

---

**XENOS**

Leben und Arbeiten in Vielfalt

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung  
in Zusammenarbeit mit dem  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

## Inhaltsverzeichnis

	<b>Einleitung</b> .....	2
<b>1</b>	<b>Situationsanalyse</b> .....	6
1.1	Fremdenfeindliches Einstellungspotenzial.....	6
1.2	Fremdenfeindliche Gewalt .....	8
1.3	Erklärungsansätze .....	9
1.4	Handlungsfelder zur Umsetzung von XENOS .....	13
<b>2</b>	<b>Förderschwerpunkte</b> .....	15
2.1	Integrierte Projekte/Ansätze in lokaler Partnerschaft .....	15
2.2	Qualifizierung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen .....	18
2.3	Maßnahmen in Schule, Beruf und Betrieb.....	21
2.4	Information und Sensibilisierung.....	24
<b>3</b>	<b>Überlegungen zur Umsetzung von XENOS</b> .....	26
3.1	Programmplanung.....	27
3.2	Kontinuierliche Weiterentwicklung.....	28
<b>4</b>	<b>Anhang</b> .....	29
4.1	Ausländer/innen in Deutschland .....	29
4.2	Situation von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt .....	31

## Einleitung

Die kulturelle Vielfalt in unserer Gesellschaft wird wesentlich geprägt durch zugewanderte Menschen, die als Arbeitsmigranten/innen, Aussiedler/innen oder Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind (siehe Anhang).

Sie stellen längst einen festen Bestandteil unserer Gesellschaft dar. Das alltägliche Zusammenleben von Deutschen und Zuwanderern ist dennoch von einer „Normalisierung“ noch weit entfernt, vielmehr verschärfen sich die Konflikte zwischen Teilen der einheimischen Bevölkerung und ethnischen oder religiösen Minderheiten. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Intoleranz sind daher eine ernst zu nehmende Herausforderung für unsere Gesellschaft und Demokratie.

In der sozialwissenschaftlichen Literatur gibt es bislang keine einheitliche Definition der Begriffe „Fremdenfeindlichkeit“ und „Rassismus“. Nahezu jeder Forschungsansatz arbeitet mit einem eigenen Verständnis von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Eine breite Spanne von Stereotypen, Vorurteilen, Feindbildern, Einstellungen und Haltungen bis hin zu aggressiven und gewalttätigen Handlungen gegenüber Menschen unterschiedlicher ethnischer oder religiöser Herkunft wird darunter verstanden.<sup>1</sup>

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass Vorurteile und Feindbilder von weiten Teilen der deutschen Bevölkerung geteilt werden, auch wenn die Phänomene der Fremdenfeindlichkeit vor allem an gewalttätigen Jugendlichen diagnostiziert und durch fremdenfeindliche Gewalttaten und deren Darstellung in den Medien sichtbar werden.<sup>2</sup> Die vielfältigen Erscheinungsformen der Fremdenfeindlichkeit zeigen sich nicht nur

---

<sup>1</sup> „Rassismus liegt immer dann vor, wenn bestimmte Merkmale von Menschen (z.B. Hautfarbe, Asylbewerber zu sein, Geschlecht usw.) mit bestimmten Eigenschaften gekoppelt werden (z.B. wenn von der Hautfarbe oder Herkunft auf die geistige, kriminelle oder sexuelle Energie o.ä. geschlossen wird) und durch diese Konstruktion eine Bewertung entsteht.“ „Neben dem programmatischen Rassismus gibt es eine Ablehnung von Fremden, die als Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit bezeichnet wird und in dem Gefühl der Überlegenheit des eigenen Volkes begründet ist. Mit dieser Fremdenfeindlichkeit werden ablehnende Einstellungen und Verhaltensweisen bezeichnet, die Menschen wegen der Herkunft, Sprache, Religion oder Kultur diskriminieren. Gemeinsam ist der Fremdenfeindlichkeit bzw. dem Ethnozentrismus und dem Rassismus, dass sie von der Überlegenheit und Höherwertigkeit, der gerechten Unterordnung der Minderheit ausgehen. Ungleichwertigkeit zwischen Gruppen werden behauptet und Diskriminierungen gerechtfertigt. Unterschiedlich sind die Behauptungen, worauf das Ungleichverhältnis beruht...“ (vgl. „Kleines Lexikon: Was ist eigentlich Rassismus, Gewalt, Sexismus, Faschismus...“, <http://www.uni-marburg.de/dir/Material/Doku/Def/Lexikon.html>, 05.10.2000).

<sup>2</sup> Vgl. Peter Widmann, Rainer Erb, Wolfgang Benz (Hrsg.), Gewalt ohne Ausweg, 1999, S. 9 f.

durch gewalttätige Übergriffe von Jugendlichen, sondern im Alltag beispielsweise in der Benachteiligung von Zuwanderern beim Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, schulischer oder beruflicher Bildung, aber auch durch eher subtile Formen der Kontaktvermeidung gegenüber Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit oder Zuschreibung zu einer bestimmten ethnischen oder religiösen Gruppe.

Für die nächsten Jahre stellt die Bundesregierung mindestens 25 Millionen DM jährlich aus den dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Verfügung stehenden Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) bereit. Mit diesen Mitteln sollen Projekte gefördert werden, die zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus beitragen. Rechtsgrundlage ist das Einheitliche Programmplanungsdokument Ziel 3 für die Finanzierung von Maßnahmen im Westen Deutschlands sowie das Operationelle Programm Ziel 1 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung für den Osten. In beiden Programmen ist der Förderschwerpunkt „Eine Gesellschaft ohne Ausgrenzung“ vorgesehen. Die ESF-Mittel müssen durch nationale Mittel kofinanziert werden z.B. durch Leistungen des Bundes, der Länder, Kommunen, der Bundesanstalt für Arbeit oder durch Eigenmittel der Projektträger, Unternehmen oder Teilnehmer.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung sowie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend übernehmen gemeinsam die inhaltliche Steuerung des Programms. Als die den Europäischen Sozialfonds verwaltende Stelle ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung für die finanzielle und administrative Abwicklung verantwortlich. Eine Begleitstruktur soll technische Aufgaben der Programmumsetzung übernehmen und darüber hinaus Projektträgern und Antragstellern bei der Planung und Durchführung ihrer Projekte Hilfestellung leisten.

Die folgenden Leitlinien sollen Anhaltspunkte dafür geben, welche Maßnahmen und Projekte mit dieser Initiative gefördert werden können.

**Das Programm XENOS<sup>3</sup> verfolgt das Ziel, Maßnahmen, die sich gegen die Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft richten, mit Ansätzen gegen Fremdenfeindlichkeit, Intoleranz und Rassismus zu koppeln.** Es beruht auf der

„Initiative Arbeit und Qualifizierung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ vom 11. August 2000. Als ESF-finanziertes Programm unterliegt XENOS den Bestimmungen der Europäischen Strukturfonds<sup>4</sup> und insbesondere denen des Europäischen Sozialfonds<sup>5</sup> sowie den darauf beruhenden Durchführungsverordnungen. Der Förderrahmen wird in Art. 2 f. der ESF-Verordnung definiert und ist im weitesten Sinne arbeitsmarktpolitisch - unter Einschluss der beruflichen und allgemeinen Bildung, der Beratung, Orientierung sowie sozial-pädagogischer Begleitmaßnahmen - ausgerichtet. **Projekte oder Projektverbünde im Rahmen von XENOS müssen dabei zwei Aspekte miteinander verbinden: Arbeitsmarktbezogene Aktivitäten sollen inhaltlich und/oder methodisch-didaktisch mit Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus gekoppelt werden.** Ansatzpunkte bieten beispielsweise die Berufsschulen, Einrichtungen der Berufsorientierung, Betriebe, Beschäftigungsgesellschaften und Träger außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildung. Gerade sie liegen im Brennpunkt der Migrationskonflikte, da hier einheimische und eingewanderte Menschen ihre Beziehungen regeln müssen.<sup>6</sup>

Damit gegenseitige Vorurteile abgebaut und Verständnis füreinander geweckt werden kann, sollen mit XENOS insbesondere Jugendliche angesprochen werden, die durch fremdenfeindliches Denken und Handeln auffallen oder sich dafür anfällig zeigen. Die Interventionen sollen zum Aufbau gegenseitigen Verständnisses beitragen sowie das gemeinsame Lernen und Arbeiten von deutschen und ausländischen Jugendlichen und Erwachsenen unterstützen.

Zivilgesellschaftliche Strukturen sollen zudem gestärkt und lokale Kooperationen und Partnerschaften unterstützt werden.

Dies erscheint auch vor dem Hintergrund der Erweiterung der Europäischen Union um möglicherweise zehn mittel- und osteuropäische Staaten sowie um Malta und Zypern in

---

<sup>3</sup> ξείνος, der Fremde, aber auch der Gastfreund, und zwar sowohl Wirt als auch Gast.

<sup>4</sup> Vgl. Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 vom 21. Juni 1999 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds (Abl. Nr. L 161/1 vom 26. Juni 1999)

<sup>5</sup> Vgl. Verordnung (EG) Nr. 1784/1999 vom 12. Juli 1999 betreffend den Europäischen Sozialfonds (Abl. Nr. L 213/5 vom 13. August 1999)

<sup>6</sup> Vgl. Horst Czock, Martina Panke, Armin Steil, Arbeitswelt und Migrationskonflikte, in: Peter Widmann, Rainer Erb, Wolfgang Benz (Hrsg.), Gewalt ohne Ausweg, 1999, S. 203.

den kommenden Jahren von besonderer Bedeutung. Denn im Zuge der vermuteten Wanderungsbewegungen aus den mittel- und osteuropäischen Staaten nach Deutschland<sup>7</sup> wird sich die Konkurrenz um Ausbildungs- und Arbeitsplätze vor allem in den neuen Bundesländern verschärfen. Die ernst zu nehmenden Existenzängste, die in diesem Zusammenhang entstehen können, müssen wahrgenommen werden, um neue Konfliktherde zu vermeiden. Allerdings kann XENOS aufgrund des begrenzten finanziellen Volumens und seiner thematischen Ausrichtung nur ausgewählte Projekte fördern. Hier sind weitere aktive arbeitsmarktpolitische Instrumente auf allen Ebenen notwendig.

Um mögliche Handlungsebenen zu identifizieren wurden im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung im Vorfeld der Konzepterstellung eine Reihe von Fachgesprächen mit Experten und Expertinnen aus unterschiedlichen Bereichen geführt (siehe Kapitel 3.1). Hierbei wurde deutlich, dass einerseits kurzfristige Maßnahmen erforderlich sind, um auf fremdenfeindliche Verhaltensweisen schnell reagieren zu können. Andererseits ist in diesen Fachgesprächen deutlich geworden, dass längerfristig angelegte Maßnahmen notwendig sind, um demokratisches und tolerantes Verhalten einzuüben, Einsicht in die eigenen Beweggründe zu ermöglichen und zum besseren Verständnis des Anderen beizutragen. Nur so kann in unserer Gesellschaft ein Klima von Akzeptanz nachhaltig gefördert werden.

Die Expertengespräche haben gezeigt, dass es zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit keine einfachen Rezepte gibt. Bedingt durch die verschiedenen Erscheinungsformen von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sind auch Politik und Wissenschaft immer wieder gefordert, Ursachen zu analysieren und mögliche Lösungsansätze zu finden. Ein Programm, das kurative und präventive Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus fördert, muss diese Diskussionen aufgreifen und für die eigene Umsetzung auf Programmebene einbeziehen. Ebenso sollen Erkenntnisse über Effektivität und Effizienz der geförderten Maßnahmen in die Programmgestaltung einfließen.

---

<sup>7</sup> Eine vor kurzem veröffentlichte Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung für die Europäische Kommission, die in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung sowie anderen Instituten durchgeführt wurde, geht für den Fall der Einführung der Arbeitskräftefreizügigkeit im Jahre 2002 für dieses Jahr von ca. 200.000 Zuwanderern (netto) aus dem Gesamtkreis der

## 1 Situationsanalyse

### 1.1 Fremdenfeindliches Einstellungspotenzial

Fremdenfeindlichkeit und Rassismus – auch in seiner Sonderausprägung des Antisemitismus - haben viele Gesichter und sind keine neuartigen Phänomene. Insbesondere im Zuge des Zusammenwachsens von Ost und West und der damit verbundenen ökonomischen und sozialen Umwälzungen wurden latente fremdenfeindliche Einstellungen in breiten Bevölkerungsteilen offenbar, von bisher verborgenem Nationalismus bis hin zu unverhohlener Xenophobie. Negative Höhepunkte dieser Entwicklung sind z.B. die gewalttätigen Ausbrüche in Hoyerswerda, Rostock, Solingen, Mölln oder Magdeburg. Die jüngsten Anschläge auf jüdische Einrichtungen bedürfen sicherlich einer gesonderten Erklärung.

Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sind jedoch nicht nur „am ganz rechten Rand der Gesellschaft“ verbreitet<sup>8</sup>. Experten aus Wissenschaft und sozialpädagogischer Praxis weisen darauf hin, dass fremdenfeindliche Haltungen keine alleinigen Erscheinungen bei Randgruppen sind, sondern bis in die Mitte der Gesellschaft reichen und damit eine Gefahr für die Demokratie darstellen. Nach einer Untersuchung von Silbermann und Hüser zeigt „jeder siebte Deutsche . . . eine ausgeprägt fremdenfeindliche Haltung. Weitere 35% sind „etwas“ fremdenfeindlich eingestellt. Bei der Hälfte der Bevölkerung sind also mehr oder minder starke fremdenfeindliche Orientierungen anzutreffen“.<sup>9</sup> Jedoch ist dieses Bild nach Ost- und Westdeutschland differenziert zu betrachten.

Untersuchungen von Stöss zum rechtsextremen Einstellungspotenzial ergaben, dass bundesweit ältere Menschen überdurchschnittlich zu rechtsextremen Einstellungen tendieren, hingegen in Ostdeutschland die jüngeren Altersgruppen stärker zu rechtsextremen Einstellungen neigen als in Westdeutschland.<sup>10</sup>

---

zehn mittel- und osteuropäischen Beitrittskandidatenländer nach Deutschland aus. Die Studie ist verfügbar auf der Webseite des DIW unter [http://www.diw.de/Aktuelles/EIC\\_Employment.pdf](http://www.diw.de/Aktuelles/EIC_Employment.pdf).

<sup>8</sup> Klaus Alheim/ Bardo Heger, Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit, Schwalbach 1999, S. 6 ff.

<sup>9</sup> Alphons Silbermann/ Francis Hüser, Der „normale“ Hass auf die Fremden, München 1995, S. 42.

<sup>10</sup> Vgl. Richard Stöss, Rechtsextremismus im vereinten Deutschland, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1999, S. 35ff.

*Der Anteil des rechtsextremistischen Einstellungspotenzials an den Berufs- und Erwerbsgruppen in der Bundesrepublik sowie in West- und Ostdeutschland im Vergleich zur Bevölkerung insgesamt, Mai, Juni 1998 (%)*

<b>Berufsgruppen</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>West</b>	<b>Ost</b>
Arbeitslose	14	7	22
Arbeiter	19	18	24
Angestellte	8	7	12
Beamte	2	1	11
Selbständige	12	12	15
Nichterwerbspersonen	15	15	18
<b>Insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

Quelle: Stöss, Rechtsextremismus, S. 35.

*Der Anteil des rechtsextremistischen Einstellungspotenzials an den Altersgruppen in der Bundesrepublik sowie in West- und Ostdeutschland im Vergleich zur Bevölkerung insgesamt, Mai, Juni 1998 (%)*

<b>Altersgruppen</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>West</b>	<b>Ost</b>
14 - 17 Jahre	8	5	17
18 - 24 Jahre	8	6	15
25 - 34 Jahre	10	8	20
35 - 44 Jahre	9	7	15
45 - 54 Jahre	14	14	14
55 - 64 Jahre	15	15	17
65 - 74 Jahre	21	20	25
75 und älter	22	23	16
<b>Insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

Quelle: Stöss, Rechtsextremismus, S. 35.



### 1.2 Fremdenfeindliche Gewalt

Berichte über zunehmende Gewalt in Schulen und im Umfeld jugendlicher Subkulturen treten in den letzten Jahren verstärkt in den Vordergrund. Die Zunahme von Gewalt und aggressivem Verhalten unstrittig. Als Ursachen sind ein weithin geschwundenes Unrechtsbewusstsein und die insgesamt herabgesetzte Fähigkeit zur gewaltfreien Konfliktregulierung bei vielen Jugendlichen festzustellen. Zielloser Vandalismus und fremdenfeindliche Gewalt liegen dabei näher zusammen als man vermutet. Beide proklamieren das Recht des Stärkeren und betrachten körperliche Auseinandersetzungen als eine grundsätzliche Form der Konfliktaustragung.<sup>11</sup>

Parallel zu dieser Entwicklung ist seit 1991 ein rapider Anstieg der rassistisch und fremdenfeindlich motivierten Gewaltdelikte zu beobachten.

Der Bericht des Bundesverfassungsschutzes mit Daten für das Jahr 1999, der im Juni 2000 erschienen ist, bestätigt die derzeitigen Berichterstattungen, wonach die Anzahl der fremdenfeindlichen Vorfälle und Gewalttaten sich weiterhin auf hohem Niveau bewegt.

Eine aktuelle Studie über jugendliche Gewalttäter in Ostdeutschland hat ergeben, dass 80 - 90% ohne Schul-, Berufsabschluss und Arbeit sind.<sup>12</sup> Sie haben zum Teil schwere Belastungen wie Armut, Arbeitslosigkeit und Alkoholismus in der Familie erlebt und sind häufig selbst alkoholabhängig.

Eine Analyse der Arbeitsgemeinschaft sozialwissenschaftlicher Forschung und Weiterbildung, Trier, zu fremdenfeindlichen Straf- und Gewalttaten (angezeigte und tatsächliche) im Zeitraum 1992-1994 zeigt ein vergleichbares Bild. Bei den Tätern handelte es sich um vornehmlich männliche Jugendliche aus den unteren Rängen der Schul- und Berufshierarchie.

---

<sup>11</sup> Vgl. Hans-Gerd Jaschke, Arbeitslosigkeit, Gewalt und Zuwanderung - Erfolgsbedingungen des Rechtsextremismus, in Peter Widmann, Rainer Erb, Wolfgang Benz (Hrsg.), Gewalt ohne Ausweg?, Berlin 1999, S. 54 f.

<sup>12</sup> Vgl. Heinz Cornel, Schwere Gewaltdelinquenz junger Täter in Brandenburg, Berlin 1999.

Es fanden sich konfliktreiche Familienstrukturen und diskontinuierliche Schul- und Berufsverläufe, zudem war die Arbeitslosenquote unter den Tatverdächtigen doppelt so hoch wie in vergleichbaren Altersgruppen. Nachdenklich stimmt, dass bei nahezu zwei Drittel der Tatverdächtigen Vorerkenntnisse hinsichtlich unpolitischer Straftaten bestanden.<sup>13</sup> Darüber hinaus korrespondiert die Zahl der zumeist von männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen begangenen Straftaten nicht mit den Ausländeranteilen der jeweiligen Region. Es gibt eine eindeutige negative Korrelation in dem Sinne, dass in den Bundesländern mit sehr geringen Ausländeranteilen relativ die meisten Straftaten begangen werden.

### 1.3 Erklärungsansätze

In der sozialwissenschaftlichen Forschung sind die Ergebnisse im Hinblick auf mögliche Ursachen für fremdenfeindliche Haltungen und Handlungen sehr heterogen. Ein umfassender Erklärungsansatz, der sich empirisch hinreichend bewährt hat, ist bislang nicht bekannt.<sup>14</sup> Grundsätzlich ist festzustellen, dass eindimensionale Erklärungsmuster keine ausreichende Ursachenanalyse und folglich keine geeignete Grundlage für politisches Handeln bieten.

Die folgenden Ausführungen erheben keinen Anspruch auf eine umfassende und abschließende Diskussion der Erklärungsansätze zu Ursachen von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, sind jedoch für die Umsetzung von XENOS von Bedeutung.

Die *Desintegrationstheorie* geht davon aus, dass gesellschaftliche Desintegrationsprozesse mit ihren Folgen wie Individualisierung, Konkurrenzdenken und Geldorientierung Ursache fremdenfeindlicher Gewalt sind. D.h. die Quellen liegen ausschließlich in gesamtgesellschaftlichen Auflösungsprozessen. Dabei besteht nach dieser Theorie das zentrale Phänomen darin, dass sich die Probleme und Folgen der Auflösungsprozesse

---

<sup>13</sup> Helmut Willems u.a., Fremdenfeindliche Gewalt, Analyse fremdenfeindlicher Straftäter; Bundesministerium des Innern, Bonn 1994.

<sup>14</sup> Vgl. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Hg.): Ursachen und Formen der Fremdenfeindlichkeit in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1998, S. 54 f.

nicht auf Randgruppen beschränken, sondern den Kern der Gesellschaft erfasst haben.<sup>15</sup> In Bezug auf den Arbeitsmarkt geht diese Denkrichtung, die sicherlich Schwierigkeiten hat, die geschichtlichen Erscheinungsformen von Fremdenfeindlichkeit mit gesellschaftlichen Auflösungsprozessen zu erklären, davon aus, dass nicht der Besitz eines Arbeitsplatzes kurative und präventive Wirkungen hat, sondern die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen entscheidend ist.<sup>16</sup>

*Kommunikationstheorien* gehen davon aus, dass soziale Probleme erst als solche wahrgenommen werden, wenn sie Teil des Bewusstseins von Gruppen oder Gesellschaften geworden sind. Bei dieser Theorie rücken u.a. die Wirkungen der Medien ins Zentrum der Analyse. Die Kontroverse dreht sich dabei u.a. um die Fragen, ob die Medien Gewalt als Antwort auf soziale Problemlagen auslösen oder vermeiden können oder ob sie in ihrer Wirkung völlig neutral sind.<sup>17</sup>

*Modernisierungstheorien* dienen der Deutung und Erklärung von Gewalt, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus auf der Grundlage der Individualisierungstheorie und der These, dass die Auflösung traditioneller sozio-kultureller Milieus auch zur Auflösung sinnstiftender Milieus führt. Nach dieser Theorie wird z.B. die im Zuge des Zusammenbruchs der DDR eingetretene Orientierungslosigkeit vieler Menschen in den neuen Bundesländern als ursächlich für das Entstehen von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus angesehen.<sup>18</sup> Besonders in Zeiten ökonomischer Umbrüche, in denen der soziale Status vieler bedroht ist oder doch bedroht scheint, befördern Vorurteile aggressive Ausgrenzungspraktiken. Für persönliche und gesellschaftliche Schwierigkeiten, für Zukunftsangst und ökonomische Krisen werden die Anderen, die Fremden, die Ausländer, die „Asylanten“ verantwortlich und zu Sündenböcken gemacht.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Wilhelm Heitmeyer, Die Gesellschaft löst sich auf, in: Die Zeit, 16.10.1992, in: Martin und Sylvia Greiffenhagen: Ein schwieriges Vaterland – Zur politischen Kultur im vereinigten Vaterland, München 1993, S. 142.

<sup>16</sup> Vgl. Martin und Silvia Greiffenhagen, Ein schwieriges Vaterland – Zur politischen Kultur im vereinigten Vaterland, München 1993, S. 143.

<sup>17</sup> Ebenda, S. 147 f.

<sup>18</sup> Ebenda, S. 144.

<sup>19</sup> Vgl. Klaus Ahlheim/ Bardo Heger, Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit, Schwalbach 1999, S. 7.

Dabei reagieren insbesondere die 14- bis 20-Jährigen besonders sensibel auf individuelle und politische Veränderungsprozesse.<sup>20</sup> Gewalt wird als Flucht nach vorne gesehen, um einer tiefsitzenden Verunsicherung und Orientierungslosigkeit zu entkommen.<sup>21</sup> Dieser Erklärungsansatz trifft zwar auch auf Jugendliche in Westdeutschland zu, jedoch sind ostdeutsche Jugendliche hiervon stärker betroffen. Der Wechsel vom „Jubel zum Frust“ war für viele Jugendliche seit der Wende weitaus stärker ausgeprägt als für Jugendliche in Westdeutschland.<sup>22</sup> Dazu beigetragen hat sicherlich auch der gravierende Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche in den neuen Bundesländern. Die berufliche Ausbildung der Jugendlichen konnte in den neuen Bundesländern bisher nur mit Hilfe öffentlich voll finanzierter Ausbildungsplätze gesichert werden. Die Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz dürften auch in Zukunft eher gering sein (siehe Anhang). In den neuen Ländern stellt die Wirtschaft nur knapp 60% der notwendigen Ausbildungsplätze für Jugendliche zur Verfügung. Rund 40% der Jugendlichen werden über das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit der Bundesregierung, das Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost, Sonderprogramme der neuen Länder, die Benachteiligtenförderung nach SGB III oder in Betrieben der westlichen Länder ausgebildet.<sup>23</sup>

Andere Theorien zur Erklärung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus schließen sich an die Ergebnisse der *Vorurteils- und Autoritarismusforschung* an.<sup>24</sup> Hier geht Fremdenfeindlichkeit in aller Regel mit einem Bündel anderer vorurteilsvoller Einstellungen, vor allem aber mit autoritären Denk- und Orientierungsmustern einher.

Zur Erklärung des Entstehens von Gewalt, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in Ostdeutschland führen zahlreiche Untersuchungen auch die mangelnde Erfahrung mit demokratischen Institutionen und Verhaltensweisen sowie mit Regeln zur friedlichen Austragung und Lösung von Konflikten an.

---

<sup>20</sup> Ebenda, S. 144.

<sup>21</sup> Vgl. Klaus Hurrelmann, Die haben richtig Angst, in: Der Spiegel, Heft 43/1992.

<sup>22</sup> Ebenda, S. 145.

<sup>23</sup> Berufsbildungsbericht 2000, S. 4.

<sup>24</sup> Vgl. Martina Althoff, Die soziale Konstruktion von Fremdenfeindlichkeit, Opladen; Wiesbaden 1998, S. 11 ff.

Erfahrungen von Experten zeigen zudem, dass die Jugendgewalt in den neuen Bundesländern häufig Ausdruck einer Gegenkultur ist. Jugendliche grenzen sich von der demokratischen Kultur Deutschlands ab, die sie als aus dem Westen aufgezwungen und somit als fremdbestimmt empfinden.

Die kursorisch dargestellten Erklärungsansätze zeigen die Vielschichtigkeit des Problems und machen deutlich, dass mögliche Handlungsfelder diese Multidimensionalität aufgreifen müssen. Es ist beispielsweise nicht ausreichend, sich auf Jugendliche zu konzentrieren, ohne das Umfeld einzubeziehen. Eckert<sup>25</sup> nennt sechs Felder für Maßnahmen, die darauf abzielen, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass fremdenfeindliche Einstellungen und Gewalthandlungen unwahrscheinlicher werden. Diese werden im Folgenden - auch als Handlungsrahmen für XENOS - vorgestellt.

---

<sup>25</sup> Roland Eckert, Vom „Schläger“ zum „Kämpfer“, in: Bürger im Staat, Heft 2/1993, S. 135 ff.

### 1.4 Handlungsfelder zur Umsetzung von XENOS

Nach Eckert bieten die folgenden sechs Felder Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus:

- ▶ Familie,
- ▶ Arbeitsplatz,
- ▶ Stadtplanung,
- ▶ sozialpädagogische Arbeit,
- ▶ Polizei und Justiz,
- ▶ politische Bildung.<sup>26</sup>

Auch die vom Europabüro für Projektbegleitung, Bonn durchgeführten Expertengespräche bestätigen diese Bereiche als strategischen Handlungsrahmen.

Zur Umsetzung bieten sich u.a. folgende Instrumente an, die ebenfalls durch die Expertengespräche bestätigt wurden:

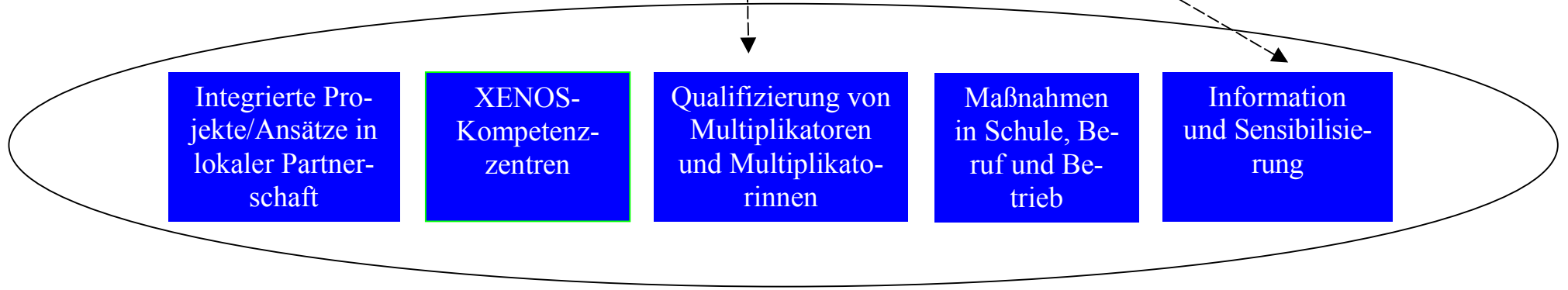
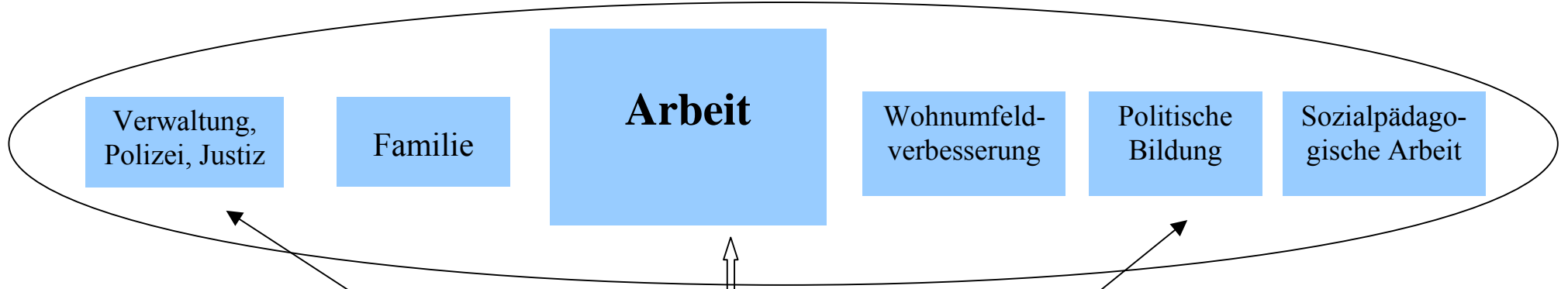
- ▶ integrierte Projekte/Ansätze in lokaler Partnerschaft,
- ▶ Qualifizierung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen,
- ▶ Maßnahmen in Schule, Beruf und Betrieb,
- ▶ Information und Sensibilisierung.

Folgendes Schaubild verdeutlicht die Verknüpfung von möglichen Handlungsfeldern und Förderschwerpunkten im Rahmen eines Projektansatzes. Dabei wurden die Handlungsfelder von Eckert modifiziert.

---

<sup>26</sup> Ebenda, S. 135 ff.

# Handlungsfelder



# Förderschwerpunkte

Verwaltung,  
Polizei, Justiz

Familie

**Arbeit**

Wohnumfeld-  
verbesserung

Politische  
Bildung

Sozialpädago-  
gische Arbeit

**Projekt-  
Beispiele**

Integrierte Pro-  
jekte/Ansätze in  
lokaler Partner-  
schaft

XENOS-  
Kompetenz-  
zentren

Qualifizierung von  
Multiplikatoren  
und Multiplikatoren-  
rinnen

Maßnahmen  
in Schule, Be-  
ruf und Be-  
trieb

Information  
und Sensibilisie-  
rung

## 2 Förderschwerpunkte

### 2.1 Integrierte Projekte/Ansätze in lokaler Partnerschaft

Projekte in XENOS müssen zwei grundlegende Anforderungen erfüllen: Sie müssen sich auf arbeitsmarktbezogene Aktivitäten gründen und dabei Wirkung gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus entfalten. Für ein Projekt im Rahmen dieses Förderschwerpunkts bedeutet das, dass verschiedene Partner auf lokaler Ebene einen engen Arbeitszusammenhang herstellen und ihren jeweiligen Beitrag zu einem integrierten Gesamtprojekt leisten.

#### *Akteure und Partner*

Die Projekte sollen Kooperationen und Partnerschaften auf lokaler Ebene aufbauen und bestehende stärken. Es sollen die wichtigen Akteure sowohl des Arbeitsmarktes als auch anderer Bereiche des öffentlichen Lebens einbezogen werden: Betriebe, Einzelhandel, Arbeitsverwaltung, kommunale Verwaltung, Polizei, örtliche Mandatsträger/innen, (Berufs-)Schulen, Kirchen-/Synagogen-/muslimische Gemeinden, örtliche Vereine, Bildungsträger usw.

Im Rahmen gemeinwesenorientierter, sozialräumlicher Arbeitsansätze sollten die entsprechenden Schlüsselakteure eingebunden werden.

#### *Aktivitäten*

Die nachfolgend skizzierten Aktivitäten sind nicht einzeln förderfähig. Integrierte Projektansätze in lokaler Partnerschaft müssen vielmehr verschiedene Aspekte kombinieren, um wirkungsvoll sozialer Ausgrenzung zu begegnen.

Die Aktivitäten integrierter, lokaler Projekte können umfassen

- ▶ *Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen und bürgerschaftlichen Engagements:*  
Durch den Aufbau neuer und die Unterstützung bestehender zivilgesellschaftlicher Strukturen kann der Einfluss fremdenfeindlicher Gruppierungen abgebaut werden. Zu solchen Strukturen gehören z.B. Bürgerinitiativen, Arbeitsloseninitiativen, Be-



wohnerzusammenschlüsse, Nachbarschaftshilfen, Vereine oder ehrenamtliche Dienste usw.

► *Initiativgruppen, Gesprächskreise, runde Tische:*

Die Unterstützung lokaler Initiativgruppen gegen Fremdenfeindlichkeit sowie das kontinuierliche Gespräch beispielsweise zwischen kommunaler Verwaltung, Polizei, lokaler Wirtschaft, freien Trägern/Vereinen, Mandatsträger/innen sowie Bürgern und Bürgerinnen kann dazu beitragen, den fremdenfeindlichen Einfluss zu begrenzen und Gegenkräfte zu stärken.

► *Berufliche Orientierung, Beratung, Assessment:*

Insbesondere für gefährdete Jugendliche und junge Erwachsene sollen individuelle Perspektiven entwickelt werden. Hierfür ist auf ggf. schon bestehende Dienste zurückzugreifen und die Kooperation z.B. mit (Berufs-)Schulen anzustreben.

► *Vermittlung in Arbeit, Praktika, Ausbildung:*

Durch Kooperation mit lokalen/regionalen Unternehmen, Bildungsträgern, der Arbeitsverwaltung und darüber hinaus mit anderen Regionen in Deutschland sollen insbesondere für gefährdete Jugendliche die Chancen für eine Arbeitsmarktintegration verbessert werden.

► *Qualifizierung von örtlichen Multiplikatoren:*

In Frage kommen z.B. Ausbilder und Vertrauensleute in Betrieben, Betriebsräte, Mitarbeiter/innen der öffentlichen Verwaltung, der Arbeitsverwaltung, der Polizei, Sozialarbeiter/innen, Ehrenamtliche in Sportvereinen, Jugendliche als „Peer“-Berater.

Die Qualifizierungsinhalte sollten z.B. sein: Informationen über die Situation der Ausländer, Aussiedler und Religionsgemeinschaften auf lokaler und auf nationaler Ebene (auch Statistiken und deren angemessene Bewertung), Informationen über rassistische oder fremdenfeindliche Haltungen, Aktivitäten und Organisationen, den Umgang mit gewaltbereiten Menschen (Konfliktmanagement) sowie - je nach Erfordernissen des Arbeitsbereiches - methodische Kenntnisse aus arbeitsmarktbezogenen oder sozialen Bereichen.

► *Jugend- und Kulturarbeit:*

Insbesondere im Rahmen bestehender Angebote der Jugend- und Kulturarbeit sowie Vereinen kann eine Unterstützung im Umgang mit fremdenfeindlichen Haltungen und gewaltbereiten Jugendlichen angeboten werden. Sport und Musik haben hin-

sichtlich der Erreichbarkeit von Jugendlichen eine wichtige Brückenfunktion. Gezielte Aktionen in diesen Bereichen können die Auseinandersetzung mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit unterstützen.

► *Streetwork:*

Insbesondere Treffpunkte von gefährdeten Jugendlichen im öffentlichen Raum können das Ziel von mobiler, aufsuchender Aufklärungs- und/oder Sozialarbeit sein. Inhalte können sowohl berufliche Themen (vorberufliche Orientierung) als auch Themen in Bezug auf Fremdenfeindlichkeit sein.

► *Öffentlichkeitsarbeit:*

Lokale Veranstaltungen, Pressearbeit.

► *Mobile Beratungsteams*

Die mobilen Beratungsteams verstehen sich als Dienstleister. Sie bestehen aus Experten und Expertinnen (Wissenschaftler, Pädagogen, Sozialarbeiter usw.), die in Konfliktmanagement ausgebildet sind. Ihre Aufgabe ist es, sowohl präventiv als auch in der Situation kurativ bzw. deeskalierend zu wirken. Die Beratungsteams können u.a. folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Beratung der Sozialpartner vor Ort zur Förderung eines toleranten Arbeitsklimas in den Betrieben,
- Beratung und Begleitung privater und kommunaler Einrichtungen z.B. im Vorfeld und bei der Umsetzung von Veranstaltungen, bei denen Konflikte mit fremdenfeindlichem und rassistischem Hintergrund auftreten können,
- Beratung von Schulen und Jugendzentren im Umgang mit Konflikten.

Es ist vorgesehen, eine begrenzte Anzahl von regionalisierten mobilen Beratungsteams zu fördern.

► *Expertenpools*

Zahlreiche Methoden und Instrumente zur Bekämpfung und Vermeidung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sind Teil der politischen und wissenschaftlichen Diskussion. Dadurch ist ein Bedarf an kompetenter und objektiver Information entstanden, den XENOS aufgreift. Es werden deshalb überregionale Expertenpools eingerichtet. Sie stellen Information und Beratung bereit, die sowohl für Interessierte aus dem lokalen und regionalen als auch aus dem nationalen Kontext von Bedeutung sind:

- Übersichten zu Experten auf dem Gebiet der Forschung zu Fremdenfeindlichkeit und Rassismus,
  - Informationen zu wissenschaftlichen Einrichtungen, die auf dem Gebiet der Ursachenforschung zu Fremdenfeindlichkeit und Rassismus tätig sind,
  - Hinweise auf relevante Forschungsergebnisse,
  - Übersichten zu professionellen Mediatoren/innen, die über Erfahrung bei der Bewältigung fremdenfeindlich und rassistisch motivierter Gewalt verfügen.
- ▶ *Kleinprojekte*
- Volle Finanzierung von Kleinprojekten (rd. 10.000 Euro) zu 100 % aus ESF-Mitteln zur Unterstützung von lokalen Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

**Abschließend soll noch einmal betont werden, dass die oben genannten Aktivitäten nicht isoliert, sondern nur in Kombination mit arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten als vernetzte Maßnahmen durchgeführt werden können.**

## 2.2 Qualifizierung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen

Die Konsultationen mit Experten und Expertinnen haben deutlich gezeigt, dass vielen Akteuren Handlungshilfen für den Umgang mit Fremdenfeindlichkeit und Rassismus fehlen. Wann besteht Handlungsbedarf? Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es? Wie können Veränderungsprozesse hinsichtlich fremdenfeindlicher Einstellungen oder im Umgang miteinander initiiert werden? Ist es nicht bereits zu spät für Maßnahmen, wenn fremdenfeindliche Einstellungen konkret geäußert oder gezeigt werden? Wo liegen die Ursachen? Der Kreis der Akteure, der in der täglichen Arbeit mit diesen Fragen konfrontiert wird, ist vielfältig. XENOS bietet zur Unterstützung dieser Akteure die Qualifizierung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zunächst in zwei Themenfeldern an:

- ▶ Konfliktmanagement sowie
- ▶ Interkulturelle Trainings.

Erklärungsversuche für fremdenfeindliche Einstellungen und entsprechendes Verhalten führen u.a. Ängste in Krisensituationen oder in Zeiten ökonomischer Umbrüche an, in denen der soziale Status vieler bedroht ist oder bedroht scheint. Dies wird als eine der Ursachen für die Herausbildung von Vorurteilen und aggressiven Ausgrenzungspraktiken gesehen. Eine solche - oft unbewusst - als Konflikt erlebte Situation kann nicht mehr mit anderen Instrumenten verarbeitet oder bewältigt werden. Das heißt mit anderen Worten, dass der Umgang mit Konflikten erlernt werden muss.

### *Konfliktmanagement*

Eine positive, sich auf anerkannten Regeln gründende Konfliktlösungs- und Streitkultur zu initiieren und ein Verständnis von Konflikten als Chance aufzubauen, sind wichtige Aspekte der Prävention von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. „Das Medium des Lernens ist nichts anderes als erfolgreiche Konfliktregulierung - vom Schulhof, dem Jugendzentrum und dem Stadtteil angefangen bis hin zum Gerichtssaal und zum Parlament.“<sup>27</sup>

Schlüsselakteure aus Schulen, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung oder der Personalentwicklung sollen im Umgang mit Konflikten qualifiziert werden. Auch Erfahrungen mit der Ausbildung und dem Einsatz von Schülern und Schülerinnen als „Konfliktlotsen“ an Schulen zeigen positive Ergebnisse. Konfliktlotsen werden aber auch in Betrieben benötigt, an Berufsschulen, in Einrichtungen der vorberuflichen Orientierung und Qualifizierung.

Professionelles Konfliktmanagement trägt dazu bei, dass Konflikte da bearbeitet werden, wo sie entstehen und nicht auf andere Menschen oder Situationen übertragen werden.

---

<sup>27</sup> Vgl. Roland Eckert: Neue Quellen des Rechtsextremismus; in Peter Widmann, Rainer Erb, Wolfgang Benz (Hrsg.), Gewalt ohne Ausweg?, Berlin 1999, S. 44.

### *Interkulturelles Training*

Toleranz gegenüber dem „Fremden“ basiert auch auf der Fähigkeit, sich mit kultureller Verschiedenartigkeit auseinander zu setzen. Die Erfahrungen transnational ausgerichteter Programme und Initiativen zeigen, dass interkulturelle Trainings den Umgang verschiedener Kulturen miteinander erleichtern und verbessern können. Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sollen deshalb im Umgang mit Fragen der interkulturellen Kommunikation qualifiziert werden.

Bei beiden Themenbereichen dieses Programmschwerpunkts sind inhaltliche Überschneidungen möglich, da die Qualifizierung in den Bereichen Konfliktbewältigung oder interkulturelle Kommunikation jeweils folgende Aspekte berücksichtigt:

- ▶ Rassismus/Fremdenfeindlichkeit,
- ▶ Umgang mit Konflikten,
- ▶ effektive (interkulturelle) Kommunikationsstrategien,
- ▶ Anti-Gewalt-Training,
- ▶ Mediation,
- ▶ Teamentwicklung/Gruppenbildung,
- ▶ Genderorientierung.

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung variiert entsprechend den Bedarfen der Zielgruppe, für die die Qualifizierungen angeboten werden.

Projekte in diesem Förderschwerpunkt von XENOS sollen mit ausgebildeten Experten und Expertinnen für Konfliktmanagement und interkulturelle Kommunikation durchgeführt werden. Die Angebote sollten im Bausteinsystem (mit unterschiedlicher Dauer) aufgebaut sein und eine berufsbegleitende Teilnahme ermöglichen. Die Dauer der gesamten Qualifizierung richtet sich nach den Vorkenntnissen und Erfahrungen der Teilnehmer/innen.

### 2.3 Maßnahmen in Schule, Beruf und Betrieb

Im Rahmen dieses Förderschwerpunkts stehen vor allem Aktivitäten in Schulen, Betrieben und Einrichtungen außerbetrieblicher Ausbildung im Mittelpunkt. Sie sollen möglichst in Partnerschaft mit weiteren lokalen Akteuren durchgeführt werden.

#### *Ergänzung bestehender Angebote*

Im Bereich der beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen gibt es bereits eine Vielzahl unterschiedlicher arbeitsmarktpolitischer Förderprogramme auf Bundes- und Länderebene.

Mit Maßnahmen im Rahmen dieses Schwerpunktes sollen daher keine weiteren Qualifizierungsangebote entwickelt und hinzugefügt werden. Vielmehr sollen bestehende Angebote durch Inhalte ergänzt werden, die sich mit dem Zusammenleben in einer multiethnischen, pluri-religiösen und durch kulturelle Differenzen geprägten Gesellschaft auseinandersetzen.

Förderfähig sind hier u.a.

- ▶ modulare Angebote,
- ▶ Projektarbeit,
- ▶ Veranstaltungsreihen oder Workshops,

die demokratisches und tolerantes Verhalten fördern, den interkulturellen Dialog unterstützen und positive Erfahrungen zwischen jungen Menschen unterschiedlicher Herkunft vermitteln. Die Angebote sollen in den betrieblichen oder schulischen Alltag integriert werden.

Wichtig ist, dass die Jugendlichen ihr kreatives Potenzial einbringen und die Inhalte der Angebote mitbestimmen, die dann qualifiziert durch Fachkräfte begleitet werden. Angeknüpft werden sollte auch hier an die bewährten Ansätze interkulturellen Lernens, die gezeigt haben, dass das gemeinsame Lernen von Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft zum gegenseitigen Verständnis und zum Abbau von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit beitragen kann.

Junge Menschen sollen durch positive Erfahrungen ermutigt werden, in ihrem Umfeld eindeutig Position gegen fremdenfeindliche und rassistische Haltungen zu beziehen und eigene, kreative Aktivitäten zum friedlichen Zusammenleben der unterschiedlichen Kulturen zu entwickeln.

Jugendlichen aus gefährdeten, gewaltbereiten Gruppen ist in Schule und Beruf eindeutig und konsequent zu vermitteln, dass fremdenfeindliches Verhalten nicht geduldet und ggf. sanktioniert wird. Ihnen sollten - soweit möglich - jedoch Hilfestellungen angeboten werden, die ihnen Handlungsoptionen und -alternativen vermitteln. In Schweden arbeitet beispielsweise eine Organisation sehr erfolgreich in diesem Zusammenhang. Ihr ist es in zwei Jahren gelungen, mehr als 80 jungen Leuten aus schwedischen Neonazi-gruppen herauszuhelfen. Viele der früheren Mitglieder arbeiten heute zusammen mit der Polizei, mit Lehrern, Sozialarbeitern und Eltern, um andere Jugendliche aus der rechts-extremen Szene zu rehabilitieren und in neue Gemeinschaften zu bringen.

### *Förderung der Mobilität*

Die durchgeführten Expertengespräche haben gezeigt, dass die Förderung der beruflichen Mobilität von Jugendlichen vor allem in den neuen Bundesländern ein wichtiger Ansatzpunkt ist, um durch Erfahrungen in einem neuen Umfeld Vorbehalte gegenüber Fremden und Fremdem abzubauen.

Eine besondere Bedeutung erhalten deshalb Maßnahmen, die berufspraktische Erfahrungen um mobilitätsfördernde Anteile erweitern. Es sollen daher insbesondere Aktivitäten und Maßnahmen gefördert werden, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Berufsorientierung oder -ausbildung ein Praktikum außerhalb des eigenen sozial-geografischen Umfeldes in Deutschland ermöglichen. Insbesondere Austauschangebote zwischen den neuen und alten Bundesländern können einen positiven Beitrag zum Abbau fremdenfeindlicher Haltungen leisten.

Praktika von ostdeutschen Jugendlichen in westdeutschen Betrieben sind förderfähig, weil sie dazu geeignet sind, konkrete Lernerfahrungen in einer für sie fremden Lebens- und Arbeitswelt zu machen.

Auch transnationale Austauschmaßnahmen sind zu unterstützen, soweit der inhaltliche Schwerpunkt auf der Vermittlung von Arbeits- und Lernerfahrungen liegt. Sie sollten möglichst in bestehende Strukturen - wie beispielsweise Städtepartnerschaften - eingebettet sein.

Vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung kommen in den nächsten Jahren auch die mittel- und osteuropäischen Staaten für den Austausch von Jugendlichen in Betracht.

Sowohl nationale als auch transnationale Austauschmaßnahmen müssen fachlich vorbereitet und vor Ort durch Experten begleitet werden.

### *Multikulturelle Zusammenarbeit in Betrieben*

Auf Unternehmensebene werden Maßnahmen gefördert, die Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz bekämpfen und die die multikulturelle Zusammenarbeit im Betrieb fördern. Diese sollen jedoch nicht als isolierte Aktionen durchgeführt werden, sondern in eine Diversity-Strategie eingebettet sein. Arbeitgeber und Gewerkschaften, Unternehmensleitung und Führungskräfte sollen durch gezielte Maßnahmen für interkulturelle und ethnische Unterschiede sensibilisiert werden. Gleichzeitig sollen die Vorteile herausgestellt werden, die sich aus der Vielfalt der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für das Unternehmen und für die Zusammenarbeit der Arbeitskräfte ergeben. Die von den Sozialpartnern unterzeichnete Vereinbarung zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie entsprechende Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, wie sie u.a. bei VW, Ford oder Thyssen bereits bestehen, können als positive Beispiele gelten.

Informationsangebote, Workshops und Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiter in Betrieben mit multinationaler Belegschaft ergänzen die Strategie.

Mit der aktiven Wertschätzung von Vielfalt unterschiedlicher Prägung („Diversity“) beschäftigen sich bereits einige führende Unternehmen in Deutschland: Deutsche Bank, Daimler Chrysler und Siemens sowie mehrere der großen US-Konzerne in Deutschland: Ford, Hewlett Packard und Motorola. Der Schlüssel zum Erfolg dieser beispielhaft genannten Unternehmen liegt in der Fokussierung auf das Individuum mit all seinen Facetten, Fähigkeiten und Einstellungen.



Auch gute Beispiele aus anderen Mitgliedstaaten zeigen, wie der Diversity-Ansatz erfolgreich in Unternehmen umgesetzt werden kann. Im Rahmen der Aktion „Sweden 2000“ beispielsweise unterzeichnen Unternehmen, die sich an diesen Aktionen beteiligen wollen, eine Verpflichtung, kulturell vielfältige Kompetenz zu fördern. Sie beginnen mit ihrer eigenen Organisation. Aus Unternehmenssicht gehört hierzu, dass Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Herkunft gleiche Karrierechancen haben, das professionelle und interkulturelle Potenzial von Einwanderern zu nutzen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit Schwedens – auch zum Vorteil des/der Einzelnen und der Gesellschaft – zu stärken. Volvo, Telia, H&M und S-E Bank gehören zu prominenten Vertretern, die sich wie auch einzelne öffentliche Einrichtungen an diesen Aktionen beteiligen.

### **2.4 Information und Sensibilisierung**

Das Instrumentarium von XENOS wird ergänzt um den Förderschwerpunkt Information und Sensibilisierung.

Folgende Aktivitäten sind förderfähig:

- ▶ thematische Veranstaltungen,
- ▶ Bereitstellung von Handlungshilfen für die sozialpädagogische, berufsbildungs- und arbeitsmarktbezogene Praxis,
- ▶ Förderung einer multikulturell orientierten Medienarbeit.

#### *Thematische Veranstaltungen*

Dieser Handlungsstrang bezieht sich auf thematische Veranstaltungen wie Workshops, Tagungen und Konferenzen zum Thema Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Hier soll der Austausch zwischen Vertretern und Vertreterinnen aus Wissenschaft, Politik, den Unternehmen, Schulen usw. gefördert werden. Aber auch Veranstaltungen, auf denen Jugendliche über ihre Vorschläge und Ideen für eine multikulturelle Gesellschaft diskutieren, können unter diesem Programmschwerpunkt umgesetzt werden.

### *Bereitstellung von Handlungshilfen für die sozialpädagogische, berufsbildungs- und arbeitsmarktbezogene Praxis*

Hier sollen Projekte gefördert werden, die eine Verbindung zwischen den Erkenntnissen wissenschaftlicher Forschung und der schulischen oder beruflichen Praxis schaffen. In diesem Kontext sind z.B. Forschungsergebnisse aufzubereiten und bereitzustellen, die Handlungsempfehlungen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zum Inhalt haben.

### *Förderung einer multikulturell orientierten Medienarbeit*

Auch wenn die Wirkung der Medien im Hinblick auf Wahrnehmungs- und Meinungsbildungsprozesse widersprüchlich interpretiert wird, so kann den Medien im Kontext der Faktoren, die Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in Deutschland verhindern helfen, eine wichtige Bedeutung zugesprochen werden. Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung richten sich daher auch gezielt an Vertreter/innen der Medien. Pressebeobachtungen und -auswertungen sollen Anreiz für einen Journalismus mit hoher Sachkompetenz im Themenbereich Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sein.

Dies kann mit der Auslobung eines Medienpreises einhergehen, der Nachwuchsjournalisten und -journalistinnen verliehen wird.

Beispiele von kooperierenden Projekten im Medienbereich aus den Niederlanden, Großbritannien und Deutschland zeigen eindrucksvoll, dass Unternehmen des Medienbereichs nicht nur für eine multikulturelle Angebotsstrategie sensibilisiert werden konnten, sondern auch die eigene Personalrekrutierung im Hinblick auf eine multikulturelle Zusammensetzung hin überprüft haben, um die Vielfalt der Gesellschaft wider zu spiegeln.

### 3 Überlegungen zur Umsetzung von XENOS

Auf Ebene des Bundes und der Bundesländer besteht bereits eine Vielzahl von Initiativen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. **XENOS verfolgt das Ziel, Maßnahmen, die sich gegen die Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft richten, mit Ansätzen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu koppeln.** Mit dieser Strategie ergänzt XENOS bestehende arbeitsmarkt- und sozialpolitische Programme auf Bundes- und Länderebene sowie Initiativen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.

Als die den Europäischen Sozialfonds verwaltende Stelle ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung für die ordnungsgemäße finanzielle und administrative Abwicklung gegenüber der Europäischen Kommission verantwortlich.

Eine zu beauftragende Stelle soll technisch-administrative Aufgaben der Programmumsetzung übernehmen, und zwar insbesondere

- ▶ Beratung der Projektträger und Antragsteller
- ▶ Erstellung von Leitfäden und Handreichungen
- ▶ Prüfung der Anträge und Beratung im Hinblick auf Förderfähigkeit
- ▶ Prüfung der Kofinanzierung
- ▶ EDV-mäßige Erfassung aller Anträge, Bewilligungen, Auszahlungen, Abrechnungen
- ▶ Antragsbewilligung
- ▶ Auszahlung der bewilligten Mittel
- ▶ Prüfung der von den Projekten verausgabten Mittel für die Erstattungsanträge des BMA gegenüber der Europäischen Kommission
- ▶ Verwendungsnachweisprüfung
- ▶ Vor-Ort-Kontrollen der bewilligten Projekte
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Vorbereitung von Informationsveranstaltungen und Tagungen
- ▶ Verbreitung von best-practice-Modellen

### 3.1 Programmplanung

*Gemäß Art. 8 der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 des Rates vom 21. Juni 1999 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds haben zur Erstellung des vorliegenden Konzeptentwurfs mehrere Anhörungen mit Experten und Expertinnen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung stattgefunden.*

*Dies waren im Einzelnen:*

- ▶ das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
- ▶ die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen,
- ▶ das Bundesministerium des Innern sowie
- ▶ die Wirtschafts- und Sozialpartner, und zwar
  - der Deutsche Gewerkschaftsbund,
  - die IG Metall,
  - die IHK Köln,
  - Vertreter/innen von Unternehmen,
  - Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, bestehend aus:
    - ◆ der Arbeiterwohlfahrt, Bundesverband,
    - ◆ dem Deutschen Caritasverband,
    - ◆ dem Deutschen Roten Kreuz,
    - ◆ Vertreter/innen von Mitgliedsorganisationen des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes,
    - ◆ der Ökumenischen Centrale - Arbeitsgemeinschaft der Christlichen Kirchen
    - ◆ der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V.,
- ▶ Vertreter/innen aus Wissenschaft und Forschung,
- ▶ Vertreter/innen aus Organisationen der beruflichen Bildung,
- ▶ Vertreter/innen aus Selbsthilfeorganisationen von Migrant\*innen,
- ▶ Vertreter/innen von Initiativgruppen,
- ▶ Vertreter/innen kommunaler Einrichtungen sowie
- ▶ Vertreter/innen der Deutschen Sportjugend.

### 3.2 Kontinuierliche Weiterentwicklung

XENOS kann eine Laufzeit haben, die sich über die gesamte laufende Förderperiode 2000 bis 2006 erstreckt. Aus der fortschreitenden politischen oder wissenschaftlichen Diskussion können in diesem Zeitraum neue Handlungsbedarfe entstehen, denen das Programm Rechnung tragen muss. Die Förderschwerpunkte von XENOS werden deshalb hinsichtlich ihrer Angemessenheit und Wirkung im Verlauf der Programmumsetzung analysiert und bewertet. Um dies zu gewährleisten, wird auf Programmebene

- ▶ die Umsetzung von XENOS inhaltlich begleitet,
- ▶ die Effizienz und Effektivität von XENOS evaluiert sowie
- ▶ die Beteiligung von Experten und Expertinnen aus Praxis, Wissenschaft und Politik im Rahmen von Anhörungen fortgesetzt.

Die Ergebnisse der Begleitung, Evaluation und Experten-Anhörungen fließen in das Programmdesign und die -strategie ein. Bei Bedarf werden die vorgeschlagenen Förderschwerpunkte verändert und/oder neue Handlungsfelder definiert.

Der Beirat des Bündnisses für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt soll an der inhaltlichen Steuerung des Programms mitwirken.

## 4 Anhang

### 4.1 Ausländer/innen in Deutschland

Anfang 2000 lebten 7,3 Millionen Ausländer/innen in Deutschland (rund 9 % der Gesamtbevölkerung). Die Zahl der Ausländer/innen ist hierbei in den vergangenen 3 Jahren nur unwesentlich gestiegen. Die größten Bevölkerungsgruppen sind die Türken (2,05 Mio.), die Jugoslawen (Serbien und Montenegro) mit 737.200, die Italiener (615.900), die Griechen (364.400) und die Polen (291.700).

*Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit jeweils am 31.12. (in Tsd.)*

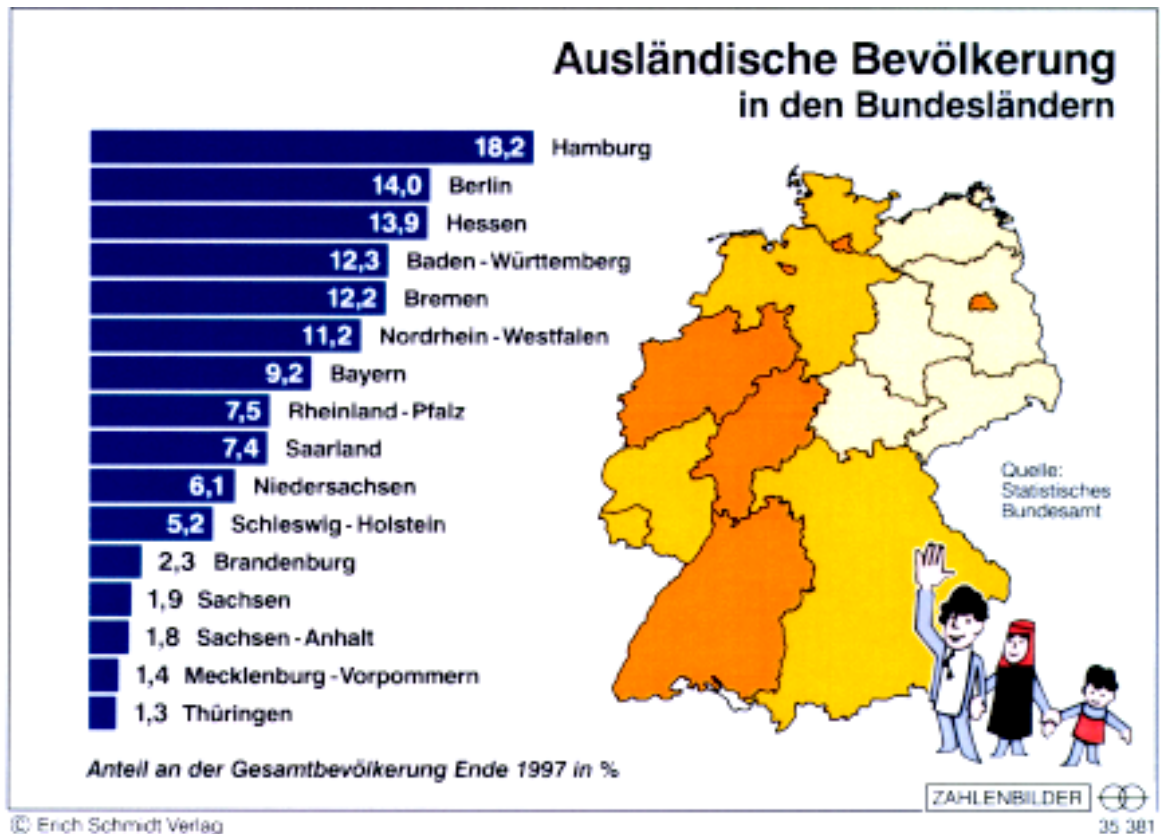
Staatsangehörigkeit	1997	1998	1999
Deutsche	74 638,4	74 728,5	74 799,9
Ausländer/-innen	7 419,0	7 308,5	7 363,6
darunter:			
- Türkei	2 107,4	2 110,2	2 053,6
- Jugoslawien <sup>1</sup>	721,0	719,5	737,2
- Italien	607,9	612,0	615,9
- Griechenland	363,2	363,5	364,4
- Polen	283,3	283,6	291,7
- Kroatien	206,6	208,9	214,0
- Österreich	185,1	185,2	186,1
- Bosnien und Herzegowina	281,4	190,1	167,7
- Vereinigte Staaten	110,1	110,7	112,0
- Mazedonien	42,6	46,2	49,4
- Slowenien	18,1	18,4	18,6

<sup>1</sup> Serbien/Montenegro  
Quelle: Statistisches Bundesamt

96% aller Ausländer/innen leben in den alten Bundesländern, in die sie primär die Arbeitsmigration der 60er Jahre führte. In den neuen Bundesländern leben nicht nur erheblich weniger Ausländer/innen, es sind auch andere Herkunftsnationen vertreten wie z.B. Vietnamesen, die früheren „Gastarbeiter“ der DDR.

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung in den Bundesländern stellt sich wie folgt dar:

Anteil der ausländische Bevölkerung in den Bundesländern 1997 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Über die Anzahl der Aussiedler liegen nur wenige statistische Angaben vor, da zumeist nur die Zuwanderer erfasst werden, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

Die Zahl der neu in die Bundesrepublik eingereisten Aussiedler ging zwischen 1995 und 1998 kontinuierlich zurück, verharrte 1999 auf ungefähr 100.000 Personen und damit auf weniger als halb soviel wie 1995.

*Eingereiste Aussiedler, 1995-1999, in Tsd.*

1995	1996	1997	1998	1999
218	178	134	103	105

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Ende 1999 hielten sich rund 1,24 Mio. Flüchtlinge in Deutschland auf. Seit 1995 ging ihre Zahl um ungefähr 350.000 Personen bzw. 22,5% zurück.

*In Deutschland lebende Flüchtlinge, geschätzt, 1995 -1999, in Tsd.  
(zum 31.12.1999)*

1995	1996	1997	1998	1999
1.600	1.600	1.400	1.100	1.240

Quelle: Bundesministerium des Innern

## **4.2 Situation von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt**

Die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland und der seit 1990 erfolgte massive Verlust von Arbeitsplätzen in den neuen Bundesländern ist nicht ohne Auswirkung auf die Situation Jugendlicher am Arbeits- und Lehrstellenmarkt geblieben. In besonderem Maße ist der Mangel an Ausbildungsplätzen in den neuen Bundesländern sichtbar. Die Jugendarbeitslosigkeit stieg bis 1997 an und ging seitdem wieder zurück, jedoch war dieser Rückgang ausschließlich auf die alten Bundesländer beschränkt. In den neuen Bundesländern dagegen verharrte die Jugendarbeitslosigkeit auf dem hohen Niveau von 1997.



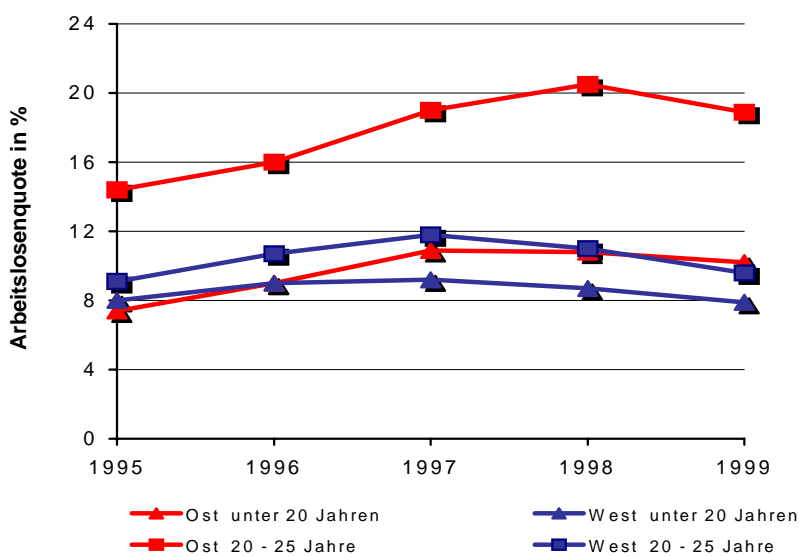
*Arbeitslose Jugendliche, 1995 - 1999, Jahresdurchschnitte, in Tsd.*

Altersgruppe	Region	1995	1996	1997	1998	1999
unter 20 Jahren	Ost	20	25	32	33	32
	West	75	83	82	75	70
	Deutschland Insgesamt*	95	107	114	108	101
zwischen 20 und 25 Jahren	Ost	90	96	107	111	106
	West	246	272	281	252	222
	Deutschland Insgesamt*	336	368	388	363	328
unter 25 Jahren*	Ost	110	121	139	144	138
	West	321	355	362	328	292
	Deutschland Insgesamt*	431	476	501	472	429

\* Summenfehler ergeben sich durch Rundungen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

**Arbeitslosenquoten der Jugendlichen, 1995- 1999, Jahresdurchschnitte**

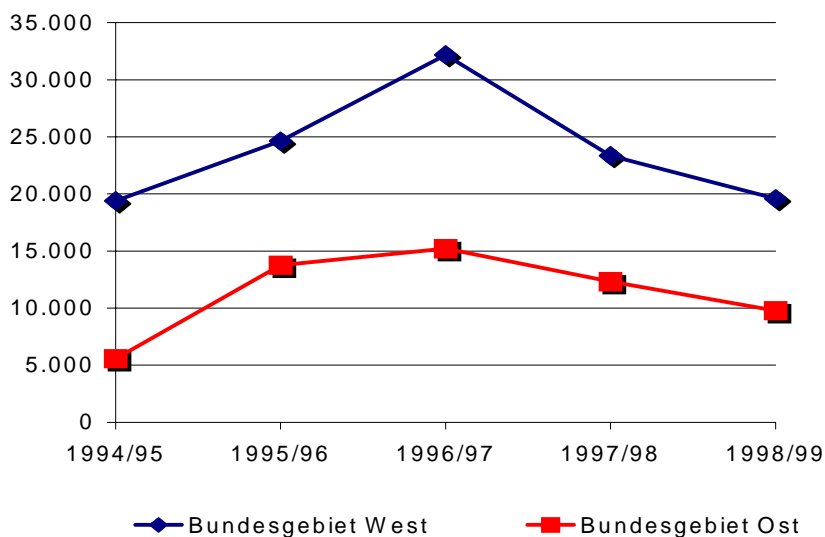


Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Von 1995 bis 1999 stieg die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 in den neuen Bundesländern um 60% an, die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe stieg von 7,4% in 1995 auf 10,2% in 1999.

Die Arbeitslosigkeit dieser Altersgruppe konnte in den alten Bundesländern dagegen wieder auf den Stand von 1995 gesenkt werden.

*Unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsplätze,  
Ausbildungsjahre 1994/95-1998/99, jeweils 30.9. (Ende des Berichtsjahrs)*



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Jugendliche ohne Schulabschluss, ausländische Jugendliche und Jugendliche mit Kindern können einer aktuellen Untersuchung zufolge<sup>28</sup> als besonders vom Ausschluss aus der beruflichen Ausbildung bedroht angesehen werden. Ca. 10% aller Jugendlichen bleiben in Deutschland ohne Schulabschluss. Von diesen machen 65% keine berufliche Ausbildung. Von den Sonderschülern mit Schulabschluss bleiben 32% ohne Ausbildung, von den Hauptschülern noch 17%. Jugendliche ohne Schulabschluss suchen häu-

fig erfolglos nach einem Ausbildungsplatz. Sie gelten zunehmend als nicht kompetent genug, um den Anforderungen an eine Ausbildung zu genügen.

---

<sup>28</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Jugendliche ohne Ausbildungsplatz. Eine BIBB/EMNID-Studie, 1999