



**Lawaetz-Stiftung**

Johann Daniel Lawaetz Stiftung Hamburg



Institut für Evaluation  
Dr. Beywl & Associates GmbH  
Köln

# **Evaluation des ESF-Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“**

## **1. Förderrunde (2008 bis 2012)**

**Abschlussbericht der Programmevaluation im Auftrag  
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)**

**- Zusammenfassung -**

# **Evaluation des ESF-Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“**

## **1. Förderrunde (2008 bis 2012)**

**Abschlussbericht der Programmevaluation im Auftrag des  
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)**

**- Zusammenfassung -**

**Johann Daniel Lawaetz-Stiftung**

Neumühlen16 – 20

D-22763 Hamburg

Dr. Thomas Mirbach, Tel.: +49(0)40-399936-51, mirbach@lawaetz.de

unter Mitarbeit von Daniel Bode und Katrin Triebel

**Univation Institut für Evaluation, Dr. Beywl & Associates GmbH**

Hohenstaufenring 63

D-50674 Köln

Berthold Schobert, Tel.:+49(0)221-4248071, berthold.schobert@univation.org

unter Mitarbeit von Dr. Schahrzad Farrokzhad, Susanne Giel und Stefan Schmid

Das ESF-Bundesprogramm **XENOS - Integration und Vielfalt** schließt an das 2000 bis 2007 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Programm XENOS – Leben und Arbeit in Vielfalt an, das seinerseits Bestandteil des Aktionsprogramms der Bundesregierung Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus war. Gegenüber dem Vorläuferprogramm ist – unter Rückgriff auf Ergebnisse der begleitenden Evaluierung - die präventive Ausrichtung der zu fördernden Maßnahmen noch einmal stärker betont worden.

Während jedoch XENOS – Leben und Arbeit in Vielfalt – ähnlich wie die ebenfalls zum Aktionsprogramm der Bundesregierung gehörenden Initiativen CIVITAS und ENTIMON – vielfach als Programm dargestellt und wahrgenommen wurde, das seinen Schwerpunkt in der Bekämpfung von Rechtsextremismus hatte, geht XENOS - Integration und Vielfalt in der ESF-Förderperiode 2007-2013 von einem anders akzentuiertem Problemverständnis aus. Es geht nicht mehr allein um die Auseinandersetzung mit einer letztlich rechtsextremistisch fundierten Fremdenfeindlichkeit.

Das Programm XENOS – Integration und Vielfalt setzt vielmehr breiter bei jenen Diskriminierungen an, die – unter bestimmten Voraussetzungen – Reaktionsbildungen auf Herausforderungen darstellen, die mit der sich beschleunigenden ethnischen, kulturellen und sozialen Pluralisierung unserer Gesellschaft verbunden sind und zu Lasten benachteiligter Gruppen gehen.

Dieser Zusammenhang von zunehmender Pluralisierung und Diskriminierungsbereitschaft ist in den einschlägigen Programmdokumenten mindestens implizit in der Weise angesprochen, dass die **Stärkung interkultureller Kompetenz als übergreifender Ansatzpunkt** gilt, um in den unterschiedlichen Handlungskontexten spezifische Formen von Diskriminierung bekämpfen zu können. Dieses XENOS - Integration und Vielfalt zugrundeliegende Problemverständnis kann sich überdies auf einschlägige Forschung zum Themenfeld soziale Desintegration und Diskriminierung berufen.

Die vorliegende Evaluation befasst sich mit der Umsetzung und den Ergebnissen des Programms in der ersten Förderrunde (2008 bis 2012). Zum einen werden in summativer Perspektive Ergebnisse auf **Programmebene** dargestellt, zum anderen befasst sich die Untersuchung mit Problemlösungsstrategien auf **Projektebene**. Die empirischen Befunde der Evaluation beruhen in der Hauptsache auf drei schriftlichen Trägerbefragungen, zwei schriftlichen Befragungen von Zielgruppen, 18 Fallstudien und laufender Auswertung des Programm-Monitorings.

## **Programmbeschreibung**

Das ESF-Bundesprogramm XENOS – Integration und Vielfalt ist ein in seiner Zielsetzung außerordentlich ambitioniertes Programm, das sich konzeptionell deutlich von der Standardförderung im Rahmen des ESF abhebt. Das Programm setzt bei jenen Diskriminierungen an, die – unter bestimmten Voraussetzungen – Reaktionsbildungen auf Herausforderungen darstellen, die mit der sich beschleunigenden ethnischen, kulturellen und sozialen Pluralisierung unserer Gesellschaft verbunden sind und zu Lasten benachteiligter Gruppen gehen. Das leitende Programmziel besteht darin, die **gesellschaftliche Teilhabe** dieser Gruppen – was Zugangsmöglichkeiten zum Bildungs- und Beschäftigungssystem einschließt – durch Sensibilisierungen für und Abbau von Diskriminierungen zu unterstützen. **Stärkung von Toleranz und Förderung von Beschäftigungsfähigkeit** sind komplementäre, einander ergänzende Zielsetzungen.

In **konzeptioneller Hinsicht** verfolgt XENOS – Integration und Vielfalt im Hinblick auf die Integration in das Beschäftigungs- bzw. Bildungssystem einen spezifischen Ansatz. Während das Operationelle Programm (OP) des Bundes für den ESF in der laufenden Programmperiode - und auf Basis der Europäischen Beschäftigungsstrategie - primär auf eine Stärkung von Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet ist, die mit einem breiten, je nach Zielgruppe zu spezifizierenden, **Spektrum qualifikationsbezogener Instrumente** verfolgt werden kann, fokussiert XENOS – Integration und Vielfalt darauf, den Arbeitsmarktzugang von Personen mit besonderen Integrationsproblemen sowie die soziale Eingliederung benachteiligter Menschen zu verbessern. Zielgrößen dabei sind **Veränderungen in Verhaltensweisen und/oder Einstellungen in Verbindung mit arbeitsmarktlichen Unterstützungsangeboten** einerseits direkt für diese Zielgruppe und andererseits indirekt über Multiplikatoren sowie durch organisatorische und strukturelle Veränderungen im Übergangssystem Schule, Ausbildung und Beruf und/ oder in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen.

Zum einen werden **Jugendliche und Erwachsene** mit arbeitsmarktlichen Förderbedarfen angesprochen, die meist multiple - individuell wie sozial bedingte - Benachteiligungen aufweisen. Dabei richten sich Projekte auch an spezifische Gruppen wie lernbehinderte Jugendliche, Haftentlassene, Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ebenso werden die Eltern von arbeitslosen oder in Ausbildung befindlichen jungen Menschen mit einbezogen. Die Ziele liegen hier in einer **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit** (Berufsorientierung, Erhöhung der Mobilität, Aufbau von sozialen Netzwerken, Steigerung der Konfliktfähigkeit, Mobilisierung des Unterstützungspotentials von Eltern) und in der **Entwicklung von interkulturellen, demokratischen Handlungskompetenzen** (Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen sowie Förderung von prodemokratischem Verhalten).

Zum anderen richten sich die Projekte an **arbeitsmarktrelevante Akteure und Institutionen**. Bei diesen steht die Unterstützung bei der Einbindung in relevante Netzwerke, ebenso wie die Schulung von interkulturellen Kompetenzen, die Wissensvermittlung zu den Themen Rassismus und Rechtsextremismus sowie die Bearbeitung von Vorurteilsstrukturen im

Vordergrund. Bei **betriebliche Akteuren sowie Akteuren der öffentlichen Verwaltung** geht es dabei explizit auch um die **Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft** und die **Verbreitung von Konzepten zur Förderung der kulturellen Vielfalt**.

XENOS - Integration und Vielfalt hat in der ersten Förderrunde mit insgesamt **sechs Förderschwerpunkten** unterschiedliche Problemstellungen aufgegriffen, die sich in den folgenden skizzierten Rahmen einordnen lassen:

- Im Bereich **Qualifizierung und Weiterbildung in (Berufs-)Schule, Ausbildung und Beruf** geht es an der sozialisatorisch wichtigen Phase des Übergangs Schule/Beruf um eine Verbindung von beruflicher Qualifizierung und Toleranz- bzw. Demokratieerziehung, mit der perspektivisch interkulturelle Kompetenzen gestärkt werden sollen.
- Angesichts der Erweiterung der EU sollen **Grenzübergreifende und transnationale Maßnahmen** fremdenfeindliche Einstellungen bekämpfen, die vor allem bei Gruppen mit schwächerer Arbeitsmarktposition durch Befürchtungen einer zunehmenden Arbeitsplatzkonkurrenz mobilisiert werden.
- **Maßnahmen zur Integration von Migranten und Migrantinnen** suchen deren Teilhabechancen einerseits zielgruppenbezogen durch Förderung ihrer Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, andererseits geht es im Rahmen von Sensibilisierungsmaßnahmen um die Erhöhung der entsprechenden Beschäftigungsbereitschaft bei Unternehmen und Verwaltungen.
- Mit **Betrieblichen Maßnahmen und Bildungsarbeit in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen** sollen Ansätze der betrieblichen Bildungsarbeit unterstützt werden, die – im Sinne einer „Cultural Diversity“ – für kulturelle und ethnische Unterschiede sensibilisieren.
- Projekte im Bereich **Aufklärung und Sensibilisierung gegen Rechtsextremismus** sollen den Einfluss fremdenfeindlicher Gruppierungen zumal durch ergänzende Angebote in der außerschulischen Jugend- und Sozialarbeit abbauen.
- Die sozialintegrative Bedeutung des zivilgesellschaftlichen Potentials ist seit langem anerkannt; mit Maßnahmen zur **Förderung von Zivilcourage und Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen in Kommunen und im ländlichen Raum** sollen vor allem entsprechende Vernetzungen auf lokaler Ebene unterstützt werden.

In der ersten Förderrunde wurden 252 Projekte bewilligt, davon 85 (31,8%) im Zielgebiet 1 - Konvergenz und 182 (68,2%) im Zielgebiet 2 – Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (RWB). Die beiden Förderschwerpunkte *Qualifizierung und Weiterbildung in (Berufs-) Schule, Ausbildung und Beruf* und *Maßnahmen zur Integration von Migranten und Migrantinnen* umfassen etwa 75% aller Projekte.

Mit Stand 30.06.2012 haben insgesamt 125.455 Personen an geförderten Maßnahmen teilgenommen (darunter rund 47,6% Frauen). Knapp die Hälfte der Teilnehmenden gehört zur Altersklasse der 15 bis 24jährigen. Hohe Anteile entfallen auf Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und solche, die – im Sinne der ESF-Klassifikation – Benachteiligungen aufweisen. Dies sind vor allem Personen mit Migrationshintergrund. Hochgerechnet haben die Projekte rund 7.500 Organisationen erreicht. Mehr als die Hälfte der Projekte benannten Arbeitsagenturen, private Unternehmen, allgemein bildende Schulen, Berufsschulen, Gemeinde-, Kreis-, Stadtverwaltung, Organisationen von Migranten/innen, Kammern und (Weiter-) Bildungseinrichtungen als wichtige Partner.

### ***Zentrale Fragestellungen der Evaluation***

Bei der Bewertung des Programmansatzes standen folgende zentrale Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Wurde das im **OP des Bundes vorgegebene Zielspektrum** erreicht?
- Welche gesellschaftlichen und infrastrukturellen **Problemlagen** hinsichtlich Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in arbeitsmarktlichen Handlungsfeldern werden von den Projekten vor Ort aufgegriffen?
- Welche **Strategien und Handlungsansätze** entwickeln die Projekte, um ihre Zielgruppen zu erreichen und auf die identifizierten Problemlagen zu reagieren?
- Worin zeigen sich auf personeller und struktureller Ebene **Verbesserungen** durch die praktizierten Ansätze, die sowohl dem Arbeitsmarktbezug als auch dem Toleranzbezug des Programms entsprechen?
- Wie **nachhaltig** erscheinen die Projektansätze und wie kann die **Verstetigung** dieser Ansätze erreicht werden?
- Wurde das **Querschnittsziel Chancengleichheit** erreicht?

### ***Bewertung des Programmansatzes***

#### **1. Wurde das im OP des Bundes vorgegebene Zielspektrum erreicht?**

Im Rahmen des **Operationellen Programms des Bundes** ist XENOS der Prioritätsachse C zugeordnet, die einerseits auf die Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs von Personen mit besonderen Integrationsproblemen und andererseits auf die soziale Eingliederung benachteiligter Menschen gerichtet ist. Mit der thematischen Ausrichtung auf Diskriminierungsbekämpfung und dem typischen Zuschnitt der geförderten Projekte, Kompetenzstärkungen durch Erfahrungsaustausch und Vernetzung mit lokalen Akteuren zu fördern, erfüllt XENOS – Integration und Vielfalt das im OP des Bundes für den ESF vorgegebene Zielspektrum. Im Ergebnis wurden in erster Linie Erfolge in den Dimensionen erzielt, die eine **Stärkung der**

**generellen Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden** betreffen. Dies waren vor allem die Einschätzung verbesserter Arbeitsmarktchancen und die Erhöhung der Motivation, eine Erwerbsrolle zu übernehmen.

Damit löst XENOS zugleich eine der im **Nationalen Integrationsplan** genannten Anforderungen ein: Hier ist das Programm ausdrücklich als Teil der Selbstverpflichtung der Bundesregierung aufgeführt, mit denen Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund verbessert werden sollen.

Darüber hinaus lässt sich die Interventionslogik des Programms sinnvoll den strategischen Überlegungen zuordnen, die die Europäische Kommission in Zusammenhang mit der **Europa 2020-Strategie** vorgelegt hat. Vor allem die neuen Leitlinien 7 und 10 der „Leitlinie für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten“ („Erhöhung der Beschäftigungsquote und Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit“ sowie „Bekämpfung von gesellschaftlicher Ausgrenzung und Armut“) formulieren ein strategisches Feld, dem sich die im Rahmen von XENOS – Integration und Vielfalt geförderten Aktivitäten größtenteils zuordnen lassen.

## **2. Welche gesellschaftlichen und infrastrukturellen Problemlagen hinsichtlich Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in arbeitsmarktlichen Handlungsfeldern werden von den Projekten vor Ort aufgegriffen?**

Die vor Ort von den Projekten aufgegriffenen Problemlagen konnten insbesondere anhand von 18 untersuchten Fallstudienprojekten skizziert werden. Fünf dieser Projekte agierten in den neuen Bundesländern, drei in der Bundeshauptstadt Berlin und zehn in den alten Bundesländern. Ihre Wirkungskreise lagen in Großstädten, ebenso wie in ganzen Bundesländern, in Kleinstädten oder in ländlichen Regionen. Trotz dieser unterschiedlichen regionalen Verortung lässt sich feststellen, dass alle in einem **Kontext schwieriger Umfeldbedingungen** tätig sind, die sowohl infrastrukturell als auch gesellschaftlich begründet sind.

Dies betrifft zum einen die **regionalen Voraussetzungen - wie eine schwierige Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation mit hoher Arbeitslosigkeit**, von der vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, Jugendliche und gering Qualifizierte betroffen sind. Vor allem in ost-deutschen Gebieten lag die Arbeitslosigkeit teils deutlich über 20%. Gleichzeitig haben vor Ort ansässige Unternehmen Schwierigkeiten, ausreichend Nachwuchs- und Fachkräfte zu rekrutieren. Dies gilt vor allem im ländlichen, klein- und mittelstädtischen Kontext, wo die kleineren und mittleren Unternehmen mit stärkerem Bedarf an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern überwiegen.

Und auch das **regionale Klima**, gerade in Hinblick auf Migration und Integration, stellt in einigen Projektregionen ein Problem dar, in dem vermehrt Gruppierungen fernab demokratischer Parteien Einfluss auf Jugendliche gewinnen oder wechselseitige Abgrenzungen der deutschen und der Bevölkerung mit Migrationshintergrund beobachtet werden.

### 3. Welche Strategien und Handlungsansätze entwickeln die Projekte, um ihre Zielgruppen zu erreichen und auf die identifizierten Problemlagen zu reagieren?

Die Projekte haben umfassende Strategien und Methoden für die Erreichung der Programmziele entwickelt. Dabei kommt gerade vor dem Hintergrund der skizzierten schwierigen Umfeldbedingungen, innerhalb derer die Projekte agieren, der **Verknüpfung von Arbeitsmarkt- und Toleranzbezug** eine hohe Bedeutung zu. Diese Verknüpfung wird von den Projekten vor allem durch folgende Maßnahmen hergestellt:

- Training von konfliktlösendem Verhalten im Arbeitsprozess (z.B. für Schüler/innen, Auszubildende, Beschäftigte)
- Verbesserung der Teilhabe von Migranten/innen am gesellschaftlichen Leben und dadurch Reduktion von „Parallelgesellschaften“
- Ansprache von Betrieben, damit diese Praktikums-, Ausbildungsplätze oder Arbeitsplätze für Migranten/innen zur Verfügung stellen
- Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen in der Weiterbildung
- Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen in der Ausbildung

Für **Personen mit arbeitsmarktlichen Förderbedarfen** haben sich dabei vor allem **Erfahrungs- und Sensibilisierungstrainings** bewährt, da interkulturelle Kompetenzen deutlich besser entwickelt werden können, wenn statt einer Frontalvermittlung praxisnahe und partizipatorische Methoden zum Einsatz kommen. Dabei wurden auch unterschiedliche spezifische Methoden wie etwa der Einführung **gemischtgeschlechtlicher und multiethnischer Gruppen** oder **kunst-, musik-, theater-, medien- sowie erlebnispädagogische Ansätze** angewandt.

Eine ressourcenintensive, aber erfolgversprechende Methode, gerade auch zur Vermittlung junger Menschen in Ausbildung, liegt in der Begleitung durch **Paten, Integrationslotsen oder Job-Mentoren**. Diese in der Regel im Rahmen von ehrenamtlichem Engagement realisierten Konzepte wirken in zwei Richtungen. Sowohl die begleiteten Personen als auch die Engagierten profitieren von ihrer Tätigkeit. Im Ergebnis werden soziale Kompetenzen gefördert, die Netzwerkbildung unterstützt und damit auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Zudem sind **Eltern mit Migrationshintergrund eine wichtige Zielgruppe** zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen ihrer Kinder. Methodisch haben sich hier vor allem Einzelberatungen und Gesprächskreise bewährt.

Auch **arbeitsmarktrelevante Akteure** werden mit Hilfe von Unterstützungsangeboten (**Arbeitsgruppen, Workshops, Konzepte und andere Veranstaltungsformate**), die auf die jeweiligen Akteure abgestimmt sind, angesprochen. Bei Betrieben hat sich gezeigt, dass **Einzelberatungen zu Strategien einer interkulturellen Öffnung** insgesamt besser angenommen wurden als Trainings und Fortbildungen. Hervorzuheben sind auch **Bedarfsanalysen** und die



**Einrichtung einer „Klärungsstelle“**, mit der Auszubildenden, Betrieben, Berufsschulen ein kompetentes und erfolgreiches Beratungsangebot unterbreitet wurde.

#### 4. Worin zeigen sich auf personeller und struktureller Ebene Verbesserungen durch die praktizierten Ansätze, die sowohl dem Arbeitsmarktbezug als auch dem Toleranzbezug des Programms entsprechen?

XENOS - Integration und Vielfalt ist in der Verfolgung der beiden Teilziele ein erfolgreiches Programm. Aus Sicht der befragten **Träger** hat bei mehr als der Hälfte der von den Projekten erreichten Personen eine Sensibilisierung im Sinne der Programmintentionen stattgefunden. Die Befragung von **Zielgruppen** bestätigt diese Einschätzung. Über 60 % der Befragten sind durch die Teilnahme an Maßnahmen motiviert worden, sich mit Diskriminierungen auseinander zu setzen und in ihrer Beschäftigungsfähigkeit sehen sich 46,5 % "sehr" und noch 41,3 % "teilweise" bestärkt. Noch positiver fällt das Urteil der befragten **Multiplikatorinnen und Multiplikatoren** aus. Insgesamt gingen 93,7% der Befragten von einem deutlichen oder teilweisen Diskriminierungsabbau und 89,8% von einer deutlichen oder teilweisen Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten aus.

Vor diesem Hintergrund muss auch die vom Programm faktisch erreichte **Integration in Arbeit und Ausbildung** gesehen werden. Verglichen mit den Sensibilisierungen für Toleranz und der Stärkung von Beschäftigungsfähigkeit hat quantitativ gesehen die direkte Integration in den Arbeitsmarkt nur nachgeordnete Bedeutung. Eine deutlich größere Rolle spielen demgegenüber Übergänge in Ausbildung sowie in berufliche Qualifizierungsmaßnahmen.

**Tabelle: Integration in Arbeit und Ausbildung (2012)**

	Stand 30.04.2012	Insgesamt absolut	Insgesamt Prozent
A	Integration in Arbeit	2635	9,6%
B	Integration in Ausbildung	5725	21,0%
C	Weitere Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung, davon		
C 1	Fortbildungsmaßnahmen, die zum Erlangen eines anerkannten Berufsabschlusses führen	2344	8,6%
C 2	Qualifizierungsmaßnahmen, die zum Erwerb von beruflichen, Basis- oder Teilqualifikationen (Kurzqualifikationen) führen, Weiterbildung/Auffrischung von beruflichen Fertigkeiten	16616	60,8%
	gesamt	27.320	100%

Quelle: XENOS-2. Trägerbefragung; eigene Berechnung

Wenngleich aus diesen Zahlen – wie bei anderen Förderprogrammen auch – einseitige Kausalitäten nicht abgeleitet werden können, signalisieren sie doch relevante Programmwirkungen im Hinblick auf die (erhöhte) Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden. Im Abgleich mit dem im Operationellen Programm formulierten Zielwert von 50% der Geförderten, deren Beschäftigungsfähigkeit mit der Programmintervention zu erhöhen ist, unterstreichen die angeführten Ergebnisse den hohen Zielerreichungsgrad des XENOS-Programms auch in dieser Hinsicht.

Auch die Bedeutung der insgesamt 7.500 erreichten Organisationen sowie die zahlreichen aufgebauten Kooperationen sollte nicht unterschätzt werden.

Hierbei kommen insbesondere den Kooperationspartnern vielfältige Funktionen zu: Von der finanziellen Beteiligung über die Übernahme von Teilaufgaben bis hin zur Qualifizierung, als „Brückenfunktion“ zu den Zielgruppen, als Erfahrungs- und Kompetenzressource bis hin zur Öffentlichkeitsarbeit und Ergebnispräsentation. Dabei müssen vor allem Unternehmen häufig zunächst von dem Nutzen der Kooperation überzeugt werden. Insgesamt profitieren erfolgreiche Kooperation vor allem auch von einem persönlichen Miteinander und der regionalen Etabliertheit des Projektträgers.

Letztlich kommen die Kooperationen etwa durch die Bündelung von Ressourcen, durch die Bereitstellung zusätzlicher Arbeits- und Ausbildungsplätze oder durch die erfolgten Sensibilisierungsmaßnahmen gerade den Personen mit arbeitsmarktlichen Förderbedarfen zugute. Gleichzeitig führen die zahlreichen Sensibilisierungsmaßnahmen zu langfristigen strukturellen Veränderungen innerhalb von Organisationen, Unternehmen, und kommunalen Verwaltungen, insbesondere in Hinblick auf die Verfahren der Personaleinstellung, Qualifizierung und Weiterbildung.

Nach Einschätzung der Projektakteure werden nach Auslaufen der Förderung erreichte Veränderungen bestehen bleiben. Dies gilt auf personeller wie auf struktureller Ebene: Sowohl Sensibilisierung und erworbene Kompetenzen als auch die in Unternehmen, Verwaltung und in der Ausbildung erreichte interkulturelle Sensibilisierung werden als nachhaltig angesehen. Neben bestehenden Bedarfen und der Qualität der Angebote sind vor allem die **Netzwerkarbeit** und die **Öffentlichkeitsarbeit** wesentliche Voraussetzungen für das **Gelingen einer Verstetigung**. Auch die **Professionalität** der Träger sowie eine gute externe Unterstützung sind hier wichtige Faktoren.

## **5. Wie nachhaltig erscheinen die Projektansätze und wie kann die Verstetigung dieser Ansätze erreicht werden?**

Für eine **Transferfähigkeit** der im Rahmen von XENOS – Integration und Vielfalt entwickelten Handlungsansätze und Produkte ist vor allem eine „Einpassung an die Umwelt“, also die regional- und zielgruppenspezifischen Ausgangslagen notwendig. Voraussetzung dafür sind

neben dem Vorhandensein ausreichender (materieller, personeller und zeitlicher) Ressourcen eine gute Vernetzung sowie eine allgemeine wie fachöffentliche Akzeptanz des Projektes. Bereits zu einem frühen Zeitpunkt konnte festgestellt werden, dass Verstetigungsprozesse eingeleitet wurden. Dies betrifft zum einen eine nachhaltige Nutzung erstellter Produkte und die Aufrechterhaltung aufgebauter Netzwerke. Zum anderen streben die Projekte vor allem eine Verstetigung ihrer Handlungsansätze, und hier im besonderen die ganzheitliche und individuelle Betreuung der Zielgruppe an, für die die kontinuierliche Motivationsarbeit und persönliche Betreuungssituation oft unabdingbar erscheint, um Wissen, Kompetenz und eine Sensibilität zu fördern.

Insgesamt konnten die Projekte gute Erfolge in Hinblick auf eine direkte Verstetigung, also die Weiterführung der entwickelten Angebote, erzielen. Viele Träger werden ihre Angebote auch nach Ende des Förderzeitraumes **selbst weiter fortführen**. Mehr als ein Drittel dieser Träger konnten für die Weiterführung eine **Finanzierung durch Dritte wie z.B. Unternehmen** und etwa ein Viertel der Träger eine **Finanzierung durch Regeldienste** erreichen. Häufig werden die von den Projektträgern entwickelten Angebote nach Auslaufen der Projektförderung aber auch **von Dritten übernommen und weitergeführt**. Soweit dies der Fall ist, sind es je zu einem Viertel die Arbeitsagenturen/Jobcenter oder Unternehmen und Betriebe, die die Angebote nach Auslaufen der XENOS-Förderung weiterführen werden.

## **6. Wurde das Querschnittsziel Chancengleichheit erreicht?**

Das Querschnittsziel **Chancengleichheit** wird nahezu von allen Projekten aufgegriffen. Die in diesem Zusammenhang verfolgten Ansätze haben unterschiedliches Gewicht. Dabei nahm die Bedeutung von Ansätzen zum Gender Mainstreaming während der Projektlaufzeit deutlich zu: Während im Jahr 2010 mehr als drei Viertel der befragten Projekte angaben, die spezifischen Bedingungen der verschiedenen Zielgruppen bei der Umsetzung der Maßnahmen zu berücksichtigen, lag der Anteil im Jahr 2012 bei 95%. Ebenso stieg die Anzahl derjenigen, die nach aktuellen „gender-didaktischen“ Erkenntnissen arbeiteten, von 50% im Jahr 2010 auf 80% im Jahr 2012.

Insgesamt setzten sich fast alle Projekte mit Geschlechtsrollenstereotypen auseinander und achten in der Konzeptentwicklung auf die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern. Dabei ist die Chancengleichheit nicht nur ein Thema in Bezug auf die Zielgruppe, sondern entfaltet auch bei den Projektträgern selbst Relevanz. So setzt beispielsweise ein Drittel der Projekte Gendertrainings und –schulungen für ihre Mitarbeitenden ein.

## ***Empfehlungen zur Gestaltung der zweiten Förderrunde***

Die Programmevaluation hat zum Jahresende 2010 eine Zwischenbilanz zur Umsetzung des Programms in den Jahren 2008 bis 2010 vorgelegt, die unter anderem auch eine Reihe von

**Empfehlungen zur Gestaltung der zweiten Förderrunde** enthielt. Alle sechs von der Programmevaluation gemachten Empfehlungen zur Gestaltung der zweiten Förderrunde wurden vom BMAS weitgehend umgesetzt. Dies betrifft insbesondere die Empfehlungen zur Profilierung des Programmansatzes durch Spezifizierung des Toleranzbezugs (Empfehlung 1), Konzentration des Förderspektrums (Empfehlung 2) und durchgehende Einbindung von Fragen der Integration von Migrantinnen und Migranten in die neuen Förderschwerpunkte der zweiten Förderrunde (Empfehlung 3).

Die zweite Förderrunde von XENOS – Integration und Vielfalt, die von 2012 bis 2014 laufen soll, wird an der grundsätzlichen Ausrichtung des Programms festhalten, allerdings eine thematische Konzentration vornehmen, die sich zunächst in der Umstellung von bisher sechs auf vier Förderschwerpunkte zeigt. Darüber hinaus ist das Förderspektrum in inhaltlicher Hinsicht einerseits auf Aktivitäten zur Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und Unterstützung von Übergangsprozessen in die Arbeitswelt und andererseits auf Aktivitäten, die sich gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft richten, zugeschnitten.

Die modifizierte Programmstruktur verlangt eine Zuordnung der Projekte zu jeweils einem der folgenden Lernorte:

- Arbeitsweltbezogenes Übergangsmanagement und (interkulturelle) Qualifizierung an den „Lernorten“ der Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe und Jugendvollzugsanstalten
- Arbeitsweltbezogenes Übergangsmanagement und (interkulturelle) Qualifizierung an den „Lernorten“ Schule, Berufsschule und außerbetriebliche Einrichtungen
- Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung zu Themen kultureller Vielfalt an den „Lernorten“ Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen
- Sensibilisierung zu Themen kultureller Vielfalt an den „Lernorten“ Städte, Ländlicher Raum und europäische Grenzregionen"