



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Programmbeschreibung „XENOS – Integration und Vielfalt“

Stand: Mai 2011



EUROPÄISCHE UNION

1. Zielsetzung und Ausgangslage

Das durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierte Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“ der Förderperiode 2007 bis 2013 fördert Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung im Übergang von Schule, Ausbildung und Arbeitswelt. Im Fokus stehen insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund, deren Zugang zu Schule, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erschwert ist. Die generelle Zielsetzung von XENOS besteht darin, durch Vermittlung besonderer Qualifikationen und Stärkung von Strukturen, fremdenfeindliche und diskriminierende Einstellungen abzubauen und insbesondere Migrantinnen und Migranten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und bei der Integration in die Gesellschaft nachhaltig zu unterstützen.

XENOS ist Teil des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

In der EU-Förderphase 2007-2013 fördert das BMAS das Bundesprogramm "XENOS-Integration und Vielfalt" mit einem Fördervolumen von 210 Mio. €, davon 159 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und 51 Mio. € aus Haushaltsmitteln des BMAS. Das XENOS-Programm wird durch ein von der Lawaetz-Stiftung Hamburg geführtes Konsortium evaluiert.

In einer ersten Förderrunde werden seit Oktober 2008 insgesamt 252 geförderten Projekte mit einem Fördervolumen von 130 Mio. €, davon 100 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und 30 Mio. € aus Haushaltsmitteln des BMAS, gefördert. Auf den Förderschwerpunkt „Integration von Migrantinnen und Migranten“ entfallen insgesamt 89 Projekte mit einem Fördervolumen von rund 42 Mio. €, davon 31 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und 11 Mio. € aus Haushaltsmitteln des BMAS.

Die zweite Förderrunde von „XENOS – Integration und Vielfalt“, die von 2012 bis 2014 laufen soll, wird die grundsätzliche Ausrichtung des Programms weiter verfolgen, allerdings ist eine thematische Konzentration vorgesehen. Mit den Projekten der zweiten Förderrunde soll gezielt Diskriminierungen entgegen gewirkt werden, die die Chancengleichheit unterschiedlicher Gruppen im Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung beeinträchtigen. Auf praktischer Ebene verlangt diese Zielsetzung einerseits Aktivitäten zur Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und Unterstützung von Übergangsprozessen in die Arbeitswelt, andererseits sind Aktivitäten, die sich gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft richten, erforderlich.

Wie bisher sollen sich die Projekte mit ihren Aktivitäten an Personen wie an Unternehmen, Verwaltungen und Öffentlichkeit richten. Darüber hinaus soll der fachliche Austausch zwischen den Projekten intensiviert und begleitet werden.

2. Das Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“

Die ursprüngliche Konzeption des Vorgängerprogramms „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ wurde unter Einbeziehung der von der Programmevaluation 2006 erarbeiteten Ergebnisse und Empfehlungen weiterentwickelt. Im Rahmen des Nachfolgeprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ sollen praxisbezogene Lösungsansätze für die lokalen und (über-)regionalen Problemlagen unter Anwendung bereits erprobter und bewährter Konzepte und Methoden entwickelt und umgesetzt werden und zur Implementierung guter Projektansätze in den Regelstrukturen beitragen. Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund sollen dadurch beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und bei der Integration in die Gesellschaft dauerhaft und nachhaltig unterstützt werden.

„XENOS - Integration und Vielfalt“ wird seit August 2009 von dem Konsortium der Lawaetz-Stiftung Hamburg programmbegleitend evaluiert. Zur Bewertung der ersten Förderrunde hat das Konsortium auch einen Vergleich mit dem Vorgängerprogramm gezogen. So hatte „XENOS - Leben und Arbeiten in Vielfalt“ seinen Schwerpunkt in der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. „XENOS - Integration und Vielfalt“ hingegen setzt breiter bei jenen Diskriminierungen an, die mit der sich beschleunigenden ethnischen, kulturellen und sozialen Pluralisierung unserer Gesellschaft verbunden sind. Ausgehend von diesem Zusammenhang zwischen Pluralisierung und Diskriminierungsbereitschaft verfolgt „XENOS - Integration und Vielfalt“ einen Programmansatz, der durch „Stärkung interkultureller Kompetenzen“ zur Bekämpfung spezifischer Formen von Diskriminierung besonders im arbeitsmarktlichen Kontext beitragen will.

Die Programmevaluation verweist in diesem Zusammenhang auf die Untersuchungen des von W. Heitmeyer geleiteten *Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung* der Universität Bielefeld zur Problematik sozialer Desintegration und dabei besonders auf das Konzept der „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“¹. Gemeint sind damit Einstellungen und Praktiken, die Personen aufgrund ihrer gewählten oder zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit abwerten und ausgrenzen. Die Furcht vor Arbeitslosigkeit, sinkendem Lebensstandard und sozialem Abstieg erzeugen ein Klima, in dem Grundprinzipien (Solidarität, Fairness und Gerechtigkeit) einer integrationsfähigen Gesellschaft keine hohe Geltung mehr zu haben scheinen. Die Abwertungs- und Ausgrenzungspraktiken wenden sich gegen Fremde, schwache Gruppen und Normabweichende, denen der Zugang beispielsweise zu Beruf, Einkommen und Bildung erschwert oder verwehrt wird.

„XENOS - Integration und Vielfalt“ hat in der ersten Förderrunde - zum Teil laufen Projekte noch bis 2012 - bereits derartige Problemstellungen in den folgenden sechs Förderschwerpunkten aufgegriffen, die sich in diesen Kontext einordnen lassen:

¹ Vgl. W. Heitmeyer (Hrsg.): *Deutsche Zustände*. Folge 1. Frankfurt a.M. 2002 ff.

- X Qualifizierung und Weiterbildung in Schule, Ausbildung und Beruf,
- X Maßnahmen zur Integration von Migranten und Migrantinnen,
- X Betriebliche Maßnahmen und Bildungsarbeit in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen,
- X Förderung von Zivilcourage und Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen in Kommunen und im ländlichen Raum.
- X Grenzübergreifende und transnationale Maßnahmen,
- X Aufklärung und Sensibilisierung gegen Rechtsextremismus,

In der zweiten Förderrunde soll das Spektrum auf vier Handlungs- bzw. Förderschwerpunkte konzentriert werden. Bezogen auf spezifische "Lernorte" der jeweiligen Zielgruppe(n) geht es einerseits um eine auf die Anforderungen der betrieblichen Praxis ausgerichtete Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und die Unterstützung von Übergangsprozessen vom schulischen und außerschulischen Bereich in das Ausbildungs- bzw. Beschäftigungssystem. Andererseits sollen Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung und Sensibilisierung zu Themen kultureller Vielfalt in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen die (Wieder-) Eingliederung von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft nachhaltig unterstützen.

Die geförderten Projekte müssen sich schwerpunktmäßig jeweils einem der vier arbeitsmarktlichen Handlungsfelder („Lernorte“) zuordnen.

Bei den ersten beiden Förderschwerpunkten geht es um die individuelle Stärkung arbeitsmarktrelevanter Handlungskompetenzen (neben beruflichen Qualifikationen, Konfliktfähigkeit, interkulturelle und soziale Kompetenzen) von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und/oder ohne Migrationshintergrund. Gefördert werden Projekte, die entweder im Handlungsfeld *Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe, Jugendvollzugsanstalten* oder im Handlungsfeld *Schule, Berufsschule, außerbetriebliche Einrichtungen* Übergangsprozesse in Ausbildung oder Beschäftigung unterstützen:

1. Arbeitsweltbezogenes Übergangsmanagement und (interkulturelle) Qualifizierung an den „Lernorten“ der Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe und Jugendvollzugsanstalten

In diesem Handlungsfeld geht es in erster Linie um Integrationsprobleme besonders benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener, die aufgrund ihrer Bildung, Sprachkenntnisse und sozialen Problemlagen nur geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben sowie um straffällig gewordene junge bildungsbenachteiligte Menschen. Faktisch oder potentiell zählen sie aufgrund ihrer Lebensführung – die vielfach unterschiedliche Formen von Devianz aufweist – zu den Zielgruppen von Einrichtungen der Jugendsozialarbeit oder –berufshilfe. Das Risiko dauerhafter sozialer Desintegration beruht in diesem Zusammenhang in der Regel auf einer Überlagerung verschiedener Faktoren, zu denen neben individuellen qualifikatorischen und Kompetenzdefiziten ebenso Diskriminierungsbereitschaft des sozialen Umfeldes gehören wie Kooperationsdefizite zuständiger Regeldienste. Von Projekten in diesem Handlungsfeld wird erwartet, dass sie einerseits methodisch an biographisch vermittelten Bedarfen der Zielgruppen ansetzen (z.B. durch Berufsorientierung/-vorbereitung, Kompetenztraining in Verbindung mit der Stärkung von Sozialkompetenzen und Konfliktfähigkeit, berufliche Teilqualifizierungen usw.), andererseits im Sinne eines Übergangsmanagements mit Einrichtungen der Regeldienste kooperieren sowie ggfs. auch Eltern und Unternehmen bzw. Öffentliche Verwaltungen einbeziehen. Anträge von Projekten oder Projektverbänden sollten deutlich machen, in welcher Weise der Abbau von Diskriminierungen und Diskriminierungsfolgen bei dieser besonderen Zielgruppe zur Stärkung individueller Beschäftigungsfähigkeit beiträgt, die perspektivisch Übergänge in Ausbildung oder Beschäftigung eröffnet.

2. Arbeitsweltbezogenes Übergangsmanagement und (interkulturelle) Qualifizierung an den „Lernorten“ Schule, Berufsschule und außerbetriebliche Einrichtungen.

Im Handlungsfeld der „Lernorte“ Schule, Berufsschule und außerbetriebliche Einrichtungen geht es darum, dass Projekte und Projektverbände vor dem Hintergrund der migrationsbedingten kulturellen Vielfalt passgenaue Strategien zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt entwickeln. Projekte in diesem Handlungsfeld sollen sich schwerpunktmäßig an die Zielgruppe Jugendliche und (junge) Erwachsene richten, die eine Unterstützung beim Übergang vom Bildungssystem in die Arbeitswelt benötigen, aber nicht zu den unter dem Handlungsfeld 1 beschriebenen, aufgrund von sozialen und anderen Problemlagen besonders benachteiligten Zielgruppen gehören. Denn viele Studien zeigen, dass z.B. ein Migrationshintergrund auch dann ein Hindernis beim Übergang in die Arbeitswelt sein kann, wenn die Bewerberinnen und Bewerber hinreichend qualifiziert sind (Nicht-Anerkennung von Abschlüssen, ggf. Vorbehalte gegenüber Gruppen mit bestimmter ethnischer Herkunft oder kultureller Orientierung bei Arbeitsmarktakteuren etc.). Hierzu können Qualifizierungs- und Beratungsstrategien entwickelt werden, die geeignet sind, den Zielgruppen den Übergang in die Arbeitswelt zu erleichtern – unter Berücksichtigung der Tatsache, dass beim Übergangsmanagement auch Anknüpfungspunkte bei Unternehmen und Öffentlichen Verwaltungen etc.) geschaffen werden und dort ggf. direkte oder indirekte Diskriminierungsmechanismen abgebaut werden müssen. An diesen Lernorten - zu denen ggfs. auch die Einbindung von Eltern gehören kann - setzen sich die Beteiligten dafür ein, dass vor Ort quantitativ und qualitativ passende Angebote für eine berufliche Integration zur Verfügung stehen und gleichzeitig Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit vermieden werden.

Um die Zugangsmöglichkeiten der oben genannten Zielgruppen zu Ausbildung und Beschäftigung zu erleichtern, wird das Konzept des „Lernorts“ auch auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts ausgedehnt. Im dritten Förderschwerpunkt sollen Projekte und Projektverbünde *Unternehmen, Verwaltungen und Kommunen* darin unterstützen, sich interkulturell zu öffnen und mit kultureller Vielfalt umzugehen („Diversity-Management“).

3. Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung zu Themen kultureller Vielfalt an den „Lernorten“ Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen

Bei der Förderung von Maßnahmen in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen geht es einerseits darum, die interkulturelle Aufgeschlossenheit und interethnische Zusammenarbeit der Belegschaft im Betrieb zu unterstützen. Andererseits soll durch den Abbau von Vorbehalten der Zugang für Menschen mit Migrationshintergrund als neue Mitarbeitende in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen erleichtert werden. Im Rahmen der betrieblichen Bildungsarbeit soll für migrationsbedingte und /oder kulturelle Vielfalt sensibilisiert, die Bewältigung damit verknüpfter Konflikte unterstützt und die Stärkung der interkulturellen Handlungskompetenz am Arbeitsplatz gefördert werden. In diesem Zusammenhang können auch z.B. mögliche verdeckte Mechanismen struktureller Benachteiligung in der Arbeitswelt (z.B. in Bewerbungsverfahren, bei der Kompetenzfeststellung) bearbeitet werden. Im Rahmen einer Gesamtstrategie geht es auch darum, Betriebe von den Vorteilen solcher Maßnahmen zu überzeugen. Die Bearbeitung von Kommunikations- und Organisationsstrukturen kann wesentlich zum interkulturellen Verständnis und zur Verbesserung betrieblicher Abläufe beitragen. Ein weiterer Aspekt stellt die Unterstützung von Kleineren und Mittleren Unternehmen (KMU) und Migrantenbetrieben bei der Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen und Erwachsenen dar. Idealtypische Zielgruppen dieses Handlungsfeldes sind Personalverantwortliche, Vorgesetzte und Beschäftigte in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen.

Projekte und Projektverbünde im vierten Förderschwerpunkt sollen zur Sensibilisierung für kulturelle Vielfalt in sozialräumlichen Bezügen – also in Städten, in ländlichen Raum oder in europäischen Grenzregionen - beitragen. Dabei können sich Projekte und Projektverbünde sowohl an lokale oder (über-)regionale Öffentlichkeiten als auch an bestimmte Zielgruppen wenden.

4. Sensibilisierung zu Themen kultureller Vielfalt an den „Lernorten“ Städte, Ländlicher Raum und europäische Grenzregionen“

Aus der neueren Forschung ist hinreichend bekannt, dass soziale Ungleichheit und Diskriminierung vielfach eine spezifisch sozialräumliche Dimension aufweisen. Derartige Problemlagen erscheinen typisch in Gestalt benachteiligender Lebensbedingungen von Quartieren oder ländlichen Räumen (Lage, Wohnsituation, infrastrukturelle Versorgung) und wohnortbedingten stigmatisierenden Effekten, die Chancen gesellschaftlicher Teilhabe der Bewohner zusätzlich – also über Benachteiligungen im Bildungs- oder Beschäftigungssystem hinaus – einschränken. Einschlägige Studien haben ebenfalls belegt, dass Überlagerungen von sozialer und sozialräumlicher Benachteiligung Tendenzen von Fremdenfeindlichkeit und Ausgrenzung marginalisierter Gruppen begünstigen. Eine besondere Dimension von Intoleranz und vorurteilsbedingter Abgrenzung gegenüber Fremden ist in Grenzregionen (zumal der neuen Bundesländer) zu beobachten. Auch hier liegen Verkoppelungen von sozialer Benachteiligung, Abstiegs- und Konkurrenzängsten und Diskriminierungsbereitschaft vor. Ziel dieses Handlungsfeldes ist die Sensibilisierung breiter Bevölkerungsschichten in eigenen sozialräumlichen

Bezügen im Sinne eines konstruktiven Umgangs mit kultureller Vielfalt und Förderung der Wertschätzung von kultureller Vielfalt und der positiven Wahrnehmung der Migrantenökonomie als Ressource. Von Projekten in diesem Handlungsfeld wird erwartet, dass sie konzeptionell den Zusammenhang von spezifischen sozialräumlichen Bedingungen einerseits und andererseits diskriminierenden Praktiken bzw. Einstellungen aufgreifen. Projekten könne sich dabei auf lokale oder regionale Öffentlichkeiten (z.B. durch Kampagnen, Ausstellungen oder sonstige sozialräumlich ausgerichtete Medienaktivitäten) als auch an bestimmte Zielgruppen (wie beispielsweise Förderung der beruflichen Mobilität von Jugendlichen sowie Bundesländer- oder grenzübergreifender Austausch von Jugendlichen möglichst unter Einbindung bestehender Strukturen - wie Städtepartnerschaften - oder anderen grenzübergreifenden oder transnationalen Aktivitäten und Austauschmaßnahmen) richten. Bei Projekten dieses Typs sollen Vermittlungsleistungen und Herstellung lokaler Öffentlichkeiten in Zusammenarbeit mit Schlüsselpersonen und Netzwerken eine wichtige Rolle spielen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der zweiten Förderrunde stellt eine verbesserte **programmbe- gleitende fachliche Vernetzung** der geförderten Projekte dar, um den überregionalen bzw. länderübergreifenden fachlichen Austausch zu ermöglichen und den Nutzen der geleisteten Projektarbeit über die Projektgrenzen hinaus noch stärker wirksam werden zu lassen. Dabei ist vorgesehen, dass **ein Projekt oder Projektverbund programmübergreifend für alle vier arbeitsmarktlichen Handlungs- bzw. Förderschwerpunkte („Lernorte“)** folgende Aktivitäten durchführen soll:

- Sicherstellung des fachlichen Austauschs der geförderten Projekte in den jeweiligen programmspezifischen Handlungsfeldern;
- Ergebnissicherung und handlungsfeldbezogene Aufarbeitung von Projektergebnissen;
- Unterstützung von Mainstreaming-Prozessen und Transfer von Ergebnissen in die Regelstrukturen;
- Berücksichtigung der einschlägigen Förderprogramme auf Bundes- und Landesebene.

Herausgeber

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Abteilung ZGruEF 2

53107 Bonn

E-Mail: xenos@bmas.bund.de

Internet: www.xenos-de.de