

m e m o r a n d u m

Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern.

Chancen.

Risiken.

Aufgaben.

DAS MEMORANDUM WURDE BISHER UNTERZEICHNET VON:

Almuth Berger, Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg;
Gundel Berger, Referat des Ausländerbeauftragten Sachsen-Anhalt;
Klaus Drewlo, DRK-Landesverband Sachsen-Anhalt;
Stojan Gugutschkow, Ausländerbeauftragter der Stadt Leipzig
Khan Van Pham, Interkulturelles Zentrum des Caritas-Verbandes Magdeburg
Dr. Wolfgang Richter, Ausländerbeauftragter der Hansestadt Rostock
Günter Piening, Ausländerbeauftragter Sachsen-Anhalt;
Maria.Pichottka, Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft Ausländerbeiräte
Heike Steege, Ausländerbeauftragte der Stadt Chemnitz

Kontakt

Redaktionsgruppe memorandum "Zuwanderung und Integration in den Neuen Bundesländern"
c/o Ausländerbeauftragter Sachsen-Anhalt, Turmschanzenstr. 25, 39104 Magdeburg;
email: guenter.piening@ms.lsa-net.de / web: www.auslaenderbeauftragter.sachsen-anhalt.de

Zum Geleit

Das folgende Memorandum ist Ergebnis eines längeren Diskussionsprozesses unter ostdeutschen Ausländerbeauftragten und Migrantinnenvertreterinnen und -vertretern. Wenn ihnen eines gemeinsam ist, dann die Erfahrung, dass im migrationspolitischen Diskurs der Bundesrepublik die Einwanderungserfahrung der alten Bundesländer übermächtig ist. Wenn daraus der Wunsch erwuchs, die Besonderheiten der neuen Bundesländer auf ihre integrationspolitischen Botschaften abzuklopfen, dann sollte dieses nicht mißverstanden werden. Selbstverständlich meinen wir nicht, die neuen Bundesländer seien exotische Inseln im einwanderungspolitischen Diskurs, und selbstverständlich gelten die Grundbausteine einer realitätstauglichen Einwanderungs- und Integrationspolitik hüben wie drüben. Aber einige Anforderungen an eine tragfähige Integrationspolitik stellen sich hier deutlicher und drängender als in den gewachsenen Einwanderungsmilieus des Westens. Davon handelt dieses Papier.

Grundlage der folgenden Thesen ist ein Workshop, den die "Bundeszentrale für politische Bildung" und die "Landeszentrale für politische Bildung Sachsen-Anhalt" in Kooperation mit der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg, Almuth Berger, und mir im August 2002 in der Bildungsstätte der Konrad-Adenauer-Stiftung in Wendgräben/Sachsen-Anhalt durchführte. Auf diesem Workshop bildete sich eine Redaktionsgruppe¹, die den Faden der Tagung aufnahm und weiterentwickelte.

"Interkulturelles Lernen findet überall dort statt, wo die kleinen Unterschiede von Bedeutung sein mögen" hat der französische Soziologe Pierre Bourdieu einmal geschrieben. Die kleinen Unterschiede in der Einwanderungsgeschichte des Ostens wie des Westen wahrzunehmen und fruchtbar zu machen für die Weiterentwicklung des einwanderungspolitischen Diskurses insgesamt - das ist Ziel und Aufgabe dieses Papiers.

Günter Piening

Ausländerbeauftragter der Landesregierung Sachsen-Anhalt

¹Das Team der Redaktionsgruppe umfaßte:

Almuth Berger, Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg

Gundel Berger, Referat des Ausländerbeauftragten Sachsen-Anhalt (Koordination)

Jürgen Breitenfeld, Landeszentrale für politische Bildung Sachsen-Anhalt

Klaus Drewlo, DRK-Landesverband Sachsen-Anhalt

Stojan Gugutschkow, Ausländerbeauftragter der Stadt Leipzig

Khan Van Pham, Interkulturelles Zentrum des Caritas-Verbandes Magdeburg

Dr. Wolfgang Richter, Ausländerbeauftragter der Hansestadt Rostock

Günter Piening, Ausländerbeauftragter Sachsen-Anhalt (verantwortlich und Endredaktion)

Maria Pichotka, Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft Ausländerbeiräte

Caroline Reißlandt, Bundeszentrale für politische Bildung

Heike Steege, Ausländerbeauftragte der Stadt Chemnitz

I. GESTALTUNG VON ZUWANDERUNG IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN ALS ZUKUNFTSFRAGE

Deutschland ist ein Einwanderungsland – ein Gang durch die Städte der alten Bundesländer lässt daran keinen Zweifel aufkommen. Die gleiche Präsenz von Migrantinnen und Migranten ist in den Städten der neuen Länder nicht zu finden. Aufgrund der ökonomischen und historischen Situation gibt es Besonderheiten in den neuen Ländern, die bei der Entwicklung einer Zuwanderungs- und Integrationspolitik für die Bundesrepublik Deutschland berücksichtigt werden müssen, wenn diese den tatsächlichen Verhältnissen entgegen kommen soll.

Kaum Zuwanderung: Während in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt 8,8 % der Bevölkerung keinen deutschen Pass haben, sind dieses in den neuen Bundesländern - ohne Berlin – weniger als 2 Prozent. Seit Mitte der 90er Jahre gibt es außerhalb der Großstädte kaum noch nennenswerte Zuwächse. Arbeitsmarktzuwanderung ist in den neuen Bundesländern nur in wenigen Sektoren (z.B. Hochschulen) und in einigen Ballungszentren wie Leipzig feststellbar. Ansonsten handelt es sich bei den Zuzügen nicht um Zuwanderung im engeren Sinne, sondern um Zuweisung: Asylbewerber, jüdische Immigranten und Aussiedler werden entsprechend bundesweiter Quoten den Bundesländern zugewiesen. Diese Zuwanderergruppen sind in ihrer Freizügigkeit eingeschränkt und verlassen zum großen Teil nach Erreichen der Freizügigkeit das Land und ziehen in die alten Bundesländer, wo sie Arbeit finden und ein besseres multikulturelles Umfeld erwarten.

Hohe Fluktuation: Der überwiegende Teil der Zuwanderer kommt also nicht freiwillig in die neuen Bundesländer und verläßt sie wieder, sobald sein Aufenthaltsstatus dieses zuläßt. Die Folgen sind zum einen eine dramatisch hohe Fluktuation. So verzeichnet etwa Sachsen-Anhalt zwischen 1998 und 2001 jährlich ca. 10.000 Fort- und 10.000 Zuzüge - bei rund 50.000 Ausländerinnen und Ausländern insgesamt! Besonders ausgeprägt ist diese Fluktuation in den ländlichen Regionen, während einige Großstädte (wie z.B. Leipzig) leichte Wanderungszuwächse aufweisen.

Schwierige Integrationsbedingungen: Kehrseite dieser Situation ist, dass der Anteil der Zuwanderer, die über keinen verfestigten Aufenthaltstitel verfügen, zwei- bis dreimal höher als in den alten Bundesländern ist. Dieses ist von erheblicher Bedeutung für die Integrationspolitik, da Integrationsleistungen in der Regel erst ansetzen, wenn sich der Aufenthalt verfestigt hat. Auch sind die Lebensentwürfe vieler Migrantinnen und Migranten nicht auf eine Niederlassung in den neuen Bundesländern ausgerichtet. Der Aufenthalt hier wird oft nur als notwendiges Zwischenstadium angesehen, bis der erwünschte Zustand – eine Niederlassung in den alten Bundesländern – erreicht ist. Dieses erschwert die Entwicklung von Integrationsperspektiven.

Diese Besonderheiten enthalten nicht nur Risiken, sondern auch Chancen. Die Anerkennung der Besonderheit der Zuwanderung in den neuen Bundesländern ist eine wichtige Voraussetzung, die Risiken zu minimieren und die Chancen zu nutzen.

Eine besondere Einwanderungsgeschichte

Während die alte Bundesrepublik seit den späten 50er Jahren mit Zuwanderern lebt, haben viele DDR-Bürgerinnen und –Bürger bis zur Wende keinen Alltagskontakt zu Migrantinnen und Migranten aufbauen können. Die DDR war kein Land, das für Zuwanderinnen und Zuwanderer besonders attraktiv war, von vereinzelt Entscheidungen abgesehen. Die Anwesenheit von Ausländerinnen und Ausländern war vorrangig Ausdruck von politischen Entscheidungen der Staats- und Parteiführung und diente daher hauptsächlich politischen Zwecken, wie etwa die massive sowjetische Truppenpräsenz, der Austausch mit den Comecon-Ländern, die Aufnahme von politisch Verfolgten (z.B. Chile) oder auch die Auszubildenden und Studierenden aus den Ländern Asiens, Afrikas und Lateinamerikas. Zum Ende der siebziger Jahren führten wirtschaftliche Zwänge zum Einsatz von Vertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern, die zum Hauptkapitel in der Zuwanderungsgeschichte der DDR wurden, ohne das die politische Führung es jemals so beabsichtigt hätte.

Kaum Raum für Er-Leben: Das Gros der Menschen lebte in ihnen zugewiesenen Unterkünften getrennt von der einheimischen Bevölkerung. Abseits der organisierten Veranstaltungen „im Geist von Solidarität und Völkerverständigung“ entstanden kaum persönliche Kontakte und waren vielfach nicht erwünscht. Kollegiale Kontakte bezogen sich lediglich auf den Arbeitsalltag. Mehr noch als eine strenge Abschottungspolitik und der allgegenwärtige Wunsch entstehende Kontakte streng unter Kontrolle zu haben, insbesondere wenn es sich um Personen aus dem nichtsozialistischen Ausland handelte, waren es die Verhältnisse in der DDR, die keinen Raum für das Leben (und Erleben) fremder Kultur ermöglichten. Für viele Ausländerinnen und Ausländer beschränkte sich die Herkunftskultur auf die „eigenen vier Wände“, während in der Öffentlichkeit von ihnen weitestgehende Assimilation erwartet wurde.

Neue Herausforderungen: Entlang der Achse Montagsdemonstrationen – Maueröffnung – Währungsunion – Wiedervereinigung haben sich die persönlichen und gesellschaftlichen Lebensumstände für die ostdeutsche Bevölkerung so rasch und umfassend verändert, wie es radikaler kaum noch möglich ist. Viele Menschen kamen mit dem abverlangten Höchstmaß an Neuorientierung nicht zurecht oder fanden ungünstige Voraussetzungen dafür vor, diesen Prozess ohne Beschädigungen am Selbstwertgefühl zu überstehen. Und die gerade in der Nachwendzeit so zahlreich anzutreffende Verwechslung von Patriotismus und Nationalismus tat ein Übriges dazu, dass man den nun häufiger im Alltag anzutreffenden Ausländerinnen und Ausländern nicht freundlich begegnete. Während die Dauerkrise auf dem Arbeitsmarkt in den ostdeutschen Ländern, mit Regionen von über 25 % Arbeitslosigkeit, in den Augen vieler Ostdeutscher die Zuwanderinnen und Zuwanderer als vermeintliche Konkurrenten um Arbeitsplätze erscheinen lässt.

Vermittlungsprobleme: In der Zeit nach der Wende haben sich viele Ostdeutsche entwertet gefühlt, weil es der alten Bundesrepublik gar zu leicht gelang, ihre Verhältnisse auf die neuen Bundesländer zu übertragen, ohne gleichzeitig gleichen Wohlstand und Teilhabe z.B. an Arbeitsplätzen mit sich zu bringen. Vieles von dem, was die Menschen

bisher ausgefüllt hat, schien scheinbar keinen Wert mehr zu haben. Wer selbst keine Anerkennung bekommt, kann auch anderen Kulturen keine Anerkennung entgegenbringen. Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit und der damit verbundenen Entwertung der eigenen Arbeitskraft ist der Sinn von Zuwanderung nur schwer vermittelbar.

Nach 1990: Einwanderungsland ohne Einwanderer?

Die schon zu DDR-Zeiten geringe Zahl von Ausländerinnen und Ausländern hat sich in den meisten Regionen kaum geändert. Nachbarschaft von deutschen und ausländischen Familien ist die Ausnahme, eine 3. Migrantengeneration fehlt, die 2. wächst gerade erst heran. Nur in einigen städtischen Ballungsräumen und an den Hochschulstandorten wird - zumindest in bestimmten (universitären) Milieus - langsam eine andere Zuwanderungswirklichkeit sichtbar.

Ein schiefes Bild in den Köpfen: Gerade in ländlichen Gebieten leben nur vereinzelt Migranten. Neue Zuwanderer kommen in der Regel auf Zuweisung und leben in Gemeinschaftsunterkünften. Dies hat zur Folge, dass viele Deutsche den Zuwanderer vor allem als Flüchtling in einer Gemeinschaftsunterkunft erleben, deren Aufenthalt zumindest am Ort der Zuweisung nicht auf Dauer angelegt ist, der nur vorübergehend da ist und falls überhaupt eine Bleibeperspektive zu erwarten ist diese dann auf die alten Bundesländer ausgerichtet. Positive Erfahrungen durch Begegnung können auch deshalb im Alltag nicht entstehen, weil die in Gemeinschaftsunterkünften Lebenden zur Passivität gezwungen sind und nicht in der alltäglichen Verrichtung Kontakt bekommen. Trotz Kindergarten- und Schulbesuch entstehen zu einheimischen Familien kaum Kontakte. Die Einschränkungen durch das Asylbewerberleistungsgesetz und die verordnete Residenzpflicht erschweren zusätzlich das Alltagsleben der Flüchtlinge.

Diese Rahmenbedingungen und Erfahrungen sind die Grundlage für Missverständnisse und Fehlvorstellungen, die in weiten Teilen der Mehrheitsgesellschaft das Bild von Zuwanderung prägen.

Die Chancen der Zuwanderung

Eine Standortfrage: Die Anerkennung von Zuwanderung ist nicht nur ethische Anforderung, sondern auch eine ökonomisch-funktionale. „Einwanderungsgesellschaft“ meint ja mehr als eine statistische Ansammlung von Ausländern. Es meint z.B. die Fähigkeit einer Gesellschaft, mit Differenz und Minderheiten umzugehen, eine wichtige Qualifikation auch für Innovation. „Vielfalt heißt Wertschöpfung“ umriss einmal der Geschäftsführer der Dow Chemical-Buna-Werke die Anforderungen an eine zukunftsfähige Gesellschaft. „Diversity“ gilt in der modernen Unternehmensphilosophie als eine Produktivkraft der Zukunft, „Diversity-Management“ ist eine selbstverständliche Anforderung an Unternehmen und Gesellschaften. Die Folgen dieses blockierten Erfahrungsprozesses für die neuen Bundesländer gehen weit über die unmittelbaren im Zusammenhang mit Zuwanderung stehenden Konflikte hinaus. Notwendige

gesellschaftliche Öffnungs- und Differenzierungsprozesse, die eine moderne Gesellschaft braucht und die unter anderem in der Auseinandersetzung mit Zuwanderung und multikultureller Differenzierung stattfindet, finden nicht oder nur gebrochen statt.

b e i s p i e l e , d i e s c h u l e m a c h e n s o l l t e n . . .

Interkulturelles Training bei Dow Chemical/Buna-Werke (Sachsen-Anhalt)

„Die Vielfalt ist eigentlich das Schönste - nicht nur beim tropische Früchte Essen; es macht Spaß Neues zu erkunden, zu entdecken und damit umzugehen. Ich habe in diesem Seminar gelernt, dass ausländische Investoren Arbeitsplätze sichern und neue Arbeitsplätze schaffen“. Solches Feedback hören die Teamerinnen und Teamer der Interkulturellen Workshops bei Dow Chemical/Bunawerke häufig. Hintergrund dieses Kooperationsprojekts zwischen einem Weltkonzern und dem Projekt "Ikap": Angesichts zunehmender Globalisierung ist es dringend erforderlich, die Vielfalt in der Gesellschaft nachhaltig zu gestalten und daraus weltweit Wettbewerbsvorteile zu ziehen. Gerade in Sachsen-Anhalt, das auf den Export seiner Produkte sowie internationale Investitionen angewiesen ist und davon bereits profitiert, gilt es, ein Klima von Weltoffenheit und Toleranz zu schaffen.

Ikap - ein interkulturelles Trainingsprojekt der DAA, eines großen Weiterbildungsträgers - führte im zweiten Halbjahr 2002 im Auftrag des Unternehmens Dow Chemical/Bunawerke für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 15 Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema „Eine Welt der Vielfalt“ durch. Ziel ist es, durch Sensibilisierungsmaßnahmen Vorurteile bei einigen MitarbeiterInnen und Auszubildenden abzubauen, die interkulturelle Kompetenz beim Unternehmen zu fördern und damit aktiv an der Gestaltung eines weltoffenen, toleranten Unternehmens mitzuwirken. Im Einführungsvortrag wird zunächst auf die Geschichte der Migration in Deutschland eingegangen. Die TeilnehmerInnen setzen sich danach anhand praktischer Beispiele mit den Schwerpunkten Vielfalt der Einwanderungsgesellschaft, interkulturelle Handlungskompetenz in einer multikulturellen Gesellschaft und "Dialog der Kulturen in einer globalen Gesellschaft" auseinander. Darüber hinaus wurde über die Bedeutung der Interkulturalität im Arbeitsfeld der Teilnehmerinnen und Teilnehmer reflektiert. Wichtiges Hintergrundwissen vermittelt der Vortrag **„Ausländische Investoren in Deutschland“**. Es wird beleuchtet, dass Ausländer den Deutschen keine Arbeitsplätze wegnehmen, sondern dass sie in das hiesige Sozialsystem einzahlen und als Investoren in Sachsen-Anhalt immerhin 1/7 der Arbeitsplätze schaffen. Es werden auch die wichtigsten Fakten zum Aufenthaltsrecht erläutert und dargestellt, dass auch Deutsche auswandern und logischerweise in ein anderes Land einwandern.

Kontakt: Ikap, Merseburgerstraße 237, 06130 Halle
e-mail: karamba.diaby@daa-bw.de; web: Internet www.daa-halle.de

Der notwendige Lernprozess: Für die Zukunftsfähigkeit der neuen Bundesländer ist also die Stärkung eines Bewusstseins für Multikulturalität von zentraler Bedeutung. Stärkung eines globalen Weltbildes in den Köpfen und Herzen der Menschen, Vermittlung der Fähigkeit zum Austausch von Lebensphilosophien, Lebensläufen und kulturellen Werten sind Haltungen, ohne die es in Zukunft noch weniger geht als heute. Dazu ist für jeden Einzelnen die Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, mit eigenen Ängsten, Wertetoleranz und Verdrängungsmechanismen sowie mit Konkurrenzängsten erforderlich, die zu Fremdenfeindlichkeit führen. Wichtig ist auch eine Auseinandersetzung mit der

auch eigenen Haltung zu DDR-Zeiten. Eine positive Haltung und Handlung Migranten gegenüber fordert Eigeninitiative und mehr persönliches Engagement als möglicherweise zu früherer Zeit. Viele verschieben unbewältigte Ängste auf Migrations- und Religionskonflikte, die gar nicht existieren.

Vorbildfunktion der Verwaltung: 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.

Ein erweiterter integrationsbegriff ist nötig

Vor diesem Hintergrund ist auch der häufig sehr eingengt benutzte Begriff der Integration neu zu definieren. Häufig wird darunter ein Prozess verstanden, der „den Zuwanderer“ in „die Gesellschaft“ integriert. Eine solche reduzierte Sichtweise ist zum Scheitern verurteilt.

Mehrheitsgesellschaft in den Blick nehmen: Nirgendwo wird die Bedeutung der Aussage „Integration ist ein beidseitiger Prozess“ deutlicher als in den neuen Bundesländern. Die Gestaltung von Zuwanderung und Integration muss stärker die Mehrheitsgesellschaft in den Blick nehmen. Beide Gruppen – die Zuwanderer, die Einheimischen – müssen diesen Integrationsprozess durchmachen. Ohne eine sehr intensive Diskussion mit der Mehrheitsgesellschaft über die Realitäten der Einwanderungsgesellschaft, deren Notwendigkeit, Chancen und Risiken, wird jede Veränderung an enge Grenzen stoßen.

Diese gesellschaftliche Debatte muss u.a. untersetzt werden durch eine Politik, die im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten diejenigen Bereiche, in denen modellhaft positive Erfahrungen mit Zuwanderung gemacht werden, stabilisiert und verbreitert und die auch in den neuen Bundesländern punktuell vorhandenen Strukturen der Einwanderungsgesellschaft fördert.

Perspektivenwechsel auch in der Sozialarbeit. Dieses setzt auch einen Perspektivenwechsel in der Ausländersozialarbeit voraus. Die klassische Ausländersozialarbeit, die zunächst den in seinem Integrationsprozess zu unterstützenden Zuwanderer in den Blick nimmt, hat hierzulande noch weniger Existenzberechtigung als im Westen. Auch der Einheimische muss diesen Integrationsprozess mitmachen. Unterstützung zivilgesellschaftlicher Ansätze, Konfliktmoderation zwischen Mehrheiten und Minderheiten, interkulturelle Öffnung der Institutionen, Antidiskriminierungsarbeit – das sind Arbeitsfelder, die gleichberechtigt neben die klassische Klientelberatung und –begleitung treten müssen. Eine starke und effiziente Verzahnung und Vernetzung mit anderen Bereichen "zivilgesellschaftlicher" Arbeit (Initiativen gegen Rechtsextremismus u.a.) ist eine wichtige Voraussetzung, um die Kräfte zu bündeln.

b e i s p i e l e , d i e s c h u l e m a c h e n s o l l t e n . . .

Lokale Bündnisse in Brandenburg

Im Land Brandenburg gibt es eine große Anzahl von lokalen Bündnissen gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit, die in den Kommunen gegründet wurden und dort mit einer Vielfalt von Aktivitäten im kommunalen Raum wirken. Gründungsanlässe waren notwendige Aktivitäten gegen angekündigte Aufmärsche rechtsextremistischer Gruppen, Reaktionen auf rechtsextreme und fremdenfeindliche Gewalttaten, Aufklärung über rechtsextremistische Kandidaturen bei Kommunalwahlen, das Bedürfnis nach Hilfe für Aussiedler, Flüchtlinge und Asylbewerber, das Wissen über Möglichkeiten von Prävention und Fortbildung und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Gruppen zum Zweck der Stärkung.

Bei der Zusammensetzung von Netzwerken ist allen gemeinsam die Beteiligung von Kommunalpolitikern, Verwaltung, Polizei, Kirchen, Gewerkschaften, Jugendeinrichtungen, Schule, Hochschule, von Vereinen, freien Trägern, der Ausländerbeauftragten und des Mobilien Beratungsteams. Allen Netzwerken ist gemeinsam, dass sie den Informationsaustausch pflegen, Aktionen oder Veranstaltungen organisieren, für ein tolerantes Miteinander-Leben eintreten, durch Vernetzung die eigene Kraft stärken wollen.

II. GESTALTUNG TROTZ WIRTSCHAFTLICHER PROBLEME UND HOHER ARBEITSLOSIGKEIT - ECKPUNKTE EINES PROGRAMMS FÜR OSTDEUTSCHLAND

1. Potentiale nutzen

Zuwanderung nach westdeutschem Verständnis dient dem Abbau von Qualifikationsdefiziten und Arbeitskräfteunterversorgung in bestimmten Berufsbereichen. Dieser Bedarf scheint in den neuen Ländern vor dem Hintergrund von Arbeitslosigkeit um die 20 % und stetigem Bemühen zur Fortbildung und Umschulung entweder nicht zu bestehen oder nicht wahrgenommen oder vermittelt zu werden. Die Politik darf daher nicht versäumen, die Probleme der trotz Bemühens immer noch Arbeitslosen durch entsprechende Ostförderung abzufangen.

Wichtig ist eine auf deutsche und ausländische Investoren gerichtete Ansiedlungspolitik. Für ansiedlungswillige ausländische Investoren sind bürokratische Hindernisse soweit wie möglich abzubauen. In der Diskussion muss stets betont werden, dass Ausländer in den

neuen Ländern mehr Arbeitsplätze geschaffen haben als von Menschen ohne deutschen Pass im Arbeitnehmerstatus besetzt werden.

Innovation durch interkulturelle Kompetenz: Unsere Wirtschaft ist in einer globalisierten Welt auf Innovation durch neue Ideen und neue Berufsfelder angewiesen, weil die traditionellen Berufsfelder nur noch in anderen Ländern mit niedrigerem Lohnniveau bestehen können. Andere Ideen entstehen in anderen Lebensumständen, d.h. in Zuwanderung liegt eine Chance auf Innovation und Belebung der hiesigen Wirtschaft. Zudem ist der sich entwickelnde Wissenschaftsstandort „Neue Länder“ auch auf hochqualifizierte Wissenschaftler aus dem Ausland angewiesen, für diese aber wegen des homogenen kulturellen Umfeldes nicht unbedingt attraktiv, sondern wegen einer in vielen Gegenden vorherrschenden Fremdenfeindlichkeit eher gefährlich. Bei Niederlassungsentscheidungen von Wirtschaft und Wissenschaft ist ein migrations- und integrationsfreundliches Klima vor Ort ein nicht zu unterschätzender „weicher“ Standortfaktor.

Netzwerkbildung: Um dieses Klima zu schaffen, sind die Kräfte zu bündeln. Netzwerkbildung bekommt unter diesen Bedingungen eine umfassende Bedeutung. Es geht nicht darum, Akteurinnen und Akteure mit ähnlichen Aufgabenfelder und Sichtweisen zusammenzufassen, sondern sehr unterschiedlichen Themen- und Interessenfelder zu bündeln und in einen Diskussionsprozess einzubringen und so die Grenzen der engen Sichtweisen und Zuständigkeiten zu sprengen. Ein sehr erfolgversprechender Ansatz besteht darin, Brücken zwischen zivilgesellschaftlichen und humanitären Organisationen und eher wirtschaftlich ausgerichteten Verbänden und Institutionen auszubauen, bzw. zu schlagen.

b e i s p i e l e , d i e s c h u l e m a c h e n s o l l t e n . . .

Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.

Seit Mitte der 90er arbeitet in Sachsen-Anhalt die Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.(AGSA), ein vom Wirtschaftsministerium des Landes geförderter Zusammenschluss von mehr als 20 Organisationen und Initiativen. Die Mitgliedsorganisationen umfassen Verbände der Entwicklungszusammenarbeit wie "InWEnt - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH" und „Oikocredit, Förderkreis der ökumenischen Entwicklungsgenossenschaft im östlichen Deutschland“, bilaterale Partnerschaftsorganisationen wie die "Deutsch-Japanische Gesellschaft" oder den "Deutsch-Vietnamesischen Freundschaftsverein", mehr wirtschaftlich ausgerichtete Organisationen wie das "Internationale Zentrum für Innovation, Qualifikation und Gewerbeförderung" sowie Migrantenvereine und Verbände der Flüchtlingsarbeit. Die AGSA hat sich damit zur zentralen Plattform im Bereich internationaler Entwicklung, wirtschaftlicher Zusammenarbeit und Interkulturalität in Sachsen-Anhalt entwickelt.

Die AGSA ist Träger des *einewelt*-Hauses Magdeburg, einem Zentrum der Begegnung von Menschen unterschiedlicher Nationen und kultureller Hintergründe. Neben der Arbeit mit Multiplikatoren, der interkulturellen Arbeit und Lobby-Tätigkeit bietet das Haus die logistische Basis für die Arbeit von Vereinen im Themenfeld Entwicklungszusammenarbeit, Integration und interkulturelle Arbeit. Als Koordinatorin z. B. der "Woche der ausländischen Mitbürger" in Magdeburg ist die AGSA an einer Schnittstelle der Begegnung von Magdeburgern unterschiedlichster Herkunft tätig. Die Kooperation mit weit über 100 Partnern in

Nichtregierungsorganisationen, staatlichen und kommunalen Verwaltungen, religiösen Gemeinschaften, Arbeitgeberorganisation und Gewerkschaften ermöglicht schnelle und zielgerichtete Reaktion. Ihre Querschnittskompetenzen setzt die AGSA sehr gezielt auch in der Arbeit mit jungen Auszubildenden ein - so etwa im Rahmen eine Xenos-Projektes an Berufsschulen. Als Koordinator der Europawochen und von Euro-Camps ist die Stärkung eines europäischen Bewusstseins unter Jugendlichen einer der Schwerpunkte der Arbeit. Dabei sollen vor allem auch die Kompetenzen und Kontakte in die osteuropäischen Erweiterungsländer für kulturelle und ökonomische Kooperationen gestärkt und ausgebaut werden.

Als Beispiel für Vereine der Entwicklungszusammenarbeit „Oikocredit, Förderkreis der ökumenischen Entwicklungsgenossenschaft im östlichen Deutschland“.

Kontakt: Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V., Schellingstr. 3-4, 39104 Magdeburg;
Web: www.agsa.de

Neue Kompetenzen für den Mittelstand: Durch die weltweite Globalisierung der Wirtschaft haben die Großunternehmen bereits ihre Erfahrungen und ihr "know how" im internationalen Wettbewerb gesammelt. Für die kleinen und mittleren Unternehmen, für Handwerksbetriebe in den unterschiedlichsten Bereichen, wird die Notwendigkeit, interkulturelle Kompetenz zu erwerben, häufig noch nicht so wahrgenommen. Dabei ist die Förderung von interkultureller Kompetenz, zur Verbesserung von grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen gerade für kleinere und mittlere Unternehmen überlebens-notwendig und trägt zur Wettbewerbsfähigkeit bei.

Einige Bundesländer wie Brandenburg beginnen zu recht, diesem Thema mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Förderung von interkultureller Kompetenz stärkt die Fähigkeit, grenzüberschreitende Wirtschaftsbeziehungen aufzunehmen. Die Chancen und Möglichkeiten etwa durch die EU-Osterweiterung gerade für die grenznahe ostdeutsche Wirtschaft können so genutzt und die Defizite abgebaut werden.

Förderung von Qualifizierung und interkultureller Kompetenz in Unternehmen schafft Innovation, weil Ideen und Anregungen aus anderem Lebensumfeld schneller aufgenommen und genutzt werden können. Um die Kommunikation und den gezielten Einsatz ausländischer Arbeitskräfte zu fördern, ist die Förderung von Kompetenzzentren zur Förderung sprachlicher und beruflicher Qualifikationen auszubauen.

Demographiediskussion führen: Angesichts der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt fällt es vielen Menschen schwer, die Sinnhaftigkeit von Zuwanderung zu erkennen. Dabei steht längst fest: Die dramatische Abwanderung gerade junger qualifizierter Kräfte sowie die allgemeine Altersentwicklung stellt schon in ein paar Jahren vor allem die neuen Bundesländer vor gewaltige Probleme. Schon heute klagen Unternehmen, dass Arbeitsplätze in bestimmten Sektoren nicht zu besetzen sind - es fehlen etwa Ingenieure im Maschinenbau. Es ist ein Fehler, dass diese Diskussionen in kleinen Expertenzirkeln stattfinden. Die Diskussion um die Folgen dieser Entwicklung sowie mögliche Lösungsansätze sind frühzeitig und ohne ideologischen Scheuklappen auch mit und in der Gesellschaft zu führen. Dabei wird auch zu klären sein, welche Rolle Zuwanderung zur Lösung dieses Problem spielen kann, bzw. soll.

Arbeitsmarkt öffnen: Die Arbeitsämter spielen in diesem Vermittlungsprozess eine zentrale Rolle. Sie müssen über den Tag hinausschauen, Potentiale der Zugewanderten erkennen und für die erwartete Entwicklung fruchtbar machen. Neben individueller Beratung und die Entwicklung zielgenauer Weiterbildungsangebote für die Migrantinnen und Migranten ist auch die Beratung der Arbeitgeber bezüglich der Potentiale, die die Zuwanderung bringt, zu verbessern. Dabei sind auch die Gesetz und Verordnungen auf ihre Realitätsauglichkeit zu überprüfen; der gerade im Bereich der "Ausländerbeschäftigung" überbordende Bürokratismus ist abzubauen..

Integrationskompetenz steigern: Migrantinnen und Migranten, deren Aufenthalt in Deutschland auf Dauer angelegt ist, müssen frühzeitig und systematisch angelegt eine kompetente Integrationsförderung erhalten. Vorrangig sind dabei müssen die Vermittlung der deutschen Sprache, die Beförderung der beruflichen Entwicklung sowie die Vermittlung gesellschaftlicher Basiskennnisse. Damit gekoppelt muss umfassende individuelle Beratung zur weiteren persönlichen und beruflichen Perspektiventwicklung erfolgen. Diese Integrationsförderung muss auf ein schnelles „Sich-Zurecht-Finden“ im öffentlichen Leben und auf eine klare Arbeitsmarktorientierung bzw. Förderung von Selbständigkeit zielen.

b e i s p i e l e , d i e s c h u l e m a c h e n

IntegrationsFachDienstMigration im Arbeitsamtsbezirk Rostock

Der IntegrationsFachDienstMigration im Arbeitsamtsbezirk Rostock fungiert als hochspezialisierte und sensible „Schaltstelle“ im Prozess der sprachlichen und beruflichen Integrationsförderung und als Mittler zwischen Migrant und den Trägern der Regelangebote. Träger des Projektes ist der "Verein Dien Hong – Gemeinsam unter einem Dach", der seit 8 Jahren Erfahrung mit einer solchen Arbeitsweise hat.

Migrantinnen und Migranten (einschließlich Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler) kommen mit unterschiedlichsten Vorkenntnissen in der deutsche Sprache und verschiedensten beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten zu den Sozialpädagogen im Projektteam. Ein gemeinsam erarbeiteter Berufswegeplan ist Grundlage für die individuelle Festlegung der jeweiligen Etappen der weiteren sprachlichen und beruflichen Qualifikation, eng abgestimmt mit Arbeits- und Sozialamt und orientiert an den Chancen auf Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Die Qualifizierungsmaßnahmen selbst werden von verschiedenen Bildungsträgern durchgeführt. Dabei gibt es einen engen Kontakt zu den Klienten und zu den Bildungsträgern.

Kontakt: IFDM, Budapester Str.7, 18057 Rostock , Telefon 0381-128 69 70
web: <http://www.dienhong.de/ifd.html>

Individuelle Begleitung nötig: Die besonderen, migrationsspezifischen Hemmnisse sind durch ein Team spezialisierter Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter zielgenau zu bearbeiten und die Regelangebote deutscher beruflicher Förderung für diesen Personenkreis zu erschließen. Die Träger der Regelangebote für die deutsche Mehrheitsgesellschaft (Arbeitsamt, Sozialamt, diverse Bildungsträger u.a.) können diese speziellen Leistungen nicht erbringen, da sie insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern in ihrem Arbeitsansatz von dem deutschen Mehrheitsnutzer ihrer

Angebote ausgehen müssen. Gleichwohl müssen diese Regelangebote aber für Migrantinnen und Migranten nutzbar sein. Das verlangt Veränderungen und Anpassungen auf beiden Seiten, die nicht nur in der Abarbeitung bzw. Einpassung bestimmter Bildungsmodule liegen dürfen, sondern vor allem mit Fragen von Motivation, spezieller sozialpädagogischer Begleitung, Vertrauensentwicklung, Vermittlung in Konfliktsituationen sowie konzeptioneller und praktischer Arbeit, um Bildungsangebote kompatibel zu machen, zu tun haben.

2. Selbstständige Erwerbstätigkeit fördern

Soziale Integration heißt vor allem: Ermöglichen eines eigenständigen Einkommens. Da der reguläre Arbeitsmarkt wegen der besonderen Bedingungen Ostdeutschlands weitgehend verschlossen ist, kommt in den neuen Bundesländern der Förderungen von Selbstständigkeit eine besondere Rolle zu. Aus der Not heraus haben nach der Wende viele ehemalige Vertragsarbeitnehmer hier einen Weg zu eigenen Einkommen gefunden. Sie gründeten ein Geschäft, um sich und ihre Familie zu ernähren – v.a. als Einzelhändler und im Gaststättensektor. Viele dieser ehemaligen Vertragsarbeitnehmer könnten damit eigentlich Vorbild sein, denn sie haben sich mit einer „Ich-AG“ aus der Arbeitslosigkeit herausgezogen, längst bevor die Arbeitsmarktpolitiker die Ich-AG „erfunden“ hatten.

Existenzgründungen unterstützen: Die Einkommen aus diesen Geschäften sind sehr niedrig. Zur Stabilisierung der Kleinbetriebe und zum Erschließen neuer Geschäftsfelder fehlt dazu das nötige Know how: Zum einen hatte man kaum Möglichkeiten, deutsch zu lernen. Zum anderen fehlt es an betriebswirtschaftlichem Grundwissen. Existenzgründerseminare, Durchführung von Weiterbildung, Schaffung von Netzwerken in migrantenspezifischen Tätigkeitsfeldern und der stärkere Aufbau einer migrantenspezifischen Selbstständigenberatung durch die Kammern sind hilfreich, um diese positiven Ansätze zu stabilisieren und neue Geschäftsfelder zu erschließen.

b e i s p i e l e , d i e s c h u l e m a c h e n s o l l t e n . . .

Das Magdeburger Modellprojekt für Existenzgründer

Es gibt keine statistischen Zahlen über ausländische Unternehmer in Sachsen-Anhalt. Sicher ist jedoch, dass ein erheblicher Teil von Selbstständigen ausländischer Herkunft im Einzelhandel und im Gaststättenbereich tätig ist. Häufig fehlt für eine unternehmerische Entwicklung das nötige betriebswirtschaftliche Know How. Das Modellprojekt „Existenzgründerseminar für Migrantinnen und Migranten“ wurde vom "Interkulturellen Beratungs- und Begegnungszentrum" der Caritas (Magdeburg) in Kooperation mit einem örtlichen Weiterbildungsträger entwickelt. Die Vermittlung des fachlichen Wissens im Seminar sollte unter Berücksichtigung der migrationsspezifischen Voraussetzungen der Teilnehmer konzipiert werden. Hauptproblem bei der Umsetzung stellten die Förderrichtlinien dar. Zum einen mußte in ein klassisches Existenzgründerseminar ein Deutschkurs integriert werden, zum anderen mußten Wege gefunden werden, auch für Migrantinnen und Migranten mit einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung die Teilnahme zu ermöglichen. Mit Unterstützung des Ausländerbeauftragten des Landes Sachsen-Anhalt konnten die

Bewilligungsbehörden von den positiven Aspekten des Modellprojektes überzeugt werden, sodass 19 Migranten aus Vietnam, dem Kosovo, Russland und dem Irak am 15. Juli 2002 mit einem 5 monatigen Existenzgründerseminar beim Bildungsträger „ewm - Wirtschaftsseminare Magdeburg GmbH“ beginnen konnten. Inzwischen sind in Sachsen-Anhalt weitere Kurse in Vorbereitung. Die Sicherstellung der Unterstützung und Beratung der Selbstständigen auch nach Abschluss des Kurses ist ein weiteres Vorhaben.

Kontakt: Interkulturelles Zentrum, Karl-Schmidt-Str. 5 c, 39104 Magdeburg

3. Die Zuwanderungs- und Integrationsregeln realitätstauglich machen

Die hohe Erwerbslosigkeit unter den Neuzuwanderern resultiert häufig auch in Regelungen des Arbeitsmarktzuganges, die den Bedingungen der neuen Bundesländer nicht gerecht werden. Große Gruppen haben überhaupt keinen Zugang zum Arbeitsmarkt oder nur einen nachrangigen – d.h. sie bekommen nur Arbeitsgenehmigungen für Arbeitsplätze, die für Deutsche oder bevorrechtigten Ausländern nicht zumutbar sind. Dieses ist angesichts der hohen Arbeitslosigkeit ein faktischer Ausschluss. Asylbewerbern und Geduldeten ist, selbst wenn sie in einem anderen Bundesland ein Arbeitsplatz gefunden haben, eine Arbeitsaufnahme wegen der Residenzpflicht nicht möglich. Ehemalige Asylbewerber („Geduldeten“), aber auch ein Teil der Inhaber einer befristeten Aufenthaltserlaubnis bleiben somit auf die Sozialsysteme angewiesen.

Residenzpflicht überprüfen: Es sollte über eine Aussetzung der Residenzpflicht in Ausnahmefällen nachgedacht werden. Das der anteilmäßigen Verteilung der Asylbewerber auf die Bundesländer zugrundeliegende Postulat einer gleichen Lastenverteilung wird dann widersinnig, wenn die Voraussetzungen vollkommen unterschiedlich sind. Die Frage muss erlaubt sein, ob es einen Sinn macht, ehemalige Asylbewerber, wenn sie in Westdeutschland einen Arbeitsplatz oder selbstständiges Einkommen gefunden haben, in Regionen festzuhalten, wo sie aufgrund der Arbeitsmarktsituation dauerhaft auf soziale Leistungen angewiesen sind. Flexiblere Lösungen, die bisher durch bundesgesetzliche Rahmenbedingungen verhindert werden, würden nicht nur zu einer Entlastung der öffentlichen Haushalte beitragen, sondern auch Konfliktpotentiale reduzieren und nicht zuletzt das Bild vom Zuwanderer in der öffentlichen Wahrnehmung verbessern.

Integrationsmöglichkeiten schaffen: Wie bei der Förderung der Erwerbstätigkeit steht eine Integrationspolitik in den neuen Bundesländern vor dem grundlegenden Problem, dass ein Großteil der Zugewanderten nicht integrationsberechtigt ist. Erst wenn der Aufenthalt verfestigt ist, so eine der Grundregeln der Integrationspolitik, entsteht ein Anspruch auf Integrationsleistungen, Freizügigkeit und ein unregelmäßiger Zugang zum Arbeitsmarkt. Das Problem wirkt sich in den alten Ländern weniger aus, weil trotz der einschränkenden Regelungen auf dem Arbeitsmarkt Arbeit für asylsuchende Flüchtlinge vorwiegend im Niedriglohnbereich vorhanden sind und damit erste Kontakte mit der einheimischen Bevölkerung zustande kommen und sich für die Flüchtlinge Tätigkeitsfelder eröffnen. In den neuen Ländern bleibt die Pflicht zur Armut und Untätigkeit bestehen. Für

die jungen Menschen vergehen die Jahre, in denen schulische und berufliche Ausbildung zu erlangen wären ungenutzt.

Spielräume nutzen: Es geht nicht um einen generellen Abbau der Regelungen, die Integrationsansprüche nur Integrationsberechtigten zusprechen, sondern um die kreative Nutzung von Spielräumen. Die Regelungen sind starr und lassen auch in begründeten Fällen, in denen Flüchtlinge z.B. bereits 10 Jahre hier leben, weil eine Rückführung nicht möglich ist, keine Abweichungen zu. Die geringen Fallzahlen bieten hier Chancen, individuelle Lösungen zu finden.

beispiele, die schule machen sollten...

Spielräume für Langzeitgeduldete

Beispiel 1: Das Landesarbeitsamt für Thüringen und Sachsen-Anhalt hat an die Arbeitsämter eine Empfehlung herausgegeben, wonach ausbildungswillige junge Menschen auch, wenn sie nur eine Duldung besitzen, einen **Ausbildungsplatz** bekommen können, wenn "absehbar" ist, dass sie voraussichtlich noch drei Jahre bzw. die Zeitdauer der Ausbildung nicht abgeschoben oder zurückkehren können.

Beispiel 2: Die von den Innenministern 1999 beschlossene **Altfallregelung für Langzeitgeduldete** griff in denen neuen Bundesländern kaum. Denn Voraussetzung für einen Aufenthaltstitel war ein eigenständiges Einkommen. In den neuen Bundesländern können Geduldete dieses kaum erreichen, da sie nur einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, was bei 20% Arbeitslosigkeit de facto den Ausschluss bedeutet. Ein Teufelskreis: Wegen der Nachrangigkeit bekamen die Altfälle keine Aufenthaltsbefugnis, und weil sie keine Aufenthaltsbefugnis bekamen, blieben sie vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und damit auf Sozialleistungen angewiesen. Darum bekamen in Sachsen-Anhalt Langzeitgeduldete, die die Wartezeit für die von den Innenministern beschlossene Altfallregelung erfüllten und nicht straffällig geworden waren, für sechs Monate eine "Schnupperbefugnis", mit der ein Zugang zum Arbeitsmarkt möglich wurde. Wer in der Zeit Arbeit fand, kam anschließend in den Genuß der Altfallregelung. Rund 400 Langzeitgeduldete - das waren 7% aller Geduldeten - erreichten so einen Aufenthalt nach der Altfallregelung und waren nicht auf die staatlichen Sozialsysteme angewiesen.

4. Kommunale Integrationsprogramme stärken

Begegnung findet zunächst nicht auf politischer Ebene, sondern in der Nachbarschaft, auf kommunaler Ebene, statt. Daher sind vorwiegend die Kommunen für das Initiieren von Integrationsprojekten zuständig.

Verbindliche Vorgaben schaffen: Sie müssen jedoch Strukturen vorfinden, die ihnen die Arbeit erleichtern, wenn nicht gar ermöglichen. Dazu gehört in erster Linie eine durch Gesetz vorgegebene Verbindlichkeit mit einem bindenden Auftrag an die Kommunen z.B. durch das Zuwanderungsgesetz und ein Leitbild zur Integration von Migrantinnen und Migranten auf Landesebene, auf das sie aufbauen können. Darin enthalten sein muss eine verbindliche Definition für Integration. Ein positives Bekenntnis seitens der

Landesregierung zu Zuwanderung und Integration schafft eine Akzeptanz für das Aufgabenfeld in den Kommunen.

beispiele, die schule machen sollten...

Das Integrationskonzept des Landes Brandenburg

Im Land Brandenburg gibt es seit dem 07. Mai 2002 eine Landeskonzeption zur Integration bleibeberechtigter Zuwanderer, das unter der Federführung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen erarbeitet wurde. Bereits in der Entstehungsphase wurde der Entwurf zum Integrationskonzept auf breiter Ebene diskutiert und die Stellungnahmen und Änderungsvorschläge von Verbänden, freien Trägern, Kirchen, Landräten und Oberbürgermeistern, der Ausländerbeauftragten u.v.m. berücksichtigt. Für die Umsetzung des Konzeptes ist mit der konstituierenden Sitzung vom 28. August 2002 ein Landesintegrationsbeirat gegründet worden, der die Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten Ministerien, Kommunen, Verbänden und anderen Organisationen bündeln und vernetzen soll. Der Integrationsbeirat wird in 9 Arbeitsgruppen die Umsetzung und ständige Weiterentwicklung der Landeskonzeption inhaltlich begleiten und dabei auch die grundsätzlichen Fragen der Zuwandererintegration diskutieren und durch eigene Stellungnahmen Einfluss auf die politische Willensbildung nehmen.

Informationen zum Leitbild über das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (<http://www.brandenburg.de>)

Lokale Handlungskonzepte erarbeiten: Eine breite Beteiligung der ostdeutschen Kommunen an der Zuwanderungsdebatte verbunden mit einer Schulung der interkulturellen Kompetenz der vor Ort handelnden bringt nicht nur lokale Aspekte mit ein, sondern erhöht die Verbindlichkeit für die Verantwortlichen. Aufbauend auf das Landeskonzept entwickeln die Kommunen kommunale Handlungskonzepte unter Beachtung der regionalen Struktur und den Bedürfnissen der dort lebenden Migrantinnen und Migranten.

beispiele, die schule machen sollten...

Das kommunale Netzwerk für Integration von Migranten in Stendal

In der Kreisstadt Stendal (Sachsen-Anhalt) liegt der Bevölkerungsanteil von Aussiedlern und Ausländern bei 8 % und ist damit im Vergleich zu anderen Städten Sachsens relativ hoch. Die Zuwanderinnen und Zuwanderer konzentrieren sich in einer bestimmten „Plattenbausiedlung“. Seit dem 1.6.2000 arbeitet in Stendal das kommunale Netzwerk für Integration von Migranten. Das besondere an diesem Modellprojekt ist die gemeinsame Entwicklung von Integrationsmaßnahmen für Aussiedler und Ausländer. Dies erwies sich in der Vergangenheit wegen unterschiedlicher Zuständigkeiten eher als schwierig. Finanziert wird das Projekt überwiegend aus Mitteln des Bundesinnenministeriums und des Ausländerbeauftragten der Landesregierung. Das Netzwerk koordiniert die Arbeit der Vereine, Verbände und der Verwaltung, die im Bereich Jugendarbeit, Schule, Ausbildung, Arbeit und Wohnen arbeiten. Es bietet auch Empfehlungen an die Entscheidungsträger in der Stadtverwaltung weiter. Im Zentrum des Netzwerkes steht eine Lenkungsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung, des Kreises,

des Stadtrates und des Kreistages sowie der Ausländer und der Spätaussiedler. Die Wohlfahrtsverbände und andere Vereine und Verbände sind nicht in dieser Lenkungsgruppe, sondern eingebunden über themenspezifische Arbeitstische zu den Themen Kinder und Jugendliche, Arbeit sowie Freizeit und Wohnumfeld. Bisher wurden z.B. erarbeitet eine Integrationsvereinbarung zwischen jugendlichen Migranten und dem AWO-Jugendgemeinschaftswerk, Präventionsprojekte zu Drogen, Alkohol und Gesundheit - Einbeziehung in die Feuerwehr, Kindergartenprojekte, zusätzliche Sprachförderung, Bewerbungstraining u.a. Das Projekt hat bereits zwei bundesweit ausgeschriebene Preise erhalten.

Kontakt: Kommunales Integrationsprojekt für Migrantinnen und Migranten
Markt 1, 39576 Stendal , Tel.: 03931 / 490750

Verbunden muss dies sein mit der Schaffung von Rahmenbedingungen, die kommunale Arbeit erst ermöglichen, d.h. die finanzielle Ausstattung von Projekten, Ausländerbeiräten, Ausländerbeauftragten und Migrantenselbstorganisationen. Eingebettet muss die kommunale Arbeit sein in die Vernetzung auf überregionaler Ebene, um den Erfahrungsaustausch und einen Wettbewerb zu ermöglichen.

Zuwanderung fördern: Die kommunale Arbeit der neuen Länder unterscheidet sich wesentlich von der der alten Länder. Die vorwiegend ländliche Struktur, die geringe Bevölkerungsdichte insgesamt und die geringe Zahl von großen Städten sind eher ungünstige Bedingungen für gelingende Integration. Sichtbare und erlebbare multikulturelle Strukturen, die das Leben sowohl für die Migranten selbst, als auch für die an Vielfalt Interessierten insgesamt attraktiv machen, können sich bei der niedrigen Zahl von Migranten und Bewohnerinnen und Bewohnern insgesamt kaum von selbst bilden. Deshalb müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um den Anteil der MigrantInnen auf Dauer in Ostdeutschland zu erhöhen und diesen Prozess öffentlich zu unterstützen und zu fördern.

5. Die niedrige Migrantenzahl erfordert nicht weniger, sondern mehr Struktur

Viele Aufgaben, die sich in den alten Bundesländern mit ihren gewachsenen Einwanderungsmilieus im Alltag "von selbst" regeln, müssen im Osten institutionell-professionell unteretzt werden. Alltagserfahrungen mit Migrantinnen und Migranten machen Westdeutsche täglich - hier muss der Prozess organisiert werden. Die Bewohner der neuen Länder hatten nicht die Möglichkeit, sich zu DDR-Zeiten an eine multikulturelle Gesellschaft zu gewöhnen. Sie müssen neben einem gesellschaftlichen Umbruch auch das viel schneller lernen.

Die Struktur der Zuwanderer ist geprägt von einem hohen Anteil von Menschen, die in der Aufnahmephase sind, was eine besonders hohe Anforderung an die Infrastruktur stellt. Vielerorts ist fast die Hälfte der Zuwanderer nicht integrationsberechtigt, und rund ein Drittel hat keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Das ist nicht nur sozialpolitischer Sprengstoff, sondern schafft auch in der Mehrheitsbevölkerung ein falsches Bild.

b e i s p i e l e , d i e s c h u l e m a c h e n s o l l t e n . . .**Brandenburg: Entwicklung kommunaler Integrationsstrukturen (EKIS)**

„Integration ist ein Anspruch und eine Anstrengung, zu der es keine Alternative gibt“ in diesen Worten der Bundesausländerbeauftragten ist jene gesellschaftliche Aufgabe beschrieben, zu der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projektes EKIS seit 1998 im Land Brandenburg einen Beitrag geleistet haben. Im Verbund mit weiteren Akteuren stand die Schaffung und Begleitung von integrationsfördernden Strukturen, die eine weitgehend erfolgreiche und effektive Aufnahme von bleibeberechtigten Zuwanderern in die jeweiligen Gemeinden möglich machen, im Zentrum der Bemühungen. Dabei orientierte sich die konkrete Tätigkeit an den „Orientierungspunkten für eine Eingliederungs- und Betreuungskonzeption“, die von EKIS erarbeitet und mit verschiedenen Akteuren abgestimmt wurde, und die folgende zentrale Aufgaben für das Projektteam vorsahen:

- Befähigung der Zuwanderinnen und Zuwanderer zu höchstmöglicher Eigenverantwortung
- Sensibilisierung des aufnehmenden Gemeinwesens
- Gewinnung eines breiten Spektrums von Akteuren
- Koordinierung und Vernetzung

Rückblickend lassen sich aus der Vielzahl von Arbeitsergebnissen von EKIS zwei Resultate besonders hervorheben: Durch den Aufbau und Begleitung von Netzwerken für Integration konnten Integrationsmaßnahmen effektiver und effizienter durchgeführt werden, und in den kommunalen konnte das Problembewusstsein zur Eingliederung von Zuwanderern weiter ausgeprägt werden. Bei der Bewältigung der oben genannten allgemeinen Aufgaben hat sich die Arbeit in den Netzwerken der Integration als ein wesentliches und effektives Instrument erwiesen, um strukturelle Verbesserungen und mehr Effizienz in der Eingliederungsarbeit durchzusetzen. Im Verlauf des Jahres wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Konzipierung, der Aufbau und die Weiterentwicklung von Netzwerken zur Integration von Zuwanderern im Land Brandenburg aktiv begleitet und zum Teil moderiert. In einigen Fällen ergab sich eine enge inhaltliche Beziehung zum Programm „Soziale Stadt“ bzw. zum entsprechenden Landesprogramm (Ortsnetzwerke für Integration Velten, Schwedt, Oranienburg, Eberswalde, Prenzlau) oder zum Xenos-Programm (Landkreis Oberspreewald-Lausitz). Wichtige Schritte bei der Gestaltung der Integration von bleibeberechtigten Zuwanderern konnten somit durch die Netzwerke für Integration vorbereitet und koordiniert werden.

Aufgrund des hohen Anteils von Menschen in der Aufnahmephase haben die neuen Länder anteilmäßig mehr primäre Integrationsleistungen zu erbringen haben als die alten Länder. erinnert werden muß auch daran, daß sie dies nicht zu ihrem, sondern zum Vorteil der alten Länder tun, in die viele Migrantinnen und Migranten dann nach Erreichen der Freizügigkeit dann weiterziehen.

Migrantinnen und Migraten aktivieren: Die niedrige Migratenzahl erfordert also nicht weniger, sondern mehr Struktur. Dabei ist vor allem auf die Einbeziehung der Migranten selbst zu achten. Es bedarf daher

- Ausländerbeauftragter auf allen Ebenen, d.h. auf Landesebene, in den Kommunen, in den Verbänden und bei den Kirchen
- Den Auf- und Ausbau von Partizipationsstrukturen durch Ausländerbeiräte und Migrantenselbstorganisationen

- Besondere Konzepte bedingt durch die ländliche Struktur. In Städten wie Leipzig etwa, die einen hohen Migrantenanteil haben, ist die Situation anders und kann wie in vielen anderen Bereichen auch, bereits mit der westdeutschen Situation verglichen werden
- Da auch die in den Kommunen Verantwortlichen den Prozess für sich selbst nicht beendet haben und auch unter dem Druck knapper Finanzen nicht freiwillig handeln, muss eine Verbindlichkeit auf allen Ebenen geschaffen werden
- In den Strukturen und darüber hinaus muss eine breite Beteiligung an der Diskussion ermöglicht werden. Diskutieren heißt auch lernen.

Als positive Voraussetzung können die neuen Länder zurückgreifen auf qualifizierte und gut motivierte Vereine für den Aufbau der Integrationsarbeit.

6. Der Mangel an Erfahrungsmöglichkeit erfordert mehr Öffentlichkeitsarbeit

Da die Menschen nicht selbst positive Beispiele erleben, müssen diese kommuniziert werden. Vielfach handelt die Presse gerade gegenteilig, indem sie die negative Stimmung aufgreift und durch Negativbeispiele stützt. Notwendig wäre eine Gegenöffentlichkeitsarbeit zu diesen Themen. Aufgabe ist es, einen Perspektivenwechsel zu bewirken, die Zuwanderung als Bereicherung und nicht als Belastung erleben lässt. Dafür ist es wichtig, die Medien zu gewinnen, aber auch kulturelle Arbeit kann hierfür einen wichtigen Beitrag leisten.

b e i s p i e l e , d i e s c h u l e m a c h e n s o l t e n . . .

Das Brandenburgische Haus der Kulturen „al globe“

In Potsdam wurde 2001 das Brandenburgische Haus der Kulturen „al globe“ eröffnet. Damit wurde eine Institution geschaffen, die den Gedanken der Interkulturalität, Weltoffenheit und Solidarität als Veranstaltungs- und Begegnungsort in sich verkörpert.

Das „al globe“ bietet für kulturelle und politische Projekte in Potsdam regelmäßig Veranstaltungen der Weltmusik, Internationalen Kleinkunst und Theater mit Schwerpunkt auf Immigrantenkulturen an. Es finden außerdem regelmäßig Workshops und Gesprächsreihen zu interkulturellen und aktuellen migrationspolitischen Themen statt. Dazu gibt es eine Medienpartnerschaft mit dem Radiosender SFB 4 Multikulti.

Im Rahmen des Xenos-Programmes wird seit September 2001 das Projekt „al-globe“ durchgeführt. Die Angebote wirken landesweit als Service und Vernetzungsinstrument zur Verbreitung interkultureller Veranstaltungsangebote. In enger Zusammenarbeit mit jeweiligen örtlichen Partnern werden geeignete Hausproduktionen des „al-globe“ auf regionalen kleinen Tourneen in verschiedenen Orten Brandenburgs mehrfach genutzt, außerdem werden Produktionen ausschließlich für Tourneen entwickelt.

Kontakt: al globe, Charlottenstr. 31, 14469 Potsdam / **web:** www.al-globe.de

7. **Bildungsarbeit: Interkulturelle Kompetenz stärken – Fremdenfeindlichkeit abbauen**

Bildungsarbeit bezieht sich einerseits auf die öffentlichen Institutionen, die der Bevölkerung gegenüber Vorbildcharakter haben und auf die gesamte Bevölkerung insgesamt. So ist die interkulturelle Kompetenz in Behörden und deren Flexibilität stärken. Die "Behörden" brauchen einen Rollenwechsel von der abwehrenden Kontrollinstanz zur Integrationsagentur.

Ein Querschnittsthema: In der Gesellschaft ist ein Stimmungswechsel und eine breite gesellschaftliche Basis zugunsten einer weit offeneren Einstellung Ausländerfragen gegenüber anzustreben. Positive Aufklärung muss eine durchgehende Strategie werden und nicht nur punktuell gesondertes Thema sein. Bildung muss so gestaltet werden, dass weit mehr positive Erfahrung möglich ist. Dabei kann die gelebte Religion ein guter Ansatz sein. Konzepte zur interkulturellen Erziehung für alle Lernbereiche, beginnend in der Vorschulzeit, sind zu entwickeln, und sie haben Rücksicht zu nehmen auf die Auseinandersetzung mit sich selbst, den Abbau von Ängsten und die Öffnung für Fremdes. Interkulturelle Projekte in Schulen sind ausgerichtet auf Toleranz, Kreativität und Miteinander. An dieser Stelle können auch Themen wie Entwicklungshilfe und die Ursachen von Flucht behandelt werden. Dabei ist auf die Einbeziehung der Migrantinnen und Migranten zu achten: Es soll nicht über sie, sondern mit ihnen geredet werden.

b e i s p i e l e , d i e s c h u l e m a c h e n s o l l t e n . . .

Interkulturelles Training in Schule, Ausbildung, Beruf und Freizeit

Seit 2001 arbeitet in Bernburg (Sachsen-Anhalt) dieses Xenos-Projekt. Die Besonderheit besteht darin, dass 5 MigrantInnen als MitarbeiterInnen eingesetzt sind, die aus den Herkunftsländern Irak, Kolumbien, Mali, Südkorea und der Türkei stammen. Durch eine intensive Fortbildungsphase zu Beginn und weiterhin berufsbegleitend wurden und werden sie pädagogisch und didaktisch auf ihre Arbeit vorbereitet. Das Interkulturelle Training wird in Form von Referaten, Seminaren, Workshops oder Projekttagen angeboten. Der Expertenpool hat seinen Hauptsitz in Dessau, während das Projekt in der gesamten Region Anhalt und darüber hinaus aktiv ist. Das Projekt kooperiert mit Schulen, Einrichtungen der Berufsausbildung, Trägern der Jugendhilfe, Netzwerken, Arbeitskreisen, runden Tischen und den anderen XENOS – Projekten in Sachsen-Anhalt. Die Beschäftigung und der Einsatz von Migrantinnen und Migranten im Projekt ermöglicht, dass Kinder und Jugendliche eigene Erfahrungen im Umgang mit Menschen aus anderen Herkunftsländern und anderen Kulturen sammeln.

Kontakt: Stiftung Ev. Jugendhilfe St. Johannis, Albrechtsplatz 6, 06844 Dessau

8. Selbstorganisation fördern- Politische Teilhabe verbessern - Partizipation stärken

Mit sehr viel Beharrlichkeit haben sich Zuwanderinnen und Zuwanderer für die Verbesserung ihrer Situation eingesetzt. Zielgerichtet, engagiert und glaubhaft arbeiten vor allem die, die selbst betroffen sind. Sie haben damit glaubhaft Zeichen für ihre Bemühungen um Integration in die deutsche Gesellschaft gesetzt.

Das Schicksal selbst in die Hand zu nehmen und Rechte zu vertreten, kann die Hürden und Konflikte bei der Eingliederung nicht auslöschen, aber das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten wird nachhaltig gestärkt. Sie verbessern dabei ihre eigene Chance auf Teilhabe.

beispiele, die schule machen sollten...

Selbstorganisation, Teilhabe, Partizipation – das Beispiel Rostock

Oktober 2002. Zwei große Festveranstaltungen nebst Empfängen durch den Oberbürgermeister. Auffallend viele Gäste. Festrednerinnen zum Einen Frau Prof. Rita Süßmuth zum Anderen Frau Marielouise Beck. 10 Jahre Ausländerbeirat Rostock das eine Ereignis, 10 Jahre Dien Hong e.V. das andere.

Beide Veranstaltungen sind Ausdruck der in diesem Zeitraum enorm gewachsenen Bedeutung Migrantvertretungen in der Hansestadt Rostock. Grundlage der Beziehungen ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Ausländerbeirat als gewählte Interessenvertretung (Satzung durch die Bürgerschaft) und den und den Migrantenvereinen als Ausdruck gewachsener Normalität bei der Wahrnehmung der gemeinsamen Verantwortung für die Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens in der Hansestadt Rostock. Das verlangt das aktive Handeln von Migranten auf der einen Seite und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit auf der anderen Seite (vom Ausländerbeirat benannte Vertreter in den Ausschüssen der Bürgerschaft und Ortsbeiräte, regelmäßige Arbeitsgespräche mit dem Oberbürgermeister, Senatoren, Amtsleitern und anderen Verwaltungsmitarbeitern sowie mit den Fraktionen der Bürgerschaft). Das schließt auch die Mitarbeit in politischen, sozialen und kulturellen Netzwerken in der Stadt ein, bei der Migrantenvetreter nicht als „exotische Gäste“ wahrgenommen sondern als Partner einbezogen sind.

Kontakt: Geschäftsführer des Ausländerbeirates, Dr. Rubén Cardenas, Tel.: 0381/4591001, www.rostock.de/ausländerbeirat
Ausländerbeauftragter Dr. Wolfgang Richter, Tel.: 0381/3811257
Diên Hồng e.V. Waldemarstr.33, 18057 Rostock, web: <http://www.dienhong.de>

Ausländerbeiräte stärken: Verbesserung sozialer Partizipation muss Hand in Hand gehen mit der Stärkung der politischen Partizipation. Dies bedeutet zunächst, die Ausländerbeiräte zu stärken: Dazu gehört eine Finanzierung einer professionellen Geschäftsführung und das Einräumen von Rechten und Pflichten vergleichbar einem kommunalen Ausschuss. Finanzielle Ressourcen müssen für eine effektive Arbeit abgesichert sein.

Migrantenvertretungen vernetzen: Effektivität bringt die Vernetzung der Migrantenselbstorganisationen z.B. in einer Landesarbeitsgemeinschaft, die von Seiten des Landes im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten zu fördern ist. Dies bündelt die Kompetenzen der Beteiligten und macht sie für weitere nutzbar. Der Kontakt zu Parteien und politischen Entscheidungsträgern erleichtert die Durchsetzung von Forderungen. Diese Kommunikationsmethoden sind auch geeignet, die Passivität der Betroffenen aufzuheben und sie durch Beispiel zur Mitarbeit und zur Arbeit an der eigenen Situation zu ermutigen, ihre geringe Motivation zur Selbstorganisation zu steigern und sie vielleicht sogar an den Wohnort in den neuen Ländern durch Identifikation zu binden und ein Abwandern in die alten Länder zu verhindern. Dies wird zur Folge haben, dass sich bei den Engagierten Erfolgserlebnisse einstellen und als solche wegen der Vorbildwirkung auch kommuniziert werden müssen.

Politische Bildung öffnen: Die Selbstorganisation der Migranten braucht Unterstützung auch durch die Systeme der politischen Bildung. Mitglieder von Ausländerbeiräten etwa können ihre Arbeit wirkungsvoller gestalten, wenn sie selbst Maßnahmen der politischen Bildung genießen und mit den Strukturen der Aufnahmegesellschaft, mit denen sie arbeiten müssen, besser vertraut sind. Solche Fortbildungen sollten auch das Selbstbewusstsein der Migrantinnen und Migranten stärken.

Vereine sensibilisieren: Neben der Unterstützung im Aufbau eigenständiger Organisationen besteht bei der Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten in bestehende Vereine der Aufnahmegesellschaft - etwa zur Freizeitgestaltung - ein erheblicher Nachholbedarf. Hier sind beide Seiten gefordert: In den Vereinen müssen Vorbehalte abgebaut und die Chancen erkannt werden, die in einer Öffnung für diese Zielgruppe liegt. Aber auch bei den Migranten muss für dieses stärkere bürgerschaftliche Engagement geworben werden. Hier ist teilweise eine bewusste Ansprache von Migranten sinnvoll. Dabei kann auch ein Anknüpfen an kulturelle oder religiöse Gewohnheiten des Herkunftslandes durchaus Ausgangspunkt für eine solche aktive Einstellung zu den Institutionen des Aufnahmelandes sein.

b e i s p i e l e , d i e s c h u l e m a c h e n s o l l t e n . . .



Preußen 05, die Fußballmannschaft des Deutsch-Vietnamesischen Freundschaftsvereins, ist seit 1999 fester Bestandteil der Fußball-Stadtklasse in Magdeburg (Foto: DVF)

8. Fazit

Häufig wird aus der vergleichsweise geringen Zahl der Zuwanderinnen und Zuwanderer in den neuen Bundesländern die Schlußfolgerung gezogen, bei der Beschäftigung damit müsse es sich dann auch um ein Randthema handeln. Wir haben dargelegt, dass dieses ein verhängnisvolles, die Zukunft unseres Landes sehr entscheidendes Missverständnis ist. Zu sehr verzahnt sich das Thema Zuwanderung mit gesellschaftspolitischen Haltungen und Entwicklungen, die die Zukunftsfähigkeit der neuen Bundesländer bestimmen. Öffnung nach außen, Umgang mit Differenz, Multiperspektivität, ein neues Verständnis des Zusammenspiels von Mehrheiten und Minderheiten, Konfliktfähigkeit sind Haltungen, die wir brauchen. Aber sie fallen nicht vom Himmel, sondern müssen im gesellschaftlichen Erfahrungsprozess erarbeitet werden. Die Chancen sind da - es gilt sie zu nutzen.