kraft: die Neuformulierung des Reichs- und Staatsangehörigkeitsgesetzes aus dem Jahre 1913 (!), welches also auf Regelungen aus der Kaiser- und der Nazizeit zurückreichte. Kernbegriff des deutschen Staatsangehörigkeitsrechts bildete seit den faschistischen Nürnberger Rassegesetzen in ungebrochener Tradition ausschließlich die *ius sanguinis*: Deutsch kann nur sein, wer deutschen Blutes ist (Bis dahin galten in den verschiedenen deutschen Ländern recht unterschiedliche Regelungen nebeneinander). Eine Einbürgerung war abweichend von dieser Grundvoraussetzung bis dato nur in Ausnahmefällen möglich, Nachkriegs- und das später Vereinigte Deutschland waren in ihrem politischen und gesellschaftlichen Selbstverständnis keine Einwanderungsländer und Ausländer wurden in weiten Teilen der Bevölkerung per se als Belastung betrachtet⁶⁴. Mit Inkrafttreten des Gesetzes erwerben alle in Deutschland geborenen Kinder von Ausländern mit auf Dauer angelegtem Aufenthalt automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit neben der ihrer Eltern. Mit der Volljährigkeit müssen sie sich für eine von beiden entscheiden. Einbürgerungen werden massiv erleichtert, hängen wesentlich noch von der Dauer des legalen Aufenthaltes in Deutschland sowie vom Grad der sprachlichen und beruflichen Integration ab. Obwohl die *ius sanguinis* nicht gänzlich aufgegeben wird, gibt es die *ius soli* „zur Probe“.⁶⁵

Das Zuwanderungsgesetz (in Kraft seit 01.01.2005)

Den rechtlichen Rahmen für die Aufenthaltsbestimmungen von Ausländern in Deutschland lieferte bis Ende 2004 das alte Ausländergesetz. Nach dem ersten Modernisierungsschub mit Inkrafttreten des neuen Staatsangehörigkeitsgesetzes zum 01.01.2000 (siehe oben) stellt es

⁶⁴ Dieses Gesetzesvorhaben führte zu einer äußerst polarisierten und in weiten Teilen demagogischen Kampagne der damaligen Opposition gegen die Regierungsvorlage. Eine bundesweite Unterschriftensammlung der CDU gegen den „Doppelpass“ (der in diesem Gesetz ausdrücklich als absolute Ausnahme definiert ist!) während des Landtagwahlkampfes in Hessen traf den Nerv vieler verunsicherter Bürger und brachte innerhalb kürzester Zeit 5 Millionen Unterschriften und einen Wahlsieg bei dieser und folgenden Landtagswahlen. Legendar geworden ist die vielfach kolportierte Frage, mit der sich viele Unterschriftswillige nach den Listen erkundigten: „Wo bitte kann man hier gegen Ausländer unterschreiben?“ - Klaus J. Bade: Migration und Integration in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg, Hannover 2000, S.10.

⁶⁵Mehr Informationen und den kompletten Gesetzestext unter: www.einbuengerung.de

den zweiten bedeutenden gesetzgeberischen Meilenstein auf dem Wege Deutschlands zu einer modernen Einwanderungsgesellschaft dar. Jahrzehntlang entwickelten sich gesellschaftliche Realität und gesetzgeberischer Anspruch mehr und mehr auseinander: reale Einwanderungsprozesse in Größenordnungen standen der Leugnung der Einwanderung und des Integrationsbedarfes als gesellschaftliche Aufgabe durch große Teile der Politik entgegen.

Mit dem Zuwanderungsgesetz wurde erstmals auf breiter Basis die Integration der hier lebenden Ausländer als staatliche Aufgabe und als Verpflichtung für alle Beteiligten und Betroffenen definiert. Gleichzeitig wird eine geregelte Einwanderung – insbesondere von Hochqualifizierten und sogenannten Leistungsträgern – gesetzlich geregelt und erheblich erleichtert.

Strukturell sind mehrere Neuerungen bundesweit von Bedeutung (hier: Fokus Zugang zum Arbeitsmarkt)⁶⁶:

1. Die Zahl der Aufenthaltstitel wurde nominell auf zwei reduziert.⁶⁷ Im Gegensatz zum Vorgängergesetz orientiert sich das neue Aufenthaltsrecht nicht mehr primär an den Aufenthaltstiteln, sondern am Aufenthaltszweck. Diese Neuerung ist insofern bedeutsam, als dass es in der Vergangenheit eine Vielzahl unterschiedlicher Aufenthaltstitel gab, die wiederum für den Betroffenen z.T. schwer durchschaubare Rechtsfolgen im Bereich des Arbeitserlaubnisrechts, der Familienzusammenführung, der sozialen Absicherung und anderen für die persönliche Existenz wichtigen Rechtsbereichen zur Folge hatte. Dieser „Gesetzesdschungel“ war selbst für Fachleute nur noch schwer zu durchschauen.

Die beiden Aufenthaltstitel sind die *(befristete) Aufenthaltserlaubnis* und die *(unbefristete) Niederlassungserlaubnis*. Aufenthaltszwecke nach dem Gesetz sind: Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Familiennachzug und humanitäre Gründe.

2. Alle im Zusammenhang mit der Zuwanderung und Integration stehenden Aufgaben und Maßnahmen werden mit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes nur noch von einer staatlichen Behörde koordiniert: dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)⁶⁸. Dessen Hauptaufgaben bestehen u.a. in:
 - der Entwicklung und Durchführung von Integrationskursen für Ausländer und Spätaussiedler (siehe Abschnitt „Integrationskurse“ weiter unten),
 - dem Betreiben wissenschaftlicher Forschungen über Migrationsfragen (Begleitforschung),
 - der Koordinierung der Information über die Arbeitsmigration zwischen Ausländerbehörden⁶⁹, der Bundesagentur für Arbeit⁷⁰ und den deutschen Auslandsvertretungen,

⁶⁶ Die wesentlichen Fakten sind entnommen: Bundesministerium des Innern: Einzelheiten des Zuwanderungsgesetzes, (http://www.bmi.bund.de/cln_007/nn_165090/Internet/Content/Common/Anlagen/Themen/Zuwanderung/Daten_undFakten/Einzelheiten_des_Zuwanderungsgesetzes_Id_25594_de,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Einzelheiten_des_Zuwanderungsgesetzes_Id_25594_de)

⁶⁷ ausgenommen davon ist der Bereich politisches Asyl und ausreisepflichtige Ausländer. Praktisch gibt es auch weiterhin den Aufenthaltstitel „Aufenthaltsbefugnis“ für Antragsteller auf politisches Asyl im laufenden Asylverfahren und die „Duldung“ für de jure ausreisepflichtige Ausländer, die aber aus bestimmten Gründen de facto nicht ausreisen können.

⁶⁸ Das BAMF ist hervorgegangen aus dem vormaligen Bundesamt zur Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (BAFl) in Nürnberg und untersteht dem Bundesministerium des Innern (BMI); weitere Informationen unter: www.bamf.de

⁶⁹ Die Ausländerbehörden arbeiten kommunal bzw. auf Ebene der Landkreise

⁷⁰ zentrale Bundesbehörde, bisher zuständig u.a. für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis.

- Koordination und Kontrolle der Durchführung der (neu eingeführten und verpflichtenden) Integrationskurse für Neueinwanderer und (eingeschränkt) für sogenannte Bestandsausländer.

3. Wesentliche Neuregelungen im Bereich Arbeitsmigration

- Hochqualifizierte *können* (kein Regelfall!) sofort eine Niederlassungserlaubnis (d.h. das Recht auf einen Daueraufenthalt) erhalten. Ihre mitreisenden Familienangehörigen erhalten in einem solchen Fall automatisch eine uneingeschränkte Arbeitserlaubnis.
- Selbständige aus dem Ausland erhalten im Regelfall eine Aufenthaltserlaubnis (befristeter Aufenthalt), wenn sie mind. € 1.000.000 investieren und mind. 10 Arbeitsplätze schaffen, nach weiteren drei Jahren können sie eine Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn die Geschäftsidee erfolgreich ist und die Altersvorsorge gesichert ist – einer der wesentlichen Kritikpunkte an dem Gesetz wird an diesem Punkt besonders deutlich: es handelt sich um ein typisches Kompromissgesetz, die ursprüngliche Intention der Steuerung (wirtschaftlich) erwünschter Einwanderung versandet in der bürokratischen Regelung der Ängste vor unkontrollierter Zuwanderung.⁷¹
- Ausländische Studierende können nach erfolgreichem Studienabschluss bis zu einem weiteren Jahr zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland bleiben. Bisher musste nach erfolgreichem Studienabschluss Deutschland zwingend verlassen werden, da der Aufenthaltstitel ausschließlich an den Zweck des Studiums gebunden war.
- Für den Antragsteller wird die Erteilung einer Arbeitserlaubnis verwaltungstechnisch vereinfacht: Da die Niederlassungserlaubnis automatisch zu jeder Art von Tätigkeit berechtigt, betrifft dies Antragsteller auf Aufenthaltserlaubnis. Die Arbeitserlaubnis wird zeitgleich mit der Aufenthaltserlaubnis von der Ausländerbehörde erteilt⁷².
- Der Anwerbestopp für Nicht- und Geringqualifizierte wird generell beibehalten.
- Der Anwerbestopp für Qualifizierte gilt mit Ausnahmen weiter. Eine Arbeitserlaubnis wird im begründeten Ausnahmefall nur dann erteilt, wenn ein *öffentliches Interesse* an der Beschäftigung besteht.
- Bewerber aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten unterliegen zwar generell einer mehrjährigen Sperrfrist bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit, die o.g. Regeln gelten also im Prinzip auch für sie. Qualifizierte sind jedoch hier gegenüber Bewerbern aus Nicht-EU-Staaten insofern privilegiert, dass sie vor diesen Vorrang bei der Erteilung einer Arbeitserlaubnis haben,
- Für den Zugang von Asylbewerbern zum Arbeitsmarkt ändert sich nichts: sie sind auch weiterhin im ersten Jahr ihres Aufenthaltes in Deutschland generell vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und zum Bezug von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz verpflichtet. Nach Ablauf des eines Jahres unterliegen sie den gleichen Regeln wie alle anderen Ausländer aus Nicht-EU-Staaten (nachrangiger Zugang). Für M-V mit dem im Bundesvergleich relativ hohen Anteil von Asylbewerbern an der ausländischen Wohnbevölkerung

⁷¹ Siehe u.a.: Übersicht und gemeinsame Stellungnahme der Vereinigung Afro-Deutscher AnwältInnen und JuristInnen (vadaj) und der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD-Bund e.V.) - <http://www.isd-bund.org/modules.php?name=News&file=article&sid=128>

⁷² Ausländerbehörde und Bundesagentur für Arbeit stimmen sich in einem verwaltungsinternen Verfahren ab. Problematisch daran ist, dass im Versagensfall nicht mehr direkt gegen die im Grunde immer noch entscheidende Fachbehörde vorgegangen werden kann. Allerdings fehlen hier noch Erfahrungswerte aus der neuen Gesetzespraxis.

bedeutet das angesichts der äußerst angespannten Arbeitsmarktlage einen faktischen Ausschluss der meisten – auch bereits länger - hier lebenden Asylbewerber.

Für den gesamtdeutschen Arbeitsmarkt gelten also unabhängig von der regionalen wirtschaftlichen Spezifik die folgenden Prinzipien:

1. Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle Bürger der Staaten , die vor dem 1. Mai 2004 Mitglied der EU waren,
2. uneingeschränkter Zugang für alle Ausländer mit Niederlassungserlaubnis,
3. klar definierter (und eingeschränkter) Zugang für Selbständige mit Investitionsabsichten,
4. eingeschränkter Zugang für Qualifizierte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten und aus Nicht-EU-Staaten (dabei Vorrang für die neuen Mitglieds-Staatsangehörigen),
5. kein Zugang für Nicht- und Geringqualifizierte ausländische Arbeitnehmer.⁷³

Folgende Gesetze und Verordnungen finden im Handlungsfeld Migration, Integration und Arbeitsmarkt Anwendung (Das Zuwanderungsgesetz setzt sich aus einem Teil der folgenden Rechtstexte zusammen):

Zuwanderungsgesetz bestehend aus:

- Aufenthaltsgesetz (AufenthG/ regelt u.a. auch den Umgang mit Terrorverdächtigen),
- Aufenthaltsverordnung des BMI⁷⁴ (AufenthV),
- Freizügigkeitsgesetz (FreizügG/ regelt die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern),
- Beschäftigungsverfahrensordnung des BMWA⁷⁵ (BeschVerfV/ regelt die Beschäftigung von im Inland lebenden Ausländern),
- Beschäftigungsverordnung des BMWA (BeschV/ regelt die Beschäftigung neuereisender Ausländer, u.a. auch Saison-, Ferienarbeit u.a. spezielle Beschäftigungsformen),

sowie:

- Staatsangehörigkeitsgesetz (StAG),
- Integrationskursverordnung (IntV),
- Sozialgesetzbücher (SGB I-XII),
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG/ im Zusammenhang der aktuellen Diskussion um ein Antidiskriminierungsgesetz interessant: Vereinbarung betrieblicher Integrations-/Antidiskriminierungsvereinbarungen auf der Grundlage des BetrVG),
- Asylverfahrensgesetz (AsylVfG),
- Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG).

Eine Vereinfachung der Rechtslage hat ganz offenbar nicht stattgefunden. Der Gesetzgeber der Bundesrepublik Deutschland bekennt sich jedoch erstmals zum Einwanderungsland Deutschland und versucht sowohl für die Zukunft einer geregelten Einwanderung wie auch einer gesellschaftlichen Integration der bereits hier lebenden ca. 8 Millionen Ausländer (insgesamt ca. 12 Millionen Einwohner mit Migrationshintergrund) einen rechtlichen Rahmen zu geben.

Landespolitische Ebene

Landespolitik im Integrationsbereich ordnet sich prinzipiell der Bundesgesetzgebung unter. Jedoch bestehen für jedes Bundesland Handlungsspielräume insbesondere bei sogenannten

⁷³ Mehr Informationen und den kompletten Gesetzestext unter: www.zuwanderung.de

⁷⁴ Bundesministerium des Innern

⁷⁵ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

weichen Gestaltungsfaktoren. Dazu gehören insbesondere die Definition und Vermittlung des Stellenwerts von Interkulturalität im Land.

Die vom Landtag verabschiedeten Leitlinien zur Integration von Migrantinnen und Migranten in Mecklenburg-Vorpommern enthalten die wichtige politische Feststellung: „*Unser von Abwanderung stark betroffenes Bundesland profitiert vom langsam aber stetig anwachsenden Anteil der dauerhaft im Land lebenden Zuwanderinnen und Zuwanderer.*“⁷⁶ Ausgehend von dem in der Landesverfassung dargelegten Wertefundament betrachtet die Landesregierung eine *nachhaltige und ganzheitliche Integrationspolitik als „wichtige politische Daueraufgabe“*. Beachtenswert im Bundesvergleich ist, dass ausdrücklich auch Asylsuchende in die Integrationsbemühungen einbezogen werden sollen. Die Migrantenorganisationen im Land werden als vollwertige Partner im Integrationsprozess benannt.

Formuliert werden darüber hinaus die Anforderungen an die verschiedenen Akteure des Integrationsprozesses. Diese lesen sich aus der Sicht der Autoren wie eine ehrliche Bestandaufnahme der Defizite der Gegenwart in großen Teilen des Landes. In diesem Sinne handelt es sich bei den Leitlinien um eine anspruchsvolle Zielformulierung für die Arbeit der nächsten Jahre. Daher lohnt sich eine Zusammenschau der wichtigsten Forderungen:

Zuwanderer:

- Anerkenntnis der verfassungsrechtlichen Grundlagen und Werte,
- Übernahme von Selbstverantwortung für sich und ihre Kinder,
- Aktive Beteiligung am Gemeinwesen.

Einheimische:

- Eigene Verantwortung erkennen und Engagement entwickeln,
- Fähigkeiten und Leistungen der Zugewanderten anerkennen und Mehrsprachigkeit als Chance erkennen,
- Kulturelle Öffnung und Nutzung von Begegnungsmöglichkeiten.

Politik und Verwaltungen:

- (An)erkennen von Integration als Querschnittsaufgabe,
- Schaffung von Rahmenbedingungen für effektives und zielorientiertes Arbeiten,
- Zusammenfassen der Integrationsbemühungen für Spätaussiedler und Aussiedler, da vergleichbare Problemlagen,
- Erarbeitung und Umsetzung eines Landesintegrationskonzeptes zur Migrations-, Integrations- und Antidiskriminierungspolitik (bis Ende 2005 vorgesehen),
- Koordinierung der Integrationsförderung aller Ebenen vom Bund bis zu den einzelnen Kommunen, strukturelle Straffung auf allen Ebenen im Land,
- Stärkung, Unterstützung, Vernetzung der Infrastruktur von Verbänden, Vereinen, Initiativen und Projekten der interkulturellen und antirassistischen Arbeit im Land,
- Überprüfung rechtlicher Normen, um Integrationshindernisse zu beseitigen.

Forderungen an alle Handlungsebenen

- interkulturelle Öffnung und Entwicklung interkultureller Kompetenz in allen Bereichen der Gesellschaft wie Politik, öffentliche Verwaltung, soziale Dienste, Schulen, Betriebe etc.
- zielgerichtet und koordinierte Beseitigung migrationspezifischer Defizite (Fokus: individuelle Perspektivplanung des Zuwanderers),

⁷⁶ Landtag von Mecklenburg-Vorpommern: Drucksache 4/968 vom 15.01.2004, S.2.

- stärkere Vernetzung der Regelangebote mit migrationsspezifischen Initiativen und Projekten,
- stärkere (professionelle) Einbindung von Migranten auf allen Ebenen,
- gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung der Umsetzung der Ziele.

Als prioritäre Handlungsfelder bezüglich der Zuwanderer identifizieren die Leitlinien die Vermittlung der deutschen Sprache und die berufliche Bildung.

Bis zum 01.11.2005 soll aufbauend auf den Leitlinien und in enger Abstimmung mit allen gesellschaftlichen Akteuren eine *Landeskonzeption zur Integration von Migrantinnen und Migranten* erarbeitet werden.⁷⁷ Dieser Prozess ist derzeit in vollem Gange.

Kommunale Ebene - Hansestadt Rostock

Rostock nimmt in Hinblick seine Integrationsbemühungen im Landesvergleich eine Sonderstellung ein. Seit den rassistischen Unruhen 1992 gab es hier eine bemerkenswerte Entwicklung. Dieses Anus horrible war gleichzeitig die Geburtsstunde einiger bis heute wichtiger Initiativen sowie einer beispielhaften kommunalen Integrationspolitik. In den im Jahr 2000 von der Bürgerschaft erarbeiteten Leitlinien zur Stadtentwicklung⁷⁸ findet denn auch die Integrationsförderung ihren Platz.

Insbesondere wird die Unterstützung und Förderung der Arbeit des **Ausländerbeirates (ABRO)** als Interessenvertretung als Handlungsziel fixiert. Er existiert seit Oktober 1992 und ist eine per Satzung der Bürgerschaft definierte und demokratisch gewählte Interessenvertretung der Ausländer Rostocks, die einen festen Platz in der kommunalen Selbstverwaltung Rostocks einnimmt⁷⁹ (vgl.). Der ABRO ist das erste und bisher einzige Gremium dieser Art in Mecklenburg-Vorpommern. Der Förderverein des ABRO fungiert als Dachverband der Migrantenvereine in Rostock und ist damit wichtiges Bindeglied zwischen der lokalpolitischen Ebene und den Selbstorganisationen. Der Begriff „Dachverband“ ist dabei durchaus wörtlich zu nehmen, denn unter dem Dach des (in M-V ebenfalls einzigartigen Interkulturellen Zentrums „Waldemarhof“⁸⁰ in der Rostocker Innenstadt) versammeln sich die meisten regionalen Migrantenorganisationen. Als Ausdruck fortschreitender politischer Partizipation in der Stadt kann gelten, dass der derzeitige Vorsitzende des ABRO - der aus Togo stammende Deutsche Assion Akuetey-Akue – 2004 als erster Bürgerschafts-abgeordneter Rostocks gewählt wurde, der einst selbst als Migrant nach Rostock kam.

Eine herausragende Rolle bei der Erarbeitung und Umsetzung kommunaler Integrationsmaßnahmen sowie der Koordinierung der Tätigkeit der Vielzahl von Akteuren spielte der langjährige **Ausländerbeauftragte der Stadt**, Dr. Wolfgang Richter (seit Mai 1991). Er ist direkt dem Oberbürgermeister unterstellt und u.a. mit folgenden Kompetenzen ausgestattet:

- Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkung auf seinen Aufgabenbereich,
- Einbringen von ausländerspezifischen Belangen in die Arbeit der Verwaltung,
- Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden in ausländerspezifischen Fragen,

⁷⁷ Dr. Marianne Linke (Sozialministerin M-V/PDS) im Landtag M-V am 01.04.2004 (www.sozial-mv.de/pages/Rede35.htm)

⁷⁸ Hansestadt Rostock: Leitlinien zur Stadtentwicklung der Hansestadt Rostock, Rostock 2000, S.20.

⁷⁹ www.rostock.de/internet/stadtverwaltung/abro/index.htm

⁸⁰ www.waldemarhof.de

- Regelmäßige Berichterstattung über seine Tätigkeit sowie über Gesetze, Verordnungen und Erlasse des Bundes und des Landes zur Ausländerproblematik
- Frühzeitige Beteiligung an allen Vorhaben, so dass Initiativen, Vorschläge, Bedenken und sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können,
- Recht auf eigene Öffentlichkeitsarbeit, auf Teilnahme an Sitzungen der Bürgerschaft, der Ausschüsse,
- Rederecht in migrationsrelevanten Fragen,
- Beratung des Oberbürgermeisters in ausländerpolitischen Angelegenheiten,
- Beratung von Einwohnern in Institutionen, Senatsbereichen und Fachämtern.

Der Tätigkeitsbereich wurde innerhalb der Stadtverwaltung inzwischen weiterentwickelt zur ämterübergreifenden kommunalen „**Arbeitsstelle für Integrationsförderung**“ der Hansestadt Rostock.

1.2.2. Ebene der Zivilgesellschaft

Die Aktivitäten auf der zivilgesellschaftlichen Ebene in Rostock müssen im Kontext der rassistischen Ausschreitungen von 1992 betrachtet werden. Das Entsetzen über die damaligen Geschehnisse führte in der Rostocker Zivilgesellschaft zum Entstehen einer Vielzahl von Vereinen und Initiativen, deren kleinster gemeinsamer Nenner die aktive Gestaltung eines friedlichen und respektvollen Miteinanders von alteingesessener und neuzugewanderter Bevölkerung war und ist. Das entstandene Spektrum reicht von der durch viele Einzelpersonen und Institutionen getragenen Bürgerinitiative „Bunt statt braun“, Migrantenorganisationen (Diên Hông e.V., Freunde der russischen Sprache e.V., Afrikanische Bürgerinitiative e.V., Islamischer Bund e.V., Union der Togolesen in Mecklenburg-Vorpommern e.V., Talide e.V.), bürgerschaftlich und solidarisch orientierten Vereine wie Ökohaus e.V. Rostock und anderen Initiativen und Zusammenschlüssen (z.B. Soziale Bildung e.V. -SOBI). Den sehr unterschiedlichen kontinuierlichen Aktivitäten dieser Akteure ist es letztlich entscheidend mitzuverdanken, dass sich - zumindest in der Hansestadt Rostock und seiner unmittelbaren Umgebung – in den Jahren seit den tragischen Ereignissen von 1992 ein weltoffenes gesellschaftliches Klima etablieren konnte.

Mit der Zeit etablierten sich im Umfeld dieser Initiativen und Vereine einige feste Adressen für interkulturelle Begegnung und – v.a. der sozialen - Arbeit in der Stadt: Das – bereits erwähnte - Interkulturelle Zentrum „Waldemarhof“, die sogenannte Ökovilla, das Jugendalternativzentrum (JAZ) um nur einige zu nennen.

Der vietnamesisch-deutsche Verein Diên Hông e.V. – Gemeinsam unter einem Dach – ist seit 1992 mit einer Vielzahl von Projekten im interkulturellen Bereich tätig. Beispielhaft seien an dieser Stelle der IntegrationsFachDienst Migration (IFDM) und das XENOS-Projekt „Auf dem Weg zu interkulturellem Verständnis und gegenseitigem Respekt“ (W.I.R.) genannt. Das letztgenannte Projekt führt u.a. interkulturelle Trainings für öffentliche Verwaltungen und staatliche Behörden – wie den Bundesgrenzschutz -, methodische Anleitungen für Lehrer sowie Projektstage für Schüler und Auszubildende in Unternehmen zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit durch (z.B. Deutschen Post AG).⁸¹ Der IFDM wiederum berät und fördert Zugewanderte bei ihrer sprachlichen und beruflichen Qualifizierung und Integration.

⁸¹ siehe auch: www.dienhong.de

Professionelle Berater mit Migrationshintergrund bieten unter Rückgriff auf die Ressourcen in einem breiten Netzwerk von Partnern individuell angepasste Hilfestellung für eine erfolgreiche berufliche Integration.⁸²

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) „Neue Profile für die Region Rostock und Umland“ (bis 30.06.2005) verfolgt(e) das Ziel, potenziellen Existenzgründern aller sozialen Gruppen und Berufen den Einstieg in eine selbstständige wirtschaftliche Existenz zu erleichtern. Ein innerhalb der EP beim Rostocker Verein Ökohaus e.V. angesiedeltes Teilprojekt förderte gezielt Personen mit Migrationshintergrund und führte in einigen Unternehmen der Region interkulturelle Trainings zum Abbau potentieller Konfliktherde durch. Ökohaus e.V. ist zudem seit 1991 aktiv in der interkultureller Bildungs- und Jugendarbeit (Schulprojekttage, Schülerbegegnungen) auf lokaler Ebene sowie der Beratung von Asylsuchenden.⁸³

Die Arbeit findet dort – wie auch beim Verein Diên Hồng e.V. – seit vielen Jahren in multiethnischen professionellen Teams statt. In beiden Vereinen liegen durch eine langjährige Selbstverständlichkeit interkultureller Teamarbeit vielfältige praktische Erfahrungen und entsprechende Kompetenzen vor.

Außerhalb Rostocks – aber mit wichtigen Aktivitäten und Bindungen in die Stadt – etablierte sich in den 90er Jahren der Hof „Ulenkrug“ der Europäischen Kooperative Longo mai. Dieser versteht sich – neben seiner Bestimmung als landwirtschaftlicher und handwerklicher Produktions- und Lebensort - als „Treffpunkt für viele Menschen verschiedener Nationalitäten“ Im Jahre 1999 fand auf dem Hof Ulenkrug der Kongress des Europäischen Bürgerforums statt. Seitdem ist die Auseinandersetzung der dortigen Aktiven mit der Situation der Flüchtlinge und Migranten in der Region zum festen Bestandteil ihrer Arbeit und ihres Engagements geworden.⁸⁴

1.2.3. Ebene der regionalen Wirtschaft

In Kapitel 1 der vorliegenden Untersuchung wurde mehrfach auf die besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern hingewiesen. Im Folgenden soll anhand der Darstellung und des Vergleiches einiger wichtiger Indikatoren für das Jahr 2004 die Dimension der Probleme im gesamtdeutschen Vergleich in Kürze skizziert werden. Alle hierbei verwendeten Daten beziehen sich auf den jüngsten Bericht des statistischen Landesamtes „Zur gesamtwirtschaftlichen Situation Mecklenburg-Vorpommerns“⁸⁵.

Der Anteil des Bundeslandes am Gesamtdeutschen Bruttoinlandsprodukt (BIP) betrug 1,4%. Das BIP pro Kopf der Bevölkerung lag dabei um 25,8% unter dem Bundesdurchschnitt, das jährliche Wirtschaftswachstum um ca. 3,1% darunter (1,1% gegenüber 1,6% in Deutschland). Wachstumsbereiche waren das verarbeitende Gewerbe; Handel, Gastgewerbe, Verkehr; Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleistung sowie die Landwirtschaft. Rückgangsbereiche waren das Baugewerbe sowie die öffentlichen und privaten

⁸² Informationsblatt des IntegrationsFachDienstes Migration des Vereins Diên Hồng e.V., Rostock 2003.

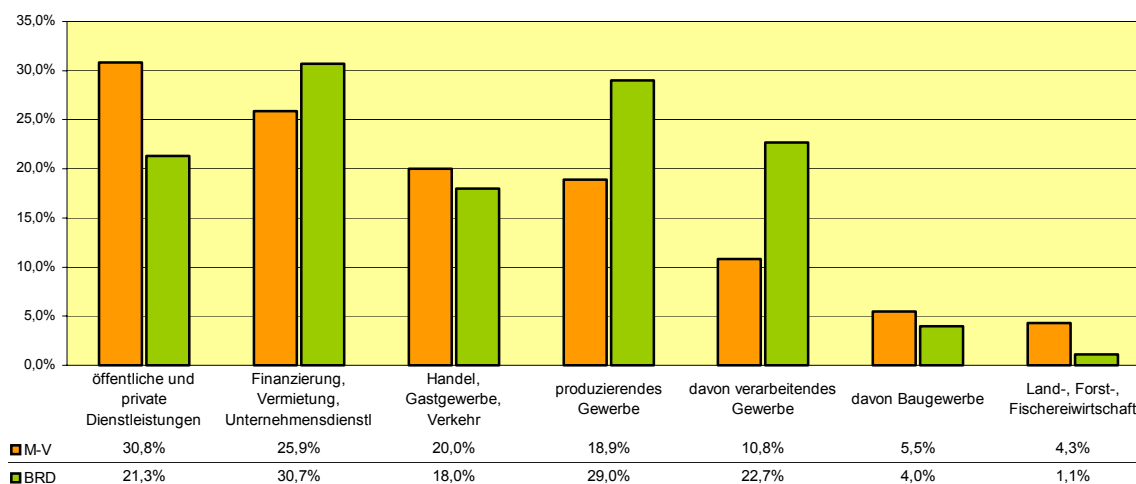
⁸³ siehe auch: www.oekohaus-rostock.de

⁸⁴ www.stiftung-interkultur.de/prop0m.htm

⁸⁵ Eigene Graphik nach: Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern: Zur Gesamtwirtschaftlichen Situation Mecklenburg-Vorpommerns, Schwerin 2005 (www.statistik-mv.de/doku/veroeff/Wirtschaftsentwicklung.pdf)

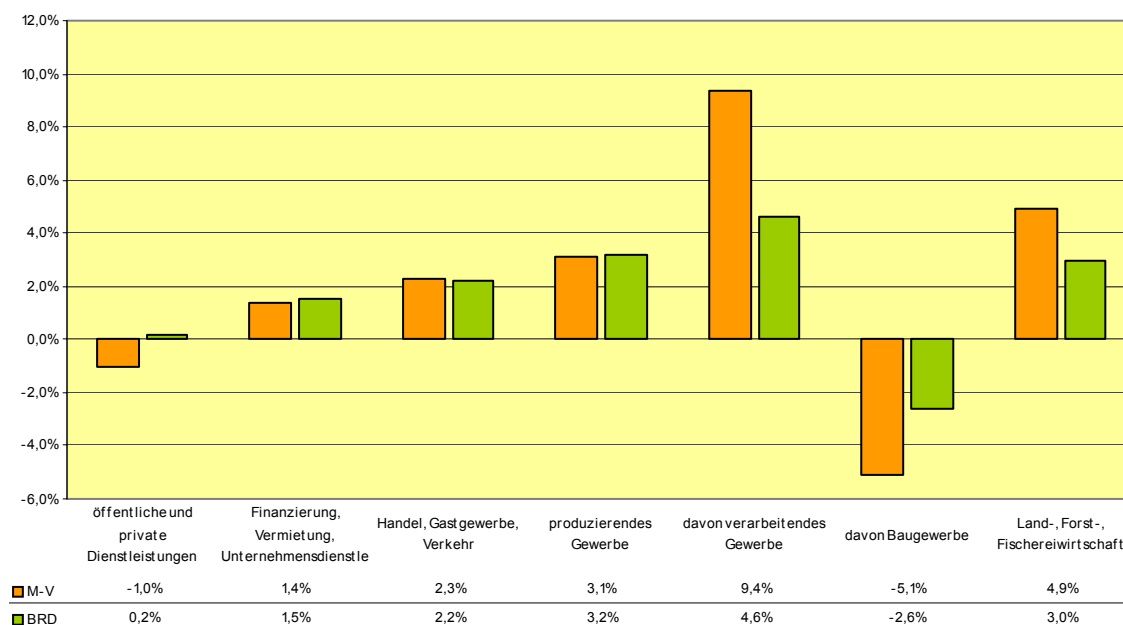
Dienstleistungen. Die Wirtschaftsstruktur weist einen überdurchschnittlichen Anteil der öffentlichen und privaten Dienstleistungen sowie der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft gegenüber einer unterdurchschnittlichen Präsenz des produzierenden Gewerbes auf. Die Wachstums- bzw. Schrumpfraten der einzelnen Bereiche deuten auf einen langsamen Angleichungsprozess in Richtung des Bundesniveaus hin.

Beitrag der Bereiche an der Bruttowertschöpfung



Quelle⁸⁶

Wachstumsraten der Bereiche



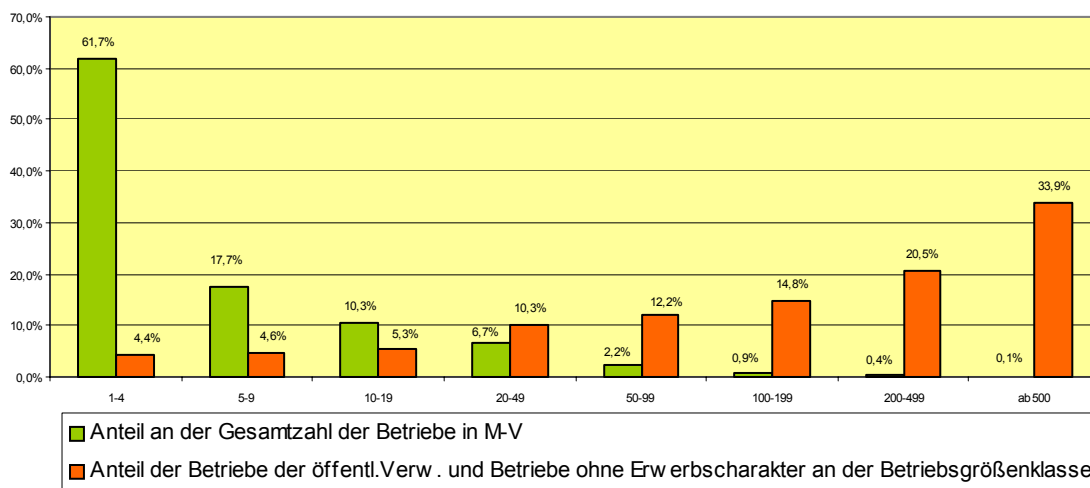
Quelle⁸⁷

⁸⁶ ebenda

⁸⁷ eigene Graphik nach: Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern: Zur Gesamtwirtschaftlichen Situation Mecklenburg-Vorpommerns, Schwerin 2005 (www.statistik-mv.de/doku/veroeff/Wirtschaftsentwicklung.pdf)

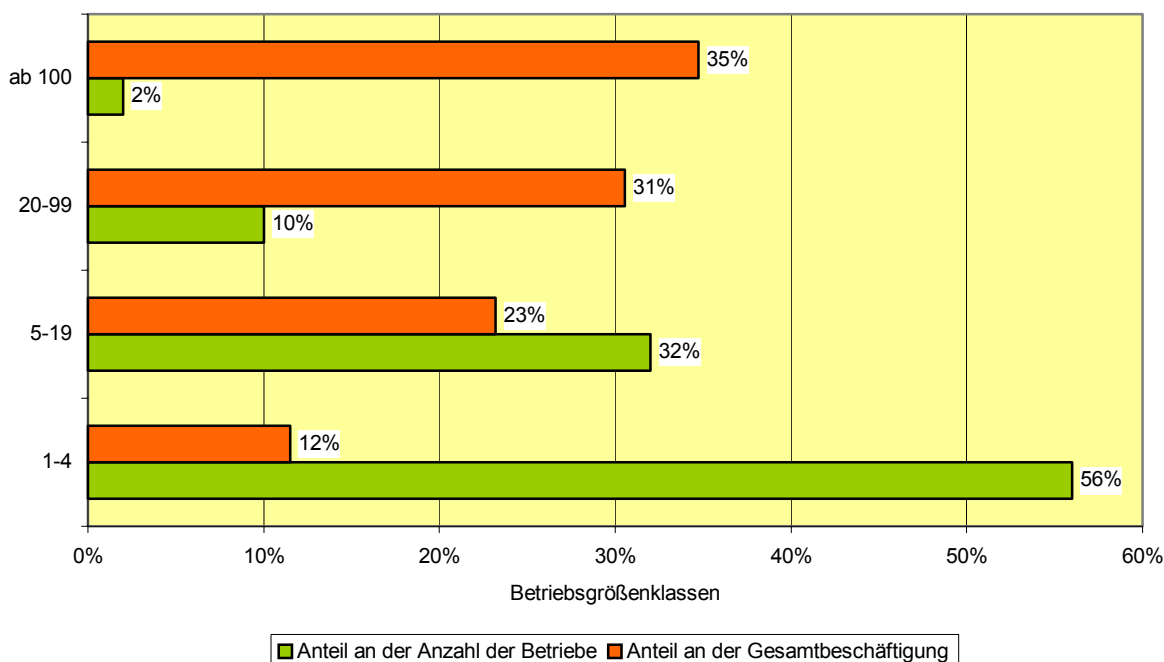
Die Betriebsgrößenstruktur und die Bedeutung der einzelnen Betriebsgrößenklassen für die Struktur der Beschäftigung unterscheiden sich in M-V deutlich vom deutschen Mittelwert. Es wird deutlich, dass der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen deutlich überrepräsentiert und für die Beschäftigung in M-V von sehr großer Bedeutung ist. Dieser Bereich setzt sich zusammen aus der Öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung, der Sozialversicherung (in diesen Bereichen kam es 2004 zu einem Beschäftigtenrückgang von 3,1%) sowie den Bereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen und häuslichen Diensten.

Ausgewählte Betriebsgrößenanteile in M-V am 30.06.2003



Quelle⁸⁸

Anteil der Betriebsgrößenklassen in M-V an der Anzahl der Betriebe und der Gesamtbeschäftigung



Quelle⁸⁹

⁸⁸ eigene Graphik nach: Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung M-V (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern –Ergebnisse der achten Welle 2003, Schwerin 2004.

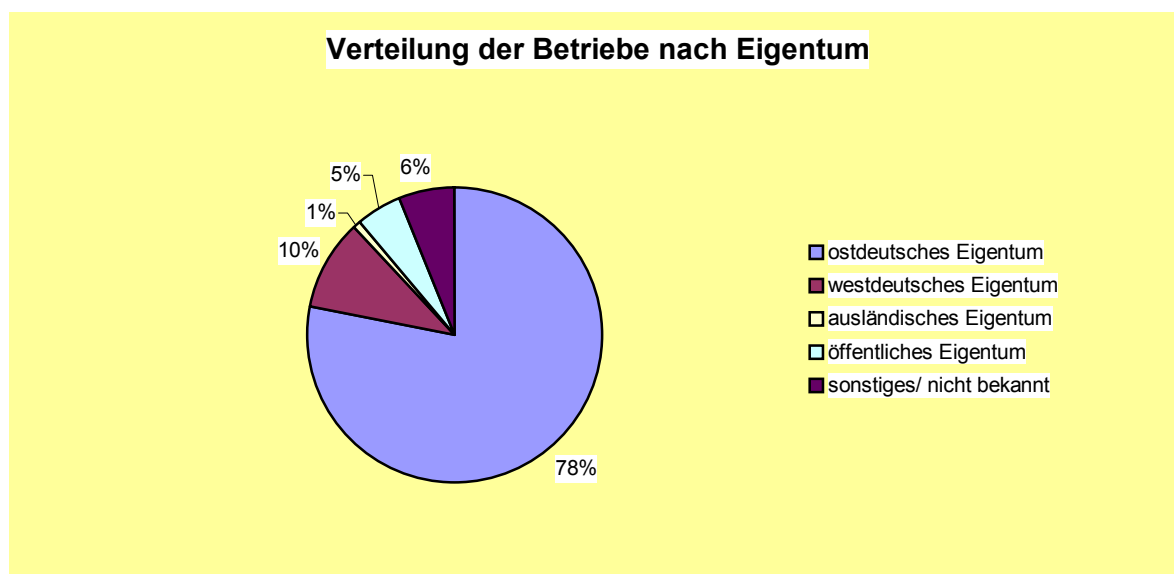
Die Anzahl der Beschäftigten mit Wohnsitz in M-V sank insgesamt um 0,7% (BRD: +0,3%) auf 706.800, die Zahl der Erwerbstätigen mit Arbeitsort in M-V sank sogar um 1,2%: Die Zahl der Berufspendler in andere Bundesländer lag mit 67.200 bei 9,5% aller Erwerbstätigen mit Wohnsitz in M-V und dürfte demnach weiter angestiegen sein. Auffällig ist, dass vom absoluten Rückgang der Beschäftigtenzahlen besonders Wachstumsbranchen betroffen waren:

Saldo der Beschäftigung insgesamt:	-5.200
- produzierendes Gewerbe	-6.000
- Landwirtschaft	-600
- Dienstleistungen	+1.400

Hinsichtlich der Arbeitszeiten und der Entlohnung der Arbeit existieren nach wie vor erhebliche Differenzen zum Bundesdurchschnitt. Die Arbeitszeit von Erwerbstätigen lag demnach 5,9% über dem Bundesdurchschnitt, bei abhängig Beschäftigten sogar 7,6% darüber. Die Bruttolöhne lagen durchschnittlich um 20,9% darunter, allerdings mit einer stark ungleichen Verteilung in den Wirtschaftsbereichen:

- öffentliche und private Dienstleistungen	95,6% vom Bundesdurchschnitt
- Land-, Forst-, Fischereiwirtschaft	86,9% vom Bundesdurchschnitt
- verarbeitendes Gewerbe	65,3% vom Bundesdurchschnitt.

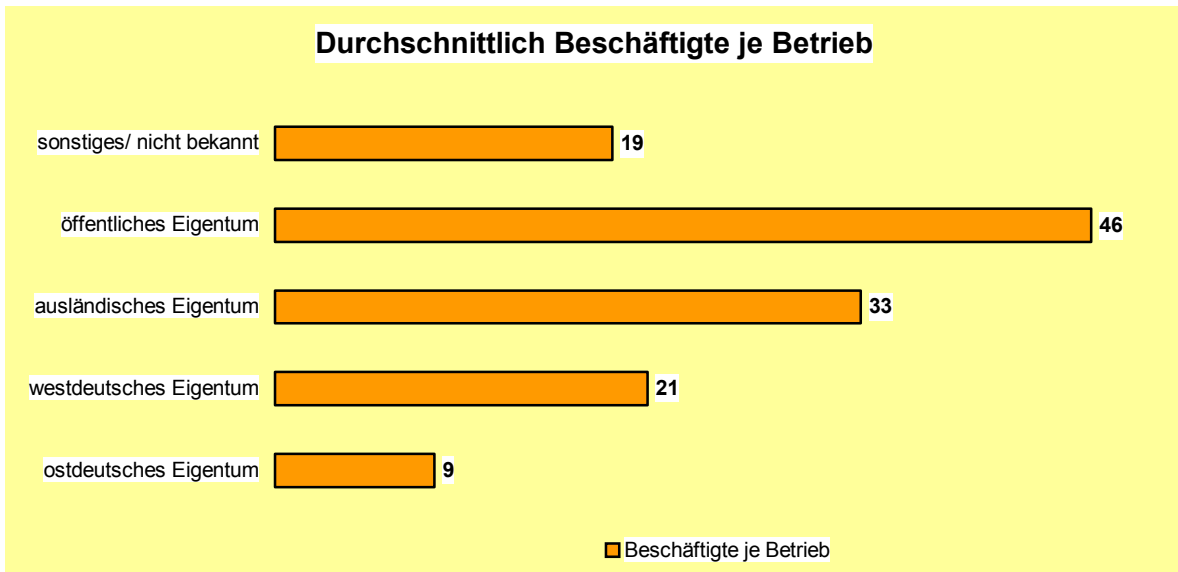
Interessant in diesem Zusammenhang ist die Tatsache, dass in Betrieben mit ausländischem Eigentum häufiger übertariflich entlohnt wird als in anderen Eigentumsformen. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass sich darunter schwerpunktmäßig solche mit staatlichen Subventionen unterstützte privatisierte Großbetriebe befinden, sogenannte industrielle Leuchttürme:



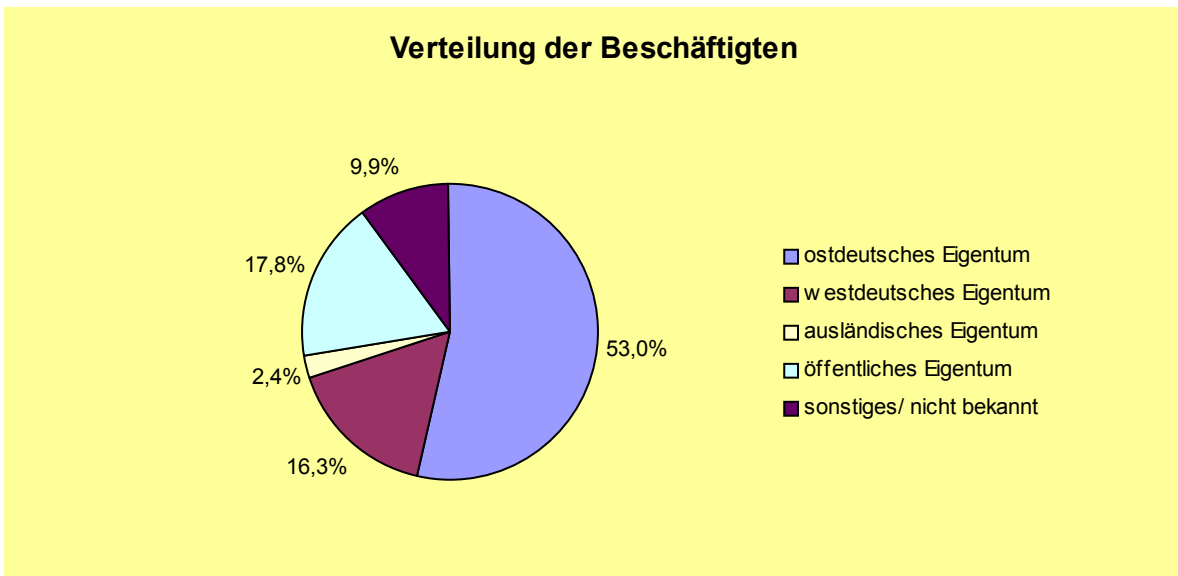
Quelle⁹⁰

⁸⁹ Eigene Graphik nach: Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung M-V (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern –Ergebnisse der achten Welle 2003, Schwerin 2004.

⁹⁰ eigene Graphik nach: Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung M-V (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern –Ergebnisse der achten Welle 2003, Schwerin 2004.



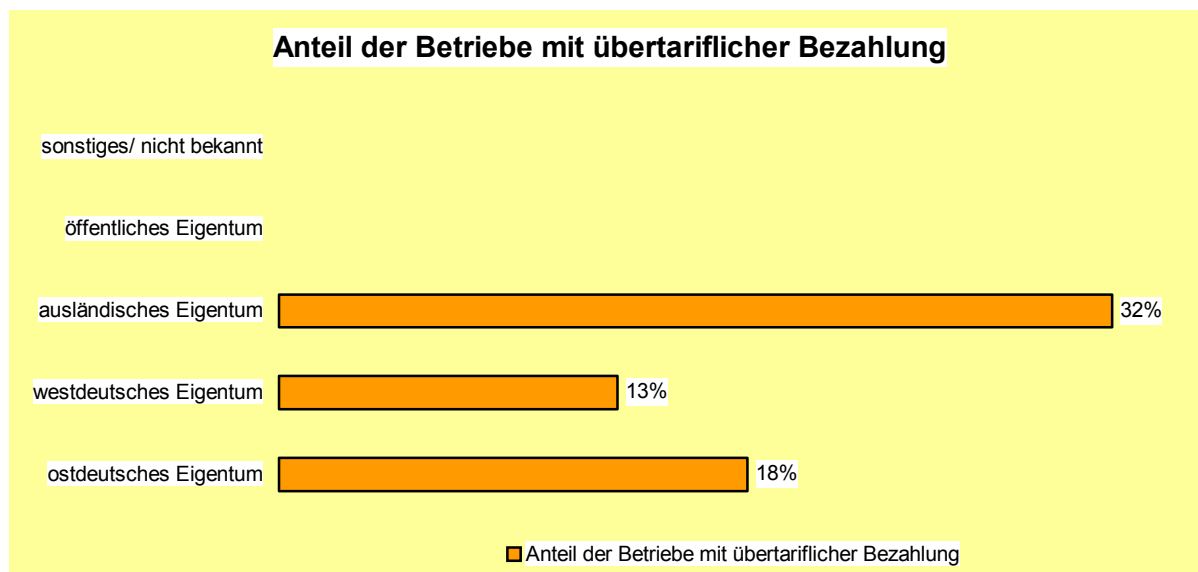
Quelle⁹¹



Quelle⁹²

⁹¹ eigene Graphik nach: Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung M-V (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern –Ergebnisse der achten Welle 2003, Schwerin 2004.

⁹² eigene Graphik nach: Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung M-V (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern –Ergebnisse der achten Welle 2003, Schwerin 2004.



Quelle⁹³

Betriebe in ausländischem Eigentum sind offenbar in vielfacher Hinsicht „Exoten“ in der Unternehmenslandschaft des Bundeslandes: Sie sind gering in der Anzahl (1% aller Betriebe), beschäftigen 2,4% der Arbeitnehmer im Bundesland, sind in der Regel überdurchschnittlich groß und produktiv, so dass häufiger als im Durchschnitt über Tarif entlohnt werden kann.

Abschließend soll der Fokus noch einmal auf den regionalen Ausbildungsmarkt gerichtet werden. Auf die seit Jahren dramatische Situation wurde bereits in Kapitel 1 fundiert eingegangen. Die ohnehin schwierigere Ausgangslage jugendlicher Migranten beim Einstieg in das Berufsleben wird durch die verschärfte Konkurrenzsituation nicht einfacher. So ist es nicht verwunderlich, dass – um nur ein Beispiel zu nennen – sich bei einer werbeträchtigen Lehrstellenbörse in der größten regionalen Tageszeitung im März 2005 unter 212 vorgestellten jugendlichen Bewerbern augenscheinlich nur zwei Migranten befanden⁹⁴, obwohl ihr Anteil in der relevanten Altersklasse mittlerweile bei ca. 4,4% im Land liegt⁹⁵.

An diesem Problempunkt setzt derzeit ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfond finanziertes Modellprojekt an: Das Berufliche QualifizierungsNetzwerk (BQN) für jugendliche MigrantInnen des Rostocker Vereines Diên Hồng e.V. Ziel ist es, die Ressourcen und Kompetenzen der regionalen Akteure im Bereich der beruflichen Ausbildung und Qualifizierung optimal für die Förderung der Zielgruppe zu bündeln und dauerhafte Synergieeffekte zu erzielen⁹⁶. Dabei zeigt sich, dass vielfach gemeinsam mit den im Netzwerk kooperierenden Partnern eine Art Pionierarbeit geleistet werden muss, um die wachsende gesellschaftliche und künftige wirtschaftliche Bedeutung der jungen Migranten und ihrer Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Ein entsprechendes Bewusstsein beginnt sich gerade erst zu entwickeln. Das ist angesichts der Herausforderungen der letzten 15 Jahre und der bisher eher geringen Zahl von Migranten nicht verwunderlich und sollte gerade deshalb aktiv und dauerhaft gefördert werden.

⁹³ eigene Graphik nach: Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung M-V (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern –Ergebnisse der achten Welle 2003, Schwerin 2004.

⁹⁴ Lehrstelle gesucht?, Ostseezeitung Verlagsbeilage, Rostock 18.03.2005.

⁹⁵ Angaben von Ute Schmidt, Sozialministerium M-V, auf der Fachtagung „Rahmenplan Interkulturelle Erziehung des Landes M-V“ am 29.04.2005 in Rostock.

⁹⁶ Siehe auch: www.dienhong.de

Auf Grund der dargestellten Problematik auf dem regionalen Arbeits- und Waren- und Dienstleistungsmarkt ist eine internationale Ausrichtung der Unternehmen unabdingbar. Es geht dabei um die Erschließung von Absatzmöglichkeiten in der Ostseeregion und darüber hinaus. Innovative Produkte und Dienstleistungen müssen hierfür entwickelt werden.

Die internationale Erschließung auch für Tourismus und die Wellness-Branche sind unverzichtbar. Dies setzt aber auch eine entsprechende fremdsprachliche und interkulturelle Befähigung zur Zusammenarbeit voraus. Diese ist trotz vielfältiger Förderung oftmals noch nicht gegeben. Teilweise werden auch entsprechende Angebote aus Nichtkenntnis oder Ignoranz nicht ausreichend erschlossen. Dies betrifft unter anderem Mobilitätsmaßnahmen aus den europäischen Bildungsprojekten Leonardo da Vinci und Sokrates für Jugendliche, die in diesen Projekten ihre Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz entwickeln können. Ähnliche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeiter aus Unternehmen. Derartige Möglichkeiten müssen künftig zielstrebig bekannt gemacht und genutzt werden.

Als ein positives Beispiel kann die Ecovis Akademie Grieger Mallison in Rostock genannt werden. Diese Bildungseinrichtung einer überregional tätigen Sozietät für Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Buchführung hat seit 1994 bereits fünf Sokrates-Fremdsprachenprojekte durchgeführt. In diesen Projekten haben Auszubildende von Unternehmen aus der Region teilgenommen, ihre Englischkenntnisse wesentlich verbessert, soziale, vor allem auch interkulturelle Kompetenz entwickelt.

Auffällig ist aus Sicht der Autoren, dass Initiativen, Aktivitäten und Projekte, die in M-V interkulturelle Aspekte im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben thematisieren, in der Regel auf Initiativen verschiedenster EU-Programme zurückgehen und über diese finanziert werden. Vor Ort hat sich eine intensive Zusammenarbeit und ein reger Austausch der verschiedensten Projektträger aus den Programmschienen der EU entwickelt, der ohne diese politisch gewollte Unterstützung vermutlich nicht zu Stande gekommen wäre.

1.2.4. Ebene der Hochschulbildung

Inspiziert durch die weltweit bekannt gewordenen rassistischen Ausschreitungen in Rostock Im August 1992 begann sich auch die Wissenschaft der Problematik der Zuwanderung in Mecklenburg-Vorpommern, ihrer Folgen und notwendiger Handlungskonzepte zuzuwenden. Schwerpunktmäßig kommen die vorhandenen Studien aus den Sozial- und Bevölkerungswissenschaften.

Eine erste fundierte Bestandaufnahme lieferte eine empirische Studie von Britta Müller: „Ausländer im Osten Deutschlands - Eine Rostocker Studie“. Diese hervorragende Publikation stellt einen wichtigen Beitrag zur Lebenslage der Ausländer der Hansestadt Rostock im Jahr der Ausschreitungen 1992 dar. Die 1992er Ereignisse führten dazu, dass die Stadt von nun unter genauerer öffentlicher Beobachtung bezüglich des Umgangs mit Migranten stand. Dies führte auch zu einem steigenden Interesse des akademischen Nachwuchses am Thema. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass relevante Themen späterer Diplom- oder Magisterarbeiten durch Praktika der Studenten bei Rostocker Vereinen mit starken Integrationsaktivitäten (insbesondere Diên Hồng e.V. und Ökohaus e.V.) initiiert wurden.

Beispielhaft seien hier drei Arbeiten erwähnt, die in der vorliegenden Analyse als Quellen genutzt wurden:

- Astrid Krebs: Daheimgeblieben in der Fremde – Vietnamesische VertragsarbeitnehmerInnen zwischen sozialistischer Anwerbung und marktwirtschaftlicher Abschiebung, Diplomarbeit, Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Alice Salomon, Berlin 1999. (Entstanden nach Praktikum bei Diên Hồng e.V. in Rostock und empirischen Untersuchungen in der Rostocker vietnamesischen community).

Es wird der Prozess des community-building der lange Zeit zahlenmäßig größten ethnischen Minderheit in Rostock in den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts beschrieben und analysiert. Insbesondere wird verdeutlicht, worin begünstigende Faktoren und Hemmnisse im Prozess der beruflichen und gesellschaftlichen Integration dieser Gruppe bestehen.

- Fanny Grabosch: Entwicklung neuer Konzepte für die berufliche Qualifizierung bei der Integration von jugendlichen Migrantinnen und Migranten im Arbeitsamtsbezirk Rostock, Diplomarbeit, Universität Rostock, Institut für Allgemeine und Sozialpädagogik, Rostock 2003,

Die Diplomarbeit liefert einen Überblick über das deutsche System der Berufsausbildung und die Verortung der im Titel genannten Zielgruppe in der Praxis. Notwendigkeit und Möglichkeiten einer besonderen Förderung der Zielgruppe mit dem Fokus auf potenziell vorhandene individuelle Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit und gelebte Interkulturalität werden untersucht und beschrieben.

- Thomas Buschbeck: Soziale Integration und Desintegration von Migranten in der Hansestadt Rostock, Magisterarbeit, Universität Rostock, Institut für Soziologie und Demographie, Rostock 2004.
- Phuong Kollath: Untersuchung des Integrationsprozesses von Vietnamesinnen und Vietnamesen in Nordostdeutschland", Diplomarbeit, Universität Rostock, Institut für Allgemeine und Sozialpädagogik, Rostock 2005.

In der universitären Ausbildung spielen Fragen der Interkulturalität derzeit noch eine untergeordnete Rolle. Lediglich punktuell wurden hier in der Vergangenheit Schwerpunkte gesetzt. Beispielhaft soll hier eine Praxis-Seminarreihe innerhalb der sonderpädagogischen Ausbildung an der Universität Rostock in den Jahren 1999 bis 2002 erwähnt werden. Gegenstand war die universitär begleitete praxisnahe Heranführung der Studenten an „Interventionsmöglichkeiten bei Kindern aus krisenbelasteten Familien mit Migrationshintergrund“. Innerhalb des Projektes arbeiteten Studenten jeweils für ein Semester an den Standorten der damals drei Rostocker Asylbewerberheime kontinuierlich in ausgewählten Familien. Das Neue und Innovative an diesem Projekt bestand darin, dass aus der Erfahrung eines der Autoren⁹⁷ ein erheblicher Teil der beteiligten Studenten erstmals und lebensnah Einblick in die ihnen bis dato unbekanntere Realität von Familien mit Migrationshintergrund gewährte. Die Konfrontation der eigenen Vorstellungen, Werte und Ansprüche mit dieser Realität hat aus der Perspektive des Autors oftmals eine notwendige kritische Auseinandersetzung der angehenden Pädagogen mit kultureller Vielfalt in der Gesellschaft und im späteren eigenen Berufsleben erst inspiriert oder gefördert. Bestätigt wurde diese Einschätzung im Gespräch der Autoren auch von der damaligen Leiterin der

⁹⁷ er hat das Projekt und die beteiligten Studenten als damals verantwortlicher Mitarbeiter einer der Unterkünfte einige Zeit persönlich begleitet.

RAA Rostock, Jana Hoffmann.⁹⁸ Leider ist dieses Projekt in Konzeption, Verlauf, Ergebnis und Auswertung nicht dokumentiert bzw. die Dokumentation nicht zugänglich.

Die Bedeutung des Themas für die Wissenschaft manifestierte sich in der gemeinsamen Durchführung des wissenschaftlichen Symposium „Abwanderung und Migration in Mecklenburg-Vorpommern“ durch die Landeszentrale für politische Bildung/ Schwerin, den Lehrstuhl für vergleichende Regierungslehre am Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften (IPV) an der Universität Rostock und das Max-Planck-Institut für demographische Forschung (MPI) Rostock im Juni 2003. Obwohl „im Bewusstsein und der öffentlichen Diskussion des Landes (...) vielmehr Abwanderung, Bevölkerungsverlust und periphere Lage eine nicht zu unterschätzende Bedeutung (besitzen)“⁹⁹, wurden die Probleme der aktuellen Zuwanderung im Gesamtkontext ebenso thematisiert. Im Ergebnis wurden erstmals unterschiedliche Forschungsschwerpunkte und Ergebnisse zur Geschichte der Migration sowie aktuellen Fragen der Migration und demographischen Entwicklung in M-V in einem Sammelband zusammengefasst¹⁰⁰. Fragen des interkulturellen Arbeitsplatzes spielen explizit keine Rolle, werden allenfalls als Randthemen behandelt.

1.2.5. Reflexion in den Medien

In Rostock erscheinen zwei regionale bzw. lokale Tageszeitungen: *Norddeutsche Neueste Nachrichten (NNN)* und die *Ostseezeitung (OZ)*, welche eine Mehrzahl der Haushalte erreicht. Ergänzend gibt es mehrere werbefinanzierte Wochenblätter, die an alle Haushalte verteilt werden (*Rostocker Blitz*, *Warnowkurier*, *Hanseanzeiger*). Überregionale deutsche Tages- und Wochenzeitungen werden üblicherweise von bildungsnahen Schichten gelesen.

In allen genannten vor Ort erscheinenden Blättern finden sich regelmäßig verschiedenste Berichte und Reportagen über verschiedene Aspekte des Lebens von Migranten in der Region. Dabei muss klar unterschieden werden zwischen der Berichterstattung über bundespolitische Debatten und Trends und dem lokalen bzw. regionalen Bezug der Nachricht.

Die politische Auseinandersetzung um die künftige Gestaltung von Zuwanderung und Integration in der Bundesrepublik spiegelte sich auch in der hiesigen Presse in allen ihren Facetten wider (Zuwanderung und Terror nach dem 11. September 2001, Zuwanderung und Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit dem neuen Zuwanderungsgesetz und der EU-Osterweiterung 2004, Leitkultur-Debatte, Asyl etc.).

Im regionalen Kontext konnte man in den vergangenen Jahren eine Tendenz in der Berichterstattung beobachten, die vorrangig positive Beispiele des Zusammenlebens und der Integration herauszustellen versuchte. Eine große Rolle spielt dabei – zumindest in der Hansestadt Rostock – der ausgeprägte lokalpolitische Wille zur gesellschaftlichen Integration der Ausländer und Spätaussiedler in der Stadt.

Viele Vereine und Initiativen mit Arbeitsschwerpunkten in der Migrationsarbeit betreiben eine teilweise äußerst professionelle Öffentlichkeitsarbeit, die ihren Teil zur positiven Reflexion in den Medien beiträgt. Auffällig ist in der jüngeren Vergangenheit eine Zunahme von Porträts erfolgreicher Existenzgründer mit Migrationshintergrund. Das ist vermutlich auch dem Umstand geschuldet, dass gerade unter zahlreich vertretenen Einwanderern der

⁹⁸ Die RAA Rostock koordinierte das Projekt als Schnittstelle zwischen Universität und den beteiligten Unterkünften, der Verein existiert heute nicht mehr.

⁹⁹ Aus der Einführung zum Symposium „Abwanderung und Migration in Mecklenburg-Vorpommern“, Rostock, Juni 2003.

¹⁰⁰ Nikolaus Werz, Reinhard Huthmann (Hrsg.): *Abwanderung und Migration in Mecklenburg-Vorpommern*, Wiesbaden 2004.

ersten Generation nach ersten Jahren der Orientierung zunehmend Menschen den Weg in Selbständigkeit gehen. Hier liegt im Übrigen nach Meinung der Autoren künftig ein wichtiger Ansatzpunkt für gezielte Aktivitäten im Bereich interkultureller Arbeitsplätze, sowohl in der Kunden- als auch in der Teamorientierung.

Der Radio- und TV-Markt ist traditionell durch den Zweiklang der Öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten und die privaten kommerziellen Sender geprägt. In der Hansestadt Rostock existiert darüber hinaus seit einigen Jahren der Offene (Fernseh-)Kanal (ROK-TV)¹⁰¹, auf dem eigenredaktionelle Beiträge ausgestrahlt werden können. Dieses Medium wurde in der Vergangenheit vereinzelt zur Verbreitung community-spezifischer fremdsprachiger TV-Beiträge genutzt. Interkultureller Austausch konnte im Rahmen dieser Programme naturgemäß nicht stattfinden.

Nicht nur eine interessante Bereicherung des Rostocker Radioangebotes sondern das erste institutionalisierte interkulturell orientierte Medienangebot in der Region stellt das Lokalradio Rostock (Lohro)¹⁰² dar. Nach erfolgreichem Probetrieb im Jahr 2004 und der Erlangung aller medienrechtlicher Zulassungen und Lizenzen geht dieser nichtkommerzielle freie Sender im Juni 2005 in Rostock dauerhaft auf Sendung. Neben vielen anderen Aspekten wird der Aufbau einer Interkulturellen Redaktion (Lohro Interkulturell) derzeit vorangetrieben, „... in der ausländische und fremdsprachige Mitbürger aktiv in das LOHRO-Projekt eingebunden werden“¹⁰³. Zu diesem Zweck gingen die Radiomacher in den vergangenen Wochen auf eine „Werbetour“ durch die communities der Stadt: „Interkulturalität und Weltoffenheit sind integraler Bestandteil von LOHRO... Die Arbeit in diesem Bereich wird durch das Bundesprogramm CIVITAS des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nachhaltig gefördert und unterstützt. Über Workshops, Schulungen und gezielte Angebote wollen wir die internationalen Communities in der Stadt und der Region ansprechen und in die Arbeit bei LOHRO integrieren. Die ehrenamtlich arbeitende Redaktion produziert nicht nur eigene Magazinsendungen sowie fremd- und gemischtsprachige Sendungen, sondern arbeitet auch den anderen Redaktionen. Die Präsentation unterschiedlicher Kulturen und interkultureller Programmelemente im LOHRO-Programm wird die interkulturelle Kompetenz aller Beteiligten und die Sensibilität für diese Themen in der Öffentlichkeit erhöhen.“¹⁰⁴

¹⁰¹ www.rok-tv.de

¹⁰² www.lohro.de

¹⁰³ Eigendarstellung: www.lohro.de

¹⁰⁴ ebenda

2 Analyse der Situation im privaten und öffentlichen Sektor sowie im Bildungsbereich

2.1 Privater Sektor

Inwieweit spielt **Interkulturalität im unternehmerischen Alltag** in Rostocker Unternehmen eine Rolle? Für exportorientierte Unternehmen im Kammerbezirk der IHK Rostock spielt die Frage interkultureller Arbeitsteams und damit zusammenhängender unternehmensrelevanter Managementprobleme offensichtlich derzeit noch keine große Rolle. Die IHK kann bisher nur über wenige entsprechende Rückmeldungen oder Nachfragen aus ihren Mitgliedsunternehmen berichten.¹⁰⁵

Die 2004 angebotenen Veranstaltungen zum **interkulturellen Management** wurden von den Unternehmen kaum angenommen. Lediglich zwei kostenfreie Seminare zur Sinologie waren gut besucht. Nachfragen ergaben, dass die Thematik insgesamt noch nicht den Stellenwert besitzt, der Unternehmen veranlasst, hier in Weiterbildung zu investieren. Weiterhin werden akademisch geprägte Überblicksveranstaltungen abgelehnt und konkrete praxisbezogene Anleitung erwartet.

Aus Sicht der Autoren ist es daher notwendig sein, Maßnahmen für eine größere Sensibilisierung hinsichtlich interkultureller Kooperationskompetenz als Erfolgsfaktor einzuleiten, ehe Trainings überhaupt angenommen werden. Weiterhin wird es darum gehen, auch dem pragmatisch denkenden Unternehmer bewusst zu machen, dass solche Trainings nicht allein aus Einzelfragen darüber, was zu tun oder was zu unterlassen ist, bestehen können. Generelle Aussagen und Sensibilisierung für eine (unbewusste) z.B. eurozentristische oder nationalistische Perspektive, die die Geschäftsbeziehungen wesentlich negativ beeinflussen kann, müssen Bestandteil von interkulturellen Weiterbildungsangeboten sein.

In einer 2005 durchgeführten Befragung der IHK in exportorientierten Unternehmen kam zum Ausdruck, dass etwa jedes vierte Unternehmen Defizite hinsichtlich der Vorbereitung auf kulturelle Unterschiede bestätigt, fremdsprachliche Probleme sind auch über ein Jahrzehnt nach der Wende weiterhin ein Problem für etwa die Hälfte der befragten Unternehmen.

Die Autoren vermuten, dass die oftmals hinterfragte Zurückhaltung der deutschen Unternehmen gegenüber den Aktivitäten z.B. anderer Ostseeländer hierin eine zumindest teilweise, relativ simple, Erklärung findet. Die Unsicherheitstoleranz vieler kleiner Unternehmer ist offenbar gering. Sie besitzen oftmals wenig oder keine Erfahrung auf dem internationalen Markt. Dies führt dazu, dass diese Unternehmer vermeiden in Situationen zu agieren, bei denen die Gefahr besteht, dass Ihnen zur erfolgreichen Bewältigung die entsprechenden Ausdrucksmöglichkeiten nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen. Das gilt darüber hinaus für das Bewusstsein, dass kulturelle Unterschiede und bestimmte internationale Standards und Gepflogenheiten zu berücksichtigen sind, für die ihnen die Vorbereitung fehlt. Es ist zu prüfen, ob sich durch entsprechendes Training und das stärkere kooperative Handeln mit Unterstützung im internationalen Geschäft erfahrener Akteure (Erfahrungslernen) hier eine Verbesserung der internationalen Geschäftsaktivitäten erreichen lässt.

¹⁰⁵ Angaben der IHK Rostock – Gespräch der Autoren mit Petra Kubasch, IHK Rostock (Geschäftsbereich Handel, Dienstleistungen, Tourismus, Außenwirtschaft, Euro Info Centre) am 19.05.2005.

Nachfolgend soll versucht werden, ausgewählte Bereiche der Wirtschaft in der Region Rostock etwas genauer zu untersuchen. Auch hier wird sich die Analyse wieder auf verhältnismäßig wenig Datenmaterial stützen können. Eine gezielte Untersuchung im Hinblick auf vorhandene oder potenzielle interkulturelle Arbeitsmöglichkeiten bleibt späteren Untersuchungen vorbehalten, denn es handelt sich allem Anschein nach um ein Thema, das seine Relevanz im hiesigen Wirtschaftsleben erst noch entfalten wird.

Callcenter

„Die Nachfrage an Stellen im Dienstleistungsbereich halte an, erstaunlich sei das Interesse an Jobs in Callcentern. Rostock ist *der* Standort von Anbietern“, sagt der Geschäftsführer (*der Agentur für Arbeit Rostock*).¹⁰⁶ Im Februar 2005 existierten in M-V insgesamt 99 Callcenter, 60% davon wurden nach 2000 gegründet. 15,3% der Aufträge kommen aus M-V, 70% aus den alten Bundesländern. Derzeit sind in den Callcentern 8.307 Mitarbeiter beschäftigt, davon 88% Frauen. Der Personalbedarf wird bis 2006 noch einmal um bis zu 1.800 zusätzliche Mitarbeiter steigen (+18,3%). 18% des eingesetzten Personals benötigt in der täglichen Arbeit Fremdsprachenkenntnisse (hierbei dominiert die englische Sprache)¹⁰⁷. Rostock hat sich einem der zentralen Standorte für Callcenter entwickelt. Im April 2004 arbeiteten allein in Rostock 14 Callcenter mit 1.500 Mitarbeitern¹⁰⁸. Eine Neuansiedlung im März 2005 (Fa. HanseNet) brachte noch einmal einen Zuwachs von 150 Beschäftigten, ein Anwachsen auf später 400-500 ist geplant. Unter den Anbietern befindet sich seit 2004 auch ein Betrieb eines türkischstämmigen Eigentümers.

IuK-Unternehmen (Information und Kommunikation)

Insgesamt zählt die Branche in M-V aktuell 600 Unternehmen. Rund 13.500 überwiegend hochqualifizierte Mitarbeiter arbeiten in den Betrieben.¹⁰⁹ Angaben über den Anteil ausländischer Beschäftigter liegen nicht vor. Die Autoren vermuten im Bereich höherqualifizierter Arbeitskräfte in dieser Branche einen im Vergleich des Bundeslandes überdurchschnittlichen Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, insbesondere in entwicklungs- und exportorientierten Unternehmen (siehe auch FuE).

FuE-Unternehmen (Forschung und Entwicklung)

Einleitend wurden die besonderen strukturellen Schwächen des Bundeslandes skizziert. Das Betriebspaneel M-V 2003 führt dazu aus: „Diese Schwäche der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns ist besonders schwerwiegend, weil eine nachholende Entwicklung nicht nur auf den Verdrängungswettbewerb setzen kann, sondern sich vielmehr auf eine nachhaltige Erschließung neuer Märkte mit neuen innovativen Produkten und Leistungen mit hoher Forschungsintensität richten muss.“¹¹⁰ Innovative Klein und mittelständische Unternehmen in den neuen Bundesländern sind auch in Zeiten der Konjunkturschwäche Wachstumsträger.

¹⁰⁶ Ostseezeitung, 29.04.2005, S. 16.

¹⁰⁷ Telemarketing Initiative M-V e.V.: Ergebnisse der Call Center Branchenuntersuchung M-V: www.wm.mv-regierung.de/doku/ergebnisbericht-kurzfassung.pdf

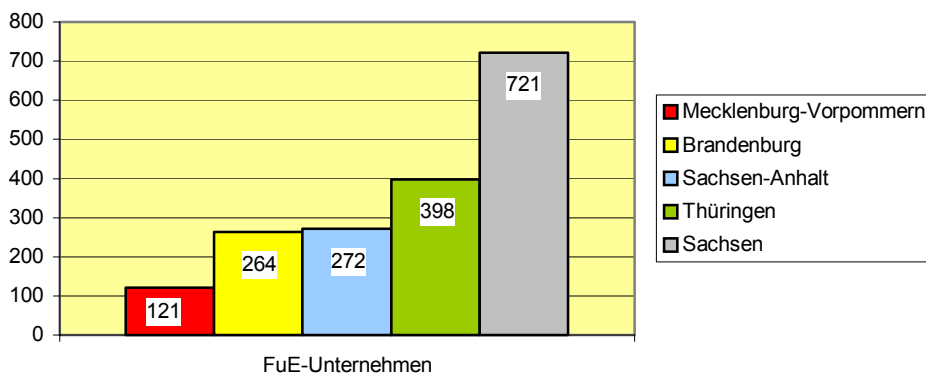
¹⁰⁸ www.callcenterworld.de/presse/mitteilung4.cfm?Gruppe=Presse&Name=Pressemitteilung

¹⁰⁹ www.secu-sys.de/news/pressearchiv/oz_150604.html

¹¹⁰ Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung M-V (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern –Ergebnisse der achten Welle 2003 -, S. 102, Schwerin 2004.

Eine herausragende Rolle kommt dabei in Mecklenburg-Vorpommern Unternehmen in westdeutschem und ausländischem Besitz zu: „Ausländische Unternehmen in den neuen Bundesländern haben mehr Beschäftigte, forschen mehr, wachsen schneller und haben eine höhere Umsatzproduktivität als der Gesamtdurchschnitt der Betriebe in Ostdeutschland.“¹¹¹ Von den Unternehmen ab 20 Beschäftigte in der ostdeutschen Industrie betreiben 11% kontinuierlich Forschung und Entwicklung. Diese erbringen 20% des Umsatzes und 30% des Exports.¹¹² Im Jahr 2003 erbrachten Ausländer 10% der Forschungsleistung in Deutschland (zum Vergleich: USA: 50%)¹¹³.

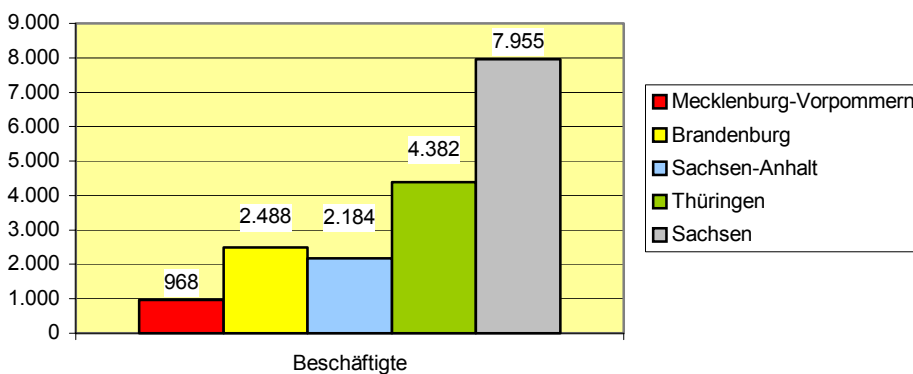
Anzahl der FuE-Unternehmen in den Neuen Bundesländern April 2005



Quelle¹¹⁴

Insgesamt soll es etwa 70 BioTech-Firmen in Mecklenburg-Vorpommern mit insgesamt 1.400 Mitarbeitern geben, wovon allein 700 Wissenschaftler in der Grundlagenforschung¹¹⁵

Beschäftigte in FuE-Unternehmen in den Neuen Bundesländern April 2005



Quelle¹¹⁶

¹¹¹ Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung M-V (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern –Ergebnisse der achten Welle 2003 -, S. 23, Schwerin 2004.

¹¹² Innovative Unternehmen: Wachstumsträger in den neuen Bundesländern – Ergebnisse einer Studie zu den FuE-Potentialen in den neuen Ländern, www.viunet.de/news/texte/266.shtml

¹¹³ Dossier: Zukunft der Arbeit „Willkommen und Goodbye“, S.3, www.politikerscreen.de/static/dossier/Arbeit/22.htm.

¹¹⁴ Neues Deutschland: Politik plant: minus 9 plus 3 – Industrieforschung Ost fürchtet weiteren Dynamikeinbruch, 23./24.04.2005, S.9.

¹¹⁵ www.rostock-business.com/german/page-unternehmen/02-biotechn.shtml

Angaben über die Zahl der ausländischen Forscher und Angestellten in diesen Unternehmen in M-V liegen nicht vor. Rechnet man die verfügbaren Daten hoch, kann davon ausgegangen werden, dass weniger als 100 ausländische Forscher in Unternehmen der Forschung und Entwicklung in M-V tätig sind. Hinzu kommen noch die Beschäftigten in der universitären Forschung.

Biotechnologie

Ein Entwicklungs- und Förderschwerpunkt der Forschung im Land ist der Bereich der Biotechnologie. Strategisch strebt M-V die Etablierung des Bundeslandes als Kompetenzzentrum und integrierte Marke auf der Schiene Tourismus-Gesundheitstourismus, Gesundheits- und Biotechnologie an. Innerhalb dieser Gesamtstrategie spielt das Unternehmensnetzwerk BioCon Valley¹¹⁷ eine wichtige Rolle. Auf der Suche nach neuen Kooperationen, Märkten und Entwicklungschancen rückt für die Wirtschaft wie auch für die Landesregierung zunehmend die Erschließung ausländischer Märkte und in diesem Zusammenhang der Rückgriff auf traditionelle Bindungen in den Mittelpunkt.

Zu diesem Zweck reiste im April/Mai 2005 der Ministerpräsident des Landes in Begleitung von Vertretern von BioCon Valley, des Unternehmerverbandes Rostock, deutscher und vietnamesischstämmiger Unternehmer nach Vietnam¹¹⁸. Dort wurden u.a. ein Kooperationsvertrag zwischen dem Unternehmerverband Rostock und dem Unternehmerverband Hanoi¹¹⁹ sowie zwischen BioCon Valley und der Hoa Lac Hi-Tech Park Management Board Hanoi abgeschlossen. Neben den erwarteten positiven wirtschaftlichen Impulsen ist an diesem aktuellen Vorgang besonders interessant, dass diese Kontakte nicht zufällig in das Herkunftsland der wirtschaftlich aktivsten Rostocker Migranten-community führen. Dabei kann auf vielfältige Kontakte dieser Menschen zurückgegriffen werden, einzelne key-persons der community sind aktiv am networking beteiligt.

Als begünstigend erweist sich zudem, dass „...Viele der heutigen Führungskräfte in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft Vietnams ... eine Ausbildung in der ehemaligen DDR absolviert (haben) und ... sich den ostdeutschen Bundesländern aus dieser Zeit verbunden (fühlen). So haben auch die Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns in Vietnam einen guten Ruf.“ (Harald Ringstorff, Ministerpräsident M-V).¹²⁰ Daher sei die Vietnamesische Regierung relativ gut informiert und interessiert an der Entwicklung der mittelständischen Wirtschaft und des ländlichen Raumes in M-V. Ein weiteres klassisches Beispiel für den Nutzwert traditioneller – auch persönlicher – Bindungen ist der oben erwähnte Kooperationsvertrag im Bereich der Biotechnologischen Forschung: Der maßgeblich involvierte Direktor des Instituts für Biotechnologie an der Akademie für Wissenschaft und Technologie Vietnams studierte in den 70er Jahren Biologie an der Universität Greifswald. Ein weiterer regionaler Vorteil ist die Tatsache, dass ein großer Teil der jungen vietnamesischen Akademiker deutsch spricht.

Landwirtschaft/ Saisonarbeit

¹¹⁶ Neues Deutschland: Politik plant: minus 9 plus 3 – Industrieforschung Ost fürchtet weiteren Dynamikeinbruch, 23./24.04.2005, S.9.

¹¹⁷ siehe auch: www.bcv.org

¹¹⁸ mvregion.net: BioCon Valley unterstützt Aufbau eines Biotechnologie-Netzwerkes in Vietnam, 26.04.2005, www.mvregio.net

¹¹⁹ Unternehmerverband Rostock (Hrsg.): Mittelstandsreport 5/2005, S. 5, Rostock 2005.

¹²⁰ mvregion.net: BioCon Valley unterstützt Aufbau eines Biotechnologie-Netzwerkes in Vietnam, 26.04.2005, www.mvregio.net

Unter Saisonarbeit wird kurzzeitgebundene Beschäftigung bis zu drei Monaten Dauer verstanden. Leider liegen zum Ausmaß dieser Beschäftigungsart in M-V nur wenige aktuelle Zahlen vor. Allerdings gelten die zahlenmäßigen Angaben bspw. zur Saisonarbeit in der Landwirtschaft (dem Haupteinsatzgebiet von Saisonarbeitern) seit 1996 als konstant, gravierende Veränderungen werden hier erst ab dem Jahr 2006 erwartet, wenn die Veränderungen in den einschlägigen gesetzlichen Regelungen ihre volle Wirkung entfalten werden (u.a. Durchsetzung der SV-Pflicht für Saisonarbeiter aus neuen EU-Mitgliedsstaaten, die zu einer Verteuerung der Arbeitskraft führen wird, was vermutlich zu einem verstärkten Rückgriff auf einheimische Erntehelfer führen wird).

Im Jahr 2004 wurden in Deutschland ca. 300.000 Saisonarbeiter eingesetzt, 92% davon in der Land- und Forstwirtschaft und 5% im Hotel- und Gaststättengewerbe. 97% aller Saisonkräfte wurden namentlich von den Einsatzfirmen angefordert, was auf langjährige positive Bindungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hindeutet. 88% aller ausländischen Saisonkräfte in Deutschland stammten aus Polen¹²¹.

In M-V stammen in der laufenden Erntesaison ca. 90% aller Helfer aus Polen, 10% sind Einheimische¹²². Polnische Arbeitskräfte werden dabei fast ausschließlich für die Feldarbeit eingesetzt (u.a. wegen den immer wieder – v.a. in der Presse - beklagten schlechten Erfahrungen mit Einheimischen)¹²³. Als Hauptgrund dafür wird angegeben, dass die Motivation bei derzeit € 4,32 tariflichem Mindestlohn und € 5,00 Reallohn pro Stunde auch bei deutschen ALG II-Empfängern immer noch vergleichsweise geringer ist als bei polnischen Helfern¹²⁴. Das Interesse deutscher Bewerber hätte jedoch im laufenden Jahr zugenommen, die Auswirkungen der Sozialreformen seien bereits am Markt spürbar. Wichtigster Einsatzort in der Region um Rostock ist die Fa. Karls-Erdbeerhof.

Dienstleistung/ Tourismus/ Gastgewerbe

Der Tourismus ist eine der wichtigsten Wirtschafts- und Imagebranchen für Mecklenburg-Vorpommern. Nach traumhaften jährlichen Zuwachsraten bis Anfang dieses Jahrzehnts droht dieser Wirtschaftsbereich zu stagnieren. Für eine Zukunftssicherung und die Erschließung neuer Kundengruppen und Marktsegmente werden zunehmend Qualitätsstandards entwickelt und umgesetzt. Die Landesregierung hat den Erfordernissen insofern Rechnung getragen, dass in ihrem Auftrag die „Landestourismuskonzeption M-V 2010“ entwickelt wurde.¹²⁵

Ausgangsthese der Konzeption ist, dass sich M-V seit 1990 zu einer „Top-Destination im Deutschlandtourismus“¹²⁶ mit derzeit 20% Marktanteil entwickelt habe. Täglich halten sich rein rechnerisch 263.000 Touristen im Land auf, das entspricht ca. 15% der einheimischen Bevölkerung. 130.000 Menschen im Land erzielen Einkommen aus einer Beschäftigung in dieser Branche. Anerkannt sei die Branche in der Fachwelt für neue Angebotsideen, Zertifizierungen und Gütesiegel. Jedoch gebe es auch Schwachstellen, von denen einige für

¹²¹ aus: Alp Otman: Arbeitsmigration, in: Handbuch Migration, S.6, Berlin 1998.

¹²² Nach den bisherigen gesetzlichen Regelungen muss ein bestimmter Anteil der Arbeitskräfte im Inland seinen gewöhnlichen Aufenthalt haben. Nach Angaben verschiedener Einsatzstellen werden diese vorrangig Verwaltungs-, technische und Vertriebsaufgaben eingesetzt.

¹²³ In M-V startet Spargelstechen, in: Ostseezeitung, Nr. 86, 14.04.2005, S.1.

¹²⁴ aus: Bücken, buddeln, stechen: Spargelernte in polnischer Hand, in: Norddeutsche Neueste Nachrichten, 15.04.2005.

¹²⁵ Landesregierung M-V (Auftraggeber), dwif-consulting GmbH, Berlin 2004.

¹²⁶ Ebenda, S.I.

das zu untersuchende Arbeitsfeld von größter Bedeutung sein werden und an dieser Stelle deshalb selektiv zitiert werden:

„Eine Internationalisierung der touristischen Infrastruktur, Produkte, Informationen und Dienstleistungen sind erst in Ansätzen vorhanden...Eine wichtige Voraussetzung für eine auch weiterhin erfolgreiche Tourismusentwicklung ist eine breite Akzeptanz seiner Bedeutung und Chancen für Beschäftigung im Land. Diese ist insgesamt gut, in einigen Bereichen ist allerdings noch Überzeugungsarbeit zu leisten (...). Mecklenburg-Vorpommern hat sowohl im Inlandsgeschäft, als auch im Ausländertourismus noch erhebliche Wachstumspotenziale (...) Der Ausländertourismus ist in Mecklenburg-Vorpommern (...) unterentwickelt und ist mit einem Marktanteil von 2,3% der geringste in ganz Deutschland.“¹²⁷ (*trotz des insgesamt höchsten Marktanteil innerhalb der deutschen Tourismusregionen – Anmerkung der Autoren*).

Die Strategieempfehlungen der Konzeption zielen auf eine bessere Erschließung der „nahe liegenden Potenziale“ aus den Nachbarländern, der Gewinnung von Gästen aus anderen europäischen Ländern und Nordamerika sowie aus den Wachstumsmärkten aus dem asiatisch-pazifischen Raum. Dabei wird explizit darauf verwiesen, dass „Internationale Gäste keine homogene Gruppe sind, sondern je nach Quell-Land die unterschiedlichsten Erwartungen, Bedürfnisse, Sichtweisen und Anforderungen haben...Die EU-Osterweiterung bietet Chancen, allerdings wächst auch die Konkurrenz.“¹²⁸ Abschließend wird festgestellt, dass „die stetige Professionalisierung v.a. der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der Tourismuswirtschaft in den nächsten Jahren eine wichtige Aufgabe für alle Beteiligten sein muss.“

Die getroffenen Aussagen sind eindeutig und implizieren u.a., dass eine interkulturelle Öffnung einzelner Betriebe und letztlich der gesamten Gesellschaft in den Urlaubsregionen eine zentrale Frage der Zukunftsfähigkeit dieser Region(en) ist. Der entsprechende Handlungsbedarf scheint immens, zumal es sich einstweilen um „akademische“ Schlussfolgerungen handelt, die von einer Vielzahl Akteure verstanden und verinnerlicht werden muss.

Wie notwendig und gleichzeitig schwer das Ingangsetzen einer solchen Entwicklung ist, zeigt das Beispiel des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes M-V. Dieser vertritt eine Branche, die im Land derzeit in einer Umsatzkrise steckt¹²⁹ und gerade vom wachsenden Tourismusmarkt profitieren könnte. Zu diesem Zweck wirbt der Verband für eine breitgefächerte „Qualitätsoffensive 2005“ für Hotellerie und Gastronomie, zu der auch die Vermittlung und Anwendung von Fremdsprachen und das Erlernen des Umgangs mit verschiedenen Kundengruppen gehören. So wurde u.a. 134 gastronomischen Betrieben Englisch- und Schwedischsprachkurse für die Qualifizierung der Mitarbeiter angeboten, um besser auf die in Rostock steigenden Besucherzahlen aus Schweden und Nordamerika (Kreuzfahrttourismus) vorbereitet zu sein. Die Resonanz darauf war laut DEHOGA ernüchternd, obwohl der Handlungsbedarf hier wirtschaftlich klar geboten ist.¹³⁰

Mit dem polnischen Fachverband hat der DEHOGA einen Partnerschaftsvertrag geschlossen, mit der polnischen Hotelhochschule in Warschau – an der im Rahmen der Ausbildung fünf

¹²⁷ ebenda, S.V-VI.

¹²⁸ Ebenda, S. VII.

¹²⁹ Gespräch mit der Kreisvorsitzenden, Hannelore Dollinga, am 20.05.2005: der langjährige durchschnittliche Umsatz je Gast von € 10 sei in diesem Jahr auf € 2,80-3,00 gesunken, was zum großen Teil auf gesunkene Realeinkommen und weit verbreitete wirtschaftliche Verunsicherungen zurückgeführt wird.

¹³⁰ Bratkartoffeln auf Polnisch, in: Ostseezeitung, 05.04.2005.

Fremdsprachen vermittelt werden - wurde eine Kooperation in Aus- und Weiterbildungsfragen vereinbart. In einigen touristischen Objekten im Land – bspw. im Ostseebad Graal Müritz wird bereits schwerpunktmäßig mit gut ausgebildetem polnischen Personal gearbeitet.¹³¹

Bereits in Kapitel 1 wurde darauf verwiesen, dass augenscheinlich in der Gastronomie und im Handel (Klein)Unternehmer und Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Mecklenburg-Vorpommern zunehmend präsent sind. Die regionalen Unterschiede in der Verteilung innerhalb des Bundeslandes sind auch hier wieder beträchtlich. Da kein umfassendes Datenmaterial vorliegt, beschränken sich die folgenden Ausführungen auf erfahrungsgestützte Vermutungen und werden deshalb als Thesen formuliert:

- Insbesondere in der weit verbreiteten und diversifizierten Spezialitätengastronomie, im Imbissbereich sowie im Kleinhandel (Schwerpunkt Lebensmittel) findet sich eine nennenswerte Anzahl interkultureller Arbeitsplätze. Die interkulturelle Komponente ergibt sich hier vorrangig aus Kundenkontakten (v.a. durch ausländischen Arbeitnehmer) sowie notwendigen geschäftsbegleitenden Kontakten mit Lieferanten, Vermietern, Banken, Ämtern etc (v.a. durch ausländischen Arbeitgeber/Inhaber).
- Diese Unternehmungen konzentrieren sich auf die wenigen größeren Städte im Bundesland (Rostock, Schwerin, Greifswald, Neubrandenburg, Stralsund, Wismar).
- In solchen Städten mit relativ großen homogenen Communities entwickeln Migranten im Dienstleistungsbereich zunehmend - häufig ethnisch orientierte - Unternehmen. Dazu zählen in Rostock in jüngster Zeit neben den „üblichen“ Versorgern mit landestypischen Lebensmitteln insbesondere auf die russischsprachige Klientel orientierte Reisebüros, Pflegedienste, Steuerbüros und Rechtsanwaltskanzleien¹³². In diesen ist der interkulturelle Arbeitsplatz von Anfang an Realität.

Förderung der Auslandsexpansion und -investition von KMU

Eines der neuesten EU-geförderten Projekte - welches gezielt Bezug nimmt auf die Vermittlung interkultureller Informationen und Kompetenzen, um diese für die erfolgreiche Erweiterung der eigenen geschäftlichen Basis zu nutzen - ist das kürzlich gegründete „Baltic Business Development Network (BBDN)“. Dabei handelt es sich um ein Gemeinschaftsprojekt verschiedener Handlungsebenen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft, welches in den EU-Ostsee-Anrainer-Staaten angesiedelt ist und die Förderung einer Entwicklung zu einem lebendigen regionalen Wirtschaftsraums zum Ziel hat.

Für die deutsche Seite haben sich in M-V zusammengeschlossen: das Land M-V (interessanterweise zeichnet das Kultusministerium verantwortlich und stellt den Kofinanzierungsanteil des Landes), die Hochschule Wismar/FB Wirtschaft/

¹³¹ Gespräch mit der Kreisvorsitzenden des DEHOGA M-V, Hannelore Dollinga, am 20.05.2005.

¹³² siehe: OZ-persönlich - Mit Reisen Träume erfüllen, in: Ostseezeitung, 07.04.2005 und Eigenwerbung der Häuslichen Krankenpflege „Avicenna“, die ihrerseits eine breite Palette an Dienstleistungen an ihre russischsprachige Kundschaft vermittelt.

Auslandsbeauftragter und die Fa. ATI/Agentur für Technologietransfer und Innovationsförderung. Gemeinsam werden folgende Aufgaben erfüllt:

- Schaffung längerfristiger überregionaler wirtschaftlicher Kooperationen von KMU im Ostseeraum,
- Erleichterung von deutschen KMU-Gründungen im Ausland,
- Anlaufstelle für ausländische KMU bei Gründung in M-V,

Während ATI die strukturelle Beratung bei transnationalen Existenzgründungen übernimmt wird die Hochschule Wismar (Prof. Gunnar Krause) – neben der Vertretung der BRD im Projekt und der Abwicklung des Projektmanagements - auf der Praxisebene Marktanalysen und Know-how zu kulturellen, gesellschaftlichen und wirtschaftsrechtlichen Unterschieden liefern bzw. beitragen und gleichzeitig praxisnahes berufsvorbereitendes Lernen (mit integrierten interkulturellen Aspekten) für die Studierende anbieten.¹³³

Abschließend sei noch erwähnt, dass das Bundesland auch für einzelne ausländische Investoren aus dem Bereich der verarbeitenden Industrie von Interesse ist: Der – zumindest in den ehemaligen Ostblock-Staaten einschließlich der DDR – bekannte russische LKW-Hersteller Kamaz plant derzeit seinen Einstieg in den westeuropäischen Markt. Als Brückenkopf soll ein Endmontagestandort auf der Insel Rügen dienen. Auch in diesem Fall dürften traditionelle Bindungen in den geschäftlichen Überlegungen neben anderen Motiven eine Rolle gespielt haben.¹³⁴

2.2 Öffentlicher Sektor

Einleitend soll der „Öffentliche Sektor“ im Kontext dieser Analyse kurz abgesteckt werden. Zum einen existiert keine allgemeingültige Definition „des“ Öffentlichen Sektors und zum anderen ergeben sich gerade hier unvermeidliche Überschneidungen mit dem privaten Sektor, aber auch dem Bereich der Bildung. Die Ursache hierfür liegt in der zunehmend unscharfen Trennlinie zwischen öffentlichen und privaten Dienstleistungen, die teilweise innerhalb von Institutionen verläuft. Dabei kann es sich um öffentlich-rechtliche, um privat-rechtliche oder andere Institutionen handeln.

Zum öffentlichen Sektor gehören demnach unzweifelhaft die Bereiche staatlicher Hoheitsaufgaben (auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene – also sämtliche Ministerien, Behörden, Ämter, Schulwesen, Strafvollzug, Finanzbehörden, Polizei, Bundeswehr, BGS, Zoll etc.), Sozialversicherung (einschließlich medizinische Versorgung im Verantwortungsbereich der Pflichtversicherungen: Kranken~, Arbeitslosen~, Rente~, Pflege~). Schwieriger wird es die Trennlinie bei den klassischen kommunalen Dienstleistungen zu ziehen (Kinderkrippen, ~gärten; kommunale Wohnraumversorgung, ÖPNV, Müllbeseitigung, Gas/Wasser/Strom).

Viele dieser Bereiche wurden in den letzten Jahren privatisiert bzw. strukturell ausgegliedert. Gleiches gilt für bundesweit agierende – ehemals staatliche Konzerne der Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur (Deutsche Bahn AG, Deutsche Telekom). Da diese inzwischen teilweise privatisiert sind und/bzw. sich mit privaten Wettbewerbern am liberalisierten Markt messen lassen, zählen sie mittlerweile zum Privaten Sektor.

¹³³ Mittelstand zieht's in den Ostseeraum, in: Ostseezeitung, 86, 14.04.2005, S.6.

¹³⁴ LKW-Bauer planen neues Werk in MV, in: Norddeutsche Neueste Nachrichten, Nr. 85/53, 13.04.2005, S. 9.

Generell gilt für alle Bereiche des Öffentlichen Sektors: Die Bandbreite des praktischen Umgangs mit einer wachsenden interkulturellen Vielfalt im Alltags- und Berufsleben reicht von „Warum seid ihr gekommen? Es hat euch keiner eingeladen.“¹³⁵ bis hin zu einer selbstverständlichen und professionellen Handhabung.

Für die Hansestadt Rostock ergibt sich folgendes Bild:

Der Betrieb von Kinderkrippen und -gärten findet auf Basis eines Vertragsverhältnisses zwischen der Stadt und dem privaten Betreiber statt (i.d.R. ein Wohlfahrtsverband oder andere gemeinnützige Träger). Die Gestaltungshoheit der pädagogischen Arbeit und die Personalhoheit liegt beim Träger.

Der Schulbereich liegt in der Verantwortung des Landes, zuständig ist das Staatliche Schulamt Rostock für die Hansestadt Rostock und die Landkreise Bad Doberan und Güstrow. In den letzten Jahren haben sich konzentriert auf Rostock, vereinzelt auch im Umland, einige Schulen in privater Trägerschaft etablieren können, die in der Ausgestaltung der Unterrichtsmethodik unabhängig agieren.

Beispiel Gesundheitswesen/ Gesundheitswirtschaft

In allen fünf neuen Bundesländern werden dringend Fachkräfte in Krankenhäusern gesucht, die Versorgungslücken in der ambulanten Versorgung werden immer größer. Ende 2004 gab es in Deutschland 600 leer stehende Arztpraxen, davon 25% in M-V (150, ausschließlich Hausarztpraxen!). Gegenwärtig arbeiten in M-V 2.500 niedergelassene Ärzte, davon 1.300 Hausärzte, von denen allein in den kommenden drei Jahren 30% altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden.¹³⁶ Vor diesem Hintergrund ist die 2004 gestartete Kampagne des Sozialministeriums M-V gegen den Ärztemangel zu erklären. Prognostiziert wird ein Fehlbedarf von 463 Hausärzten im Bundesland bis zum Jahr 2010 zur Gewährleistung der Grundversorgung.¹³⁷

Auch wenn es hier primär um die Sicherstellung der medizinischen Grundversorgung der Bevölkerung geht, so ist diese Entwicklung gerade für die Entwicklung der Zukunftsbranche Gesundheitswirtschaft- und -tourismus von größter Bedeutung. Schon heute arbeiten in diesem Bereich ca. 70.000 Menschen (ca. 14% der Beschäftigten in M-V). Wachstumspotenzial wird hier v.a. in der Herausbildung einer Marke „Gesundheitsland M-V“ und einem internationalen Marketing gesehen. Der deutsche Markt gilt als weitgehend ausgereizt. „Unser Ziel ist das Gesundheitsland Nr. 1, nicht das Krankenhaus Nr. 1.“¹³⁸ Die Erfahrungen anderer Länder zeigen, dass es gerade Zuwanderer sind, die die Chancen im internationalen Gesundheitsmarkt erhöhen, weil sie als Vermittler und Ansprechpartner im Bereich der beruflichen Qualifikation, im Bereich der Wissenschaft, aber auch beim Austausch von Patientinnen und Patienten dienen.

Interessant sind daher die praktischen Lösungsansätze der Landesregierung.

Im Bundesland studieren, promovieren und arbeiten eine Reihe von Medizinern aus dem arabischen Raum. Bei der Erschließung neuer Zielgruppen besann man sich dieses Potentials und entwarf mit deren Beratung und Mitarbeit eine Werbebroschüre für zahlungskräftige potenzielle Kunden aus arabischen Ländern. Dabei wurde ausdrücklich Bezug genommen sowohl auf hervorragendes fachliches Wissen und Erfahrung, Ausstattungsfragen als auch auf

¹³⁵ Äußerung einer Mitarbeiterin eines Auffanglagers für Spätaussiedler gegenüber einer Bewohnerin des Lagers, in: Barbara Hendrich: Die anderen Deutschen von Gelbensande, Ostseezeitung, 27.04.2005, S. 13.

¹³⁶ Westdeutsche Mediziner sollen im Osten Praxen übernehmen, in: Ostseezeitung, 26.04.2005.

¹³⁷ www.aerztezeitung.de/docs/2004/11/16/208a0203.asp

¹³⁸ Prof. Horst Klinkmann in: Alles für die Gesundheit des Gastes, in: Ostseezeitung, 23.03.2005.

das Vorhandensein arabischsprachigen und kulturkompetenten Personals. Anknüpfen konnte man dabei auch an die lange Tradition der Ausbildung bspw. palästinensischer Mediziner an den hiesigen Universitäten, was bei dieser Zielgruppe ein gewichtiger Marketingfaktor sein kann.

Neben der selbstverständlich stattfindenden Werbung um Ärzte von außerhalb des Bundeslandes hat sich die Landespolitik des Potenzials im Land lebender Migranten mit medizinisch-pflegerischer Ausbildung besonnen. Vor allem unter den zehntausenden Zuwanderern aus den Nachfolgestaaten der UdSSR befinden sich viele Fachkräfte, die gezielt zu einer Anerkennung ihrer Qualifikationen und zu einer beruflichen Integration in das Gesundheitswesen geführt werden könnten.¹³⁹ Angesichts einer konkreten Nachfragesituation sieht die Landesregierung „eine Gruppe, die über besonders gute Chancen und Potenziale für die Integration in das Berufsleben verfügt. (...) Die Akzeptanz in der Bevölkerung für diese Männer und Frauen ist besonders hoch und es gehört längst zu einem Stück Normalität, wenn gerade im medizinischen Bereich Zuwanderer in Mecklenburg-Vorpommern tätig sind.“¹⁴⁰ (Diese Normalität reicht im Übrigen bis in DDR-Zeiten zurück!). Bereits in den Jahren 2003 und 2004 seien vom Landesprüfungsamt für Heilberufe insgesamt ca. 400 Approbationen und Berufserlaubnisse an Zuwanderer erteilt worden.

Bei der Umsetzung dieses Zieles kann das Land gewachsene und bewährte professionelle Netzwerkstrukturen insbesondere im Ballungsraum Rostock zugreifen. Der seit dem Jahre 2002 im Auftrag des Landes arbeitende IntegrationsFachDienst Migration (IFDM) beim deutsch-vietnamesischen Verein Diên Hồng e.V. soll mit dem spezialisierten Projekt „Clearingstelle zur Unterstützung bei der Überwindung des Mangels an Ärztinnen und Ärzten sowie Pflegepersonal in Mecklenburg-Vorpommern durch Zugewanderte“¹⁴¹ die Aufgabe übernehmen, eine landesweite Datenerhebung über die hier dauerhaft lebenden Migranten mit den entsprechenden Qualifikationen vorzunehmen. Diese soll anschließend aufbereitet und zur Erarbeitung konkreter Maßnahmen zur gezielten Deckung des Bedarfes im Land aus den Reihen dieses Personenkreises heraus Verwendung finden.

Beispiel Kindertagesstätten

Kindertagesstätten spielen in der selbstverständlichen Aneignung sozialer Verhaltensmuster und Kommunikationsstrategien für die Kinder eine wichtige Rolle und ist abhängig von der Ausgestaltung pädagogischer Konzepte und der konkreten Erfahrungswelt der Kinder in diesen Einrichtungen. In der wachsenden kulturellen – auch subkulturellen – Vielfalt ist ein breit gefächertes Angebot ein Spiegel der gesellschaftlichen Realität. Daher ist es nicht verwunderlich, dass in sich innerhalb der Trägervielfalt in der Hansestadt Rostock verschiedene Betreuungs- und Erziehungskonzepte mit interkulturellen Komponenten etablieren konnten. Besonders erwähnenswert sind für die Autoren diejenigen KiTa's, in denen eine bilinguale interkulturelle Erziehung in gemischtsprachigen Gruppen bewusst zum Programm gemacht wird, z.B. in einer deutsch-vietnamesischen Kindergruppe in einer KiTa des Waldemarhof e.V. Auch das frühzeitige Erlernen einer Fremdsprache wird zunehmend

¹³⁹ interessant ist in diesem Zusammenhang die Feststellung, dass der lange erwartete Zustrom von Medizinern und medizinisch-pflegerischem Personal aus den MOE-Staaten in M-V keine nennenswerte Rolle spielt. Derzeit stellt sich die Situation so dar, dass entweder ein Verbleiben im Heimatland oder Jobs in Ländern mit deutlich attraktiveren Arbeitsbedingungen und Einkommenschancen (derzeit z.B. Dänemark, Großbritannien) bevorzugt werden, siehe auch: Christian Tenbrock: Verkehrte Angst, in: Die Zeit, 35/2004.

¹⁴⁰ Dr. Marianne Linke, Sozialministerin M-V, Rede vor dem Landtag M-V am 10.03.2005.

¹⁴¹ vorläufiger Arbeitstitel

selbstverständlicher und entsprechend angeboten. Vereinzelt findet sich bereits pädagogisches Personal mit eigenem Migrationshintergrund in diesen Einrichtungen.

Beispiel Schulen

Eine Fortführung in der „kindlichen Laufbahn“ erfährt diese Entwicklung im schulischen, Bereich, in dem insbesondere die etablierten Privatschulen interkulturelles Lernen und Leben erfolgreich zum integralen Bestandteil ihres Bildungsangebots gemacht haben (z.B. Freie Schule Rostock, Christophorus-Gymnasium Rostock). Auf Grund der Beschäftigung ausländischer Lehrkräfte sind diese Schulen zugleich interkultureller Lern- und Arbeitsort. (Bedenklich daran ist, dass diese Schulformen i.d.R. von keinen oder nur sehr wenigen Schüler aus sozial schwachen Familien besucht werden).

Auch an staatlichen Schulen mit hält diese Entwicklung Einzug. Im Oktober 2002 setzte das Bildungsministerium M-V einen „Rahmenplan Interkulturelle Erziehung“ in Kraft, mit dem das Aufgabengebiet der Interkulturellen Erziehung als Querschnittsaufgabe des Unterrichts definiert und eingeführt werden sollte. Jedoch hängt die konkrete Anwendung und Umsetzung in erheblichem Maße vom persönlichen Engagement einzelner Schulleiter oder Lehrer ab, entsprechende Lehrerfortbildungen werden nach den bisherigen Erfahrungen des Landesinstituts für Lehrerfortbildung (L.I.S.A.) jedoch nur sehr zögerlich in Anspruch genommen und in ihrer Wichtigkeit als absolut nachrangig betrachtet.¹⁴²

An zwei Rostocker Gesamtschulen existieren seit einigen Jahren sogenannte Integrationsklassen für Schüler nichtdeutscher Muttersprache, in denen die Schüler begleitend zum normalen Unterrichtsgeschehen in ihren allgemeinen und fachsprachlichen Fähigkeiten den individuellen Sprachstand entsprechend intensiv gefördert werden. Abhängig von der notwendigen Intensität der Förderung nehmen sie immer mehr am Fachunterricht ihrer Klasse teil.

Beispiel WIRO (Wohnen in Rostock)/ Wohnungsbaugenossenschaften

Die WIRO GmbH ist der größte Vermieter von Wohnraum in der Stadt (ca. 40%, in einigen Stadtteilen Quasi-Monopolist), einziger Gesellschafter ist die Hansestadt Rostock selbst. Die WIRO erfüllt einen Versorgungsauftrag für sozial schwache Stadtbewohner, also auch für viele Zugewanderte. Es hat sich so eine keinesfalls selbstverständliche jahrelange enge Zusammenarbeit zwischen WIRO, Ausländerbeauftragtem, Amt für Bauwesen (zuständig für die Wohnungsvergabe auf Wohnberechtigungsschein- eine Mitarbeiterin ist seit über 10 Jahren spezialisiert auf Migrant*innenfragen), Sozialamt, Wohngeldstelle, Ökohaus e.V., Diên Hông e.V. und anderen Akteuren mit engem Kontakt in die communities entwickeln können. Dadurch war es in der Vergangenheit immer wieder möglich, bspw. Probleme von Mietern oder mit Mietern mit Migrationshintergrund schneller zu identifizieren und sachgerecht lösen. Als besonders wichtig erwies sich dabei die eigenständige Nachfrage von Behördenmitarbeitern in Fragen der sprachlichen Verständigung, der interkulturellen Kommunikation etc. bei Mitarbeitern der spezialisierten Fachdienste und Beratungsstellen. Dies werten die Autoren aus eigenem Erleben als Ausdruck einer differenzierten Problemsicht und Handlungsstrategie.

¹⁴² Kerstin Grundmann (L.I.S.A. M-V) auf der Fachkonferenz „Rahmenplan Interkulturelle Erziehung des Landes M-V“ am 29.04.2005 in Rostock.

Die in Rostock ebenfalls vergleichsweise stark am Wohnungsmarkt vertretenen gemeinnützigen Wohnungsbaugesellschaften sind in migrantenspezifischen Fragen tendenziell weniger aufgeschlossen. Das mag an der spezifischen Interessenwahrnehmung gegenüber ihren Gesellschaftern (die meist auch ihre Mieter sind) liegen und an deren Wahrnehmung von Migration vor Ort: Sichtbar waren über einige Jahre hinweg v.a. die Konzentrationen von Russlanddeutschen Einwanderern in einigen wenigen Straßenzügen bestimmter Stadtteile. Jedoch handelt es sich hierbei lediglich um Vermutungen. Ein Indiz dafür ist das Auftauchen eines Fragebogens einer Rostocker Wohnungsbaugenossenschaft an ihre Mieter aus dem Jahre 2003. Abgefragt werden sollte die Mieterzufriedenheit, in der Rubrik der „störenden Faktoren“ konnte u.a. „zu viele Ausländer“ angekreuzt werden. Auf entsprechende Nachfrage bei der Geschäftsleitung und dem Angebot einer Veröffentlichung wurde der Fragebogen in dieser Form zurückgezogen¹⁴³.

Bundesgrenzschutz (ab 01.07.2005: Bundespolizei)

Die weiter oben für den Bereich der Wohnraumversorgung gemachten Aussage zu Teilen der öffentlichen Verwaltung lassen sich auf andere kommunale Ämter in Rostock übertragen. Im Einzelnen mag es immer wieder Probleme geben, aber im großen und ganzen ist zu spüren, dass bspw. die Stadtverwaltung Rostock insbesondere in den Bereichen, die im Arbeitsalltag regelmäßige Kundenkontakte mit Migranten haben, auf dem Weg zu einer angemessenen interkulturellen Sensibilität diesem Teil der Bürger ist. Die jahrelangen Netzwerkbeziehungen zu Migrantenvereinen und anderen Initiativen sind hier unübersehbar. Nicht zuletzt die bei diesen immer wieder nachgefragten Fortbildungen zu Fragen der interkulturellen Sensibilisierung haben ihre Wirkung nicht verfehlt.

Die gleiche Aussage lässt sich zur Polizei und zum BGS in der Region sagen: Seit über einem Jahr führt beispielsweise der Verein Diên Hông e.V. aus Mitteln des XENOS-Programms interkulturelle Praxistrainings mit Beamten des BGS durch, in denen der angemessene Umgang der Beamten mit Nichtdeutschen thematisiert wird.

Ein nicht ganz so optimistisches Fazit zieht das Memorandum „Zuwanderung und Integration in den Neuen Bundesländern“ und beschreibt damit treffend zweifelsohne noch weitverbreitete Einstellungen in den verschiedensten Behörden: „Das Bewusstsein für die Chancen durch Zuwanderung scheint in der Regel auch in Politik und Verwaltung nicht gegeben zu sein. Teilweise spielen auch hier persönliche Einstellungen von Bediensteten hinein. Da von Politik und Verwaltung aber eine Vorbildfunktion ausgeht, ist Fortbildung in diesem Bereich dringend notwendig.“¹⁴⁴

2.3 Bildungsbereich

Auf Grund der vielfältigen Überschneidungen in den einzelnen Untersuchungssektoren ist bereits im Bereich „Öffentlicher Sektor“ kurz auf das Schulwesen eingegangen worden. Diese Überlegungen sollen an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden. Daher werden sich die folgenden Betrachtungen ausschließlich und in aller Kürze mit den Hochschulen des Landes beschäftigen.

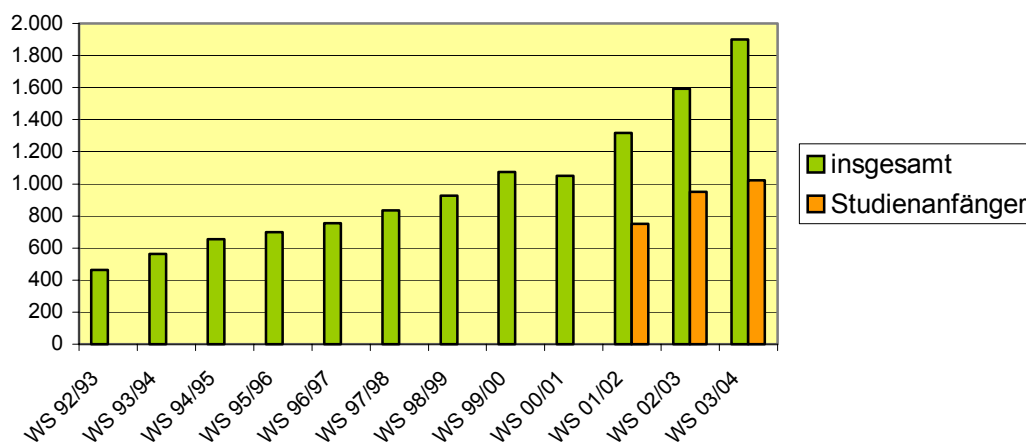
¹⁴³ Eigenes Erleben des Autors

¹⁴⁴ Memorandum: Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern. Chancen. Risiken. Aufgaben, S.8, Magdeburg 2002.

Im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern gibt es die beiden traditionsreichen Universitäten Rostock und Greifswald; die Hochschule für Musik und Theater Rostock (HMT); die Hochschule Wismar - Fachhochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung; die Fachhochschulen Neubrandenburg und Stralsund und die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Güstrow.

Noch in den 90er Jahren hatte M-V den geringsten Anteil ausländischer Studierender in Deutschland¹⁴⁵. Die Anzahl ausländischer Studierender stieg nur sehr langsam. Seit Beginn dieses Jahrzehnts hat sich der Anstieg beschleunigt. Der Anteil lag im Jahr 2002 bei 4,7%¹⁴⁶ aller Studierenden im Bundesland und entsprach damit annähernd dem ausländischen Bevölkerungsanteil. Auffällig ist in den letzten vier Jahren der überdurchschnittlich hohe Anteil ausländischer Studienanfänger von ca. 15% an allen Studierenden. Diese Studienanfänger machen derzeit etwa die Hälfte aller ausländischen Studierenden im Bundesland aus. Setzt sich dieser Trend fort und verbleibt ein Grossteil dieser Studierenden im Land, wird sich die Zahl und der Anteil ausländischer Studierender in wenigen Jahren signifikant erhöhen.

Ausländische Studierende in M-V 1992-2004



Quelle¹⁴⁷

Eine große Ausnahme in der Herkunft der Studierenden bildet die HMT in Rostock: derzeit studieren dort 450 Studenten aus 32 Nationen, im WS 2002/2003 waren von 462 Studierenden 199 Ausländer¹⁴⁸. Auch an der Hochschule Wismar lag der entsprechende Anteil über dem Landesdurchschnitt: zum Wintersemester 2003/2004 waren 350 ausländische Studierende eingeschrieben (8,4% aller Studierenden), der Anteil der ausländischen Erstsemestler lag mit 174 bei 14,5%¹⁴⁹. An der FH Neubrandenburg studieren zurzeit ca. 50 Ausländer, davon 10 aus China¹⁵⁰. An der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung und Rechtspflege gab es nach den vorliegenden Quellen bisher noch keinen ausländischen Studierenden.

¹⁴⁵ Nikolaus Werz: Ausländische Studierende in Mecklenburg-Vorpommern, in: Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.): Abwanderung und Migration in Mecklenburg-Vorpommern, Wiesbaden 2004, S. 137.

¹⁴⁶ www.wissenschaft-weltoffen.de

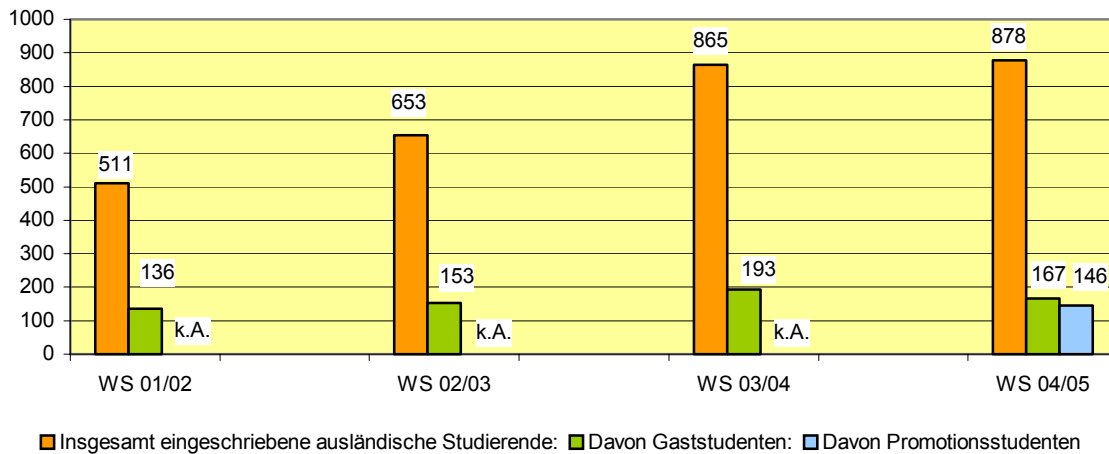
¹⁴⁷ www.kultus-mv.de/_sites/hochschule/download/auslaend_stud92-04.pdf und www.wissenschaft-weltoffen.de

¹⁴⁸ Nikolaus Werz: Ausländische Studierende in Mecklenburg-Vorpommern, in: Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.): Abwanderung und Migration in Mecklenburg-Vorpommern, Wiesbaden 2004, S. 142.

¹⁴⁹ www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/22454/

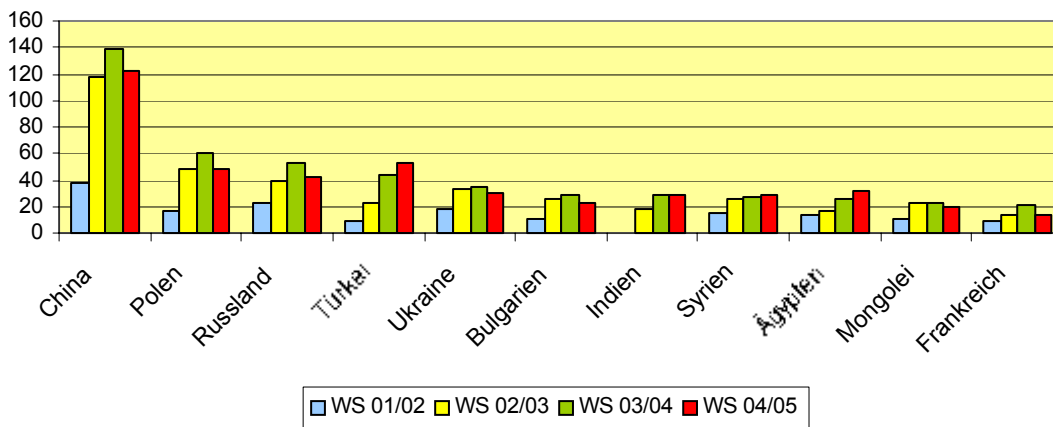
¹⁵⁰ Erster Chinese verteidigt Diplom an FH, in: Ostseezeitung, 86, 14.04.2005, S.6.

Ausländische Studierende an der Universität Rostock



Quelle¹⁵¹

Universität Rostock: Die größten Ländergruppen ausländischer Studierender 2001 bis 2005



Quelle¹⁵²

Systematische Erhebungen über die Beschäftigung ausländischen Forschungs- und Lehrpersonals konnten nicht ermittelt werden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Universitäten und Hochschulen in steigender Zahl ausländisches Fachpersonal beschäftigen.

3. Fazit und Ausblick

In der öffentlichen Diskussion der Zuwanderung und Integration in Mecklenburg-Vorpommern muss künftig sehr viel klarer als bisher unterschieden werden zwischen der notwendigen beruflichen und gesellschaftlichen Integration – nicht Assimilation! - der hier lebenden Migranten (die sehr stark durch staatlich gelenkte Zuweisung von Spätaussiedlern, jüdischen Emigranten und Asylsuchenden geprägt ist) als primär ethische Frage und der

¹⁵¹ Angaben: Akademisches Auslandsamt der Universität Rostock gegenüber den Autoren. WS bedeutet Wintersemester. Gaststudenten studieren i.d.R. 1 bis 2 Semester an der Universität Rostock im Rahmen der europäischen Mobilitätsprogramme ERASMUS oder der Austauschvereinbarungen innerhalb von Universitätspartnerschaften.

¹⁵² Angaben: Akademisches Auslandsamt der Universität Rostock gegenüber den Autoren.

notwendigen und damit gewünschten Anwerbung dringend notwendiger – auch ausländischer – Fachkräfte und ausländischer Unternehmensansiedlung als funktional-ökonomische Herausforderung. Insbesondere gilt diese Notwendigkeit für den gewerblich-produzierenden Bereich, Forschung/ Entwicklung, z.B. in den Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Biotechnologie und Medizintechnik.

Es muss sich ein gesellschaftlicher Konsens darüber herausbilden und alltagskulturell dominant werden, dass Akzeptanz von Interkulturalität in allen Lebensbereichen des Landes ein entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit des Landes ist. Das im Rahmen der vorliegenden Analyse bereits mehrfach zitierte Memorandum „Zuwanderung in den Neuen Bundesländern“ kommt für die Gesamtheit der Neuen Bundesländer zu dem gleichen Fazit: „Für die Zukunftsfähigkeit der neuen Bundesländer ist also die Stärkung eines Bewusstseins für Multikulturalität von zentraler Bedeutung.“¹⁵³ Holger Bonin kommt in seinem Dossier „Zukunft der Arbeit“ für Deutschland zu folgendem Fazit: „Ein attraktives Umfeld für die ausländischen Fachkräfte in Deutschland und mehr Anreize, dauerhaft in Deutschland zu bleiben, verbessere die Chancen, den Braindrain, also die Auswanderung qualifizierter Bevölkerungsschichten und damit von Wissen und Potential, zu stoppen(...). Denn der vielleicht wichtigste Standortfaktor für Menschen, deren Ziel es ist, über die Grenzen des Bekannten hinaus neues Wissen und neue Produkte zu schaffen, sei, „die Anwesenheit von Gleichgesinnten“¹⁵⁴. Für die Sicherung einer nachhaltigen Innovationsfähigkeit und die Schaffung eines Hochtechnologiestandortes M-V sind diese Fachkräfte von entscheidender Bedeutung. Vor dem Hintergrund eines auf mittlere Sicht für Deutschland prognostizierten Fachkräftemangels befindet sich M-V im Wettbewerb mit anderen (vielfach attraktiveren) Regionen in Deutschland und Europa.

Für Mecklenburg-Vorpommern ergeben sich aus diesen Feststellungen besondere Herausforderungen. In den vorangegangenen Kapiteln wurde herausgearbeitet, dass die ökonomischen und gesellschaftlichen Ausgangsbedingungen mit denen des deutschen „Durchschnitts“ nicht vergleichbar sind. Das Land ist für die Realisierung eines in der Zukunft sich selbst tragenden wirtschaftlichen Lebens ungleich mehr als andere deutsche Regionen auf eine deutlich verstärkte Kompetenzbildung in Forschung und Entwicklung angewiesen. Attraktive Rahmenbedingungen im weitesten Sinne für Fachkräfte jeglicher Herkunft sind dabei ein wichtiger Standortfaktor und Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit des Landes. Ohne eine breite und nachhaltige interkulturelle Öffnung in allen gesellschaftlichen Bereichen der Region würde sich M-V vermutlich wichtiger Zukunftschancen berauben.

Gleiches gilt für den derzeit – und vermutlich auch künftig – tragenden Wirtschaftszweig des Landes – den Tourismus. Die wichtigsten Eckdaten seien hier noch einmal kurz zusammengefasst (ausführliche Darstellung in Kapitel 1.2.3.):

- 20% Marktanteil am deutschen Tourismusmarkt,
- 2,3% Anteil am Ausländertourismus in Deutschland,
- 130.000 Menschen erzielen Einkommen aus dem Tourismus (ca. 20% der Erwerbstätigen in M-V),
- Gefahr einer Stagnation des Segments, wenn keine neuen Marktanteile erschlossen werden.

¹⁵³ Memorandum: Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern. Chancen. Risiken. Aufgaben, S.7, Magdeburg 2002.

¹⁵⁴ Holger Bonin (Bonner Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit) zitiert aus: Dossier: Zukunft der Arbeit „Willkommen und Goodbye“, S.3/4, www.politikerscreen.de/static/dossier/Arbeit/22.htm.

- Akzeptanzprobleme des Tourismus in der einheimischen Bevölkerung werden auch im Zusammenhang mit dem Wachstumssegment „Ausländertourismus“ konstatiert.

Die Tourismusbranche in M-V ist damit mutmaßlich der Wirtschaftszweig des Landes, der in naher Zukunft aus wirtschaftlicher Notwendigkeit heraus sich am stärksten interkulturell öffnen muss – und zwar auf allen Handlungsebenen: Tourismusplanung und Regionalmarketing, Ausrichtung der einzelnen Betriebe auf internationale Kundschaft und Pflege eines weltoffenen Klimas in der Region. Interkulturalität muss angefangen von der Strategieplanung bis zum Service am Kunden selbstverständlicher Bestandteil allen professionellen Handelns in diesem Bereich sein. Die notwendigen Professionalisierungsprozesse müssen dabei vielfach erst noch initiiert sowie konzeptionell untermauert werden, sei es mit Blick auf eine zunehmende Vielfalt der Kundengruppen (nicht nur der ausländischen!), sei es hinsichtlich der Arbeit in und mit interkulturellen Mitarbeiterteams oder die Erfordernis von vielfältigen Fremdsprachenkenntnissen (nicht nur Englisch!). Interkulturelle Kompetenz ist als übergreifende Kompetenz stärker in den Fokus der Aus- und Weiterbildung zu rücken.

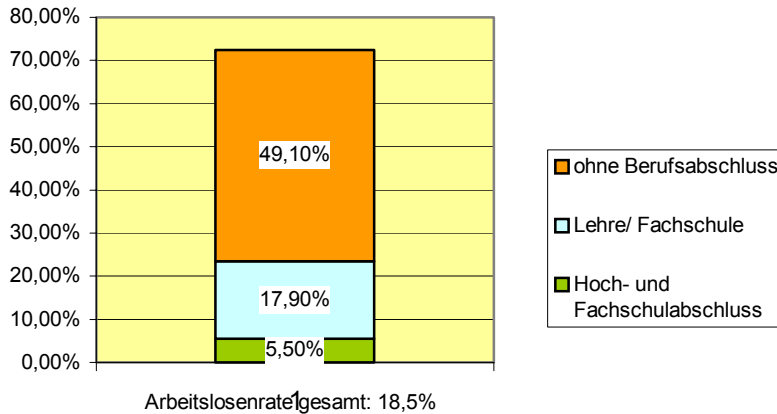
Ein weiterer Schwerpunkt mit Blick auf den interkulturellen Arbeitsplatz in M-V bildet die Problematik der Integration der bereits in M-V lebenden Zugewanderten. Es ist ein Perspektivenwandel dahingehend notwendig, nicht an Defiziten sondern an den Potenzialen anzuknüpfen und diese zu nutzen. Die Erwartung, alle Migranten in kurzer Zeit direkt in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, wäre unrealistisch. „Innovative Lösungsansätze, die jedoch Zeit und Kreativität erfordern, sowie alternative Übergangslösungen müssen gefunden werden. Dabei geht es auch um den Erhalt sozialer Stabilität und Beschäftigungsfähigkeit.“¹⁵⁵ Die berufliche Integration von Zugewanderten im Land wird sich auch künftig an den ökonomischen Notwendigkeiten orientieren. Realistische Chancen auf Besserung – sprich einer nachfrageinduzierten Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt im Bundesland – sind in einzelnen Bereichen aber durchaus erkennbar, wie das Beispiel des medizinisch-pflegerischen Personals verdeutlicht. Im Tourismussektor mit seinen aktuellen Herausforderungen bieten sich Maßnahmen zur Verknüpfung von potentiellm Angebot und potentieller Nachfrage - auch aus gesellschafts- und sozialpolitischer Sicht - geradezu an. Der Schlüssel liegt hier einerseits in der grundlegenden Erkenntnis, dass Interkulturalität nicht als (diffuse) Bedrohung empfunden und verstanden werden muss, sondern als echte (und möglicherweise einzigartige) Zukunftschance für die Entwicklung des Landes. Andererseits muss mit Blick auf die bereits im Bundesland lebenden Migranten die Bereitschaft steigen, die Potenziale dieser Menschen zu erkennen und sie als Kapital für die eigene Entwicklung gezielt zu fördern.

Es darf jedoch nicht verschwiegen werden, dass eine der wichtigsten Ursachen der hohen Arbeitslosigkeit unter Migranten im Land qualifikationspezifischer Natur ist. Die ostdeutsche Spezifik auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verschärft die Auswirkungen zusätzlich: im Osten Deutschlands waren im Jahre 2002 50% der Erwerbsspersonen ohne Berufsabschluss arbeitslos¹⁵⁶.

¹⁵⁵ Klaus Henning Busch/Gerd Zimmer: Abschlußbericht der wissenschaftlichen Begleitung des IFDM Mecklenburg-Vorpommern, ITF, Rostock/Schwerin 2003

¹⁵⁶ Alexander Reinberg/ Markus Hummel: Fachkräftemangel bedroht Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, in: bpb, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B28/2004, S.3, Bonn 2004.

**Anteil der Qualifikationsebenen an der
Arbeitslosenrate aller zivilen Erwerbspersonen
(ohne Auszubildende) in Ost-Berlin und den Neuen
Bundesländern 2002**



Viele Migranten gelten – trotz ihrer Vorqualifikationen aus dem Herkunftsland – hier de facto als Ungelernte oder nicht ausreichend Qualifizierte und sind auch deshalb überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Der primäre Schlüssel für eine erfolgreiche berufliche Integration liegt in jedem Fall im Vorhandensein marktkonformer beruflicher Qualifikationsprofile.

Vorgeschlagene Instrumente und Maßnahmen

Für die jeweiligen Bereiche ergeben sich unterschiedliche Handlungsbedarfe, -strategien und Methoden der Umsetzung. Diese sollen hier mit Empfehlungscharakter für eine praktische Umsetzung skizziert werden.

Vorgeschlagene Aktionsbereiche:

- Bereich Forschung und Entwicklung sowie dem hiermit verbundenen Umfeld, Zielsetzung: *Stärkung des weichen Standortfaktors Weltoffenheit/ interkulturelle Handlungskompetenz* (wissenschaftliche und öffentliche Einrichtungen, Kommunen, Gemeinwesen), Entwicklung von interkultureller Kompetenz als übergreifender Kompetenz der in diesem Bereich tätigen Akteure.
- Öffentliche Verwaltung allgemein – Zielsetzung: *Beitrag zur Entwicklung von Einstellungen und Wertorientierungen/Entwicklung von interkultureller Kompetenz als übergreifender Kompetenz der in diesem Bereich tätigen Akteure*. Dadurch, dass der Bereich sehr beschäftigungsintensiv und einer der größten Arbeitgeber der Region ist, prägt er über seine Funktionsträger entscheidend die öffentliche Erscheinung und Wahrnehmung der Region, Leitbilder werden letztlich hier maßgeblich umgesetzt.
- Tourismus (insbesondere Hotel- und Gaststättengewerbe, Wellness- und Gesundheitseinrichtungen) als prägender, wichtiger und beschäftigungsintensiver Wirtschaftszweig mit großem Entwicklungspotenzial und *Nachholbedarf im Bereich interkultureller Handlungskompetenz*.

Vorgeschlagene Interaktionsebenen zur Weiterentwicklung interkultureller Handlungskompetenz im Rahmen des Leonardo da Vinci Pilotprojekts „European Intercultural Workplace“:

- Weltoffenheit und interkulturelles „Leitbild“ für das Tourismusland M-V – Unterstützung bei der Herausbildung von Wertorientierungen, die Pluralität als Normalität begreift, Einstellungen, Motive und Handeln positiv belegt: Es gibt keine „guten“ und „bösen“ Ausländer (bspw.: „der Pole“ kann sein: ein gehobener Gast, ein Wochenendtourist, ein Fachkollege, ein sogenannter Schwarzarbeiter, mein Arbeitgeber, ein Künstler etc.),
- Interkulturalität in der Beziehung zum Kunden, interkulturelle Kompetenz als Voraussetzung für einen qualitätsgerechten Service
- Arbeit innerhalb interkultureller Teams,
- Interkulturelle Aspekte im Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer,

Ausblick auf weiterführende Aktivitäten zur interkulturellen Kompetenzentwicklung im Rahmen des Projekts „European Intercultural Workplace“

In der im Rahmen des Projekts erarbeiteten Situationsanalyse wurde versucht, relevante Informationen zum Thema Migration in Mecklenburg-Vorpommern zusammenzutragen und so zu verbinden, dass ein möglichst umfassender Blick auf die Situation, mögliche Entwicklungen und damit verbundene Handlungsfelder entsteht. Im Rahmen eines nicht nur zeitlich begrenzten Leonardo-Projekts, das zu konkreten Ergebnissen in Form von Trainingsangeboten zur Verbesserung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung führen muss, ist nun im Weiteren eine Fokussierung auf ein bzw. wenige Handlungsfelder notwendig.

Mit Blick auf die herausgearbeitete besondere Bedeutung des Servicebereiches/Tourismussektors wird der Schwerpunkt voraussichtlich hier gesetzt werden. Dies bedeutet jedoch nur eine sektorale Konzentration. Die Entwicklung interkultureller Kompetenz ist eine branchenübergreifende Herausforderung in der Aus- und Weiterbildung. Die im internationalen Konsortium der Projektpartner zu erarbeitenden Trainingsmaterialien werden somit auch in anderen Bereichen anwendbar sein. Die Partner selbst setzen unterschiedliche Schwerpunkte. Eine Zielschärfung wird im folgenden Arbeitspaket des Projekts mit der Darstellung von Fallstudien erfolgen. In diesem Zusammenhang werden dann „good practice“ wie auch „bad practice“-Beispiele Handlungsbedarf für die Weiterbildung konkreter bestimmen und zu einer Konzipierung von Trainingsangeboten führen.

Bei der Erarbeitung, Erprobung und dem Transfer der anschließend zu erarbeitenden Materialien geht es darum, diese für Einrichtungen und Unternehmen in den Zielländern nutzbar zu machen. Unternehmen im Land Mecklenburg-Vorpommern werden hiervon profitieren, der Nutzen und eine nachhaltige Verankerung der Projektergebnisse sollen und müssen jedoch weiter gefasst werden. Ein breitestmöglicher überregionaler Transfer ist das angestrebte Ziel. In der Startphase kann intensiv insbesondere mit Institutionen kooperiert werden, die in der jüngeren Vergangenheit in unserer Region bereits in diesem Feld aktiv waren und good-practice-Beispiele aus ihrer Projektpraxis vorweisen. Auffällig ist abermals, dass es sich vorrangig um Projekte handelt, die im Rahmen verschiedener europäischer Initiativen und von nationalen Bundesprogrammen gearbeitet haben bzw. arbeiten: die operativen Partner aus der erst kürzlich beendeten Equal-I-Entwicklungspartnerschaft „Neue Profile für die Region Rostock“, das XENOS-Projekt WIR „Auf dem Weg zu interkultureller Verständigung...“ des Vereins Diên Hồng e.V. und andere.

Im weiteren Verlauf gilt es Nachhaltigkeit insbesondere durch die Gewinnung von Multiplikatoren (Universitäten, Kammern, Weiterbildungsträger, politische Gremien) zu sichern, regional wie überregional.

Ziel ist es, eine projekt- und förderprogrammübergreifende Kontinuität in einem stetigen Prozess der interkulturellen Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zu erreichen.

Rostock, im Juni 2005

Die Autoren

Die Projektpartner möchten ausdrücklich interessierte Unternehmen, Institutionen und Einzelpersonen zur Mitarbeit am Projekt einladen.

Einen Überblick über das Projekt bietet die Webseite des Projektträgers, City University Dublin: www.EIWorkplace.net e-mail: info@EIWorkplace.net

Anfragen richten Sie bitte an: Dr. Gerd Zimmer, zimmer@pro-kompetenz.de bzw. schriftlich an pro-kompetenz, Im Winkel 53, 18059 Rostock.