



Ge schäfts be 2022 richt

**Arbeit und
Leben**

NORDRHEIN-
WESTFALEN



Vorwort



Dr. Beate Blüggel
Vorsitzende



Anja Weber
Vorsitzende



Dr. David Mintert
Landesgeschäftsführer

Wir alle hatten uns auf das Ende der Covid 19-Pandemie als unbeschwerten Neuanfang für die politische Bildungsarbeit gefreut – mit dem Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine kam es bekanntermaßen anders. Die Auswirkungen sind allgegenwärtig, auch wenn sie auf die Bildungsarbeit nicht so unmittelbar durchschlugen wie die Ereignisse in den Jahren zuvor. In diesen Zeiten multipler Krisen wird nichts dringender gebraucht als Solidarität, um gesellschaftliche Gräben zu überbrücken und die großen Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen. Polarisierung und Individualisierungstendenzen als gesellschaftliche Fliehkräfte scheinen die Gräben eher noch zu vertiefen. Umso wichtiger ist es, sich Beispiele dafür zu vergegenwärtigen, wie wir solchen Wandel gesellschaftlich gestalten können.

Mit der Unterzeichnung des Elysée-Vertrags vor 60 Jahren wurde der Grundstein für ein neues Kapitel in den deutsch-französischen Beziehungen gelegt. Dies war auch die Geburtsstunde des Deutsch-Französischen Jugendwerks (DFJW), das im Juni 1963 offiziell gegründet wurde. Die Gründung war ein besonderer Meilenstein auf dem Weg zu einer Freundschaft zwischen den beiden Völkern, deren Beziehung eine lange Rivalität und drei Kriege seit der Mitte des 19. Jahrhunderts prägte. Das haben wir zum Anlass genommen, das Engagement in diesem von Anfang an zentralen Arbeitsbereich von Arbeit und Leben als Themenschwerpunkt im vorliegenden Geschäftsbericht hervorzuheben.

Jugendbegegnungen schaffen Verständnis – für Unterschiede und Gemeinsamkeiten gleichermaßen. Das alltägliche Leben wird dabei zumeist als unterschiedlich wahrgenommen, die großen gesellschaftlichen Transformationsprozesse hingegen sind auf beiden Seiten der Grenzen eine nahezu identisch spürbare Realität. Auch die ähnlichen beruflichen Erfahrungen bilden eine wichtige Brücke. Die gemeinsame Betroffenheit und

das Erleben von grenzüberschreitender Solidarität sind wichtige Erfahrungen im Entwicklungsprozess der Jugendlichen. Die gemeinsame Auseinandersetzung und Verortung von Möglichkeiten der Mitgestaltung bilden die Grundpfeiler eines demokratischen Selbstverständnisses und kollektiven Handelns.

Demokratie im Alltag mit Leben zu füllen – sei es gestaltend oder in Konflikten – ist das Ziel der *Projekte Haltung ausbilden, Grade Rücken, Reframing Oberbilk und Politea Reloaded*. Im Betrieb, in Bildungskontexten oder der Verbandsarbeit, einem Stadtteil oder an öffentlichen Plätzen unterstützen sie Menschen dabei, ihren Anliegen eine Stimme zu geben. Im Jahr 2022 neu hinzugekommen ist das Projekt *women@work* das die Schließung des Vallourec-Werks in Düsseldorf-Rath mit den Menschen vor Ort bearbeitet und ganz unmittelbar die Förderung von Solidarität zum Gegenstand hat.

Damit gesellschaftliche Vielfalt in all ihren Ausprägungen positiv gelebt wird, sind ein reflektierter Umgang miteinander und Angebote zur individuellen Unterstützung unerlässlich. Mit dem Projekt *VielWert* wurde vier Jahre lang die interkulturelle Sensibilität und Kompetenz in Verwaltungsstrukturen, Verbänden und Behörden gestärkt. Das Projekt *Arbeitsmigration fair begleiten* hat im Jahr 2022 die Beratungsarbeit erfolgreich aufgenommen und schnell eine beachtliche Reichweite erzeugt.

Kaum etwas erregt die Gemüter aktuell so wie das Ringen um den richtigen Weg zu einer ökologisch nachhaltigen Zukunft. Als Querschnittsthema findet sich Nachhaltigkeit seit langem in fast allen Teilbereichen unserer Arbeit wieder, mit *BEQUANA* widmet sich jetzt erstmals ein Projekt ausschließlich der Bildung für nachhaltige Entwicklung. In Aachen werden so zivilgesellschaftliche Initiativen bei ihrer Professionalisierung unterstützt.

Die Auswirkungen der Covid 19-Pandemie haben die örtlichen Arbeitsgemeinschaften im Jahr 2022 noch am deutlichsten gespürt. Die Bildung vor Ort musste einerseits mühsam wieder zum Laufen gebracht werden, andererseits sind neue Themen daraus erwachsen. Das betrifft auch antidemokratische Tendenzen und ihre lokalen oder regionalen Ausprägungen sowie ihre Dynamiken im Kontext der Pandemie. Mit der Veröffentlichung „*VERSTRICKUNGEN – Einordnungen, Hintergründe & Handlungsempfehlungen zur Coronaleugner*innen-Szene in Ostwestfalen-Lippe*“ hat Arbeit und Leben Herford einen fundierten und wichtigen Beitrag zur Auseinandersetzung mit diesen Strukturen geleistet.

Nachdem im Jahr zuvor die Internetseite neu gelauncht wurde, haben wir im Jahr 2022 mit *Mein Arbeit und Leben* unsere eigene Moodle-basierte Online-Lernplattform erfolgreich in Betrieb genommen. Nach einer Pilotierung in den Angeboten für Betriebliche Interessenvertretungen wird die Nutzung sukzessive auf andere Bereiche ausgeweitet.

Unser herzlicher Dank gilt den Beschäftigten von Arbeit und Leben, die in diesen turbulenten Zeiten während aller Höhen und Tiefen immer nach vorne geschaut und den Erfolg tatkräftig möglich gemacht haben. Wir bedanken uns auch bei allen Kolleg*innen, Kooperationspartner*innen und Fördergeber*innen, die für unsere Arbeit unabdingbar sind.

Dr. Beate Blüggel

Anja Weber

Dr. David Mintert

Impressum

Herausgeber

Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e.V.
Mintropstraße 20
40215 Düsseldorf
Fon 0211 93800-0
Fax 0211 93800-25
info@arbeitundleben.nrw
www.arbeitundleben.nrw

Realisation

Horschler Kommunikation GmbH
Friedrich-Ebert-Straße 19
59425 Unna
02303 25422-0
office@horschler.eu
www.horschler.eu

Fotos

Titelbild:

S. 27 Bundesregierung / Lene Münch
S. 64/65 TheaterkunstKöln / Andreas Schmid
S. 66/67 Paola Evelin
S. 69 Staatskanzlei NRW / Marius Mortsiefer

Druck

Druckverlag Kettler, Bönen



Inhaltsverzeichnis

Über uns

Unser Leitbild	Seite 06
Zahlen und Fakten 2022	Seite 08

Themenschwerpunkt

Deutsch-Französische Bildungsarbeit

Einführung	Seite 11
Im Gespräch mit Tobias Bütow	Seite 12
Deutsch-Französisches Jugendwerk	Seite 14
Arbeit beim Partner	Seite 17
Route NN	Seite 18
Deutsch-Französischer Bürgerfond	Seite 21

Arbeitswelt & Lebenslust

Arbeitsrechtstage Rhein-Ruhr	Seite 23
Betriebliche Interessenvertretung	Seite 24
Thementag KBR Telekom	Seite 26
Gesprächskreis DAX 40	Seite 27
Fachtagung „Digitale, ökologische und soziale Transformation gestalten“	Seite 28
ESF-Projektagentur	Seite 30
Strategisches Betriebsratsmanagement	Seite 31
Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten	Seite 32
Arbeitsmigration fair begleiten	Seite 35
Weiterbildungsberatung	Seite 38
MENTOpro	Seite 40
Haltung ausbilden	Seite 42
BasisKom Net	Seite 44
Grade Rücken	Seite 46
Sozialpartner gemeinsam für arbeitsorientierte Grundbildung in NRW	Seite 47

In der Welt zuhause

TALK – Training and Advise on Labour Keys	Seite 49
VielWert – Vielfalt wertschätzen	Seite 50

Raus mit der Sprache – Rein in die Stadt!	Seite 52
Aktivzivil Fachtagung	Seite 53
Edit	Seite 54
Digivet	Seite 54
Viral Visions	Seite 55
The Power of Arts and Culture	Seite 55
(wo)men@work	Seite 56
Reframing Oberbilk	Seite 58
Politea Reloaded	Seite 59
Düsseldorfer Malerschüler	Seite 60
Düsseldorfer DNA	Seite 61
Studienseminar Lissabon	Seite 62
KJP-I Moldawien und Südafrika	Seite 63
Kinder- und Jugendplan National	Seite 64
Deutsch-Griechisches Jugendwerk	Seite 66
I am another	Seite 68
#Future#Green#Work	Seite 69
Südafrika – Roots of Music und Carah	Seite 70

Stark in den Regionen

Örtliche Arbeitsgemeinschaften	Seite 72
Arbeit und Leben Bielefeld	Seite 74
Arbeit und Leben Kreis Herford	Seite 78
Arbeit und Leben Oberhausen	Seite 83
Arbeit und Leben Berg-Mark	Seite 85
JuRe – Jugend und Religion	Seite 87
BEQUANA	Seite 88
Partnerschaft für Demokratie Aachen	Seite 89

Arbeit und Leben

Weiterbildungspolitik	Seite 91
Soziale Medien Digitalprojekt	Seite 92
Mitgliederversammlung Vorstand	Seite 94
Mitarbeiter*innen 2022	Seite 95
Mitarbeiter*innen 2023	Seite 96



Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V.

Arbeit und Leben ist die Weiterbildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen. Diese Bildungsk Kooperation zweier unterschiedlicher Institutionen und Weiterbildungsträger ist das Fundament eines einmaligen, seit über 70 Jahren erfolgreichen Partnerschaftsmodells. Grundlage des Handelns ist das Leitbild, welches 2020 grundlegend überarbeitet wurde. Ergänzt wird das Leitbild durch Definition von „Gelungenem“. Seit 2020 wird die bereits länger bestehende Definition gelungenen Lernens durch eine Definition gelungener Projektarbeit ergänzt.

Unsere Bildungsarbeit

- initiiert Lernprozesse und motiviert zum weiteren Lernen.
- bietet eine offene Lernatmosphäre und eine demokratische Debattenkultur.
- klärt Sachverhalte und gesellschaftliche Bedingungen.
- zeigt Alternativen und Perspektiven für ein verantwortliches Handeln auf.
- erarbeitet Kenntnisse und Fertigkeiten, um eigenes Handeln zu reflektieren und zu stärken und Interessen in diesem Sinne aktiv wahrzunehmen.

Auftrag und Identität

Mit Politischer Bildung unterstützen wir Menschen bei der Reflektion, Formulierung und Durchsetzung individueller sowie kollektiver Rechte und Interessen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Volkshochschulen bilden das Fundament von Arbeit und Leben in Nordrhein-Westfalen.

Werte

Demokratie, Solidarität, Gleichberechtigung, Diversität und Gerechtigkeit bilden die Grundlage unseres Handelns. Teilhabe und Mitbestimmung in allen Bereichen des Lebens sind dafür zwingende Voraussetzung.



Menschen

Willkommen! Mit Wertschätzung, Offenheit und Vielfalt begegnen wir ALLEN Menschen. Handlungsfähigkeit ist der Leitgedanke unserer emanzipatorischen Bildungsarbeit, Projekte und Beratungsangebote. Die Inhalte richten sich nach Bedürfnissen der Zielgruppen und ihrer individuellen Praxis.

Ziele

Wir erschließen politische, soziale, wirtschaftliche und kulturelle Zusammenhänge. Den gesellschaftlichen Wandel aktiv und kritisch mitgestalten, heißt für uns: Problemlagen offenlegen, Interessen klären und soziale Lösungen entwickeln.

Fähigkeiten

Zeitgemäße Politische Bildung bedeutet, aktuelle Inhalte mit bedarfsgerechten Methoden zu vermitteln. Kooperation ist unsere Stärke – auf betrieblicher, regionaler, europäischer und internationaler Ebene.

Ressourcen

Als gemeinnütziger Verein setzen wir unsere finanziellen und personellen Ressourcen zur Erfüllung der Satzungsziele ein. Wir orientieren uns dabei an Nachhaltigkeit und langfristiger Wirksamkeit der eigenen Arbeit.

Zukunft

Seit unserer Gründung 1949 hat sich viel verändert. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Ansprüche, Ziele und Praxis schaffen wir fortlaufend die Bedingungen für eine erfolgreiche Zukunft von Arbeit und Leben.

Unsere Projekte

Projekte von Arbeit und Leben NRW leisten wichtige Beiträge zur Lösung komplexer gesellschaftspolitischer und betrieblicher Fragestellungen.

Professionell

Menschen stehen im Mittelpunkt. Unser interdisziplinäres Team vereint vielfältige Kompetenzen mit breitem Fachwissen.

Zuverlässig

Stabile Strukturen und langjährige Erfahrung garantieren Kontinuität und verbindliche Kommunikation in allen Phasen der Projektarbeit.

Innovativ

Mit Visionen gestalten. Kreative Ideen und neue Zugänge lösen Probleme aus Gesellschaft und Betrieben.

Kooperativ

Klare Rollen und gegenseitige Wertschätzung bilden den Kern unserer Zusammenarbeit und Netzwerke.

Wirksam

Nachhaltige Ergebnisse sind unser Anspruch und die Grundlage für Erkenntnisgewinn sowie erfolgreichen Praxistransfer.



6,608 Mio. Euro
Haushaltsvolumen

Förderung der Weiterbildung aus Mitteln

Weiterbildungsgesetz NRW (WbG)
Landeszentrale für politische Bildung (LzPB)
Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)
Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW)
Kinder- und Jugendplan (KJP)
Europäischer Sozialfonds (ESF)
Europäische Kommission
Robert Bosch Stiftung
Erasmus+
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI)
Auswärtiges Amt (AA)

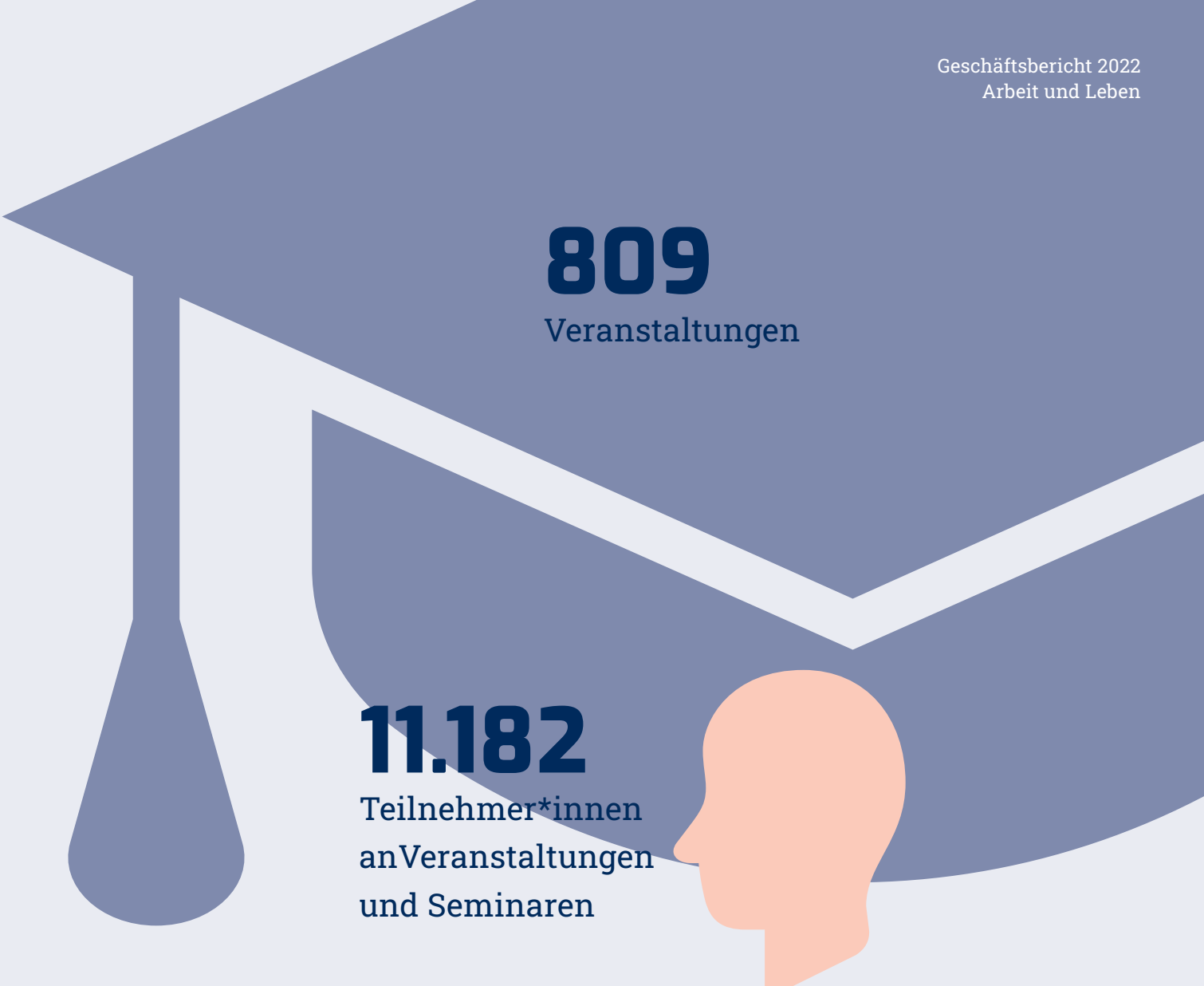
Zahlen & Fakten 2022

73

Mitarbeiter*Innen
Arbeit und Leben NRW

52 Mitarbeiter*innen
in der Landesarbeitsgemeinschaft

21 Mitarbeiter*innen
in örtlichen Arbeitsgemeinschaften



809

Veranstaltungen

11.182

Teilnehmer*innen
an Veranstaltungen
und Seminaren



15.352

Teilnehmertage an
Veranstaltungen
und Seminaren



1.209

Unterrichtsstunden



396 Tages- und Abendveranstaltungen

257 2–4-tägige Seminare

156 5 Tage und mehr

809 Summe

Schwerpunkt

Kapitel 2

Deutsch-Französische
Bildungsarbeit



Einführung

Mit der Unterzeichnung des Elysée-Vertrags am 22. Januar 1963 wurde der Grundstein für ein neues Kapitel in den deutsch-französischen Beziehungen gelegt. Noch 18 Jahre zuvor hatten sich die beiden Länder als Kriegsparteien im Zweiten Weltkrieg gegenübergestellt und das NS-Regime während der Besetzung Frankreichs verheerende Verbrechen an der Bevölkerung begangen. Die Bedeutung des „Vertrags zur deutsch-französischen Zusammenarbeit“ kann somit kaum überschätzt werden. Das wegen seiner historischen Dimension auch als „Jahrhundertvertrag“ bezeichnete Abkommen enthält drei Kernvereinbarungen, von der sich eine der gemeinsamen Erziehungs- und Jugendarbeit widmet. Dies war die Geburtsstunde des Deutsch-Französischen Jugendwerks (DFJW), das im Juni 1963 offiziell gegründet wurde. Es war klar, dass die gemeinsame Zukunft vor allem in den Köpfen der damals Jugendlichen sowie kommender Generationen entstehen musste. Die Gründung des DFJW war deshalb ein besonderer Meilenstein auf dem Weg zu einer Freundschaft zwischen den beiden Völkern, deren Beziehung eine lange Rivalität und drei Kriege seit der Mitte des 19. Jahrhunderts prägte. Das 60. Jubiläum dieses für die politische (Jugend-)Bildungsarbeit bedeutsamen Datums haben wir zum Anlass genommen, das Engagement in diesem von Anfang an zentralen Arbeitsbereich für Arbeit und Leben NRW in Zusammenarbeit mit dem Bundesarbeitskreis als Themenschwerpunkt hervorzuheben.

"Die deutsch-französische Zusammenarbeit gleicht einem politischen Wunder und zeigt jeden Tag, was Menschen und Gesellschaften gemeinsam gestalten können." So blickt Tobias Bütow, deutscher Generalsekretär des DFJW, auf die letzten 60 Jahre zurück. Was er über die historische Bedeutung des Abkommens, die Beziehungen der beiden Länder zueinander und die Zukunftsaussichten für die Arbeit des DFJW denkt, lässt sich in einem Interview mit ihm auf Seite 12 nachlesen.

Jugendbegegnungen sind seit der Gründung des DFJW ein wichtiger Bestandteil der internationalen Jugendbildungsarbeit bei Arbeit und Leben NRW. Die vom DFJW geförderten Jugendbegegnungen bieten die Chance, junge Menschen aus den zwei Ländern

zusammenzuführen, sie für gemeinsame oder unterschiedliche Perspektiven zu sensibilisieren und eigene interkulturelle und sprachliche Erfahrungen außerhalb des schulischen Kontextes zu machen. Für viele der Jugendlichen ist die Reise in ein anderes Land ein großer Schritt und die Erfahrungen wirken zum Teil ein Leben lang nach. Auf den Seiten 14-16 zeigt sich die gewachsene Vielfalt der gelebten Begegnungskultur in der Jugendbildungsarbeit von Arbeit und Leben NRW.

Die im Jahr 2015 von Arbeit und Leben NRW mitgegründete Initiative Route NN hat ein klares Ziel: Alle Jugendliche der Partnerregionen Hauts-de-France und Nordrhein-Westfalen müssen die Möglichkeit haben, an einem Deutsch-Französischen Austauschprogramm teilnehmen zu können. Die Begegnungen im Rahmen von Route NN bieten auch den jungen Menschen, die bisher noch nicht an interkulturellen Austauschprojekten teilgenommen haben und die aus unterschiedlichsten Gründen kaum oder gar keinen Zugang zu Mobilitätsprogrammen haben, die Möglichkeit, an grenzübergreifenden Begegnungen teilzuhaben. Was im Jahr 2022 daraus hervorgegangen ist, zeigen wir auf den Seiten 18-20.

Im Jahr 2019 erfolgte nach 1963 ein weiterer historischer Meilenstein: Mit dem Vertrag von Aachen bekräftigten beide Regierungen die Weiterentwicklung des Elysée-Vertrags. Das war unter anderem die Grundsteinlegung für den deutsch-französischen Bürgerfonds, für den Arbeit und Leben NRW im Jahr 2022 die Regionalberater*innenstelle in Nordrhein-Westfalen war. Wie sich der Bürgerfonds mit Projekten und Begegnungen aktiv für eine europäische Zivilgesellschaft einsetzt und die Demokratie in beiden Ländern stärkt, veranschaulichen wir auf Seite 21.

Das Programm Arbeit beim Partner (AbP) bietet jungen Menschen aus Deutschland und Frankreich die Möglichkeit, 12 Monate lang in einer Partnerorganisation des DFJW zu arbeiten. Seit 2014 ist auch Arbeit und Leben NRW Teil des Programms und auf Seite 17 berichtet Anna Farinaro über ihre Erfahrungen in ihrem AbP-Jahr.

Interview mit Tobias Bütow

Tobias Bütow
ist seit 2019 deutscher
Generalsekretär des Deutsch-
Französischen Jugendwerks



"Die deutsch-französische Zusammenarbeit gleicht einem politischen Wunder und zeigt jeden Tag, was Menschen und Gesellschaften gemeinsam gestalten können."

Stellen sie sich vor, sie treffen auf einer Party jemanden, der noch nie etwas vom deutsch-französischen Jugendwerk (DFJW) gehört hat. Wie würden sie in wenigen Sätzen erklären, was das DFJW ausmacht?

Die deutsch-französische Zusammenarbeit gleicht einem politischen Wunder und zeigt jeden Tag, was Menschen und Gesellschaften gemeinsam gestalten können. Als eine internationale Organisation für junge Menschen hat das Deutsch-Französische Jugendwerk seit 60 Jahren dazu beigetragen, dass aus Feinden Freunde wurden. Das ist nicht zuletzt das Verdienst von tausenden von Partnern, die Jahr für Jahr gemeinsam mit dem DFJW tausende grenzüberschreitende Austausche und Begegnungen ermöglichen. Diese sind oft lebensprägend für junge Menschen, denn sie bieten die Möglichkeit, in einer Gastfamilie zu leben, den Alltag eines anderen Landes zu erleben und Selbstwirksamkeit zu erfahren. Nach einem Austausch gehen junge Menschen oft selbstbewusster durch das eigene Leben.

Kommen solche Situationen tatsächlich noch vor oder ist das DFJW so bekannt, dass es keiner Erklärungen mehr bedarf?

Natürlich kennen viele junge Menschen das DFJW nicht. Und das ist auch vollkommen in Ordnung. Denn was ist wirklich wichtig? Dass die Grundidee eines grenzüberschreitenden Austauschs jedem jungen Menschen bekannt ist. Ob mit Frankreich oder mit einem anderen Partnerland: Austausch ist ein Angebot für jeden jungen Menschen. In Deutschland wollen 65% der jungen Menschen einen Austausch erleben, erfahren davon jedoch oft zu spät oder trauen sich ein solches Projekt nicht zu. Nur einem Viertel junger Menschen in Deutschland kommt dieses Glück zugute. Es geht also darum, möglichst viele junge Menschen darüber zu informieren, welche Angebote bestehen, Sie für eine europäische Erfahrung zu begeistern und zu vermitteln, dass Sprachkenntnisse oder der Geldbeutel der Eltern keineswegs Zugangsvoraussetzungen für einen deutsch-französischen Austausch sind.

In diesem Jahr feiert der Élysée-Vertrag seinen 60. Geburtstag. Die deutsch-französische Freundschaft ist keineswegs selbstverständlich und in ihrer historischen Bedeutung wohl kaum zu überschätzen. Wie sehen Sie den Zustand der Beziehung heute?

Die deutsch-französische Freundschaft ist einzigartig. Keine andere bilaterale Beziehung wird so intensiv gelebt und tagtäglich erarbeitet. Es gibt mehr als 2.200 Städtepartnerschaften, mehr als 3.000 universitäre Kooperationen und eine ungezählte Zahl deutsch-französischer Kinder. Das DFJW hat seit 1963 mehr als 9,5 Millionen junge Menschen erreicht. Dass Institutionen, Parteien und Regierungen komplementäre Interessen haben, ist nicht verwunderlich. Sei es in der Bildungspolitik, in der Nuklearenergie, der Finanzpolitik oder der Außenpolitik. Doch in der Europäischen Union wurde und wird Kompromissen oft mit deutsch-französischen Debatten der Weg bereitet. In den Medien finden bisweilen Skandalisierungen von

Nebensächlichkeiten statt. Was zählt, sind die stabilen Netzwerke des Vertrauens, die in 60 Jahren gewachsen sind und die auch von einem wechselseitigen Wissen um Präferenzen, Prägungen und Entscheidungsprozesse im anderen Land geprägt sind. Nur gemeinsam können wir die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts meistern.

Gibt es Unterschiede in der Wahrnehmung von deutscher und französischer Seite?

Selbstverständlich, das fängt bereits bei den Begrifflichkeiten an. In Deutschland spricht man viel vom deutsch-französischen Motor, im Französischen ist der Begriff couple sehr viel verbreiteter. Auch heutzutage gilt es noch Aufklärungsarbeit zu leisten, Vorurteile abzubauen und Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erklären. Es geht hier auch um Erinnerungsarbeit. Denn unsere beiden Länder eint eine komplexe und eng miteinander verflochtene Geschichte, die man sich immer wieder aneignen sollte, um sich gegenseitig zu verstehen.

Was hören Sie am häufigsten als Wunsch von französischen Gesprächspartner*innen in Richtung Deutschland gerichtet?

Endlich eine Direktzug-Verbindung von Berlin nach Paris, mit Nachtzug inklusive. Und pünktliche Züge in Deutschland. Hier können wir in der Tat von Frankreich lernen.

Sie sind seit vier Jahren Generalsekretär des DFJW. Was war Ihr schönstes Erlebnis in dieser Zeit?

Unser Jugendkonzert im Pantheon am 22. Januar 2023. 70 junge Menschen aus Paris und Berlin musizierten gemeinsam, darunter auch mehrere Geflüchtete, die erst wenige Tage vor dem Konzert eine innereuropäische Reiseerlaubnis nach Frankreich erhielten. Es war für uns der krönende Abschluss des 60. Jahrestags des Elysée-Vertrags. In Zeiten des Krieges in Europa ein bewegendes Zeichen.

Wie so häufig profitieren auch in der deutsch-französischen Jugendarbeit Jugendliche aus sozial benachteiligten Verhältnissen seltener von Angeboten. Die Initiative Route NN versucht daran etwas zu ändern und

zugleich die Partnerschaft zwischen Nordrhein-Westfalen und Hauts-de-France zu stärken. Wie sehen Sie die bisherigen Entwicklungen und was ist das langfristige Ziel?

Das DFJW fördert Jugendbegegnungen in ganz Deutschland und Frankreich, nicht nur zwischen den Großstädten, sondern auch in Vorstädten, in strukturschwachen Regionen oder in ländlichen Gebieten. Unser Ziel ist es, unsere Programme weiterzuentwickeln, Partnernetzwerke zu erweitern und dadurch auch mehr jungen Menschen die Teilnahme an interkulturellen Begegnungen zu ermöglichen.

Gleichzeitig sind die Probleme und Herausforderungen, denen junge Menschen gegenüberstehen, genauso vielseitig wie ihre individuellen Interessen und Lebensrealitäten. Seit 2015 arbeiten wir daher im Rahmen der Strategie „Diversität und Partizipation“ aktiv daran, gemeinsam mit unseren Partnern Hürden abzubauen und chancengerechtere Zugänge zum Austausch zu schaffen. Und das erfolgreich: Seit 2020 waren jedes Jahr in DFJW-geförderten Projekten mehr als 20% der Teilnehmenden mobilitätsferne junge Menschen.

Regionale Fachkräfte-Netzwerke wie die Route NN sind entscheidend, um dies zu erreichen. Gleichzeitig ermöglicht die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch zwischen Fachkräften, gemeinsam Lösungen zu finden, die an die Besonderheiten der Regionen angepasst sind, und neue Partner zu mobilisieren, die bisher noch nicht deutsch-französisch arbeiten. Die regionale Verankerung der koordinierenden Partnerorganisationen, zu denen auch Arbeit und Leben NRW im Rahmen der Lenkungsgruppe gehört, ist unverzichtbar.

Während der Covid 19-Pandemie mussten von heute auf morgen seit Jahrzehnten bewährte Formate in den digitalen Raum verlegt werden. Wie überall in der Jugendarbeit und Weiterbildung hat sich auch hier gezeigt, dass Präsenz immer das wünschenswertere Format bleibt. Was nehmen Sie dennoch an Impulsen aus dieser Zeit mit und welche Rolle sollen digitale Elemente zukünftig in der Begegnungsarbeit des DFJW spielen?

Die Pandemie hat Folgen gezeitigt, die bis heute spürbar sind. Der Nachholbedarf ist enorm. Doch die Pandemie war auch ein Innovationsprozess, ja. Digitale Formate sind eine sehr gute Ergänzung zu Präsenzbegegnungen geworden, sei es in der Vor- und Nachbereitung, der Kontaktpflege im Alltag oder für gemeinsame Aktionen zwischen zwei Begegnungsphasen. Die wichtigste Erkenntnis bleibt jedoch: Die deutsch-französische Jugendarbeit hat einen hohen Grad an Kreativität, Flexibilität und Resilienz bewiesen. Gemeinsam waren wir während der Pandemie für junge Menschen da.

Was werden davon abgesehen die wohl wichtigsten Weiterentwicklungen in der Arbeit des DFJW in den kommenden Jahren?

Wir stellen nunmehr Klima- und Umweltschutz in das Zentrum der Austausche. Ab 2024 werden wir Treibhausgas-Emissionen bei An- und Abreise berechnen, denn diese machen 90% der Emissionen von Veranstaltungen oder Jugendbegegnungen aus. Es muss darum gehen, klimasensibel zu reisen, Treibhausgasemissionen abzubauen und das Engagement junger Menschen für Umwelt- und Klimaschutz zu stärken. Unsere Jugendstudie hat gezeigt: Viele junge Menschen in Deutschland und Frankreich fühlen sich ohnmächtig ob des Klimawandels. Es geht darum, Ohnmacht in Engagement zu wandeln. Weiterhin ist es dramatisch, wie wenig junge Menschen in Deutschland und Frankreich der Demokratie und politischen Institutionen vertrauen. Demokratieförderung, politische Bildungsarbeit, vor allem aber Teilhabe und Partizipation müssen gestärkt werden, auch mit Blick auf die Europawahlen 2024.

Was würden Sie sich in diesem Zusammenhang von Arbeit und Leben in Nordrhein-Westfalen wünschen?

Weiter so! Wir danken für die vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit in dynamischen Zeiten.

(Fast) 60 Jahre Deutsch-Französische Jugendbegegnungen

Die durch das Deutsch-Französische Jugendwerk (DFJW) geförderten Jugendbegegnungen sind seit der Gründung des DFJW ein wichtiger Bestandteil der internationalen Jugendbildungsarbeit bei Arbeit und Leben NRW.

Hierdurch bietet sich die Chance, sie für gemeinsame oder unterschiedliche Perspektiven zu sensibilisieren und eigene interkulturelle und sprachliche Erfahrungen außerhalb des schulischen Kontextes zu machen. Denn für viele der Jugendlichen ist die Reise in ein anderes Land ein großer Schritt: Oft verfügen sie über keine oder nur wenig Französischkenntnisse oder Auslandserfahrungen. Beides stellt für die Jugendlichen innere Barrieren dar, die es zu überwinden gilt. Damit unterstützen die

Jugendbegegnungen den interkulturellen Dialog und sind ein wichtiger Beitrag zur interkulturellen Öffnung für jede*n Einzelne*n. Insbesondere Jugendliche, die kaum Zugang zu europäischen Mobilitätsprogrammen haben, werden so Erfahrungen ermöglicht, von denen sie in ihrem weiteren beruflichen und privaten Werdegang profitieren. Sie leisten nicht nur einen Beitrag zum Engagement junger Menschen in und außerhalb Europas, sondern tragen zu mehr Partizipation seitens

der Jugendlichen bei. Im Jahr 2022 konnten wieder alle Jugendbegegnungen in Präsenz durchgeführt werden. Dies war teilweise mit viel Aufwand und bleibender Unsicherheit bei der Planung und Umsetzung verbunden, aber ließ die Hoffnung und Zuversicht wachsen, dass es bergauf geht. Neben institutionellen und vorbereitenden Treffen wurden insgesamt 19 Begegnungen in Deutschland, Frankreich und Drittländern organisiert sowie drei digital-hybride Projekte.



Reacting Berufliche Bildung

Nachdem es im Bereich der beruflich-orientierten Jugendbegegnungen zwei Jahre nicht möglich war, Projekte in Präsenz zu realisieren, erfuh dieser Bildungszweig in 2022 erfreulicherweise ein Wiedererleben. Ziel der Austausche ist, dass die Teilnehmer*innen im Rahmen der Begegnungen einen Einblick in die Lebens- und Arbeitswelt des jeweils anderen Landes bekommen. Durch die Arbeit an gemeinsamen ausbildungsbezogenen Projekten, fachbezogene Betriebs- und Unternehmensbesichtigungen oder interkulturelle Workshops in den Betrieben und Einrichtungen der Austauschpartner*innen bekommen die Teilnehmer*innen eine Vorstellung des jeweils anderen Ausbildungssystems.

Dazu gehört die Kooperation mit dem Adolf-Kolping-Berufskolleg in Horrem, dem Lycée Maryse Condé sowie dem französischen Verein Culture et Liberté, bei dem junge Menschen aus dem Bereich Elektrotechnik zusammenkommen.

Anders als in den Vorjahren fanden die Hin- und Rückbegegnung in Sarcelles und Horrem direkt hintereinander statt, so dass die Jugendlichen viel Zeit miteinander verbringen konnten.

Die erste Phase in Sarcelles und Paris bot den Jugendlichen ein abwechslungsreiches Programm, bei dem die Themen Ausbildung, Zusammenarbeit, Mobilität und Europa gleichermaßen angesprochen wurden.

Bei dem beruflichen Projekt stand die praktische Arbeit im Vordergrund. Für den Bau von drei Buzzern wurde fleißig gebohrt, verkabelt und gelötet. Hier war in den multikulturellen Kleingruppen nicht nur Geschick bei der Entwicklung des elektrischen Systems gefragt, sondern technisches Verständnis und vor allen Dingen auch Teamwork.

Ein besonderes Highlight stellte der Empfang im Rathaus von Sarcelles dar. Die deutsch-französische Gruppe wurde im großen Saal des Rathauses durch den Bürgermeister von Sarcelles, von Vertreter*innen der Jugendabteilungen und von Valerie Drezet-Humez, Leiterin der Vertretung der Europäischen Kommission in Frankreich, empfangen, die den Partnern zu ihrem Engagement und der erfolgreichen deutsch-französischen Zusammenarbeit beglückwünschten.

Eine weitere Besonderheit war auch die gemeinsame Teilnahme an den Veranstaltungen anlässlich des Europatags am Lycée. Zu diesem Anlass nahmen die Jugendlichen an verschiedenen Workshops rund um das Thema Europa teil und bekamen einen Einblick in die beruflichen Mobilitätsangebote, die den Jugendlichen im Rahmen ihrer Schul- und Ausbildungslaufbahn offenstehen.

Mit einem weiteren Highlight ging es dann zum Abschluss der Begegnung weiter: im Rahmen eines Festakts wurde eine Tafel im Eingangsbereich der Schule eingeweiht, auf der alle beteiligten Partner für ihren Beitrag zum deutsch-französischen Mobilität verewigt wurden.

Last but not least kamen die Buzzer zum praktischen Einsatz. Bei dem obligatorischen Europaquiz, für das die Jugendlichen im Vorfeld Fragen beisteuerten, ging es nicht allein um Wissen, sondern vor allem um den gemeinsamen Spaß. Dort knüpften die Jugendlichen bei der darauffolgenden zweiten Phase in Horrem und Köln dann auch direkt wieder an.

Eine weitere Jugendbegegnung in Kooperation mit dem Adolf-Kolping-Berufskolleg konnte erfreulicherweise ebenfalls wieder aufgenommen werden. Gemeinsam mit Culture et Liberté und dem Lycée Adrienne Bolland in Poissy arbeiteten die Auszubildenden aus dem Bereich Textil mit den angehenden Gestaltungsassistent*innen zusammen. In gemeinsamen Ateliers bekamen die Jugendlichen Einblicke in die jeweiligen Ausbildungsbereiche und besuchten gemeinsam die Ausstellung im Musée de la Decoratif über die italienisch-französische Modeschöpferin und Designerin Elsa Schiaparelli, die mit ihrem surrealistischen Stil sogar den Reißverschluss in der Haute Couture salonfähig machte.



Mobilität in Paris

2022 war es dann endlich auch wieder für die Auszubildenden der Wuppertaler Stadtwerke (WSW) so weit: Jugendliche der verschiedenen Ausbildungszweige der WSW machten sich gemeinsam mit Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf den Weg nach Paris. Hier bekamen sie nicht nur einen ersten Eindruck des gewerkschaftlichen Systems in Frankreich, sondern eine praktische Anschauung des Verkehrssystems und der Energieversorgung.

Durch den Vergleich mit der ihnen bekannten Struktur der Stadtwerke in Wuppertal sollten die Teilnehmer*innen Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Städte sowie bei den Arbeitsbedingungen erkennen.

Um dieses Ziel zu erreichen, besuchte die Gruppe das Busdepot in Saint-Pleyel bei Saint-Denis und besichtigte die Baustelle des zukünftigen Bahnhofs Saint-Denis Pleyel des Großbauprojekts „Grand Paris Express“. Bei einer geführten Tour in der Fabrique du Métro in Saint-Ouen hatten die Jugendlichen die Möglichkeit, sich intensiv mit dem derzeit größten europäischen Bauprojekt auseinanderzusetzen und einen Einblick in den Ausbau des Pariser Metronetzwerks zu bekommen, bei dem zwei neue Ringschleifen rund um Paris mit vielen neuen Metrostationen gebaut und mehr als 200 km neue Gleise verlegt werden. Ein Höhepunkt war, dass die Gruppe die neuen fahrerlosen Metrowagen der Zukunft nicht nur von außen, sondern auch von innen erleben konnten. Im Jahr 2024 soll es dann so weit sein und die Metro der Zukunft nimmt zu den Olympischen Spielen ihre Fahrt auf.

Umwelt und Ökologie ein wichtiges Thema

Zu den Themen, die junge Menschen sehr stark bewegen, gehören Klimawandel, Umweltschutz und die damit verbundenen ökologischen Herausforderungen. Aus diesem Grund organisierte Arbeit und Leben NRW in Zusammenarbeit mit dem französischen Verein Culture et Liberté und dem marokkanischen Netzwerk „Moroccan Youth Biodiversity Network“, kurz MYBN, eine trinationale Jugendbegegnung mit dem Titel „Al Bi’a“, was aus dem Arabischen übersetzt „die Umwelt“ bedeutet.

Nach einer ersten digitalen Phase, bei der sich die Teilnehmer*innen kennenlernten und eine umfassende Einführung in das Thema bekamen, gingen die Jugendlichen im Mai nach Marines. Hier lebten und arbeiteten die jungen Menschen eine ganze Woche zusammen.

Eine Woche, um die Traditionen und die Kultur der jeweils anderen Länder kennenzulernen. Eine Woche, um über nachhaltige Ernährung, den Klimawandel und die Verantwortung von Staaten und Unternehmen zu debattieren. Eine Woche, um sich über die verschiedenen Sprachen hinweg auszutauschen und neue interkulturelle Erfahrungen zu machen.

Neben zahlreichen Sprachanimationen wurde mit dem Verein Climates ein Rollenspiel zu internationalen Klimaverhandlungen durchgespielt. Außerdem arbeiteten die Jugendlichen in verschiedenen Workshops gemeinsam zu biologischen und ökologischen Themen.

In der dritten Phase im November in Rabat, Marokko, stand dann die Umsetzung von konkreten Aktionen im Vordergrund, für die sich die Jugendlichen vorbereitet hatten. Hierzu gehörte eine Sensibilisierungsaktion zum Thema Umwelt in einer Schule, bei der gemeinsame spielerische Animationen mit den Kindern durchgeführt wurden.



Tandemsprachkurs zu Wasser und in der Luft

„Auf zum Möhnesee!“ hieß es für eine Gruppe deutscher und französischer Jugendlicher zwischen 14 und 17 Jahren am 16. Juli 2022, die sich gemeinsam auf den Weg zum Tandemsprachkurs ins Sauerland aufmachten.

Die Jugendlichen lernten mit Hilfe des Tandemansatzes nicht nur den*die andere*n besser zu verstehen, sondern sie übernahmen dabei für den jeweiligen Teil in der eigenen Muttersprache abwechselnd Verantwortung. Ein Lernen der (Fremd-)Sprache auf Augenhöhe, das Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit fördert und für mehr interkulturelle Kompetenz sensibilisiert. Auf dem Programm standen dabei zusätzlich zu den täglichen Spracheinheiten in binationalen Tandems auch abwechslungsreiche Freizeitaktivitäten. Mit Kanus wurde der Möhnesee erkundet oder zu Fuß bei einer Stadtrallye die Stadt Soest und in der zweiten Phase in Marines ging es beim Klettern hoch in die Lüfte. Natürlich durfte auch ein Besuch in der Hauptstadt Paris nicht fehlen, bei dem die Jugendlichen bei einer Bootstour die Sehenswürdigkeiten der Metropole genießen konnten – natürlich dieses Mal, ohne selber paddeln zu müssen.

Arbeit beim Partner

Ein Jahr in Deutschland arbeiten und leben

Das Programm Arbeit beim Partner bietet jungen Menschen aus Deutschland und Frankreich die Möglichkeit, 12 Monate lang in einer Partnerorganisation des Deutsch-Französischen Jugendwerks (DFJW), die im Bereich der deutsch-französischen Jugendarbeit aktiv ist, zu arbeiten. Am 1. September 2022 übernahm Anna Farinaro die Stelle bei Arbeit und Leben NRW in Düsseldorf.

Ich bin in Italien geboren und in Nordfrankreich an der belgischen Grenze aufgewachsen. Sprachen, Kulturen und Europa sind seit jeher in meinem Alltag verankert. Im Laufe meines Studiums in Europäischem Projektmanagement habe ich zahlreiche Auslandserfahrungen gesammelt, die meisten davon in Deutschland. Die Wahl meiner Praktika entsprach immer meinem Wunsch, deutsch-französische Beziehungen und europäische Zusammenarbeit miteinander zu verbinden. Nach meinem Studium habe ich einen deutsch-französischen Freiwilligendienst in Deutschland absolviert. Da hatte ich einerseits selbst an deutsch-französischen Jugendbegegnungen teilgenommen und die Sprachanimation ausprobiert aber hatte auch die Gelegenheit, sprachliche, interkulturelle, politische und literarische Workshops in Schulen zu entwickeln und durchzuführen. Meine Tätigkeiten bei Arbeit und Leben NRW sehe ich als logische Fortsetzung in meinem beruflichen Werdegang.

Ich wurde bei Arbeit und Leben NRW sehr herzlich empfangen und unterstützt, so dass ich mich schnell einarbeiten und mich an mein neues Arbeitsumfeld anpassen konnte, aber auch sanft in die verschiedenen laufenden Projekte

einsteigen konnte. Die Aufgaben, mit denen ich betraut bin, sind daher sehr vielfältig und das schätze ich insbesondere an meiner Arbeit: Im Rahmen meiner Tätigkeit bei Arbeit und Leben NRW arbeite ich an der Organisation und inhaltlichen Vorbereitung von deutsch-französischen Jugendbegegnungen von deren Entstehung bis zum Abschluss. Als interkulturelle Teamerin begleite ich auch mehrere Begegnungen. Das macht mir am meisten Spaß. Es ist sehr erfüllend, zu sehen, wie viel ein interkultureller und sprachlicher Austausch den Teilnehmer*innen bringt. Auch die Projekte selbst sind sehr unterschiedlich. So hatte ich im vergangenen Jahr die Gelegenheit, sowohl Präsenz- als auch Hybridbegegnungen, die von einigen Stunden bis zu zehn Tagen dauerten, mit Berufschüler*innen, Auszubildenden oder Praktikant*innen zu betreuen. Ich finde es sehr spannend, Jugendlichen, die von der internationalen Mobilität weit entfernt sind, zu zeigen, was die Europäische Union ermöglicht. Als überzeugte Europäerin habe ich mich sofort in diesen Aufgaben erkannt. Die AbP-Stelle bietet sehr vielfältige und spannende Tätigkeiten und einen Rahmen an, in dem man sich nicht nur beruflich, sondern auch menschlich entfalten kann.





Die Initiative Route NN

Seitdem die Initiative Route NN 2015 ihre Arbeit als Netzwerk aufgenommen hat, fanden regelmäßig Fachtagungen und Netzwerktreffen abwechselnd in den Partnerregionen Nordrhein-Westfalen und Hauts-de-France statt. Während der Covid 19-Pandemie musste ersatzweise in den digitalen Raum ausgewichen werden, 2022 war es dann wieder soweit. Das sechste Route NN Netzwerktreffen fand vom 23.-26. Juni 2022 statt – endlich wieder in Präsenz!

Rund 50 Fachkräfte und Interessierte aus den Bereichen Jugendarbeit, der beruflichen Bildung und der internationalen Jugendarbeit sowie engagierte Ehrenamtler*innen kamen in die Ruhrmetropole Essen ins Unperfekthaus.

Im Fokus des Treffens stand das Ziel, die gemeinsame Arbeit mit den Akteur*innen neu zu beleben und eine neue Dynamik zu entfachen. Dabei sollte das Netzwerk auch den Ort und die Chance geben, bereits bestehende Kontakte und Kooperationen zu festigen und neue gemeinsame Projekte zu initiieren und zu planen.

Neben einem informativen Input zur Strategie "Diversität und Partizipation" des DFJW ging es praxisnah weiter. Am zweiten Tag besuchte DFJW-Generalsekretär Tobias Bütow die Route NN. Dieser erinnerte an die Schwerpunktthemen des DFJW: Ökologie und Digitalisierung, aber auch Frieden und Solidarität angesichts der aktuellen Lage in der Ukraine. Im Rahmen eines anschließenden Word Cafés hatten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich mit ihm über ihre Erfahrungen auszutauschen und über die Herausforderungen in der internationalen Jugendbildung zu berichten.

Eine Projekt- und Partnerbörse eröffnete Möglichkeiten zur

Vernetzung und ein Route NN-Erlebnisprojekt verdeutlichte spielerisch die verschiedenen Etappen der Organisation und Durchführung von Jugendbegegnungen. Zum krönenden Abschluss ging es zur Extraschicht, der Nacht der Industriekultur, bei der die Teilnehmer*innen das gemeinsame industriekulturelle Erbe beider Regionen live erleben konnten.

Ein kleiner Wehrmutstropfen blieb am Ende allerdings: Leider konnte das Treffen aufgrund von Corona-Fällen nicht ganz bis zum Ende fortgesetzt werden. Aber nichtdestotrotz war die Veranstaltung ein Erfolg und entsprach dem Wunsch und dem Bedürfnis der Teilnehmer*innen, sich im Rahmen von neuen Projekten für ALLE Jugendlichen wieder auf den Weg nach Hauts-de-France und Nordrhein-Westfalen zu machen.



Eine deutsch-französische Begegnung zwischen zwei Jugendparlamenten

Kinder und Jugendliche haben vielfältige Möglichkeiten, politische Bildung in unterschiedlichen verschiedenen Facetten, Situationen und Umgebungen zu erleben, Partizipation kennenzulernen und sich politisch zu engagieren. Hiervon sind die Kinder- und Jugendparlamente in den Kommunen eine ganz besondere Form der politischen Beteiligungshandhabung für junge Menschen, die es in dieser Form nicht nur in Deutschland, sondern auch in Frankreich gibt. Was sind aber die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede? Darüber tauschten sich die Teilnehmer*innen des Conseil des Jeunes Seclin und des Kinder- und Jugendparlaments (KiJupa) Castrop-Rauxel in drei Projektphasen aus.

In einer vorgeschalteten ersten Onlinephase lernten sich die deutschen und französischen Jugendlichen kennen und stellten ihre Städte in kleinen selbstgedrehten Videos vor. Gemeinsam wurden dann die Schwerpunkte der zwei Präsenzphasen in Castrop-Rauxel und Seclin besprochen und hierzu erste Programmideen gesammelt.

Im April 2022 ging es für die Jugendlichen des Conseil des Jeunes Seclin dann nach Castrop-Rauxel, wo sie sich anlässlich der Landtagswahlen in Nordrhein-Westfalen mit dem politischen System auseinandersetzten. Dabei wählten sie konkrete Themen aus, wie Verschwörungstheorien und Klima, um sich damit in Kleingruppen näher zu befassen und über die Begegnungen hinweg auszutauschen.

Neben den Sprachanimationen und Kooperationsspielen wurden auch Ausflüge in die Umgebung unternommen, wie beispielsweise zum UNESCO-Weltkulturerbe Zeche Zollverein.

Keine drei Monate später fand dann die Rückbegegnung in Seclin und Lille statt. Hier lag der Fokus darauf, die Funktionsweise des Jugendparlaments vor Ort näher kennenzulernen und mehr über die Arbeit der Jugendlichen im Rahmen der Stadtpolitik zu erfahren. Außerdem wurde gemeinsam an einer in Castrop-Rauxel begonnen Fotoausstellung zu den selbstgewählten Themen gearbeitet.

Finanziell gefördert über das gemeinsame Sonderprogramm von DFJW und bpb „Demokratie: Jetzt! Junge Stimmen für die Zukunft.“

Job & Go – Let`s go to Düsseldorf!

Um den Übergang in den Beruf zu erleichtern, ist auch in Frankreich das Interesse sehr groß, jungen Menschen eine Mobilitätserfahrung in Form eines Praktikums oder einer Berufserkundung zu ermöglichen. Nachdem Arbeit und Leben NRW bereits in den vergangenen Jahren immer wieder für französische Auszubildende die Praktikumsstellen und den Aufenthalt in Deutschland organisiert hatte, war es nach zwei Jahre wieder so weit: Im Rahmen des Projekts Job&Go in Kooperation mit Leo Lagrange Nord-Ils-de-France hieß es für acht französische Jugendliche aus der Kommune Béthune in der Region Hauts-de-France „Bienvenue à Düsseldorf!“.

Im Rahmen ihres Aufenthalts absolvierten die Jugendlichen eine Berufsfelderkundung in verschiedene Einrichtungen und Betrieben. Zu den aufnehmenden Praktikumsstellen zählten die Wuppertaler Stadtwerke, die deutsch-französische Kindertagesstätte in Wuppertal sowie Roskothen - Die Kunst zu spielen in Duisburg, Jacques' Weindepot in Düsseldorf und sogar Arbeit und Leben NRW selbst. Hier

lernten die Jugendlichen andere Arbeitsprozesse und berufliche Kontakte kennen, bekamen neue Impulse für ihre weitere Laufbahn und erwarben neue soziale, berufliche, sprachliche und interkulturelle Kompetenzen.

Neben dem beruflichen Aspekt standen interkulturelle und sprachliche Workshops auf dem Programm sowie kulturelle Besichtigungen. In Duisburg ging es bei einer abendlichen Fackelführung durch den Landschaftspark Duisburg-Nord. In Köln wurde nicht nur der Dom bewundert, sondern auch das Rhein-Energie Stadion des 1. FC Köln besichtigt. Hier hatten die Jugendlichen sogar die Möglichkeit, im offiziellen Konferenzraum ihre eigene Pressekonferenz zu geben. Am Ende fuhren die Jugendlichen mit neuen Eindrücken und dem Vertrauen in ihre eigenen Kompetenzen für ihre beruflichen Zukunft zurück nach Béthune.



Dieses Projekt wurde von der Agglomération Béthune und dem Département Pas-de-Calais sowie Erasmus+ finanziell unterstützt.

Séries Mania ist wieder da!

"Dieser Austausch hat uns Lust darauf gemacht, Deutsch zu lernen. Wir können es kaum erwarten, nach Deutschland zu kommen, um die Kultur und neue Traditionen kennenzulernen, andere Landschaften zu sehen und vor allem, um mehr deutsche Wörter zu lernen. Wir sind sehr glücklich, hier zu sein und danken euch, dass wir Teil dieses Projekts sein dürfen."

Alle Begegnungen im Rahmen von Route NN bieten jungen Menschen, die bisher noch nicht an interkulturellen Austauschprojekten teilgenommen haben und die aus unterschiedlichsten Gründen kaum oder gar keinen Zugang zu Mobilitätsprogrammen haben, Möglichkeiten grenzüberschreitende Erfahrungen zu sammeln. Die Begegnungen verdeutlichen dabei immer wieder, wie internationale Austausche zu einem wechselseitigen Verständnis führen und ein Schlüssel für mehr Offenheit, Toleranz und Solidarität zwischen Gleichaltrigen sind. Sie stellen somit einen bewährten präventiven Ansatz dar, um gesellschaftlichen Tendenzen wie Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung nachhaltig entgegenzuwirken.

Weltpremieren, Gespräche mit Fachleuten aus dem audiovisuellen Bereich und natürlich Zeit für interkulturellen Austausch und Workshops. All das konnten die Jugendlichen des Bergischen Kollegs und des Lycée Professionnel La Peuplère beim Séries Mania Serienfestival live erleben. Für diese zweite Edition von Séries Mania mit dem DFJW, der Ceméa Nord-Pas de Calais und Arbeit und Leben NRW als Partner trafen sich die 24 junge Franzosen und Deutschen nach einem digital-hybriden Treffen vom 19. bis 23. März 2022 in Lille. Gemeinsam konnten sie sich über ihre Filmgeschmäcker und -vorlieben austauschen und das natürlich in beiden Sprachen. Bei einer Fotorallye lernten sie die verschiedenen Austragungsorte und Aktivitäten des Festivals kennen und natürlich auch die vielen kulturellen und architektonischen Besonderheiten der Stadt. Im Rahmen des Festivals Séries Mania besuchten die Jugendlichen die Vorpremiere von Serien und nahmen an zwei Workshops teil: Mithilfe von Erzählschemata entwarfen sie ihre eigene Fernsehserie in Form von Post-its, um die Erzählung zu strukturieren. Anschließend ging es beim Animations-Workshop in 3D weiter. Hier konnten sie eine Landschaft in 3D mit verschiedenen Objekten und Charakteren erstellen und animieren.

Der Abschlussabend bot noch einmal einen besonderen Festivalhöhepunkt. Bei dem vom DFJW und Séries Mania organisierten Empfang in der Industrie- und Handelskammer von Lille wurden sie von Anne Tallineau, Generalsekretärin des DFJW, und Laurence Herszberg, Generaldirektorin des Festivals, begrüßt. Bei diesem Empfang hatten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, über ihre Erfahrungen zu sprechen. Sie erzählten von ihren Lieblingsmomenten auf dem Festival, von den Begegnungen, die sie hatten, und von den Verbindungen, die sie knüpfen konnten.

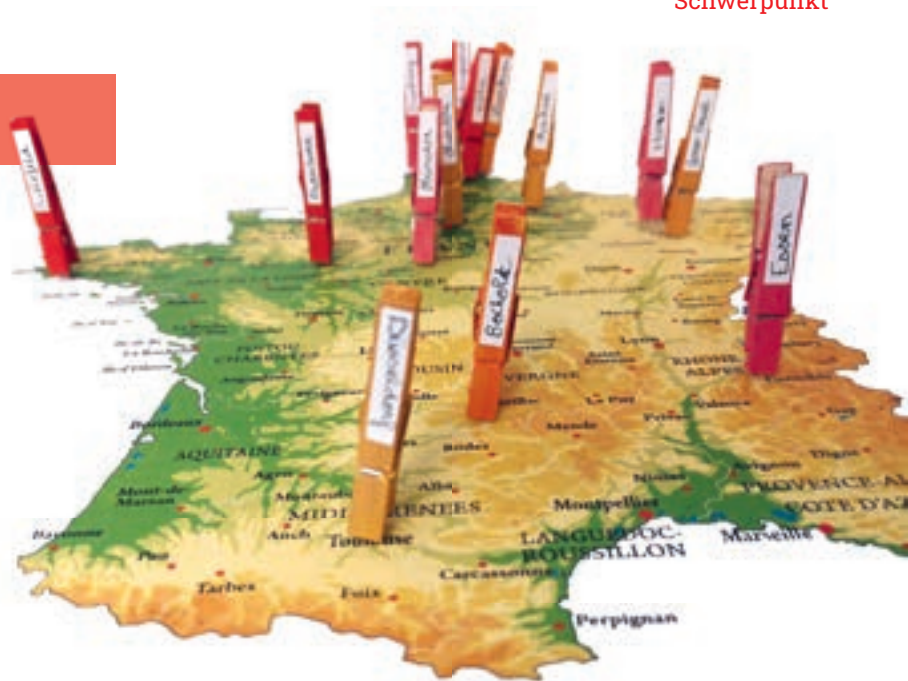
Bei der Rückbegegnung in Wuppertal organisierten die Jugendlichen dann in Eigenregie ihren eigenen Empfang und luden zum Abschluss des Projekts in die Aula des Bergischen Kollegs ein: Hier blickten sie auf die wichtigsten Momente und Erlebnisse des Austauschs zurück und gaben den Zuschauern einen gemeinsamen kreativen, aber vor allen Dingen persönlichen Einblick in ihre erlebnisreiche Zeit in Lille.



Deutsch-Französischer Bürgerfond



Engagement über Grenzen hinweg stärken



Der 22. Januar 1963 spielt mit der Unterzeichnung des Elysée-Vertrags eine bedeutende Rolle in der deutsch-französischen Zusammenarbeit. Im Jahr 2019 erfolgte dann ein weiterer historischer Meilenstein: Mit dem Vertrag von Aachen bekräftigten beide Regierungen die Weiterentwicklung des Elysée-Vertrags. Das war die Grundsteinlegung für den deutsch-französischen Bürgerfonds, der im April 2020 die Arbeit aufgenommen hat. Dabei steht der Austausch zwischen Bürger*innen aus Deutschland und Frankreich im Mittelpunkt. Die Projekte und Begegnungen sollen sich aktiv für eine europäische Zivilgesellschaft einsetzen und die Demokratie in beiden Ländern stärken. Das Engagement zivilgesellschaftlicher Initiativen und Städtepartnerschaften soll über die Grenzen hinweg gestärkt werden, um Ideen, Innovationen und Solidarität zu fördern.

Niedrigschwelliger Zugang als Schlüssel für Beteiligung

Um das zu erreichen, ist der Zugang zum Bürgerfonds niedrigschwellig. Weder Sprachkenntnisse noch ein bestimmtes Alter sind für die Begegnungen eine Fördervoraussetzung und selbst informelle

Gruppen ab drei Personen können einen Projektantrag einreichen. Es gibt keine Mindestdauer der Projekte und die Anträge können ganzjährig ohne Fristvorgaben gestellt werden. Unterstützung und Beratung wird im Vorfeld der Antragstellung, die online erfolgt, vom Bürgerfonds unverbindlich und kostenlos angeboten. Hierfür stehen mittlerweile 18 Regionalberater*innen in den verschiedenen Regionen und Bundesländern der beiden Länder für alle Fragen rund um das deutsch-französische Engagement kompetent zur Verfügung. Sie informieren über die Fördermöglichkeiten und helfen bei der Projektorganisation.

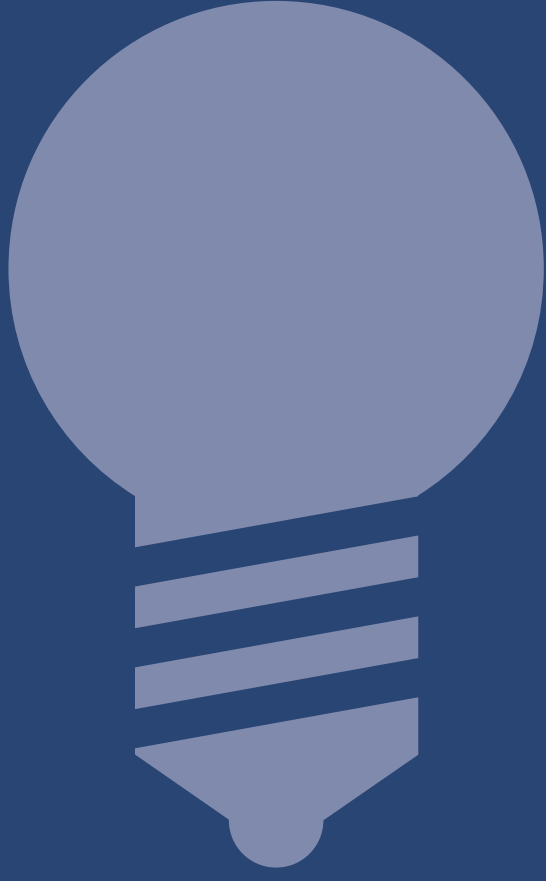
Hohe Nachfrage verdeutlicht Bedarf

Arbeit und Leben NRW hat 2022 den Zuschlag für die Regionalberater*innenstelle in Nordrhein-Westfalen bekommen. Direkt zu Beginn zeigte sich, dass der Bürgerfonds mit seiner inhaltlichen Ausrichtung an eine Vielzahl von Bedarfen bei Vereinen, Städtepartnerschaften, Kommunen und Landkreisen sowie Bürgerinitiativen anknüpft. Somit war nicht überraschend, dass das Interesse an dem neuen Förderprogramm groß war und weiterhin ist. Die Beratung und Unterstützung fand

dementsprechend großen Zuspruch und wurde dankend angenommen. Und wie der Zufall manchmal so spielt, war das 1000. geförderte Projekt eine Begegnung der Städtepartnerschaft zwischen dem Stadtbezirk Bonn-Beuel und Mirecourt in der Region Grand Est, was auch dem Anlass entsprechend gewürdigt wurde. Um die Sichtbarkeit und die Bekanntheit des Bürgerfonds zu erhöhen, wurde der Bürgerfonds auf verschiedenen regionalen Veranstaltungen und Festivals mit einem Stand einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. So hatten beispielsweise die Besucher*innen des Frankreichfests in Düsseldorf die Möglichkeit, bei Mitmachaktionen den Bürgerfonds und die Städtepartnerschaften in Nordrhein-Westfalen besser kennenzulernen. Der Erfolg zahlt sich im wahrsten Sinne des Wortes aus. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde im letzten Jahr das Budget fast verdoppelt, so dass nun 5 Millionen Euro für die deutsch-französische Partnerschaft zur Verfügung stehen – schon nach dieser kurzen Zeit zeigt sich, dass der Bürgerfonds ein Erfolg und mit seiner Ausrichtung zukunftsweisend ist: mit jedem Projekt wird ein Stück Europa gelebt.

Arbeitswelt & Lebenslust

Kapitel 3



Aktuelle Rechtsprechung für Betriebliche Interessenvertretungen

Die Arbeitsrechtstage Rhein-Ruhr sind seit über 10 Jahren fester Bestandteil des Bildungsprogramms von Arbeit und Leben NRW. Und das mit gutem Grund, denn die Arbeitsrechtstage Rhein-Ruhr zeichnen sich durch eine Besonderheit aus: Richter*innen stellen aktuelle Rechtsprechung vor und vermitteln so Praxiswissen aus erster Hand. Aufgrund der Covid19-Pandemie fanden in 2022 nur zwei der sonst üblichen vier Termine statt, mit insgesamt 149 Teilnehmer*innen waren diese dafür aber bestens besucht.

Vorbereitet werden die Arbeitsrechtstage Rhein-Ruhr von einem Tagungsbeirat, an dem sich die Richter*innen maßgeblich beteiligen. So werden Aktualität und Ausgewogenheit der Themen sichergestellt.

Folgende Themen wurden am 25. Oktober 2022 und 22. November 2022 behandelt:



Aktuelle Rechtsprechung - ein Update für das Arbeitsrecht

- Corona muss leider draußen bleiben

Erst krank, dann arbeitslos? – Grundsätze und aktuelle Entwicklungen zur krankheitsbedingten Kündigung

- Wann droht bei häufigen Kurzerkrankungen die Kündigung?
- Wie ist die Rechtslage bei Langzeiterkrankungen, Dauererkrankungen und krankheitsbedingter Leistungsminderung?
- „Und dann hat es BEM gemacht“: Zur Bedeutung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Kündigungsschutzverfahren
- Betriebsrats-/Personalratsanhörung bei krankheitsbedingten Kündigungen

Wollen wir sie reinlassen? – Interessenvertretungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

- Reichweite der Mitbestimmung
- Teilnehmer*innen am BEM
- Datenschutz im BEM
- Abgrenzung zu Krankenrückkehrgesprächen

Letzte Ausfahrt Einigungsstelle - Aktuelle Informationen zum Einigungsstellenverfahren

- Einvernehmliche Einrichtung
- Gerichtliches Einrichtungsverfahren nach § 100 ArbGG
- Besetzung: Der*die richtige Vorsitzende und die Zahl der Beisitzer*innen
- Das Verfahren vor der Einigungsstelle: Zuständigkeit der Einigungsstelle und Verfahrensgestaltung



- Verhinderung von Beisitzer*innen - Vertagung
- Einigungsstellenspruch und Anfechtung

Geimpft! Getestet! Geurteilt! Die Coronafälle der Arbeitsgerichte - Highlights der Rechtsprechung von 2020 bis heute...

Die „Aktuelle Stunde“ hat den Arbeitsrechtstag auch 2022 bereichert. Dort werden Fragen der Teilnehmer*innen beantwortet, die sie über einen Fragebogen oder das Saalmikrofon einbringen können.

Tagungsbeirat:

Olaf Klein

Vorsitzender Richter am
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Wilfried Löhr-Steinhaus

Direktor des Arbeitsgerichts Bonn

Dr. Frank Lorenz

Rechtsanwalt, silberberger.lorenz.towara@kanzlei-für-arbeitsrecht.de

Alexandra Rüter

Richterin am Arbeitsgericht Solingen

Ina Dirksmeyer

Direktorin des Arbeitsgerichts Bocholt

Bildung für Betriebliche Interessenvertretungen

Grundlagenseminare

Im Jahr 2022 endete die laufende Legislaturperiode und die Beschäftigten wurden zur Wahl ihres Betriebsrates und ihrer Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen an die Wahlurnen gerufen. Dass die Vorbereitung und Durchführung einer Wahl kein einfaches Unterfangen ist, stellen die Wahlvorstände vielerorts alle vier Jahre auf ein Neues fest. Arbeit und Leben NRW schulte in 19 Wahlvorstandsschulungen rund 150 Wahlvorstandsmitglieder für die Wahl zum Betriebsrat im Frühjahr 2022. Im Herbst stand dann die Wahl der Vertrauenspersonen an. In acht Seminaren mit etwa 50 Teilnehmer*innen wurden diese Wahlvorstände fit für die Herausforderungen ihres Amtes gemacht. Wir wünschen allen neu- und wiedergewählten Interessenvertretungen viel Erfolg und allzeit gutes Gelingen!

„5 auf einen Streich“ – Auch in diesem Jahr startete wieder die Ausbildungsreihe für frisch gewählte Betriebsräte. Innerhalb eines halben Jahres werden dabei alle wichtigen Grundlagen für die Arbeit im Betriebsrat vermittelt. Von „BR I: Einführung in die Betriebsratsarbeit“ bis „BR V: Strategische Themen in der Betriebsratsarbeit“ durchliefen 10 Kolleg*innen die Qualifizierung gemeinsam, bauten Wissen auf und vernetzten sich.

In den Grundlagenseminaren für Betriebsräte hat sich im Laufe des Jahres ebenfalls viel getan. Seminar-konzepte wurden entwickelt, erprobt und verbessert. Dabei wurde stets auf die Expertise der ehrenamtlichen Teamer*innen zurückgegriffen, die die Konzeptarbeit mit Rat und Tat unterstützen. Um den Service zu verbessern und die Umwelt zu schonen wurde

zudem die Online-Plattform *Mein Arbeit und Leben* eingeführt, auf der die Seminarmaterialien heruntergeladen, Bilder eingestellt und Dateien ausgetauscht werden können. Jede*r Teilnehmer*in hat so ab sofort jederzeit Zugang zu den Seminarunterlagen. Das Ausdrucken und Verteilen von Papier soll so nach Möglichkeit reduziert werden.

Bei der jährlichen Teamer*innentagung vernetzten sich die ehrenamtlichen Referent*innen, reflektierten ihre Erfahrungen und brachten neue Ideen für die Grundlagenseminare ein. Auf diese Weise wird die eigene Arbeit fortlaufend reflektiert, um eine beständig hohe Qualität der Seminare zu gewährleisten, die eine ideale Mischung aus Theorie und Praxis bereithalten.



Qualifizierte und zertifizierte Ausbildungsreihen

Junge Menschen für die Arbeit von Gewerkschaften und Betrieblichen Interessenvertretungen begeistern und somit zu einer gelingenden Nachfolgeplanung in den Gremien beitragen – das U35 Projekt gemeinsam mit der Fachgruppe TK/IT bleibt ein Erfolgsmodell! Das im Jahr 2016 erstmals erfolgreich durchgeführte Mentoring-Projekt wurde noch einmal aufgelegt. Im Projekt werden interessierte junge Menschen unter 35 Jahren mit erfahrenen Betriebsrät*innen und Gewerkschafter*innen zu Mentoring-Tandems verbunden. Die Mentor*innen gewähren den Mentees Einblick in die tägliche Arbeit und binden die neuen engagierten Kolleg*innen direkt aktiv ein. Begleitet wird der Mentoring-Prozess durch Reflektionsworkshops und Seminare zu verschiedenen Schwerpunktthemen. Insgesamt 16 Mentees nahmen erfolgreich an dieser Ausbildungsreihe teil und sind jetzt als aktive Gewerkschafter*innen, Vertrauensleute, Auskunftspersonen und Betriebsräte in den Betrieben unterwegs.

Im Frühjahr dieses Jahres endeten gleich zwei Ausbildungsreihen für zertifizierte Mediator*innen. Betriebliche Interessenvertretungen sind in ihrer täglichen Arbeit auf eine hohe Konfliktlösungskompetenz angewiesen. Mediation hat sich zu einem hochwirksamen Instrument der Konfliktlösung entwickelt, da sie die Interessen aller Beteiligten einzubeziehen versteht. Über 20 neue Mediator*innen können nun mit ihren neu erworbenen Kompetenzen in den Betrieben Konfliktsituationen lösen und so zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen!

Leider musste das Team von Arbeit und Leben NRW in diesem Jahr Abschied nehmen von Katharina Homann-Kramer, die diese Reihe entwickelt hat und im Alter von nur 59 viel zu früh von uns gegangen ist. Der Nachruf auf Katha wurde aufgrund der zeitlichen Nähe bereits mit dem Geschäftsbericht 2021 veröffentlicht.

Eine weitere erfolgreiche Ausbildungsreihe endete im Januar – die 13. Reihe des Strategischen Betriebsratsmanagements. Neun Absolvent*innen konnte das Zertifikat überreicht werden. Die Seminarreihe für Betriebsratsvorsitzende, deren Stellvertretungen sowie die Vorsitzende von Ausschüssen richtet sich an alle Interessenvertretungen mit Führungsverantwortung. Besonders an dieser Reihe war, dass sie nicht nur für unsere Teilnehmer*innen zu Ende war, sondern auch eine Ära zu Ende ging: Prof. Dr. Heiner Minssen, einer der Mitbegründer des Strategischen Betriebsratsmanagements, verabschiedete sich in den wohlverdienten Ruhestand. Minssen hatte lange den Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung der Ruhr-Universität Bochum inne und prägte den wissenschaftlichen Diskurs rund um die betriebliche Mitbestimmung. Wir danken ihm für sein tatkräftiges Engagement, die vielen wichtigen inhaltlichen Impulse und nicht zuletzt seine charmante Art, die Seminare zu leiten! (siehe S. 29)

Fachtagungen

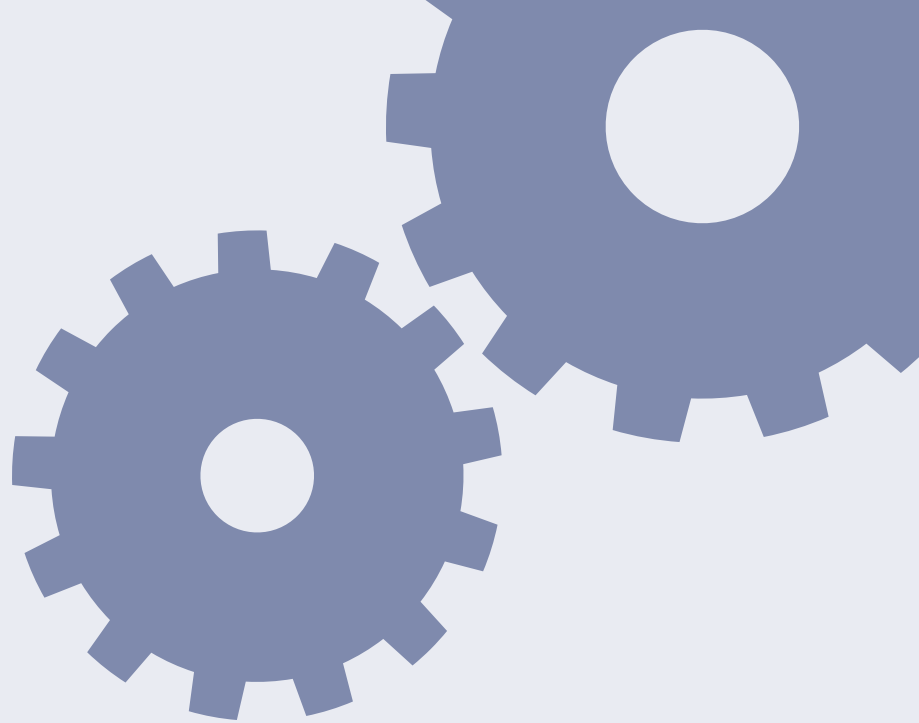
Im Herbst 2022 ließen die pandemischen Bedingungen dann auch wieder große Tagungen zu. Die Tagungen „Digitale, ökologische und soziale Transformation gestalten – Neues Normal als Chance für gute Arbeit?“ (siehe S. 26), die „Arbeitsrechtstage Rhein-Ruhr“ (siehe S. 24) sowie der „Thementag“ zum Thema Gremienmanagement des Konzernbetriebsrats der Deutsche Telekom (siehe S. 28) konnten mit insgesamt rund 300 Teilnehmer*innen in Präsenz durchgeführt werden.

Bildungskooperation mit ver.di

Zum 01. Januar 2022 wurden die schon lange geplanten Organisationsänderungen bei ver.di umgesetzt. Die Kooperationspartner von Arbeit und Leben NRW, Fachbereich 9 TK/IT und Fachbereich 10 PSL, waren davon ebenfalls betroffen. Der Fachbereich 9 ging im neuen Fachbereich A auf und der ehemalige Fachbereich 10 blieb bestehen. Erfreulich für Arbeit und Leben

NRW: die Bildungskooperation mit beiden Fachbereichen bleibt unverändert bestehen! Im Koordinierungskreis berieten die Landesfachbereichsleiter sowie die jeweiligen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Bildungsbeauftragten gemeinsam mit Arbeit und Leben NRW, welche Bildungsveranstaltungen umgesetzt werden sollten, welche Themen aktuell und wichtig für die jeweilige Zielgruppen sind und welche Haltung und Werte in den Veranstaltungen vermittelt werden sollen. Auch im Jahr 2022 konnten so gemeinsam gewerkschaftspolitische und arbeitgeberfinanzierte Seminare umgesetzt und so die Grundlage für mehr Demokratie im Betrieb geschaffen werden.





Wie Betriebsräte die Transformation aktiv gestalten können

Arbeit und Leben NRW veranstaltet jährlich gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom AG einen Thementag, bei dem zukünftige Herausforderungen für die Arbeit der Betriebsräte auf der Agenda stehen. Nachdem in den letzten Jahren die Themen „KI in der Arbeitswelt“ sowie „Nach Corona – Wir gestalten das neue Normal“ im Zentrum standen, wurde am 28. September 2022 in Bonn über die doppelte Transformation diskutiert. Einerseits verändern sich Unternehmen wie die Deutsche Telekom ständig durch die Digitalisierung und Einführung agiler Arbeitsweisen, andererseits müssen Betriebsräte entscheiden, wie sie vor diesem Hintergrund handlungsfähig bleiben und deshalb über ihre eigene Strategie und Organisation nachdenken.

Einführend wies Kerstin Marx, Vorsitzende des Konzernbetriebsrates, darauf hin, dass die Mitbestimmung und Beteiligung von Betriebsräten weit über die Herausforderungen von Digitalisierung und Transformation hinaus gingen. „Nichts sei mehr selbstverständlich“ und Krisen allgegenwärtig. Aber Betriebsräte würden im Spannungsfeld von Transformation und Krise wichtige Beiträge auch für die Sicherung der Arbeitsplätze leisten. Deshalb sei ein mehr an Mitbestimmung notwendig, denn erfolgreiche Unternehmen profitieren von starken Betriebsräten.

Prof. Dr. Ulrich Brinkmann, Technische Universität Darmstadt, ordnete die Rahmenbedingungen für Mitbestimmung und Partizipation in die zunehmende Aufkündigung der „Sozialpartnerschaft“ durch Arbeitgeber ein.

Die Logik der Märkte hält auch in die Unternehmen Einzug, Unternehmen würden in kleinere Einheiten zerlegt und unterliegen einer eigenen Profitlogik. Permanente Transformation und die Vielzahl der Arbeitsverhältnisse würden die Kontrollmöglichkeiten von Betriebsräten einschränken.

Für Christoph Schmitz, Mitglied im ver.di Bundesvorstand und Leiter des Fachbereichs A, gilt es, den Sachverstand der Beschäftigten intensiver in die Gestaltung der Transformation einzubeziehen, um gute Antworten zu finden, sowohl in der Arbeit von Betriebsräten als auch Gewerkschaften.

Dr. Frank Lorenz betonte, dass die neue Unübersichtlichkeit mit der Betriebsräte konfrontiert seien, auch neuer Regelungsinstrumente bedürfe, um Mitbestimmung bei prozessbegleitenden Veränderungen sicherzustellen. Dafür würden zusätzliche Qualifikationen und Spezialisierungen für die Betriebsratsgremien notwendig.

Dr. Simone Hocke, Universität Bremen, empfiehlt den Betriebsräten den Aufbau tragfähiger Netzwerke und externe Unterstützung für eine resiliente Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen.

Wie Betriebsräte in anderen Unternehmen die Transformation gestalten, wurde in einem Worldcafé diskutiert. Burhard Nobbe, Betriebsratsvorsitzender DB Systel GmbH, Martin Bühre, Betriebsratsvorsitzender enercity AG und Sascha Held, Betriebsratsvorsitzender Merck KGaA, stellten ihre Problemlagen und strategischen Ansätze zur Diskussion. Damit gelang neben der wissenschaftlichen, rechtlichen und gewerkschaftlichen Perspektive zur weiteren Professionalisierung der Betriebsräte auch ein Blick über den Tellerrand.

Gesprächskreis der DAX 40 Betriebsratsvorsitzenden

Solidarisch die Krise bewältigen



Nachdem die Corona Pandemie abflachte, stellte der Krieg in der Ukraine eine riesige neue Herausforderung für Politik und Unternehmen dar. Im Gesprächskreis wurde intensiv über die Auswirkungen des Krieges, insbesondere die Energiekrise sowie die wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen der Bundesregierung, diskutiert. Dazu wurden die wissenschaftlichen Expertisen von Prof. Dr. Sebastian Dullien, Direktor des IMK, und Prof. Tom Krebs, Universität Mannheim, einbezogen. Daneben stand der Austausch über die aktuellen Entwicklungen in den Unternehmen im Zentrum der Beratungen.

Die wachsende Bedeutung des Gesprächskreises spiegelt sich in den zahlreichen Gesprächsterminen mit der Bundesregierung wider.

06. April 2022
Bundesfinanzminister
Christian Lindner

07. Juni 2022
Bundeskanzler
Olaf Scholz

25. August 2022
Kanzleramtsminister
Wolfgang Schmidt

05. September 2022
Bundesarbeitsminister
Hubertus Heil

14. September 2022
Bundeswirtschaftsminister
Robert Habeck

25. Oktober 2022
Kanzleramtsminister
Wolfgang Schmidt

05. Dezember 2022
Bundeskanzler
Olaf Scholz

In den Gesprächen, an denen auch die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi regelmäßig teilnahm, wurde die Sicherung des Industriestandortes und die soziale Ausgewogenheit der politischen Maßnahmen von den Betriebsräten eingefordert. Weitere Themen waren Konzepte zur Behebung des Fachkräftemangels, die ökologische Transformation, sowie der notwendige rasante Ausbau von erneuerbaren Energien. Die Betriebsräte forderten eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf eine strategische Personalplanung sowie bei

wirtschaftlichen Angelegenheiten, da die Interessen der Beschäftigten einbezogen werden müssten und Betriebsräte ihre Kompetenz in die Gestaltung der Transformation einbringen sollten. Die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der Treffen sowie die Absprache mit den Gewerkschaften und Ministerien liegen bei einer Lenkungsgruppe, die aus den drei Sprecher*innen und Vertreter*innen des DGB Bundesvorstands und Arbeit und Leben NRW als Geschäftsstelle besteht.

Sprecher*innen:

Bettina Haller,
Vorsitzende KBR Siemens
Kerstin Marx,
Vorsitzende KBR Deutsche Telekom
Hassan Allak,
Vorsitzender KBR Continental



Fachtagung „Digitale, ökologische
und soziale Transformation gestalten“



Neue Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebliche Interessenvertretungen

Transformation ist der Begriff, der – inflationär – verwendet wird, wenn die anstehenden Veränderungen in der Arbeitswelt beschrieben werden. Welche Konzeptionen damit verbunden werden, war Anlass mit einer Fachtagung im Oktober 2022 in Berlin auf die ökonomischen, ökologischen und sozialen Herausforderungen näher einzugehen. Gemeinsam mit INPUT Consulting wurden Expert*innen aus Wissenschaft, Politik, Gewerkschaften sowie betrieblicher Praxis eingeladen, um diesen Fragen nachzugehen.

Für Prof. Dr. Klaus Dörre, Universität Jena, stellt die ökologische und ökonomische Krise eine „Zangenkrise“ dar, die Gewerkschaften gleich auf mehreren Ebenen herausfordere. Er verwies auch auf die seit Jahren steigende Armutsquote, die neben dem schon prognostizierten Kipppunkt für das Klima auch zu einem sozialen Sprengstoff werden könne. Allerdings böten sich auch Chancen: „Die ökonomisch-ökologische Zangenkrise zwingt zu einer großen Transformation; sie öffnet den Gewerkschaften Handlungsspielräume für eine Nachhaltigkeitsrevolution.“

In seinem einführenden Vortrag erläuterte Prof. Dr. Klaus Messner, Präsident des Umweltbundesamtes, dass Umwelt- und

Klimaschutz Game Changer werden können, da die fünf größten Risiken für die Weltwirtschaft umweltbezogen seien: Über die Hälfte des globalen BIP hängt von Ökosystemdienstleistungen ab, Fossil-basierte Produkte und Technologien werden vom Markt verdrängt und neue Märkte, Techniken und Geschäftsmodelle mit großen Beschäftigungschancen entstehen. Zudem entsteht ein hoher Qualifizierungsbedarf durch den ökologischen Strukturwandel in den Kernsektoren für Klimaneutralität, so Meßner weiter. Welche Konsequenzen daraus für Gewerkschaften und Betriebliche Interessenvertretungen entstehen, wurde in einer anschließenden Diskussionsrunde thematisiert.



Forschungsprojekt der Universität Jena

„Eigentum, Ungleichheit und Klassenbildung in sozial ökologischen Transformationskon- flikten“

Zu dem Forschungsvorhaben unter Leitung von Prof. Dr. Klaus Dörre, an dem sich Arbeit und Leben NRW zusammen mit ver.di NRW beteiligt, gehört auch eine Erhebung zum Wandel der Arbeitsbeziehungen bei der Deutschen Post AG.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt, demographischer Wandel und Migration wirken sich auch auf die Belegschaften aus und stellen für Betriebsräte und Gewerkschaften eine Herausforderung dar. In dem Forschungsprojekt werden qualitative und quantitative Interviews geführt. Gefragt wird unter anderem, wie Beschäftigte die sozial-ökologische Transformation wahrnehmen, wie sie ihre eigene Position sehen und welche Erwartungen sie an Betriebsräte und Gewerkschaften haben. Ergebnisse werden im Sommer 2023 präsentiert und im Hinblick auf mögliche strategische Neuorientierung diskutiert.

Nachdem Dr. Frank Lorenz über neue Arbeitsformen als Antwort auf die veränderte Arbeitswelt referiert hatte, wurde in Workshops und Fachforen über die unterschiedlichen Aspekte und Ansätze zur Gestaltung der Transformation diskutiert. Dazu zählten unter anderem erfolgreiche Kommunikation mit den Beschäftigten unter neuen Bedingungen, agiles Arbeiten und Projektmanagement für Betriebliche Interessenvertretungen, berufliche Ausbildung für die neue Arbeitswelt sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz in der neuen Arbeitswelt.

Zu den Foren gehörten der Energiesektor, die Finanzdienstleistungen, die chemische Industrie, die Automobilbranche, die Telekommunikations- und Informationstechnologie, sowie die Logistik.

Neben vielen anderen haben dazu Andrea Kocsis, stellvertretende Bundesvorsitzende ver.di, Kerstin Mai, GBR Vorsitzende Robert Bosch, Frank Schmitz, Bundesfachgruppenleiter ver.di und Francesco Grioli, Mitglied im Hauptvorstand IGBCE, referiert.

Mit drei Frauen, die die Transformation an entscheidender Stelle beeinflussen werden, wurde abschließend diskutiert. Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Inken Gallner, beschäftigte sich mit den arbeitsrechtlichen Aspekten, insbesondere mit dem aktuellen Urteil zur Arbeitszeitaufzeichnung. Die Präsidentin der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles, ging auf die Ansätze der Bundesagentur zur Bewältigung des Fachkräftemangels und der Gestaltung von Digitalisierung ein und die DGB-Vorsitzende, Yasmin Fahimi, präsentierte Gestaltungsperspektiven, die sich aus Sicht der Gewerkschaften ergeben.

Begleitet wurde die Tagung durch interaktive Elemente, die es den Teilnehmer*innen ermöglichten, sich in die Diskussion einzubringen. Insgesamt konnten die unterschiedlichen Facetten der anstehenden Veränderungen der Arbeitswelt analysiert und konkrete Handlungsperspektiven zur Diskussion gestellt werden.

Lebens- und erwerbsweltbezogene Weiterbildung fördern

Seit 2006 stellt das Land Nordrhein-Westfalen Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds für das Programm „Lebens- und erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung“ bereit und ermöglicht damit die Realisierung zusätzlicher Bildungsangebote. Als eine von drei Projektagenturen ist Arbeit und Leben NRW seit Beginn des Programms mit der Organisation, fachlichen Begleitung und Beratung der in NRW anerkannten Weiterbildungseinrichtungen betraut.

Größere Beteiligung durch Erhöhung der Pauschalen und kurzfristige Bedarfe

Im April 2022 wurde ein Absichtserklärungsverfahren durch die Projektagentur umgesetzt, an dem sich 22 Weiterbildungseinrichtungen mit insgesamt 63 förderfähigen Maßnahmen im Gesamtumfang von 49.371 Unterrichtsstunden beteiligten. Eine deutliche Erhöhung der Förderpauschale für nebenamtlich beschäftigte Lehrkräfte und kurzfristige Kursbedarfe für Geflüchtete sorgten dafür, dass das zur Verfügung stehende Gesamtfördervolumen des Programms zum ersten Mal seit Jahren wieder deutlich überzeichnet wurde.

Hierin zeigt sich wieder einmal die Bedeutung des Programms, welches es wie kaum ein anderes schafft, auch kurzfristig auf aktuelle Weiterbildungsengpässe reagieren zu können.

Beratungsbedarf bleibt auf hohem Niveau

Der quantitative und qualitative Beratungsbedarf blieb auch 2022 hoch. Besonderer Beratungsaufwand ergab sich durch die Verzögerungen bei der Verabschiedung der neuen ESF-Richtlinie und die damit einhergehende späte

Absichtserklärungsphase sowie die damit verbundenen Änderungen. Die Erhöhung der Förderpauschalen führte zu einem deutlichen Anstieg des Interesses an dem Programm und einem erhöhten Beratungsaufwand von Einrichtungen, die sich noch nie oder bereits seit längerer Zeit nicht mehr am Programm beteiligt hatten.

Die Zusammenarbeit der insgesamt drei Projektagenturen wurde intensiv fortgeführt, um Informationen gleichermaßen breit in die Weiterbildungslandschaft zu tragen. Dafür haben alle Projektagenturen die am häufigsten gestellten Fragen zusammengetragen und in einem gemeinsamen Dokument zusammengeführt, welches als internes Arbeitsdokument schnell zur Beantwortung der gängigsten Fragen herangezogen werden kann.

Bewährte und neue Informationsformate

Zum wiederholten Male wurde im Vorfeld der Absichtserklärungsphase eine gemeinsame Informationsveranstaltung organisiert und mit Beteiligung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW durchgeführt. Für die Veranstaltung, die zum zweiten Mal als Online-Format stattfand, lagen mehr als 150 Anmeldungen vor, was das nach wie vor große Interesse an dem Programm widerspiegelt. Es zeigte sich ebenfalls, dass sich das Online-Format bewährt hat, da im Vergleich zu vergangenen Jahren eine deutlich höhere Beteiligung verzeichnet wurde, als es bei Informationsveranstaltungen in Präsenz der Fall war. Um interessierte Einrichtungen auch außerhalb der offiziellen Informationsveranstaltungen an das Programm heranzuführen und mit den grundlegenden Förderbestimmungen vertraut zu machen, wurde in gemeinsamer Arbeit ein Kurzvideo erstellt, welches auf den Internetseiten aller drei Projektagenturen zu finden ist.

Strategisches Betriebsratsmanagement

Betriebsräte und Studierende der RUB diskutieren gemeinsam



Die Kooperation mit der Ruhr Universität Bochum wurde im Rahmen der Weiterbildung für Betriebsräte fortgesetzt. Mit Prof. Dr. Markus Hertwig, Inhaber des Lehrstuhls für digitale Transformation, kam ein weiterer Partner an der RUB dazu. Er folgt auf Prof. Dr. Heiner Minssen, der sich 2022 nach vielen Jahren der erfolgreichen Zusammenarbeit in den Ruhestand verabschiedete. Das Team der Referent*innen wurde zudem um Dr. Claudia Niewerth, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Ruhr-Universität Bochum, erweitert.

Die Inhalte der Qualifizierungsreihe wurden aktualisiert und die Themen erweitert, sowie neue Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Digitalisierung der Arbeitswelt in die Module aufgenommen. Die 13. Reihe endete im Januar 2022 und die 14. Reihe begann im August 2022.

Diskussion mit Studierenden eröffnet neue Perspektiven für beide Seiten

Erstmalig gab es gemeinsame Diskussionen mit Studierenden aus dem Masterstudiengang Management und Regulierung von Arbeit, Wirtschaft und Organisationen der von der Fakultät für Sozialwissenschaften angeboten wird. Prof. Dr. Manfred Wannöfel und Günter

Schneider bieten in jedem Semester ein Hauptseminar in diesem Studiengang an. Themenschwerpunkte der gemeinsamen Diskussionen mit Studierenden und Betriebsräten waren KI-Einsatz im Personalwesen sowie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zu Gestaltung der Transformation.

Der KI-Einsatz im Personalwesen wurde anhand der Studien von Katharina Simbeck und Peter Wedde kritisch diskutiert. Wobei die Studierenden zunächst die Forschungsergebnisse präsentierten und danach eine Diskussion zu der Situation in der konkreten Praxis geführt wurde. Im Blick waren dabei auch die neuen Möglichkeiten des novellierten BetrVG §40 zur Hinzuziehung von Sachverständigen bei der Einführung von KI. Kritisch gesehen wurden die möglichen Diskriminierungen, die bei fehlerhafter Programmierung nicht ausgeschlossen werden können.

Für die Diskussion über Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zur Gestaltung der Transformation wurde der Tarifvertrag Digitalisierung des DB-Konzerns und der Beitrag „Arbeit 2020 – Neue Ansatzpunkte der kollektiven Regulierung der Digitalisierung durch Aktivierung der Betriebsräte“ von Thomas Haipeter als Grundlage gewählt. Zusätzlich wurde auf Studien verwiesen, die den Bedeutungszuwachs, den Betriebsräte im Rahmen der Ausgestaltung der

Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren erhalten haben, analysieren. Für die Studierenden ergab die Diskussion einen konkreten Einblick in das tägliche Handeln von Betriebsräten. Das Spannungsfeld zwischen Beschäftigten, Gewerkschaften und Unternehmensleitungen, in dem Betriebsräte agieren, wurde so lebendig. Für die Betriebsräte entstand ein Einblick in die Lehre an der RUB und in den sozialwissenschaftlichen Diskurs zur Gestaltung der Arbeitswelt. Da alle Beteiligten diese Form der Diskussion als gelungen und eine Bereicherung der jeweiligen Seminare gesehen haben, wird der Austausch zwischen Betriebsräten und Studierenden nun fester Bestandteil des Programms.



Unterstützung für Beschäftigte aus der EU

Das Projekt mit seinen vier Beratungsbüros in Düsseldorf und Dortmund hat auch im Jahr 2022 zahlreiche Menschen mit arbeits- und sozialrechtlicher Beratung vor allem in rumänischer, bulgarischer und griechischer Sprache unterstützt. Thematische Schwerpunkte lagen in der Fleischindustrie, bei der Saisonarbeit in der Landwirtschaft sowie beim Straßentransport und in der Kurier-, Express-, Paketdienst-Branche. Aber auch weitere Branchen wie Gastronomie, Bau und Pflege waren in der Einzelfallberatung relevant. Fortgesetzt wurde die intensive Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern Faire Mobilität, Faire Integration sowie den Beratungsstellen Arbeit: Gemeinsam bilden die Beratungsstrukturen den Kern des vom Land initiierten NRW-Netzwerkes gegen Arbeitsausbeutung. Ein besonderes Augenmerk lag in der Projektarbeit auch auf der Situation der Leiharbeiter*innen im deutsch-niederländischen Grenzgebiet, die unter teils katastrophalen Wohnbedingungen und Arbeitsausbeutung zu leiden haben.

Netzwerke und Kooperationen

Die Beratung in der Muttersprache der Zugewanderten bot wichtige Unterstützung bei individuellen Konflikten mit den Arbeitgebern und wirkte in den gravierendsten Fällen auch organisierten ausbeuterischen Strukturen entgegen. Das Projekt nahm als Fachberatungsstelle innerhalb des NRW-Netzwerkes gegen Arbeitsausbeutung die Funktion einer zentralen Schnittstelle ein. Die Fachberater*innen haben in der jahrelangen Fallberatung eine arbeitsrechtliche und muttersprachliche Expertise aufgebaut, die durch regelmäßige Schulungen aufgefrischt wurde und auf Rumänisch, Bulgarisch, Mazedonisch, Griechisch, Italienisch, Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch erfolgen konnte. Neben diesen Kompetenzen brachte das Projekt übergreifende Vernetzungsstrukturen ein: So hat eine Beraterin aus dem Projekt einen Sitz in der Deutsch-Rumänischen Arbeitsgruppe beim Bundesarbeitsministerium, in der die Zusammenarbeit der beiden Länder im Bereich Arbeitsmigration koordiniert wird. Neue Entwicklungen und fachlicher Input konnten auf diese Weise direkt in das NRW-Netzwerk zurückgespiegelt werden.

Im Frühjahr und Winter 2022 haben die Berater*innen bei mehreren Aktionswochen für Kurier-, Express- und Paketdienst-Mitarbeiter*innen an verschiedenen Standorten in NRW den Fokus auf die prekäre Situation der Beschäftigten in dieser Branche gelegt. Die Erkenntnisse aus den Aktionen und Beratungsfällen flossen in die ver.di-Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“ mit ein, die am 23. Juni 2022 in Berlin vorgestellt wurde. Die Gewerkschaft fordert insbesondere ein Verbot des Einsatzes von Subunternehmen analog zur Fleischindustrie. Intensiv mitgearbeitet hat das Projekt auch in der Initiative Faire Landarbeit. Die Initiative ist ein Bündnis von den gewerkschaftsnahen Beratungsstellen Faire Mobilität, dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen und dem Beratungsnetzwerk "Gute Arbeit" von Arbeit und Leben, der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt sowie weiteren Organisationen. Ziel ist die Verbesserung der Situation von Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft. Sowohl die in der Landwirtschaft als auch in der Fleischindustrie festgestellten Verstöße und Missstände von Arbeits- und Wohnbedingungen wurden den zuständigen Arbeitsschutzbehörden, Gesundheitsämtern, Polizei, Zoll und dem NRW-Arbeitsministerium gemeldet.

Aufsuchende Beratungsarbeit im deutsch-niederländischen Grenzgebiet

Die Mitarbeiter*innen im Projekt haben auch 2022 wieder Unterkünfte von Leiharbeiter*innen im deutsch-niederländischen Grenzgebiet aufgesucht, die Menschen in ihrer Muttersprache beraten und Hinweise auf bauliche und arbeitsrechtliche Missstände an deutsche und niederländische Behörden weitergeleitet.



Der Hintergrund: Viele Leiharbeiter*innen sind in Sammelunterkünften und Wohnungen grenznah auf der deutschen Seite untergebracht und arbeiten auf der niederländischen Seite – jeweils unter prekären zum Teil auch katastrophalen Bedingungen. Vor allem Unternehmen vorwiegend mit Geschäftsbeziehungen zur fleischverarbeitenden Industrie in den Niederlanden haben solche Strukturen systematisch aufgebaut. Während es in Deutschland mittlerweile grundsätzlich verboten ist, Fremdpersonal im Kerngeschäft der Fleischindustrie – bei der Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung – einzusetzen, ist dies in den Niederlanden weiter erlaubt. Dabei nutzen niederländische Leiharbeitsfirmen die Grenzregion strategisch gezielt aus: In den Niederlanden sind die Unterkunftsvorschriften strenger und müssen von einer eigenen Aufsichtsstelle zertifiziert werden, guter Wohnraum ist auch dort knapp und offenbar werden Arbeiter*innen-Unterkünfte stärker kontrolliert. Deshalb ist es für die Firmen profitabler, die Menschen grenznah in Deutschland

unterzubringen: Allein im Kreis Kleve, mit der kreisangehörigen Stadt Goch, ist nach Schätzungen davon auszugehen, dass etwa 2.000 Arbeitsmigrant*innen betroffen sind. Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau, Gleichstellung und Digitalisierung des Landes Nordrhein-Westfalen hat mittlerweile Strukturen für eine koordinierte Zusammenarbeit mit den Niederlanden entwickelt: In ersten grenzüberschreitenden Razzien, teilweise begleitet durch das Projekt, wurden eine Reihe von Unterkünften wegen hygienischer und baulicher Mängel geschlossen, gleichzeitig wurden von niederländischen Arbeitsinspektoren auch arbeitsrechtliche Verstöße festgestellt.





Bilanzkonferenz: Zwei Jahre Arbeitsschutzkontrollgesetz und Aufbau des NRW-Netzwerkes gegen Arbeitsausbeutung

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes hat das Projekt zusammen mit Expert*innen aus Politik, Gewerkschaft, Arbeitsschutz und Beratungsstellen auf einer Tagung am 05. Dezember 2022 Bilanz gezogen. Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde eine Zäsur in der Fleischindustrie eingeleitet, die an den Grundfesten ihres bisherigen Geschäftsmodells rührt: Im Kernbereich der Fleischwirtschaft sind Werkverträge generell und Leiharbeit grundsätzlich verboten. Arbeitszeiten müssen elektronisch und manipulationsicher aufgezeichnet und elektronisch aufbewahrt werden. Für Verstöße sind entsprechende Bußgeldtatbestände geregelt. Auch NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann besuchte die Bilanztagung in Dortmund und hob hervor: „Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat sich stark für das neue Arbeitsschutzkontrollgesetz eingesetzt. Auch konnten erste Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten aus der Fleischindustrie erreicht werden. Das maßgebende Verbot des Einsatzes von Werkvertragsfirmen ist umgesetzt und die Beschäftigten sind in die Stammelegschaft der Fleischkonzerne übernommen worden. Damit haben sie alle Arbeitsrechte und die Arbeitsschutzbestimmungen können direkt für sie angewendet werden. Dies war und ist mir sehr wichtig.“, so Arbeitsminister Karl-Josef Laumann. „Ein wirklich nachhaltiger Erfolg des Arbeitsschutzkontrollgesetzes ist aber nur durch einen Kulturwandel in der Fleischindustrie erreichbar. Dieser ist eng mit einer kontinuierlichen Überwachung durch die Arbeitsschutzbehörden verbunden. Hierdurch werden wir dafür Sorge tragen, dass die erreichten Verbesserungen gesichert und bestehende Defizite konsequent beseitigt beziehungsweise gehandelt werden.“, fuhr Laumann mit Blick auf die Praxiswirkung fort.

Dr. Johannes Specht, Leiter der Tarifabteilung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten begrüßte die gesetzlichen Änderungen als wichtige Maßnahme und wies darauf hin,

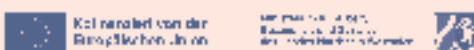
dass es immer noch viel zu tun gäbe. Er thematisierte unter anderem kritisch die Rolle der ehemaligen Subunternehmer: „So wurden nicht nur die ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten, sondern auch deren Vorarbeiter*innen und Führungskräfte in den Fleischunternehmen eingestellt, wo sie oft nahtlos ihre frühere Funktion fortsetzen, die nun bei der Anwerbung aber auch oft noch in Betrieben selbst Druck ausüben.“ Dies kann das Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ aus seiner Beratungspraxis bestätigen. Ratsuchende berichteten ihnen immer wieder: „Der Ton ist in manchen Betrieben oder Abteilungen weiterhin rau, oft ist der Arbeitsalltag von Hetze, Anschreien, Demütigung und Beleidigungen geprägt.“ Auch waren arbeitsrechtliche Verstöße wie ungerechtfertigte Lohnabzüge und Kündigungen, nicht anerkannte Arbeitsunfälle und fehlende Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder bei Urlaub häufige Themen in der Beratung. Im Laufe der vergangenen drei Projekt-Jahre fanden über 2000 Menschen aus NRW den Weg in die arbeits- und sozialrechtliche Beratung. Zudem wurden zehntausende Menschen bei Online-Veranstaltungen und aufsuchenden Aktionen vor Werkstoren, Unterkünften und Feldbesuchen erreicht und über ihre Arbeitsrechte aufgeklärt.

Beratungsarbeit in zahlreichen Branchen

Im Jahr 2022 haben die vier Berater*innen in insgesamt 625 Fällen beraten, wobei ein Fall aus ein bis drei Arbeitnehmer*innen bestand. Mit 220 Beratungen kamen proportional die meisten Fälle aus der Branche Transport und Logistik, gefolgt von der Fleischindustrie mit 103 Fällen, sonstige Dienstleistungen mit 97 Fällen, Reinigungsgewerbe mit 71 Fällen, Landwirtschaft mit 44 Fällen, Baugewerbe 50 Fälle, Gastronomie/Gastgewerbe mit 35 und Pflege mit 22 Fällen. Die Beschäftigten aus den verschiedenen Branchen berichteten unter anderem immer wieder über dubiose Methoden bezüglich Arbeitszeiterfassung, Vergütung, Kündigungen sowie fehlende Lohnfortzahlung und über allgemeine schlechte Arbeits- und Wohnbedingungen. In den meisten derartig gelagerten Fällen ist es durch die Unterstützung der Berater*innen gelungen, Maßnahmen zur Behebung der Missstände in die Wege zu leiten.



Heruntergeladen von: <https://www.flickr.com/photos/149414112@N05/>



Arbeitsmigration fair begleiten

Unterstützung im digitalen Raum für Arbeitssuchende aus Rumänien und Bulgarien

Im Januar 2022 startete das Projekt Arbeitsmigration fair begleiten in seiner vollen Besetzung mit einer Beraterin für Rumänisch, einer Beraterin für Bulgarisch, einer fachlichen juristischen Unterstützung und einer Projektleitung.

Durch die Projektarbeit sollen via Social-Media Rat- und Arbeitssuchende aus Rumänien und Bulgarien, die Arbeit in Deutschland aufnehmen wollen, erreicht werden, noch bevor sie nach Deutschland kommen oder zumindest noch bevor sie einen schädlichen Vermittlungs- oder Arbeitsvertrag unterschreiben. Einerseits werden die Arbeitssuchenden dafür auf die Möglichkeiten einer legalen und fairen Arbeitsvermittlung sowie auf bestehende europäische und nationale Vermittlungsstrukturen hingewiesen – vor allem auf die Angebote der europäischen Arbeitsvermittlung EURES. Andererseits werden die Menschen ganz allgemein über ihre Grundrechte als EU-Arbeitsmigrant*innen aufgeklärt.

Von Januar bis März 2022 wurden Strategien für das Social Media Angebot erarbeitet, Recherchen über relevante Aspekte für die Zielgruppe der Arbeitssuchenden aus Rumänien und Bulgarien betrieben, Ergebnisse zusammengetragen und dazu passende Social-Media-Inhalte formuliert und produziert. Nachdem festgestellt wurde, dass Facebook die

relevanteste Social-Media-Plattform für Arbeitssuchende und Arbeits anbietende ist, wurden zwei Facebook-Seiten für die jeweiligen Zielgruppen und vier Berater*innenprofile angelegt. Gleichzeitig wurden Whatsapp- und Viber-Nummern freigeschaltet. Des Weiteren wurden zielgruppenrelevante Social-Media-Gruppen recherchiert und aufgelistet.

Parallel dazu wurden detaillierte Projektbeschreibungen in drei Sprachen (deutsch, rumänisch und bulgarisch) für die Internetseite von Arbeit und Leben NRW angefertigt. Thematisch dienten die Projektangebote der Prävention vor Arbeitsausbeutung durch intransparente Anwerbeverfahren, genauer gesagt von sogenannten Arbeitsvermittler*innen und ihren unseriösen Angeboten im digitalen Raum. Dabei lag anfänglich der Hauptfokus auf den Anwerbeverfahren von Arbeitskräften in der Fleischindustrie. Denn gerade hier, wo es durch das Inkrafttreten des neuen Arbeitsschutzkontrollgesetzes und dem Verbot von Subunternehmen einige grundlegende Veränderungen gab, entfaltete sich

für private Arbeitsvermittler*innen ein florierendes Geschäftsfeld. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt war die Saisonarbeit, wo die Anwerbeverfahren schon immer wenig transparent waren.

Problemlagen und Erkenntnisse

Das Hauptanliegen der Ratsuchenden ist die Jobsuche. Fast alle Beratungsanfragen laufen darauf hinaus, dass sie sich auf der Suche nach einer Arbeitsstelle in Deutschland befinden und große Schwierigkeiten mit dem Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben. Das Vermeiden von zweifelhaften Angeboten der Arbeitsvermittler*innen ist dabei das größte Problem. Diese Schwierigkeiten hängen unmittelbar mit weiteren Problematiken zusammen, wie sich im Projektverlauf zeigte.

Fehlende Deutschkenntnisse

Die fehlenden Kenntnisse der deutschen Sprache bleiben für Arbeitssuchende aus Rumänien und Bulgarien das größte Hindernis, um einen fairen

**Beispiele:
Suche nach
Arbeitsstelle
mit Unterkunft
und Transport:**



**AMFB ist aktiv
in rund 200 Face-
bookgruppen für
Rumän*innen in
Deutschland.**

Allein in NRW über 300000 Mitglieder. Dazu kommen die Gruppen für explizite Arbeitssuche.



Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben zu können. Die Mehrheit der Arbeitssuchenden verfügt über keinerlei Sprachkenntnisse, um sich eigenständig einen Arbeitsplatz auf etablierten deutschen Jobportalen zu suchen oder eine arbeitsrechtliche Vereinbarung verbindlich eingehen zu können. Viele dieser Menschen wären als „funktionale Analphabeten“ einzuordnen. Diese Kombination aus geringer Bildung und fehlenden Kenntnissen der deutschen Sprache macht sie zu vermeintlichen Opfern von Ausbeutung. Hinzu kommen noch weitere Aspekte, die diese Menschen anfälliger für Ausbeutung machen, wie beispielsweise die Suche nach Arbeit mit „gesicherter Unterkunft und Transport“.

„Arbeit mit Unterkunft“

Die Suche nach „Arbeit mit Unterkunft“ ist das zweithäufigste Problem, mit dem sich die Berater*innen konfrontiert sehen. Über 70% der Rat- oder Arbeitssuchenden erkundigen sich nach Arbeitsstellen mit Unterkunft. Einige Arbeitgeber*innen oder Vermittler*innen bieten zu dem Arbeitsplatz tatsächlich Unterkünfte an – häufig, aber nicht ausschließlich, in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit. Diese Verbindung ist jedoch zumeist problematisch: Die meisten berechnen überhöhte Mieten für schlechte Wohnverhältnisse. Die Arbeitnehmer*innen begeben sich zudem in eine noch größere Abhängigkeit von den unseriösen Arbeitsvermittler*innen.

Transport nach Deutschland

Viele Arbeitssuchende brauchen auch eine Transportmöglichkeit aus dem Heimatland nach Deutschland. Sie wissen, dass viele Arbeitsvermittler*innen diese anbieten, aber nicht, welche Probleme dadurch entstehen können. Bei einer Vereinbarung auf Grundlage derer die Arbeitssuchenden den Transport nach Deutschland erst aus den ersten dort erhaltenen Lohnzahlungen abführen, bezahlen die zukünftigen Arbeitnehmer*innen am Ende meistens viel mehr als gerechtfertigt. Sie begeben sich zudem in eine finanzielle Abhängigkeit von Arbeitsvermittler*innen noch bevor sie überhaupt einen Cent in Deutschland verdient haben.

Solche Abhängigkeiten führen in den meisten Fällen unmittelbar zur Ausbeutung.

Netzwerke und Kooperationen

Das Projekt Arbeitsmigration fair begleiten ist in das NRW-Beratungsnetzwerk gegen Arbeitsausbeutung eingebunden, zu dem unter anderem die Beratungsstellen Arbeit NRW und das Beratungsprojekt Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten zählen. Das Netzwerk ermöglicht es, Ratsuchende über die Problematiken der Arbeitssuche und Anwerbung hinaus auch in arbeits- und sozialrechtlichen Belangen zu begleiten. Durch Rückmeldungen konnten wiederum Erkenntnisse zur Optimierung fairer Anwerbe-, Lebens- und Arbeitsbedingungen gewonnen werden. Da das Projekt Arbeitsmigration fair begleiten ausschließlich im Social-Media-Raum arbeitet und sich explizit an Arbeitssuchende richtet, die sich noch nicht in Deutschland befinden, kann es Arbeitssuchende nur durch Kooperationen mit anderen Beratungsangeboten oder relevanten Institutionen während des gesamten Prozess der Arbeitsmigration begleiten und unterstützen. Dazu zählen: EU-Gleichbehandlungsstelle

– MINOR – Berlin, European Mobility Networks – Bundesagentur für Arbeit – ZAV – EURES, Gewerkschaften, Rumänische und Bulgarische diplomatische Auslandsvertretungen (Konsulat in Bonn/Botschaft Berlin), Faire Mobilität und Volkshochschulen. Mit EURES, der Bundesagentur für Arbeit, der Volkshochschule Aachen und den Auslandsvertretungen Rumäniens wurden bereits erweiterte Kooperationen vereinbart.

Sichtbarkeit und statistische Daten

Der Facebook-Auftritt des Projektes auf Rumänisch hat eine Reichweite von rund 350 000. In der kurzen Laufzeit haben bereits rund 5200 Menschen das rumänische Facebook-Angebot abonniert. Die vom Projekt parallel zu der Facebookseite „Munca si traiul in Germania“ gepflegte Facebook-Gruppe „Cum am gasit un loc de munca in Germania – invata din experienta altora“ hat über 1200 Mitglieder. Die Reichweite des Instagram-Profiles beträgt über 60 000, bei geringer Followerzahl. Zu den Followern der Projekt-Facebookseite und den Beratungsanfragen, die über den Messenger der Seite erfolgen, kommen noch die Followerzahlen der Beraterprofile.

Insgesamt liegen diese bei über 5000. Dementsprechend erfolgt eine große Zahl an Anfragen direkt auf den Profilmessenger. Das rumänische Angebot hat bis heute um die 800 Einzelberatungen generiert. Hinzu kommen die hundert aufsuchenden Beratungen, die in Form von Interventionen und Kommentare unter verschiedenen Facebookposts erfolgt sind. Leider verhielt es sich mit dem Facebook-Angebot auf Bulgarisch nicht so. Die Reichweite blieb eher gering, ebenso die Beratungszahlen. Insgesamt war es ein erfolgreicher Start des Projekts, der nicht nur in den Follower- oder Beratungszahlen zum Ausdruck kommt. Das Projekt wurde beispielsweise in die Liste relevanter Beratungsstellen in Deutschland aufgenommen, zu der die G.I.B., die Botschaft Rumäniens in Berlin oder das Arbeitsministerium Rumäniens gehören. Bei der europäischen Konferenz aller EU-Mobilitätsnetzwerke (Euroguidance, EURES, Europass, Eurodesk) unter dem Titel „Fair Mobility in a digitalised world: Concrete Measures within the European networks“ hat EURES Deutschland das Projekt Arbeitsmigration fair begleiten im Oktober 2022 zudem als Best-Practice-Beispiel vorgestellt.



Wir holen uns die Welt ins Haus

Die Transformation der Arbeitswelt, zunehmende Arbeitsverdichtung, überfordernde Arbeitsbedingungen oder betriebliche Umstrukturierungen stellen Beschäftigte vor scheinbar unauflösbare Probleme: Die hohen Anforderungen in einer sich stetig verändernden Arbeitswelt werden zunehmend als belastend erlebt. Die Arbeitszufriedenheit sinkt in solchen Fällen und häufig stellen sich auch gesundheitliche Probleme ein. Unzufrieden macht aber auch die Ausübung von Tätigkeiten, die unterhalb der vorhandenen Qualifikation liegen.

Was braucht es, damit eine berufliche Veränderung gelingt? Wie erreiche ich eine Verbesserung meiner Arbeitssituation? Welche Schritte sind erforderlich, um für die berufliche Zukunft gut gerüstet zu sein? Dies sind Fragen, mit denen Ratsuchende bei der Weiterbildungsberatungsstelle nicht allein gelassen werden. Arbeit und Leben NRW berät dazu kompetent und unabhängig Menschen, die in NRW leben oder arbeiten.

Die Herausforderung, in einer sich stetig verändernden Arbeitswelt die eigene Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft zu erhalten, ist nur ein Beispiel. Auch Personen, die für sich bereits berufliche Perspektiven entwickelt haben und dazu eine berufliche Weiterbildung benötigen, werden zu

Fördermöglichkeiten beraten. Dies gilt auch für Unternehmen, die in die Qualifizierung ihrer Fachkräfte investieren wollen. Für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten ist Arbeit und Leben NRW der richtige Ansprechpartner, wenn es um deren Weiterbildungsmaßnahmen und finanzielle Förderung dieser geht.

Besonderen Beratungsbedarf haben Menschen, die aus dem Ausland zugewandert sind und ihre berufliche Qualifikation nicht in Deutschland erworben haben. Die Hürden, den Berufsabschluss in Deutschland anerkannt zu bekommen, sind hoch. Ohne diese Anerkennung ist eine der Ausbildung adäquate Beschäftigung die Ausnahme. In der *Fachberatung Anerkennung* werden Ratsuchende mit

den unterschiedlichsten Berufsabschlüssen und aus den verschiedensten Herkunftsländern zu ihren Möglichkeiten beraten, den Berufsabschluss in Deutschland anerkennen zu lassen. Im Kontext der *Fachberatung Anerkennung* wird auch die Finanzierung des Anerkennungsverfahrens geklärt. Die Beratung ist für alle Ratsuchenden kostenlos. Das Land Nordrhein-Westfalen ermöglicht dies mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Aus diesen Mitteln wird auch die Förderung von berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen finanziert.

Beratung in Zeiten von Krisen

Während die Einschränkungen und speziellen Anforderungen an die Beratungssituation durch die Corona-Pandemie bereits seit Ende 2021 stetig weniger wurden, wirkten sich 2022 politische Verwerfungen auf die Beratungsarbeit aus. Mit Beginn des Ukraine-Kriegs haben die Anfragen von aus der Ukraine geflüchteten Menschen kontinuierlich zugenommen. Auch die wirtschaftliche und politische Lage in der Türkei bewegt zahlreiche Menschen, ihr Land zu verlassen. Alle eint der Wunsch, möglichst schnell eine ihrer beruflichen Qualifikation entsprechende Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können.

Berufliche Perspektiven entwickeln

Wenn die berufliche Situation immer mehr als belastend empfunden wird, ist häufig der Punkt erreicht, sich mit der eigenen Berufstätigkeit auseinanderzusetzen. Dafür ist eine Sicht von außen und professionelle Unterstützung hilfreich. Mit der Beratung zur beruflichen Entwicklung werden Ratsuchende dabei unterstützt, sich intensiv mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen und ihre Berufswegeplanung zu strukturieren.

Unter Berücksichtigung der vielfältigen vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten sowie der Interessen der Beraterinnen, können mit einer individuellen Kompetenzbilanzierung neue Erkenntnisse für eine zukünftige Berufstätigkeit gewonnen werden. Die Ergebnisse öffnen häufig den Blick auf neue Tätigkeitsfelder, die im Einklang mit den persönlichen Präferenzen stehen und die persönliche Lebenssituation beachten.

2022 nahmen acht Frauen und neun Männer an einer Beratung zur beruflichen Entwicklung teil.

Beschäftigungsperspektiven durch berufliche Anerkennung verbessern

Aktuell herrscht in vielen Branchen Fachkräftemangel. Während darüber diskutiert wird, wie mit der Anwerbung

von Fachkräften diesem Mangel begegnet werden kann, haben in Deutschland lebende ausländische Fachkräfte häufig keine Chance, in ihrem Beruf zu arbeiten. Trotz guter beruflicher Qualifikation arbeiten viele Zugewanderte zunächst in Jobs für gering Qualifizierte und in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Um in Deutschland in einer Tätigkeit beschäftigt zu sein, die der Ausbildung und Berufserfahrung entspricht und die adäquat bezahlt wird, erwarten die Unternehmen eine offizielle Anerkennung der beruflichen Qualifikation. Doch wenn es um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen geht, müssen viele Hindernisse überwunden werden.

Anerkennungsverfahren sind komplex und der Prozess ist oft langwierig. Für die Vielzahl der beruflichen Abschlüsse gibt es unterschiedliche Zuständigkeiten und Anerkennungsstellen. Arbeit und Leben NRW berät, unterstützt und begleitet von der Sichtung der Unterlagen, über die Antragstellung bis hin zur Interpretation des Anerkennungsbescheids. Als zuleitende Stelle für den Anerkennungszuschuss kann auch bei der Finanzierung des Anerkennungsverfahrens für Förderung gesorgt werden. Erst mit diesem Zuschuss können sich viele Ratsuchende die Kosten eines Antrags überhaupt leisten.

Auch nach Erhalt eines Anerkennungs- oder Teilanerkennungsbescheids steht Arbeit und Leben NRW den Ratsuchenden zur Seite. Zum Beratungsangebot gehören auch die Unterstützung bei der Suche nach einer passenden Arbeits- oder Ausbildungsstelle und die Begleitung im Bewerbungsverfahren.

2022 ließen sich 49 Frauen und 15 Männer zur beruflichen Anerkennung beraten. Die Ratsuchenden kamen aus 31 Ländern. Mit elf Personen sind die Zugewanderten aus der Ukraine die größte Gruppe. Aus Indien, dem Irak, Russland, Syrien und der Türkei kamen jeweils vier Ratsuchende.

Mit dem Bildungsscheck berufliche Weiterbildung fördern

Mit dem Bildungsscheck NRW können Antragstellende einen Zuschuss von 50 Prozent – maximal jedoch 500 Euro – für eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme erhalten.

Arbeit und Leben NRW berät Personen, die in NRW leben oder arbeiten und kleine Unternehmen in NRW zu den Förderbedingungen. 2022 erhielten 123 Unternehmen betriebliche Bildungsschecks. Außerdem wurden 50 Bildungsschecks im individuellen Zugang ausgegeben.

Betriebliches Unterstützer*innennetzwerk für Grundbildung

MENTOpro ist das Nachfolgeprojekt von MENTO, das von 2013 bis 2021 bundesweit umgesetzt wurde. Das Ziel beider Projekte war und ist es, Kolleg*innen mit Grundbildungsbedarf, die also vor allem Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben, aber auch mitunter mit Alltagsmathematik sowie digitalen Endgeräten und Anwendungen haben, in ihren Betrieben zu unterstützen.

Die Vorgehensweise unterscheidet sich jedoch: MENTO hat versucht, die innerbetriebliche Unterstützung für Kolleg*innen mit Grundbildungsbedarf dadurch herzustellen, möglichst viele ehrenamtliche Mentor*innen auszubilden, die sich sodann in ihren Betrieben engagieren sollten. MENTOpro hingegen wählt einen systematischeren Weg und setzt nun weniger auf Quantität in der Ausbildung von Mentor*innen, als vielmehr auf Qualität in der Förderung der Grundbildungssensibilität ausgewählter Kooperationsunternehmen. Zwar werden in diesen Kooperationsunternehmen weiterhin engagierte Ehrenamtliche und Ansprechpersonen ausgebildet, jedoch werden die Unternehmen auch an ihren zentralen Schnittstellen angesprochen, über Themen der arbeitsorientierten Grundbildung informiert und sensibilisiert. Die Unternehmen werden zudem darin beraten, wie betroffene Kolleg*innen unterstützt und gefördert werden können, welche Weiterbildungsmaßnahmen sich dazu anbieten und wie sie betroffene Kolleg*innen weiter

qualifizieren und damit trotz steigender Anforderungen auch perspektivisch im Betrieb halten können. Ein weiterer Gegenstand der Beratung ist, wie der Betrieb allen Beschäftigten mittels verständlicherer Schriftsprache in täglicher Kommunikation und den Lese- und Schreibanslässen vieler Arbeitsprozesse entgegenkommen kann. Zu allen aufgezählten Themen werden gezielt Personen aus der Interessenvertretung und dem Vertrauenskörper angesprochen sowie Personalverantwortliche, Aus- und Weiterbildner. Darüber hinaus wurde erstmals die Möglichkeit geschaffen, nun auch vor Ort in den Betrieben in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk (bfw) Pilotmaßnahmen für Kolleg*innen mit Grundbildungsbedarf durchzuführen, deren Konzepte im Anschluss zur Weiterverwendung den Betrieben überlassen werden, um entsprechende Formate selbstständig fortzuführen. Das Ziel ist, auf diese Weise die Grundbildungssensibilität der Kooperationsbetriebe zu erhöhen und nachhaltig sicherzustellen.



Netzwerkarbeit und Akquise

Bei der Sensibilisierungs- und Beratungsarbeit von MENTOpro und der Akquise von Kooperationsunternehmen konnte auf das breite Netzwerk ehrenamtlicher Mentor*innen zurückgegriffen werden, das unter MENTO aufgebaut worden war. Viele der zuvor ausgebildeten Mentor*innen sind weiterhin aktiv und engagieren sich in ihren Betrieben. Dementsprechend wurden die Mentor*innen weiterhin mitgenommen: Quartalsmäßig erhielten die Kolleg*innen einen Newsletter mit Einladungen zu digitalen Formaten,

Arbeitsplätze und Beschäftigungsfähigkeit sichern

Mitarbeiterbindung erhöhen **Arbeitsschutz**
Weiterbildungsbeteiligungen **verbessern/steigern**
steigern
Fehler reduzieren

weiteren Veranstaltungshinweisen und interessanten Verweisen zu Produkten und Entwicklungen im Feld arbeitsorientierter Grundbildung. Ebenfalls quartalsmäßig wurden digitale Netzwerktreffen in NRW angeboten, die stets mit Workshops zu wechselnden Inhalten verbunden waren – so etwa zu digitaler Grundbildung am Arbeitsplatz oder zu Herangehensweisen zur Vereinfachung von Formularen und Dokumenten für Menschen mit Grundbildungsbedarfen. Daneben wurde das bundesweite Format der zweimonatlich stattfindenden MENTOCafés als digitale Workshops installiert, zu dem aus NRW ein Abend zu politischer Grundbildung am Arbeitsplatz hervorging. Das bestehende Netzwerk der Mentor*innen unterstützte auch die Ansprache und Gewinnung von Kooperationsunternehmen – so konnten thyssenkrupp Steel Europe und die Niederlassung Deutsche Post Duisburg schnell als Partner gewonnen werden.

Neue Wege bei thyssenkrupp Steel Europe

Mit über 50 ausgebildeten Mentor*innen stellt das Netzwerk bei thyssenkrupp Steel Europe in Duisburg, Bochum und Dortmund seit jeher einen besonderen Erfolg des MENTO-Projekts dar und wurde mit MENTOpro fortgeführt und weiterentwickelt: Mit der Umsetzung eines ersten Kurses zu Unfallberichten für Kolleg*innen in der Produktion am Standort Hüttenheim wurde nun nach langjähriger Netzwerkarbeit auf Ebene der Mentor*innen die Pforte zur direkten Unterstützung der Kolleg*innen am Arbeitsplatz aufgetan. Diese Linie wurde 2022 weiterverfolgt und gemeinsam mit dem Berufsfortbildungswerk (bfw) ein Kurs zu Störmeldungen in der Kokerei Schwegern umgesetzt. Der Erfolg dieser ersten Gehversuche hat den Bedarf und das Interesse an weiteren Schulungen vor Ort geweckt. Zugleich wurden diese neuen Einsatzfelder des Engagements bei thyssenkrupp Steel Europe durch eine Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit flankiert. Die Intranet-Seite des Netzwerks wurde vollständig erneuert und eine Infokarte, genannt „Steel News Card“, an viele tausend Kolleg*innen verschickt, von denen sich auch einige zur Mitarbeit im Netzwerk zurückmeldeten. Mit freundlicher Unterstützung der Vertrauenskörperleute wurden zu zwei Terminen Flugblätter zu MENTOpro im großen Stil verteilt. Außerdem war MENTOpro auf einer Betriebsversammlung aktiv, die personelle Aufstellung



des Netzwerks wurde erweitert und gegen Jahresende wurde damit begonnen, systematisch Themen der arbeitsorientierten Grundbildung mit dem Arbeitsschutz zusammenzuführen und innerbetrieblich anzuknüpfen.

Netzwerkaufbau bei der Deutschen Post in Duisburg

Mitte 2022 wurde die Deutsche Post in Duisburg als zweites großes Kooperationsunternehmen von MENTOpro in NRW gewonnen. Das erklärte gemeinsame Ziel dieser Kooperation ist dabei in erster Linie die Ausbildung von mindestens einer Ansprechperson für arbeitsorientierte Grundbildung an jedem der zahlreichen Standorte der Duisburger Niederlassung, also der Aufbau eines Netzwerks kollegialer Ansprechpersonen mit möglichst großer Nähe zu ihren Kolleg*innen. Zu Beginn dieses gemeinsamen Vorhabens wurde eine Kerngruppe zentraler Ansprechpersonen ausgebildet, die sich aus Kolleg*innen des Betriebsrats und der Sozialberatung zusammensetzt. Mit dieser Kerngruppe wurde dann das Projekt zum Jahresende auf einer Betriebsversammlung präsentiert, wo zahlreiche Interessent*innen gewonnen werden konnten. Zugleich wurde eine Präsentation für die in allen Standorten präsenten Monitore eingerichtet und mit diesem Schritt begonnen, innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit mit dem Netzwerkaufbau kollegialer Ansprechpersonen bei der Deutschen Post in Duisburg zusammenzuführen.

MENTOpro wird im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen W1489AOG gefördert. Die Projektleitung liegt beim DGB-Bildungswerk Bund. In NRW ist Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V. für die Regionalkoordination verantwortlich.



Ausbildungsstrukturen in Betrieben demokratisch und divers stärken

Mit dem Projekt Haltung ausbilden – Strukturen in Betrieben demokratisch und divers stärken! ist Arbeit und Leben NRW seit September 2021 im Netzwerk „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für Betriebliche Demokratiekompetenz“ mit bundesweit mehr als 30 weiteren Projekten vertreten. Die Stärkung demokratischer Strukturen in kleinen und mittleren Unternehmen sowie an Berufsschulen ist das zentrale Ziel des gesamten Netzwerks. Das Projektbüro von Haltung ausbilden ist in Bielefeld angesiedelt, die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung wird von dort aus realisiert.

Qualifizierungsreihen als hybrides Format

Das erste Halbjahr 2022 wurde aufgrund des noch jungen Projektstadiums insbesondere für die inhaltliche Planung sowie die Kontaktaufnahme zu Gewerkschaften, Betrieben und Berufsschulen sowie zum Aufbau neuer Netzwerke aufgewendet. Das Projektteam hat bereits im Antrag die Entscheidung getroffen, die modularen Schulungen digital durchzuführen und mit einem Präsenztage abzuschließen. Mit dem hybriden Format konnte trotz der zu diesem Zeitpunkt noch unsicheren Infektionslage eine möglichst hohe

Sicherheit für die Teilnehmer*innen und gleichzeitig gute Lernbedingungen garantiert werden.

Die drei Module setzen sich aus insgesamt 40 Unterrichtsstunden zusammen und vermitteln unter anderem Grundlagen im Zusammenhang mit Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Hinzu kommen wählbare Vertiefungsthemen zu Verschwörungsmythen, Antisemitismus, der extremen Rechten sowie ein Vorbereitungstag, um mit den Teilnehmer*innen einen methodischen und didaktischen Transfer in die Praxis herzustellen.

Gewinnung von Teilnehmer*innen unter erschwerten Bedingungen

Neben der Erstellung von Unterrichtsmaterialien stand insbesondere die Gewinnung von Betrieben, Berufsschulen und Teilnehmer*innen im Fokus der ersten sechs Monate. An dieser Stelle lässt sich vorwegnehmen, dass ebendiese Akquise die größte Herausforderung darstellte. Die Gründe für diese Schwierigkeiten scheinen vielfältig, aber vor allem darin begründet zu sein, dass viele Kolleg*innen der anvisierten Zielgruppe einer extrem hohen Belastung im Zusammenhang mit Krankheitsvertretung im Zuge der Corona-Pandemie ausgesetzt



waren. Zudem hat der russische Angriffskrieg auf die Ukraine insbesondere in KMU eine hohe Unsicherheit hervorgerufen und den eigenen Fokus auf andere betrieblich Schwerpunkte verlagert. Immer wieder war zu hören, dass Demokratie als Thema als sehr wichtig erachtet wird, andererseits eine Freistellung für Kolleg*innen aufgrund der aktuellen Lage nicht infrage kommt.

Vielfältige Netzwerkarbeit zur Verankerung in der Region

Als Reaktion auf die sich abzeichnenden Herausforderungen hat das Projektteam verstärkt auf gewerkschaftliche und persönliche Kontakte gesetzt, die in OWL vertretenden Kammern angesprochen sowie Berufsschulnetzwerke eingebunden. Das Projekt wurde zudem auf öffentlichen Veranstaltungen sowie in Seminaren/Fachtagungen für Betriebsrät*innen vorgestellt. Darüber hinaus fanden digitale Informationsveranstaltungen statt, bei denen die Beteiligung jedoch überschaubar war. In Kooperation mit dem Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.“ – auch bekannt als Gelbe Hand – konnten Annelie Buntenbach, DGB Bildungswerk Bund, und Kai Venohr, Gelbe Hand, für

einen Fachvortrag gewonnen werden. Die Veranstaltung unter dem Titel „Wie die AFD versucht die soziale Frage von Rechts zu besetzen“ am 22. September 2022 fand gut besucht in der Volkshochschule Bielefeld statt und erzeugte zusätzlich zu dem inhaltlichen Impuls auch Aufmerksamkeit für das Projekt.

Erfolgreicher Start trotz schwieriger Vorzeichen

Der schwierigen Ausgangslage zum Trotz wurden über 40 Teilnehmer*innen gewonnen, die im zweiten Halbjahr 2022 mit ihrer Qualifikation gestartet sind. Entstanden sind die Seminare durch eine Zusammenarbeit mit dem Berufskolleg des Bielefelder Vereins „Berufliche Ausbildung und Qualifizierung Jugendlicher und Erwachsener – BAJ e.V.“. Sowohl Berufsschullehrer*innen als auch Ausbilder*innen waren in den Schulungen vertreten. Aufgrund der hohen Zahl an Teilnehmer*innen aus einem Berufskolleg wurden die

Schulungstage zeitlich flexibler gestaltet und auf mehrere Tage aufgeteilt, die Gesamtstundenzahl wurde dennoch eingehalten. Die Durchgänge erstrecken sich noch bis 2023.

Vernetzung im Projektverbund

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Projektarbeit ist die Vernetzung mit den anderen Projekten im Netzwerk „Betriebliche Demokratiekompetenz“. Selbstverständlich war die Teilnahme an den Vernetzungstreffen in Präsenz und digitaler Form. Es hat sich gezeigt, dass bundesweit die Gewinnung von Teilnehmer*innen viele Projekte vor große Herausforderungen stellt und die Akquise einen wesentlichen Teil der Arbeit ausmacht.

Ergänzend zu den Netzwerktreffen hat Haltung ausbilden einen zusätzlichen Austausch mit Arbeit und Leben-Projekten weiterer Landesarbeitsgemeinschaften, vor allem im Norden und Osten der Republik, initiiert. Dieser ermöglicht es einerseits einen inhaltlichen Austausch andererseits aber auch gemeinsame Erwartungen an das Netzwerk zu formulieren, die dann bei bundesweiten Netzwerktreffen vorgebracht werden können.

gefördert
durch:



administriert
durch:



koordiniert
durch:





Verankerung von Grundbildung in der Arbeitswelt

Das im Juli 2021 gestartete bundesweite Projekt BasisKomNet – arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in Netzwerken verankern startete 2022 in sein zweites Jahr. Die Kernaufgaben in diesem Projekt sind, sowohl neue Ansätze und Konzepte zu verankern als auch Lernpfade und Fördermöglichkeiten arbeitsorientierter Grundbildung strukturell zu verzahnen. Mit dem Projekt werden die Ziele verfolgt, Grundbildungspartner systematisch zu erschließen und über Rahmenbedingungen gelungener Grundbildung zu informieren. Darüber hinaus werden Formate für die digitale und gesundheitliche arbeitsorientierte Grundbildung mit Modellcharakter entwickelt, die dann in verschiedenen Betrieben zum Einsatz kommen.

Gesundheitliche Grundbildung stärken

Im Jahr 2022 konnten ein Coaching fortgesetzt und vier neue, inhaltlich unterschiedlich gelagerte, praktische Kursangebote umgesetzt werden.

Außerdem wurde ein Train-the-Trainer Workshop in einem Betrieb durchgeführt, in dem bereits Grundbildungsschulungen angeboten wurden. Eines der Angebote war explizit im Themenbereich der gesundheitlichen Grundbildung verordnet und befasste sich mit dem Thema der Stressbewältigung am Arbeitsplatz. Im Zusammenhang mit dem Angebot konnte außerdem das Übungsbuch „Stressbewältigung am Arbeitsplatz“ initiiert und umgesetzt werden. Kleine Filme, die die Leser*innen mittels QR-Code abrufen können, zeigen Teilnehmer*innen des Kurses bei der Durchführung der Übungen. Das Übungsbuch soll das Thema der gesundheitlichen Grundbildung weiterverbreiten, dafür sensibilisieren und gleichzeitig praktische Hilfe leisten. Die Erarbeitung erfolgte 2022 und die Veröffentlichung Anfang 2023.

Kommunikation am Arbeitsplatz verbessern

Die anderen Maßnahmen liegen im Themenbereich der schriftlichen und mündlichen Kommunikation

am Arbeitsplatz, wobei sich die genauen Themen an den Bedarfen der jeweiligen Teilnehmer*innen und Unternehmen orientieren. Die in 2021 durchgeführte Schreibwerkstatt für Unfallberichte wurde im Jahr 2022 durch einen Train-the-Trainer Workshop verstetigt. Der vierstündige Vortrag mit Plenums-Beteiligung und aktivierenden Übungen ermöglichte den Workshopteilnehmer*innen das Einholen von individuellen und arbeitsplatzbezogenen Informationen. Das Ziel bestand darin, für generelle Bedarfe und Erfordernisse zu sensibilisieren und durch das Präsentieren von Best-Practice-Beispielen einfache Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die die Teilnehmer*innen motivieren, AoG in den verschiedenen Bereichen ihres Betriebes zu etablieren. Durch diese Art der betrieblichen Verankerung kommt BasisKomNet dem Ziel näher, Grundbildung in den Betrieben nachhaltig zum Thema zu machen. Insgesamt haben 29 Teilnehmer*innen in 80 USTD an den Maßnahmen teilgenommen. Zu allen Schulungen erfolgte eine Evaluation und Auswertung sowie eine Berichterstattung.

Gesteigerter Wert wird auf die genaue Beschreibung der Kurse mit Abläufen, Zielen und Methoden gelegt, um die Erkenntnisse in Modellseminaren münden zu lassen.

Vernetzung und Synergien zwischen Grundbildungsprojekten

Ein Austausch mit den Kolleg*innen der Projekte MentoPro und Sozialpartner für arbeitsorientierte Grundbildung in NRW fand monatlich statt. Viele Kontakte konnten so schon gemeinsam genutzt werden. Als Beispiel ist hier ein AoG-Trainer*innen Treffen zu nennen, dessen inhaltlichen Schwerpunkt das Projektteam zum Thema „Health Literacy“ (Gesundheitsbildung) gestaltet hat. Für die 13 Teilnehmer*innen, die alle als AoG-Trainer*innen in NRW aktiv sind, war es mitunter ein ganz neues Thema, das bisher kaum Inhalt ihrer Arbeit war. Entsprechend lebhaft war der Austausch.

Verankerung in der Modellregion MEO

Um die weiteren Angebote der Weiterbildungseinrichtungen im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung zu unterstützen und das Angebot zu erweitern, rücken praktische Beispiele in den Mittelpunkt. Dies ist insbesondere



für die Modellregion MEO im Rahmen der Projektziele von großer Bedeutung, kann aber auch darüber hinaus genutzt werden. Praktische Beispiele verbinden Voraussetzungen, Zielgruppen sowie zeitliche und finanzielle Rahmenbedingungen. Auch hier ist eine schriftliche Lösung vorgesehen: Ein Workbook für Multiplikator*innen mit Anregungen für die Praxis. Aus den gesammelten Seminar- und Coachingerfahrungen in der Region entsteht 2022/2023 das Übungsheft: „Verbesserung der sprachlichen Kompetenzen am Arbeitsplatz in der Logistikbranche“ als ein Beispiel für Multiplikator*innen in der Weiterbildung. Für die Qualifikation und Weiterbildung in der Grundbildung und für eine Vielzahl von Menschen mit Grundbildungsbedarf in der Region, ist es ein Ziel, die lokalen Weiterbildungseinrichtungen für das Thema der Grundbildung zu sensibilisieren und den Weg in eigene praktische Angebote zu ebnen. Darüber

hinaus sind die Beratungsorganisationen und Multiplikator*innenstellen der Vermittlung von Menschen mit Grundbildungsbedarf in der Arbeitswelt, wie zum Beispiel die Arbeitsagenturen, über die Bedarfe und Möglichkeiten zu informieren.

Einzelne Strukturen wie der regionale Frauenerwerbstätigkeitskreis oder der Zusammenschluss der Weiterbildungseinrichtungen und das Netzwerk Interkulturelles Lernen werden regelmäßig auf dem Laufenden gehalten. Fast alle dieser Vernetzungstreffen fanden online statt. Bei allen Netzwerken steht die berufsorientierte Qualifizierung im Vordergrund.

Angepasst an diese regionale Situation, ist das Ziel für die Träger der Vermittlung, dass die besonderen Anforderungen in der Grundbildung deutlich werden und die Grundbildung in der Beratung mit guter Information unterstützt wird. Dazu wurden in diesem Jahr die immer wieder auftauchenden Fragen gesammelt, um ein kurzes schriftliches FAQ zu verfassen, welches auch nachhaltig und über das Projektende hinaus zu der Umsetzung von Grundbildungsmaßnahmen informiert.

Die lokale Informationsphase konnte im Jahr 2022 Corona-bedingt nur eingeschränkt in die Praxis umgesetzt werden. Es erfolgte die Präsentation zielgerichtet bei den relevanten Strukturen in Form des 2021 erstellten Films „Was ist Grundbildung?“ (www.youtube.com/watch?v=Z8sCh2rKtGI) und speziellen Präsentationen. Auf den sozialen Netzwerken wurde am Weltalphabetisierungstag eine Collage zum Thema „Grundbildung bedeutet für mich...“ veröffentlicht an der sowohl Grundbildungsakteur*innen, Kursteilnehmer*innen als auch Mitarbeiter*innen von Arbeit und Leben NRW beteiligt waren. Darüber hinaus erfolgte eine Beteiligung an Aktionen des Alphamobils zusammen mit der VHS Oberhausen im Rahmen einer offenen Bürgerveranstaltung.



Demokratiepromotor*innen zeigen Haltung im Dialog

„Die Qualifizierung ist eine große Bereicherung und Wissenserweiterung. Man nimmt viel für sich mit und lernt sicher und stark Haltung in Konflikten zu zeigen.“, so reflektiert Kasiani Maria Kalaitzidis ihre Weiterbildung als Demokratiepromotor*in im Projekt Grade Rücken - Haltung im Dialog zeigen!. Sie ist stolz, bei der Übergabe der Zertifikate im Rahmen der Diskussionsreihe der Ruhrfestspiele „Partei ergreifen“, eine der ersten Demokratiepromotor*innen zu sein.

Kalaitzidis hat, wie acht weitere Ehrenamtler*innen, an einem umfassenden Qualifizierungsprogramm teilgenommen. In vier Modulen beschäftigten sie sich intensiv mit den Grundlagen der systemischen Gesprächsführung, Moderations- und Argumentationstechniken sowie dem Erkennen von Diskriminierung und Handlungsoptionen zu deren Aufarbeitung und Prävention. Die Demokratiepromotor*innen stellen ihre Erfahrung, Kenntnis und ihr Bestreben, sich für mehr Demokratie einzusetzen, in dem neu entstehenden Netzwerk ehrenamtlich zur Verfügung. Nach einem zweiten Durchlauf der Qualifizierung konnten so acht weitere Demokratiepromotor*innen das neue Netzwerk seit September 2022 unterstützen. Ein besonders Special war die Qualifizierung in zwei Modulen mit Inhalten zur Konfliktlösung und systemischen Gesprächsführung für den Bereich der Pflegearbeit. Dieses Angebot wurde gezielt zur



Unterstützung der Kampagne „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes entwickelt. Bei dieser bedarfsorientierten Entwicklung standen die Vertreter*innen der Gewerkschaftsregionen in NRW zur Seite: so entstehen Qualifizierungen von Ehrenamtler*innen für Ehrenamtler*innen in gewerkschaftlichen Kontexten.

Theorie-Praxis-Diskurs

Die Theorie-Praxis-Diskurse (TPD) bieten als regelmäßig stattfindendes Format einen Austausch über aktuelle gesellschaftspolitische Fragestellungen zwischen Wissenschaft und Alltagspraxis und sind ein fester Bestandteil des Projekts. In diesem Jahr behandelte der Diskurs das Thema „Quelle: Internet? Digitale Nachrichten- und Informationskompetenzen der deutschen Bevölkerung im Test“. Die Nachrichten- und Informationskompetenzen haben in den letzten Jahren zunehmend abgenommen. Sie geben einen Hinweis darauf, wie gut Menschen Nachrichten und Informationen

verstehen, einordnen sowie hinterfragen können. Damit sind sie auch zu einem wichtigen Faktor für Demokratien geworden. Der TPD behandelte Fragen zu Folgen fehlender Kompetenzen und welche Möglichkeiten und Maßnahmen ergriffen werden können, diese zu stärken.

Mit all den Veranstaltungen ist das Projekt dem übergeordneten Ziel nähergekommen, ehren- und hauptamtlich engagierte Personen aus dem Verbund von Arbeit und Leben NRW in ihrer Alltagspraxis zu befähigen auf demokratiefeindliche Äußerungen und Handlungen zu reagieren. Dazu gehört auch, die eigene Haltung und Positionierung zu reflektieren und gerade im Dialog mit demokratiefeindlichen Äußerungen den potenziellen Konflikt nicht zu scheuen, sondern für demokratische Grundwerte einzustehen. Denn eine gemeinsame Haltung für die Stärkung der Demokratie und zur Sensibilisierung im Umgang mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung ist das Fundament einer demokratischen Gesellschaft.

Sozialpartner gemeinsam für arbeitsorientierte Grundbildung in NRW

Branchenübergreifende Grundbildungskurse in Betrieben

Das Projekt *Sozialpartner gemeinsam für arbeitsorientierte Grundbildung in NRW* wird durch das Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft, das DGB-Bildungswerk NRW sowie Arbeit und Leben NRW umgesetzt. Das Projekt initiiert Grundbildungskurse in Betrieben durch Ansprachen der Betriebs- und Personalräte sowie der Personalverantwortlichen vor Ort. Dieses Vorgehen führte im Jahr 2022 zu insgesamt vier Schulungen. Durch die weiterhin vorherrschende pandemische Situation konnten weitere Anfragen von Unternehmen und Betrieben nicht umgesetzt werden. Die Nachfrage zeigte aber: Der Bedarf ist vorhanden!

Die Projektpartner*innen haben in unterschiedlichen Branchen, wie unter anderem in der Spedition und Logistik, der Altenpflege oder im Metallbereich, das Projekt sowohl den Betrieblichen Interessensvertretungen als auch den Personalverantwortlichen vorgestellt. Insbesondere Themen der digitalen Grundbildung als auch Deutsch als Fachsprache waren die dominierenden Themen von Anfragen im Jahr 2022.

Netzwerk der arbeitsorientierten Grundbildungstrainer*innen

Das Sozialpartnerprojekt betreut auch das Netzwerk der arbeitsorientierten Grundbildungstrainer*innen in NRW. Dort vernetzen sich Trainer*innen, Dozent*innen und Referent*innen die im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung arbeiten. Es wurden insgesamt drei Vernetzungstreffen im März, September und November 2022 initiiert. Die Projektreferent*innen bereiten die Netzwerktreffen mit einem inhaltlichen Teil vor, damit die neuen Impulse auch bei den Praktiker*innen ankommen und gemeinsam über die Arbeit reflektiert wird. Im März 2022 wurden Methoden und Inhalte für digitale Lerninstrumente für Erwachsene vorgestellt und gemeinsam erprobt. Im September beschäftigte sich das Netzwerk mit Health Literacy – der gesundheitlichen Grundbildung am Arbeitsplatz. Dieses Netzwerktreffen wurde durch Kolleg*innen von BasisKomNet aus NRW inhaltlich unterstützt. Das Projekt BasisKomNet unterstützte mit einem Kollegen aus Sachsen auch das

nächste Netzwerktreffen. In diesem setzte sich das Netzwerk mit mathematischer Grundbildung auseinander, da dieses Thema in der Grundbildungsdebatte oft untergeht.

Projektpräsentation auf Veranstaltungen

Die Projektpartner*innen haben das Sozialpartnerprojekt NRW unter anderem auf dem Deutschen Fürsorgetag, der AlphaDekade Konferenz, der ORGATEC sowie der Landesdemokratiekonferenz NRW präsentiert, Fragen beantwortet und mit Verantwortlichen aus Betrieben Kontakte geknüpft. Darüber hinaus wurde das Projekt innerhalb der DGB-Mitgliedsgewerkschaften und des Arbeitgeberverbands NRW vorgestellt.

Servicestelle Arbeitsorientierte Grundbildung NRW

Die Projektpartner*innen stellen gemeinsam die Servicestelle, die den Betrieblichen Interessensvertretungen sowie Personalverantwortlichen in den Betrieben und Unternehmen erste Fragen beantworten, auf aktuelle Fördermöglichkeiten verweisen und sie dazu beraten. Bevor eine Schulung in einem Betrieb oder Unternehmen beginnen kann, führt die Servicestelle eine Bedarfsanalyse durch, eruiert mit den Verantwortlichen zu welchen Themen die Beschäftigten Bedarfe haben und setzt diese entsprechend um.

In der Welt zu Hause

Kapitel 4



TALK – Training and Advise on Labour Keys

Nichtfinanzielle Unternehmensinformationen für Betriebsräte und Gewerkschaften

TALK steht für „Training and Advise on Labour Keys“, also Training und Beratung zu Schlüsselkennziffern für Beschäftigung. Hinter dem Projekt steckt das Vorhaben, Informationen aus Unternehmensberichten gezielt analysieren und für Betriebliche Interessenvertretungen nutzbar machen zu können.

Seit der Umsetzung der EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung von großen Unternehmen sind diese dazu verpflichtet, bestimmte Informationen zu veröffentlichen, die über rein finanzielle Aspekte hinausgehen. Darunter fallen beispielsweise Informationen zu Diversität, Beschäftigung oder Umweltaspekten.

Von atypischer Beschäftigung bis CO2-Ausstoß

Bisher fehlte eine belastbare Informationsbasis zu der Berichtspraxis in ausgewählten Themengebieten, die für die Betriebliche Interessenvertretung von besonderer Bedeutung sind. Mit einer Analyse der Unternehmensberichte aus DAX 30, IBEX 35 (Spanien) und FTSE MIB (Italien) wurde diese Lücke geschlossen. In einem

nationalen Workshop wurde zudem gemeinsam mit Vertreter*innen aus Konzernbetriebsräten, Aufsichtsräten, Gewerkschaften und Wirtschaftsprüfung der Frage nachgegangen, welche Rolle die Betriebliche Interessenvertretung bei der Berichterstattung spielen sollte und wie die Informationen durch sie genutzt werden können. Auf dieser Grundlage wurden anschließend Konzepte für Bildungsaktivitäten entwickelt.

Die Konzepte wurden 2022 erprobt und die Erfahrungen gemeinsam mit den europäischen Partner*innen ausgewertet. In Deutschland hat Arbeit und Leben NRW in diesem Zusammenhang drei Online-Kurzseminare zu den Themen atypische Beschäftigung im Betrieb, Gleichstellung im Betrieb sowie Umwelt- und Klimaschutz im Betrieb angeboten.

Die zentralen Ergebnisse aus dem Projekt wurden in einer Publikation zusammengefasst und abschließend bei einer gemeinsamen internationalen Online-Konferenz am 29. März 2022 vorgestellt.

Aufgrund der durch die Covid 19-Pandemie bedingten Einschränkungen konnten viele der ursprünglich in Präsenz geplanten Aktivitäten ausschließlich digital durchgeführt werden. Dies stellte einerseits eine deutliche Erschwernis insbesondere in der europäischen Zusammenarbeit dar. Andererseits wurden so neue Wege der Kollaboration erprobt und eingeübt. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse sollen bei der Entwicklung zukünftiger Projekte berücksichtigt werden, da eine hybride Projektstruktur auch vorteilhafte Effekte haben kann.

Die ursprünglich beantragte Projektlaufzeit vom 01. Februar 2020 bis 31. Januar 2022 wurde aufgrund der zuvor geschilderten Einschränkungen kostenneutral um drei Monate verlängert. Kooperationspartner: IAL Toscana (Italien), ISTAS-CCOO (Spanien), MGYOSZ – Business Hungary (Ungarn), EKA (Griechenland). Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission - Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration gefördert.





Interkulturelle Öffnungsprozesse gestalten

Von 2019 bis 2022 hat das Projekt VielWert Einrichtungen dabei unterstützt, Diskriminierungen abzubauen und Potenziale von Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und Vielfalt wertzuschätzen. Dies geschah insbesondere durch Trainings zur Sensibilisierung und durch die Begleitung von Interkulturellen Öffnungsprozessen.

Dabei war es dem Projektteam besonders wichtig, sich auf die individuellen Bedarfe der Personen und Einrichtungen einzustellen und es konnten auf diese Weise – analog und digital – mindestens 5.111 Menschen mit den unterschiedlichen Angeboten erreicht werden. Die Zielzahlen wurden mit Teilnehmer*innen an Präsenz- und Onlineseminaren, Beratungs- und Sondierungsgesprächen, mit Projektvorstellungen, Fachveranstaltungen in Präsenz zu verschiedenen Themen sowie zwei digitalen Transfertagungen und einer digitalen Abschlussstagung bei weitem übertroffen.

Für die Abschlussveranstaltung konnte das Team Hila Latifi, die Gründerin und Leiterin des Systemischen Intersektionalen Instituts, zum Thema „Migration und Interkulturelle Öffnung“ gewinnen. Anschließend kamen rund 50 Teilnehmer*innen ins Gespräch: Zuerst ging es um die gewerkschaftliche Arbeit im Themenfeld Migration, anschließend ging es um strukturelle Hürden, zum Beispiel bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen, sowie um Diskriminierungs- aber auch Solidaritätserfahrungen.

Nachhaltige Kooperationsstrukturen

Das Ganze wurde in einem zweiten kleinen Talk abgerundet, indem in Erfahrung gebracht wurde, wie das VielWert-Projekt aus Sicht der Kooperationspartner*innen erlebt wurde, welche Erkenntnisse alle Beteiligten gewinnen konnten, und wo sich etwa Möglichkeiten ergeben haben, das Thema zu verstetigen. Ein Ergebnis war unter anderem, dass das VielWert-Team stets in Kontakt mit seinen Zielgruppen geblieben ist. Durch intensive Netzwerkarbeit sowie durch Synergien mit bestehenden Strukturen konnte seit Januar 2019 ein breites Netzwerk an Kooperationspartner*innen und Modellstandorten in Nordrhein-Westfalen aufgebaut werden. Vor allem seit Frühjahr 2020 zeigte das Team über digitale Kanäle beziehungsweise seinen wachsenden Verteiler Präsenz und Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf. So gaben etwa die Webseiten des IQ-Förderprogramms potenziellen Partnern die zielgerichtete Möglichkeit, um mit dem Projektteam in Kontakt zu treten. Seine langfristigen Partner konnte das VielWert-Team nachhaltig für die

Kernthemen der Interkulturellen Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung begeistern und auf diese Weise für gesellschaftlichen Zusammenhalt und eine gute Arbeitsmarktintegration von allen Bürger*innen in unserem Land sorgen.

Dankbar ist das Projektteam für die guten Vernetzungsmöglichkeiten durch Arbeit und Leben NRW und das IQ-Netzwerk, aber auch für die vielen Kooperationspartnerschaften, die sich im Laufe der Projektlaufzeit entwickelt haben, und aus denen auch persönliche Freundschaften entstanden sind. Das Zusammenkommen von Partnern – auch unabhängig von VielWert – war exemplarisch für Vernetzung und die hohe Relevanz, die dieser im Arbeitsfeld der sozialen und politischen Bildung zukommt.

Präsenz, digital und Blended Learning

Prägend für die Projektarbeit im Team VielWert waren auch die äußeren Umstände: Während zunächst mit „normaler“ Seminararbeit gestartet wurde, wie etwa bei der Qualifizierung von



Teilnehmerinnen zu Integrationsmittlerinnen in der Oberhausener Bildungseinrichtung KURBEL, konnten im zweiten Projektjahr Präsenzseminare zunächst – wenn überhaupt – nur mit ausreichend Abstand und Masken stattfinden. Darauf folgte dann schnell die Umstellung auf digitale und Blended Learning-Formate, wobei das Team auch dabei methodisch viel dazulernen und weiterführen konnte. Im Jahr 2022 konnten dann wieder vermehrt Präsenzveranstaltungen umgesetzt werden, wie beispielsweise im Rahmen einer interkulturellen Kompetenzschulung im September 2022 in den Räumlichkeiten des Haci-Bektas-i Veli Cem-Hauses der Alevitischen Gemeinde in Köln.

Strukturelle Verankerung der Projektarbeit

Mit einigen Kooperationspartner*innen gab es eine intensivere und längere Zusammenarbeit; unter anderem sind hier die Bundespolizeiinspektion St. Augustin und die Gemeinde Hüllhorst in Ostwestfalen zu nennen. So implementierte die Bundespolizei das VielWert-Modul zu Antidiskriminierung in ihr internes Fortbildungsangebot zu Diversity. Am Diversity-Tag selbst wiederum gestaltete das Team für das Kommunale Integrationszentrum Minden-Lübbecke einen Praxis-Workshop für rund 50 lokale Unternehmer*innen von kleinen und mittleren Betrieben, die auf der Suche nach Fachkräften waren. Auf der anderen Seite zählte das Nachbarschaftsheim Wuppertal e.V. auf die

Unterstützung beim Thema Empowerment von neuzugewanderten Frauen, die auf der Suche nach Arbeit waren.

Ein zentrales Anliegen war es, dass die Begleitung von Personen und Organisationen Hand in Hand ging. Einerseits sollte den Menschen die Möglichkeit gegeben werden, sich selbst weiterzuentwickeln, zum Beispiel dadurch, dass sich persönliche Lernerfolge einstellten oder dass die Selbstreflexion angeregt wurde. Manchmal fand der eine oder die andere aber auch eine neue Rolle in seinem Team oder in ihrer Organisation. Gleichzeitig sollten zudem Prozesse in den Einrichtungen angestoßen werden, Ziele auf dieser Ebene verfolgt und gemeinschaftliche Strukturen erarbeitet werden. Auf diese Weise konnte das VielWert-Team mit dazu beitragen, dass in unserem Land Schritt für Schritt eine nachhaltige Anerkennungskultur entstehen kann.

Die Teilnehmer*innen der zahlreichen Seminare, Workshops und Begleitungen waren neben Beschäftigten, Führungskräften und Schlüsselpersonen in besonderer Weise Ehrenamtliche, die eine Triebkraft des gesellschaftlichen Zusammenhaltes sind. Ein positiver Nebeneffekt war, dass durch die Erweiterung der Bildungsformate auf Digitales die Möglichkeit entstand, die Schulungen offen auszusprechen und auf diese Weise auch viele Ehrenamtliche, die oft räumlich zerstreut unterwegs sind, sowie viele weitere engagierte und interessierte Menschen aus der Zivilgesellschaft erreicht werden konnten.

Broschüre Zukunft der Arbeitswelt im Jahr 2040

Ein weiteres Highlight war, dass das Team aus seiner Seminararbeit heraus ein pädagogisches Konzept entwickeln konnte. Das Thema: Die Zukunft der Arbeitswelt im Jahr 2040. Das Produkt: Eine Broschüre, in der kurze knackige Texte zu verschiedenen Charakteren und Merkmalen zu finden sind, die zu einer vielfältigen Arbeitswelt gehören. Anhand der Texte und Fragestellungen können Multiplikator*innen aus der Bildungsarbeit beispielhaft die Entwicklungsmöglichkeiten der dargestellten Charaktere reflektieren. Auf dieser Grundlage konnte das VielWert-Team bereits gemeinsam mit einigen Workshop-Gruppen Zukunftsvisionen in Bezug auf eine wünschenswerte Arbeitswelt erarbeiten, Perspektiven ausloten und Handlungsmöglichkeiten von Betroffenen diskutieren.



In der Stadtgesellschaft ankommen und Kultureinrichtungen interkulturell öffnen



Um möglichst vielen Menschen die Teilhabe an Kultur und Bildung zu ermöglichen, haben sich Museen und Volkshochschulen auf den Weg gemacht, sich der diversen Gesellschaft zu öffnen. Volkshochschulen gehören zu den wichtigsten Trägern von Orientierungs-, Integrations- und Sprachkursen. Die Erfahrung zeigt, dass Menschen im Sprachlern- und Integrationsprozess nachhaltig gute Erfolge erzielen, wenn sie am kulturellen Leben teilhaben können. Museen bieten mit ihren Objekten verschiedenste Gesprächsanlässe, sie sind Orte des Dialogs jenseits formaler Lernkontexte. Kompetenzen und Ressourcen gemeinsam zu nutzen – davon profitieren beide Einrichtungen und vor allem das Publikum.

Regionalkonferenz Berlin-Brandenburg

Zu diesem Ansatz fand im März 2022 in der Zitadelle Spandau in Berlin eine Regional-konferenz statt. Es war die erste Präsenz-veranstaltung, die in dem Projekt durchge-führt werden konnte. Hier zeigte sich die gut funktionierende Kooperation von Arbeit und Leben und den Volkshochschulen: Die Leiterin der VHS Spandau und Sprecherin des Verbun-des der Berliner Volkshochschulen sowie der Vorstand von Arbeit und Leben Berlin-Bran-denburg haben bei der Vernetzung zu den Berliner Volkshochschulen tatkräftig unter-stützt. Die Tatkraft der Geschäftsführerin des Museumsbundes Berlin sowie des Sprechers des Arbeitskreises Migration des Deutschen Volkshochschulverbands und die Gast-freundschaft der Zitadelle Spandau nebst zahlreichen Impulsgeber*innen, die mit ihren Berichten von ersten Kooperationen Anstöße für eine Zusammenarbeit gaben, machten aus diesem Tag einen besonderen. Mit dem Prozess des Design-Thinking-Meetings ent-wickelten die Teilnehmer*innen Ideen, wie

sie sich eine Kooperation mit der jeweiligen anderen Institution vorstellen können. Es war ein Tag voller neuer Begegnungen, Anregun-gen und Ideen.

Tandem mit der Volkshochschule Köln und dem Museumsdienst Köln

Der Museumsdienst der Stadt Köln kooperiert in einem Pilotansatz mit der VHS Köln mit dem Ziel, den Teilnehmer*innen an Integra-tionskursen den Besuch im Museum ohne Sprachbarrieren möglich zu machen. Die Leitungen der beiden Einrichtungen stimmten überein, dass ein Kooperationsprojekt ein weiterer Baustein zur Teilhabe von Neu-an-gekommenen an den kulturellen Angeboten in der Stadt Köln sei. Der Museumsdienst konzipierte Museumsbesuche mit zielgrup-pengerechten Methoden, die Gesprächsan-lässe schaffen, aktivieren und Partizipation ermöglichen und führt diese durch. Die Eva-luation mit sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmer*innen bestätigt die Kooperations-partner*innen in ihrem Vorhaben. Die Koope-ration gelang vor allem so gut durch die enge Zusammenarbeit der Leitungen auf der fach-lichen Ebene – es geht eben nichts ohne das Engagement der Mitarbeiter*innen.



Raus mit der Sprache – Rein in die Stadt ist ein bundesweites Modellprojekt von dem Deutschen Museumsbund – Arbeitskreis Migration, von dem Deutschen Volkshochschulverband (DVV) und Arbeit und Leben NRW e.V. Es wird gefördert von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM).

Aktivzivil Fachtagung

Kooperative Analyse der nachhaltigen Wirkung von bürgerschaftlichem Engagement auf Sozialkapital und Gemeinwohl



Seit 2015, dem sogenannten Sommer der Migration, ist das ehrenamtliche Engagement der Bürger*innen im Land wissenschaftlich von besonderem Interesse. Nicht zuletzt stellt es die Produktion von sozialem Kapital dar, der sozialen Sicherung und somit auch der Demokratieförderung.

Durch die Folgen globaler Entwicklungen hat Deutschland einen Aktivierungsschub im bürgerschaftlichen Engagement erlebt, der das Nicht-Ehrenamt auch vor besondere Herausforderungen gestellt hat.

Wie sich diese Prozesse verstetigen oder zu neuen Formen des Engagements entwickeln, ist die Fragestellung von aktivzivil, dem Verbundprojekt von drei Forschungseinrichtungen und Partnern aus der Praxis, darunter Arbeit und Leben NRW. Hier sollte der Ansatz verfolgt werden, den direkten Link zwischen Theorie und (Weiterbildungs-) Praxis herzustellen.

Zusammenarbeit mit dem DeZIM

Im Rahmen eines Fellowship hat ein Mitglied des Runden Tisch Oberbilk mit wissenschaftlichem Hintergrund in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) eine Kurzstudie zu den Engagement Strukturen in der Demokratiewerkstatt Reframing Oberbilk von Arbeit und Leben NRW erstellt.

Ebenfalls mit dem DeZIM wurde unter dem schon aussagekräftigen Titel „Unentbehrlich und herausgefordert: Neue Wege im Engagement für Geflüchtete“ eine Fachtagung umgesetzt. Diese war gut besucht und brachte viele Aspekte aus eigener Praxis und persönlicher Erfahrung der Beteiligten hervor, die sich im hohen Einklang mit der wissenschaftlichen Expertise befand. Beide Dokumentationen sind auf der Internetseite hinterlegt.

Bürgerschaftliches Engagement oder Ehrenamt ist essentiell für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen; es hat eine hohe sozialintegrative Funktion und eine – im Gegensatz zu staatlichem Verwaltungshandeln – schnellere Reaktionsfähigkeit vor allem in Krisensituationen. Es ist jedoch oftmals nicht mit der Wertschätzung bedacht, die es für unsere demokratische Gesellschaft aufbringt, nicht selten sogar mit Anfeindungen und Bedrohungen von politisch anders Denkenden konfrontiert.

Dr. Elias Steinhilper vom DeZIM hat dazu Motivlagen und Engagements in Biografien herausgearbeitet. Diese verdeutlichen, dass Professionalisierung, Formalisierung und aktive Netzwerke wesentlich dazu beitragen, damit Engagement stabil und nachhaltig agieren kann. Eine Erkenntnis, die Arbeit und Leben NRW in den verschiedenen Projektansätzen wie Reframing Oberbilk, Grade Rücken und Politea reloaded praktisch verfolgt. Die Beteiligung an Aktivzivil hat gute Einblicke in die aktuellen wissenschaftlichen Fragestellungen ermöglicht und dadurch auch die eigene Arbeit weiter professionalisiert.

Verbund der Forschungseinrichtungen

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM eV)
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
Zentrum für Zivilgesellschaftsforschung
Universität Osnabrück, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS)

Alle Informationen zum Vorhaben unter www.aktivzivil.de.





Skilled Instructional Design in Adult Education- EDIT

Wir lernen, lehren und arbeiten vermehrt im digitalen Raum. Es gibt Online Workshops, Lerncafés und digitale Selbstlernangebote. Aber wie können wir die als Erwachsenenbildnerinnen selbst erstellen?

Wir haben zusammen mit unseren europäischen Partnern eine Professionalisierungsreihe entwickelt, die Erwachsenenbildner*innen dazu befähigt, die eigenen, interaktiven und abwechslungsreichen Online-Angebote zu erstellen und durchzuführen. Damit schließen wir eine Lücke in der Qualifizierung zum Instructional Designer in der Weiterbildung. Dieses Profil ist nicht neu, aber bislang nur kostspielig erwerbbar oder mit einem Studium verbunden. Die arbeitsweltorientierte Weiterbildung hierzu steckt noch in den Anfängen.

Instructional Designer (ID) sind in der Lage, Lehr-Lerninhalte digital aufzubereiten. Zu ihrer Hauptaufgabe zählt es, den Schulungsbedarf zu ermitteln, Lernziele zu definieren, passende Multimedia-Elemente wie Bilder, Audio oder Video zu entwickeln und Lerntests und Prüfungen zu erstellen sowie das Lernverhalten der Teilnehmer*innen zu analysieren, um das Angebot zu optimieren.

Hier werden Kompetenzen gebündelt und vertieft, die es ermöglichen, mediengestützte Lernszenarien bedarfs- und zielgruppenorientiert zu entwickeln. Vor der Fragestellung, wie die Konzeption von digitalen, oft selbstgesteuerten Lerninhalten gestaltet werden sollte und kann, stehen viele Lehrende. Deshalb freuen wir uns durch die gemeinsame – europäische – Expertise dieses Angebot in die Verbreitung zu bringen.

Die beteiligten Partnerorganisationen sind Cead Profesor Félix Pérez Parrilla aus Spanien; Universität Ante Babi aus Kroatien und Innwise aus Estland
www.editproject.eu

VET Upskilling for Trainers and Women for social entrepreneurship

Ein eigener kleiner Online-Versand für florale Gestecke? Die Vereinsarbeit online steuern? Und so dabei zu sein; teilhaben am gesellschaftlichen Leben? Ein Traum könnte wahr werden...

Die europäischen Partnerorganisationen wollen mit dem gemeinsamen Projekt einen Überblick und Anwendungsmöglichkeiten von aktuellen digitalen Tools in Verbindung mit unternehmerischen Ideen geben und somit die Beschäftigungsfähigkeit von jungen Mädchen und Frauen steigern. Zum Einsatz kommen dabei nicht-formale Bildungsmethoden, sowohl online mit einem digitalen Toolkit, als auch offline in Workshops. Die Recherchen der Projektpartner haben ergeben, dass Methoden und Strategien der Darstellung von eigenen kleinen Geschäftsmodellen und Produkten, sowie eine digitale Vernetzung und Vermarktung der Ideen bislang nicht Bestandteil in der Vermittlung und Weiterbildung sind, zumal auch die digitalen Kompetenzen des Bildungspersonals oftmals begrenzt sind.

Ziel ist deshalb die Entwicklung einer frei verfügbaren Weiterbildung zur Stärkung digitaler Kompetenzen und unternehmerischer Fähigkeiten für Frauen. Dieses Weiterbildungsangebot wird mit einem Curriculum untermauert, sowie einer Lernplattform begleitet, die den Trainer*innen das Rüstzeug für das eigene Fortbildungsangebot bietet.



Kooperationspartner

Make A Dream Publishing Limited, Großbritannien; WSX ENTERPRISE LIMITED, Großbritannien; Asociatia Institutul pentru Parteneriat Social Bucovina, Rumänien; VIENNA ASSOCIATION OF EDUCATION VOLUNTEERS, Österreich; Coop Città Azzurra, Italien

www.digiveteu.com

Das Projekt wird über Erasmus+ gefördert. Es wurde vor dem Brexit bewilligt, sodass die Partnerorganisationen aus Großbritannien sich beteiligen konnten.

Viral Visions

Deconstructing arts immunity

Auf Anregung des französischen Partners La Galerie Chorégraphique ist dieses europäische Projekt zur Kompetenzentwicklung und Inklusion durch Kreativität und Kunst in Zeiten der geschlossenen Bühnen entstanden. Es will die Relevanz von Kunst und Kultur in den jeweiligen gesellschaftlichen Kontexten und Krisen hervorheben. Dazu wurden neben der Auswahl von guten Beispielen aus der eigenen Praxis vor allem geeignete kreative Zugänge und Konzepte ermittelt, die es Künstlerinnen, Laien und Erwachsenenbildner*innen ermöglichen, methodisch voneinander zu lernen.



Die Partner übertragen nun die im Prozess erprobten, künstlerischen Methoden und künstlerischen Workshop-Formen in Trainingsprogramme für die Erwachsenenbildung. Zielgruppen dieser Formate sind Vermittler*innen aus dem Bereich Kunst,

Kultur und Erwachsenenbildung sowie die Workshopteilnehmer*innen aus den Bereichen kommunaler Kulturanbieter. Die Erkenntnisse und Produkte von viral visions wurden über Multiplikator*innenveranstaltungen in jeder Partnerregion verbreitet.

Alle Informationen zum Projekt unter www.viral-vision.eu.

Kooperationspartner

La Galerie Chorégraphique, Frankreich, THEATER DER KLÄNGE e.V., Deutschland, L'ESPACE ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA E CULTURALE, Italien, Fundacja Rozwoju Teatru 'NOWA FALA', Polen, Mala akademija umjetnosti Ernestinovo, Kroatien, Body Architects - Spartenübergreifende Interdisziplinäre und Bühnenkunst, Österreich



Erasmus+

The Power of Arts and Culture

Quo Vadis NRW?

Unter diesem Titel haben Akteure in NRW die Initiative ergriffen, um auf die Potentiale der Zusammenarbeit mit Kunst und Kultur auch zur Erreichung der Weltentwicklungsziele aufmerksam zu machen.

Kultur wird als wesentlicher Motor der Entwicklungszusammenarbeit gesehen, doch nach wie vor ist Kulturarbeit ein Stiefkind, lediglich ein Beiwerk der internationalen Zusammenarbeit. Dass diese in den Entwicklungen der internationalen Arbeit NRWs eine andere Rolle spielen soll, dafür setzt sich der Initiativkreis der Fachgespräche ein.

In zwei hybriden Fachgesprächen haben sich Kulturschaffende mit Expert*innen aus dem Feld der Entwicklungszusammenarbeit über Perspektiven und Herausforderungen von Kunst, Kultur und Kreativwirtschaft in Kooperation mit den Partnern in Südafrika und Ghana ausgetauscht. Die beiden gut besuchten Veranstaltungen fanden im Sommer und Winter in hybrider Form unter Beteiligung dreier Partner aus dem globalen Süden im Düsseldorfer Schauspielhaus statt.



Initiativkreis

Fachstelle Südafrika, Südafrika Forum NRW, Promotorin für Kultur und Entwicklung, Exile Kulturkoordination, Eine Welt Forum Düsseldorf, Arbeit und Leben NRW und das Düsseldorfer Schauspielhaus.

Gefördert von Engagement Global NRW

Die Vision von menschenwürdiger Arbeit als Motor von politischer Bildung und Teilhabe

Das Projekt (wo)men@work entstand vor dem Hintergrund der drohenden Werksschließung von Vallourec an den Standorten Düsseldorf-Rath und Mühlheim. Zum Zeitpunkt der Antragstellung befand sich der Konzern auf der Suche nach einem Käufer, der das Werk und zumindest einen Teil der Angestellten übernehmen würde. Zum Zeitpunkt des Projektstarts wurde jedoch die endgültige Aufgabe des Werksstandortes verkündet.

Eines der Hauptziele des Projekts (wo)men@work ist die Stärkung der Vernetzung der Belegschaft und der Stadtgesellschaft. Zielgruppe des Projekts sind die Beschäftigten des Vallourec Werks sowie die durch die Schließung betroffenen Bewohner*innen des Stadtteils und anliegender Gebiete. Zu Beginn des Projekts war das Projektteam mit einer veränderten Situation konfrontiert. Die Entscheidung über die Schließung des Werks und deren Abwicklung bis Ende 2024 war beschlossen. Die Mitarbeiter*innen von Vallourec wurden vor die existenzielle Frage nach ihrer beruflichen Zukunft gestellt. Gemeinsam mit Vertretern des DGB, der IG Metall und dem Betriebsrat wurde ein bedarfsorientiertes Vorgehen konkretisiert. Verbunden mit einer Übernahme oder Schließung sind die Verlagerung und der Verlust von Arbeitsplätzen sowie die Entstehung von riesigen Industriebrachen innerhalb eines verdichteten Wohngebietes. Betroffen als Mitarbeiter*innen sind ca. 1.650 Menschen am Standort Rath. Eine Schließung hat jedoch nicht nur Auswirkungen auf die Mitarbeiter*innen, sondern auch auf ihre Familien und den gesamten Stadtteil.

Aufsuchende Bildungsarbeit im Stadtteil

In einer Auftaktveranstaltung im öffentlichen Raum in Form eines Pop-up Cafés

wurden die Menschen im Stadtteil über die geplanten Aktionen, Ideen und Zielsetzungen informiert und Gespräche geführt. Wesentlich ist und war hier das Aufzeigen von echtem Interesse, der Einbindung der aktuellen Situation in eine größere Perspektive und die Bildung von Vertrauen, indem das Interesse an der Situation der Belegschaft und deren Familien deutlich gemacht wird. An weiteren regelmäßigen Terminen wurden Bedarfe, Problemlagen und Fragen ermittelt. Dazu wurde ein Übertragungswagen – der ausgestattet ist mit der Möglichkeit, aus spontan formulierten Äußerungen, kleinen Zeichnungen oder Videoclips ein öffentliches Screening darzustellen – und das Team von Paradise Park, einem Projektteam der Hochschule Düsseldorf HSD, als Büro zur Fragenproduktion genutzt. Im Zentrum des Prozesses im ersten Projektjahr stand so die Professionalisierung von Bürger*innen im Hinblick auf die Artikulation ihrer Interessen und Erfahrungen von Partizipationspotenz durch Visualisierung sowie die ästhetische Artikulation des Wissens der Arbeitnehmer*innen, um von Politiker*innen, Gewerkschafter*innen und Entscheidungsträger*innen wahrgenommen zu werden. Gemeinsam mit dem Team von Paradise Park wurde das Konzept für die Aktionen im öffentlichen Raum entwickelt. Auf einem zentralen Platz im Stadtteil Rath

wurden Gespräche mit direkt oder indirekt betroffenen Menschen geführt und sie dabei unterstützt, ihre Meinungen auf Instagram zu veröffentlichen. Die Bereitschaft, eigene Positionen und Erfahrungen darzustellen, war sehr groß. Es wurden immer weitere Personen aus dem Stadtteil zu den öffentlichen Terminen mitgebracht. Gemeinsam mit dem Jungen Schauspielhaus, das in Rath ansässig ist und sich aktuell selbst mit dem Thema Arbeit und Wert von Arbeit beschäftigt, wurde ein Bürger*innendinner organisiert, um in einem informellen Rahmen des Austausches zur Frage der Zukunft von Arbeit zusammenzukommen und theaterpädagogisch aufzugreifen. Es wurden die zuvor gesammelten Geschichten der „Betroffenen“ transkribiert und künstlerisch bearbeitet und dann von Schauspielerinnen vorgetragen. Dieses methodische Vorgehen erlaubte den Transport der wesentlichen Aussagen und der Emotionalität der Betroffenheit ohne den personifizierten Zugang und somit einer eventuellen Bloßstellung der Betroffenen. Durch die Impulse der Referent*innen konnte ein Diskussionsaustausch angeregt werden, der den Anwesenden zunehmend selbst verdeutlichte, wie sehr sie, ohne Mitarbeiter*innen des Werks zu sein, von diesen Prozessen betroffen sind und wie sehr ihre Position und Solidarität von Bedeutung ist.

„Wichtig ist, dass wir uns zusammensetzen und sagen, wie können wir uns mit den Leuten solidarisieren, die auf der Straße sind?“



„Also die Stimmung ist nicht gut, obwohl es jetzt grad wenig zu merken ist, aber als die ersten Meldungen kamen, dass Vallourec schließen soll, war überall, beim Zahnarzt, bei der Zahnärztin, in den Geschäften, war es überall Thema (...).“



Stimmen aus dem Stadtteil



„Genau das sind die Sorgen: A): wo finden diese Menschen noch Arbeitsplätze und die andere Geschichte, was passiert dann mit diesem Riesengelände dann auch später. Rath ist ja um Mannesmann rum und ist ja im Prinzip Mannesmann. Also Mannesmann ist quasi das Herz von Rath gewesen. Und wenn das jetzt so ein bisschen rausgerissen wird, dann pulsierts hier nicht mehr in Rath.“



„Da muss der Arbeitskampf besser organisiert werden und es ist hier so eine Richtung in Deutschland, in anderen Ländern ist das nicht so, Frankreich zum Beispiel. Wo dann gesagt wird: abwarten, abwarten, abwarten. Dann nach einer Weile wird gesagt: ja zum Kämpfen ist es zu spät! Das finde ich sehr schade und das müsste sich meiner Meinung nach ändern.“

„Ja tatsächlich hatten wir wirklich ein gutes Leben dank Mannesmann, also ich sage jetzt immer noch Mannesmann obwohl es halt eben jetzt Vallourec heißt, weil mein Mann war wirklich 45 Jahre bei Mannesmann, mein Schwiegervater war bei Mannesmann, mein Onkel war bei Mannesmann, also mehr oder weniger die halbe Familie hat da gearbeitet (...).“



Die ganzen Interviews finden sich unter:
www.instagram.com/wo_menatwork/

„Ich kann eigentlich nur alle bitten, dass sie ihren Hintern hochkriegen, wenn es hier um Diskussionen und Perspektiven für den Stadtteil geht. Das fangen wir grade erst an und sie können auch sagen: Nö, ich kann als einfacher Bürger oder einfache Bürgerin ja doch nichts machen. Politische Gremien lassen sich von vielen Briefen schon beeindrucken also das heißt: geht aus der Schockstarre und bewegt euch soweit es geht. Ich glaube da wird in nächster Zeit auch noch einiges passieren hier an Initiativen.“

Träger des Modellprojekts im Rahmen des Förderprogramms „Aufsuchende politische Bildung für berufsaktive Zielgruppen“ ist der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben. Umgesetzt wird das Projekt von Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen

Demokratie vor Ort

Das Projekt „Reframing Oberbilk“ setzt seit 2017 die Demokratiewerkstatt in Düsseldorf um, eine von mittlerweile zehn Demokratiewerkstätten in Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung in NRW. Mit Ansätzen der aufsuchenden politischen Bildung sollen Beteiligungsformate mit den Menschen verschiedenen Stadtteilen etabliert werden.

Reframing Oberbilk

„Tausende Sprachen erzählen tausende Geschichten, tausende Länder zeigen tausende Gesichter“, heißt es im 2022 entstandenen Lied „Oberbilk of Love“. Es ist eine Hymne für diesen vielfältigen Stadtteil, die eine Gruppe junger Oberbilkler*innen geschrieben und aufgenommen hat. Die Initiative geht zurück auf Martina Pophal, die wie viele andere Bewohner*innen des Stadtteils ihre Begeisterung für Oberbilk auch anderen näherbringen möchte. Gemeinsam mit der Landeszentrale für politische Bildung unterstützt das Projekt Reframing Oberbilk Menschen wie Martina bei der Gestaltung ihres Lebensumfeldes und dabei, die Menschen im Stadtteil zusammenzubringen.

Wohnen in Oberbilk

„Oberbilk wird teurer, Oberbilk wird größer, Oberbilk wird neuer“ heißt es in dem Song weiter, denn auch das gehört mittlerweile zur Realität im Stadtteil. Das ehemalige Industrie- und Arbeiterviertel ist zu einem attraktiven Spekulationsobjekt für Immobilieninvestoren geworden. Auch hier sind die Menschen mit steigenden Mieten konfrontiert. Daher war einer der Themenschwerpunkte im fünften Jahr der Demokratiewerkstatt Oberbilk das Thema Wohnen. Im Rahmen des Impulse Theater Festivals wurde ein temporäres Guggenheim Museum auf einer Brache mitten im Stadtteil installiert. Helmut Schneider, Mitbegründer des Runden Tisches Oberbilk und Vertreter beim Bündnis für bezahlbaren Wohnraum, referierte und diskutierte

mit den Menschen im Stadtteil zum „Krimi um die Adler Group – oder: Wem gehört die Stadt?“

Welche Rolle Kunstprojekte bei Aufwertungsprozessen von Stadtteilen spielen und welchen Nutzen sie für die Bewohner*innen haben, wurde beim Runden Tisch Oberbilk erörtert. Der Runde Tisch Oberbilk möchte allen Initiativen und Einzelpersonen, die sich auf unterschiedliche Weise um die Gestaltung des Zusammenlebens der Menschen im Stadtteil Oberbilk bemühen, ein Forum bieten.

Den Stadtteil feiern

Das Maghreb Myfest auf dem Dreiecksplatz mitten im marokkanisch geprägten Teil von Oberbilk hat bereits Tradition. Der Platz selbst ist nicht nur Ort zum Feiern, sondern auch beispielhaft für Diskurse rund um den öffentlichen Raum. Die Beteiligung der Demokratiewerkstatt mit Aktionsständen bietet eine gute Möglichkeit mit den Menschen vor Ort ins Gespräch zu kommen und Bedarfe verschiedener Nutzer*innengruppen zu sammeln. Netzwerkarbeit ist eine der wichtigsten Säulen in der aufsuchenden Stadtteilarbeit. Vor allem durch die vielen wieder stattfindenden Präsenzveranstaltungen konnte das Netzwerk weiter ausgebaut und gestärkt werden. Ein bundesweiter Austausch verschiedener Träger der aufsuchenden Bildung zu verschiedenen Ansätzen der Arbeit erwies sich auch im letzten Jahr als wichtige Ergänzung der Arbeit vor Ort.

Mehr zum Projekt unter d-oberbilk.de

Erzählungen eines Stadtteils



In vorangegangenen Projekten hat sich Arbeit und Leben NRW zusammen mit der Stadtbevölkerung, Künstler*innen und weiteren Partner*innen in den Stadtraum begeben und Gegenmodelle zur gegenwärtigen Gestaltung von innerstädtischen Räumen erprobt.

Im Projekt Politea Reloaded ging es nun darum, einen nachhaltigen Rahmen für diese neuen Formen der Kooperation zu schaffen, um Wege der Entscheidungsfindung über die Gestaltung des öffentlichen Raums als ein gemeinschaftliches Projekt der Stadtgesellschaft zu etablieren. Ein besonderer Fokus lag auf der Rolle der eigenen Einrichtung als Akteur im Bahnhofsumfeld. Nutzer*innen des öffentlichen Raums sind häufig nur, von Zuschreibungen betroffene, Beobachter*innen der Gestaltungsprozesse ihres Umfeldes. Gemeinsam mit Markus Ambach Projekte wurde mit Mitteln künstlerischer Praxis ein Setting geschaffen, in dem sie sich als Mitwirkende einbringen können. Ziel war es, vermeintlich festgeschriebene Rollen und darin verankerte Machtverhältnisse aufzubrechen und Konstellationen zu ermöglichen, die für einen demokratischen Prozess wichtig sind.

Narrative Interviews als methodischer Ansatz

Die Methodik der narrativen Interviews diente dabei als erkenntnisreicher Weg, dem Stadtraum innewohnende Themen zu sammeln und darzustellen. Von Interesse waren vor allem das Wissen der Menschen über die Stadt, die Geschichten, die Handlungsweisen, die subjektiven Standpunkte und der persönliche Blick auf Veränderungen im eigenen Umfeld – seien es gewünschte oder solche, die einfach so geschehen. Erzählen ist eine grundlegende Form der menschlichen Kommunikation. Wir formen unsere Persönlichkeiten durch die Geschichten, die wir über uns selbst erzählen und Geschichten helfen uns, die Welt um uns herum zu verstehen. Auch Städte bestehen aus einer Vielzahl individueller Geschichten und kollektiver Narrative. Geschichten prägen, wie wir Städte wahrnehmen, wie wir uns durch Städte bewegen. Und über Geschichten identifizieren wir uns mit dem Ort, an dem wir leben. Von besonderem Interesse war deshalb die Frage, wie sich die Stadtnutzer*innen als Erzählende und als Expert*innen des Alltags in den Prozess der Stadtgestaltung einbringen können. Sowohl

in städtischen Planungsverfahren als auch durch alltägliche Aneignung des öffentlichen Raums oder Gestaltung privater Flächen.

Geschichten aus und über das Bahnhofsviertel

Mittels narrativer Interviews wurden für Politea Reloaded Geschichten aus und über das Bahnhofsviertel gesammelt. Die Interviews wurden im Nachgang illustriert und in einer öffentlich zugänglichen Ausstellung gezeigt. Darüber hinaus sind die Ergebnisse des Projekts in ein Magazin geflossen – unter besonderer Beteiligung von Jan Lemitz (Konzeption), Hanna Seydel (Narrative Interviews), Paula Radon (Illustrationen), Marian Fitz (Gestaltung) – das den Menschen im Quartier zur Verfügung gestellt wurde.

Neben Interviews gab es Veranstaltungen und Aktionen, bei denen Fragen diskutiert und neue aufgeworfen wurden: Wann beginnt ein gestalterischer Prozess? Könnten der gängigen Praxis Konzepte einer sich selbst gestaltenden Stadt entgegengesetzt werden? Wie können politische Handlungsmöglichkeiten eröffnet und Zugänge geschaffen werden?

In Kooperation mit:



Gefördert durch:



Die Künstler der Düsseldorfer Malerschule

Schadow, Mintrop, Lessing... 30 Straßen in Düsseldorf sind nach Künstlern der Düsseldorfer Malerschule benannt, die das gesellschaftliche Leben maßgeblich mitprägten. Düsseldorf ist eine Stadt der Künstler*innen, in der das künstlerische Erbe noch sehr lebendig ist. Die Düsseldorfer Malerschule ist die erste große Künstlerbewegung des Rheinlands, die sich weit über die regionalen und sogar nationalen Grenzen hinweg verbreitete. Doch nur wenige Stadtbewohner*innen kennen die Namensgeber und ihre Werke. Die Künstler haben ihre Stadt und ihr Lebensumfeld maßgeblich beeinflusst und bieten somit Beispiele dafür, wie über Kunst Einfluss auf den öffentlichen Raum genommen werden kann.

Gestaltungsmöglichkeiten im Stadtraum

In dem Projekt *Deine Straßen, Deine Künstler - Die Maler der Düsseldorfer Malerschule in deiner Stadt* lernte eine Gruppe Düsseldorfer*innen die Werke und das Wirken der Künstler kennen und setzte sie in Bezug zu ihrer Stadt und ihrem eigenen Lebensumfeld. Durch die

Produktion eigener künstlerischer Werke wurden Gestaltungsmöglichkeiten im Stadtraum erfahrbar. Die Vermittlung von Wissen über die Werke und das Leben der Künstler der Düsseldorfer Malerschule wurde in einen direkten Zusammenhang mit dem eigenen Wirken gesetzt.

Das Projekt wurde im Rahmen der Förderlinie Kulturelle Bildung in der Weiterbildung umgesetzt. Zielgruppe waren junge Erwachsene im Alter von 17 bis 30 Jahren. Neben der Förderung kultureller Bildung und kreativer Prozesse waren das Erkennen und Artikulieren eigener Gestaltungsvorstellungen- und Wünsche für die Stadt sowie die Schaffung von Zugängen zu Kultureinrichtungen Ziele des Projekts.

Kreativworkshops und Rundgänge

Wie haben die Künstler der Düsseldorfer Malerschule die Stadt beeinflusst? Wie aktuell sind die dargestellten Themen der Kunst des 19. Jahrhunderts heute noch? Wie kann ich Veränderungsprozesse in meiner Stadt anregen und mitgestalten? Wie beeinflusst die

Stadt meine Biografie und umgekehrt? Gemeinsam mit der Künstlerin Inge Sauer wurde diesen Fragen in Kreativworkshops und Rundgängen nachgegangen. In der Auseinandersetzung mit den Künstlern und ihren Werken wurde immer wieder der kritische Diskurs über aktuelle gesellschaftspolitische Fragestellungen im Zusammenhang mit der Kunst des 19. Jahrhunderts angeregt.

Herausgekommen sind Recherchen, Infotexte, eigene künstlerische Werke, Aktionen im öffentlichen Raum, eine Ausstellung, ein Rundgang und eine Abschlussbroschüre, die über folgende Website heruntergeladen werden kann: www.d-oberbilk.de

Gemeinsam mit dem Studio 111 wurden das Bild "Der Schadowkreis" nachgestellt und Masken angefertigt, die auch im Stadtmuseum zu sehen waren. Die Methode des lebendigen Bildes kam auf verschiedenen Straßenfesten zum Einsatz. Es wurden Informationstafeln mit Texten zu Malern und Werken erstellt. Ein analoger Rundgang sowie eine digitale Schnitzeljagd über die App "Action-Bound" werden aktuell erarbeitet.

Düsseldorfer DNA

Kooperation mit den Landesorganisationen der Weiterbildung im Handlungsfeld Kulturelle Bildung

Düsseldorf hat eine diverse Stadtgesellschaft. Wie bei einem menschlichen Körper bilden alle Bewohner*innen eine lange „Düsseldorfer DNA-Kette“ und sind somit für die Gestaltung und Identität der Stadt verantwortlich. Die Vielfalt der Menschen ist nicht mehr wegzudenken.

Von Februar bis Mai 2022 hatten junge Düsseldorfer*innen die Möglichkeit, in Kreativlaboren mit Tanz, Theater und Musik sich und die Stadt neu kennenzulernen. In einer festen Gruppe begegneten sich 21-30-Jährige und entdeckten gemeinsam Orte, die ihnen bisher noch fremd waren. Diese waren unter anderem das Theatermuseum, das JugendKULTURcafé Franzmann, das Stadtmuseum, das Stadtarchiv und der Stadtteil Garath. Die Orte gaben Inspiration für das eigene künstlerische Handeln und Einblicke in die Geschichte und Entwicklung von Düsseldorf. Die Teilnehmer*innen trafen dort auf interessante Persönlichkeiten, die Düsseldorf mitgestalten. Erfahrung in den Künsten war nicht erforderlich. Unter Anleitung von den professionellen Künstler*innen Marlene Hildebrand, Theater, Phaedra Pisimisi, Tanz, und Lander Moore, Musik, erlernten die Teilnehmer*innen erste Schauspieltechniken, freie Tanzbewegungen und

Songproduktionstechniken. Gemeinsam stellten sie sich diesen und weiteren Fragen: Welche Auswirkung kann mein eigenes Handeln auf die „Düsseldorfer DNA“ haben? Was möchte ich in der Stadt oder meinem Stadtteil verändern und wie kann mir dies gelingen? Welche DNA bringe ich mit und wie verbinde ich diese mit der „Düsseldorfer DNA“?



Kunst als gemeinsame Sprache entdecken

Im Projekt spielte es keine Rolle, ob man in Düsseldorf geboren ist oder seit kurzem in Düsseldorf lebt. Erst die Unterschiedlichkeit der Menschen macht Begegnung wertvoll und spannend. Der Wille sich zu verstehen brachte die Gruppe zusammen und neben den gesprochenen Sprachen, wie Persisch, Spanisch, Italienisch, Griechisch, Deutsch, Armenisch und Englisch, wurde auch die Sprache der Kunst entdeckt.

Auf ihrer künstlerischen Reise begegneten die Teilnehmer*innen Menschen, die die Stadt verändert und geprägt haben, gerade verändern oder noch verändern möchten. Sie formulierten Zukunftswünsche für sich und die Stadt, zeigten Sicht- und Unsichtbarkeiten des Zusammenlebens in der Stadt auf und teilten ihre Geschichten, Erfahrungen und Lieblingsorte.

Einen Abschluss fand das Projekt in einer Performance zwischen den Ausstellungsstücken im Stadtmuseum. Ein Ort, der die „Düsseldorfer DNA“ in ihrer Entstehung abbildet. Zudem gestalteten die Teilnehmer*innen gemeinsam mit dem Grafikdesigner Jan Willems eine Programheft, in dem Leser*innen selbstverfasstes Text-, Musik- und Filmmaterial finden. Dieses kann kostenlos heruntergeladen werden unter: www.arbeitundleben.nrw/d-dna.



Portugal in Geschichte und Gegenwart

„Portugal in Geschichte und Gegenwart – Gestaltungsansätze der linken Politik“ war das Thema eines fünftägigen Studienseminars im November 2022. Kolleg*innen der ver.di Fachgruppe Informations- und Kommunikationstechnologie aus NRW trafen dazu verschiedene Vertreter*innen von Gewerkschaften und Wissenschaft, Politiker*innen und Aktivist*innen.

Von der Nelkenrevolution bis zum Crowdfunding

Portugal hat als europäische Demokratie nach der Nelkenrevolution lange linke Politik gelebt und damit in Europa deutlich andere Lösungen für ähnliche Herausforderungen entwickelt. Um einen ersten Eindruck der Stadt und der Atmosphäre zu bekommen, startete das Programm mit einem Stadtrundgang durch den Kern von Lissabon. Leider wurde die Reiseplanung durch Flugverzögerungen derart beeinflusst, dass die als sanfter Einstieg gedachte Führung eher verkürzt, etwas beschleunigt und ohne Frühstückspause nach der Ankunft stattfand, dafür allerdings bei Sommerwetter im November und trotzdem in guter Stimmung.

Ausgehend von einem bewegenden Erfahrungsbericht eines Zeitzeugen zum Leben und Wirken in der Diktatur und im Widerstand, der Nelkenrevolution und der Politik im linken Block sowie einem Besuch des „Museu do Aljube – Widerstand und Freiheit“, erschlossen sich die Teilnehmer*innen die Struktur der politischen, gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung in Portugal.

Dazu gab es einen lebhaften Austausch mit dem Generalsekretär und einer Delegation der SINDETELCO, einer Gewerkschaft der Telekommunikationsbranche. Diskutiert wurden auch Anforderungen und Ansätze bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Erschließungspotentiale im Zusammenhang der sozial-ökologischen Transformation, unter anderem zum Crowdfunding. Hier führten die Teilnehmer*innen Gespräche mit Wissenschaftlern der Universität Lissabon und Aktivist*innen von Non-Profit-Organisationen. Die Übersetzung von portugiesischen Erfahrungen und Anforderungen in europäische Politik war Thema mit dem ehemaligen Generalsekretär der Europäischen Transportarbeiter-Föderation.

westlichsten Punkt Europas – Cabo da Roca – genossen werden. Auch ein Abend mit der traditionellen Fado Live-Musik, verbunden mit einem landestypischen Mahl durfte natürlich nicht fehlen. So gestärkt befassten sich die Teilnehmer*innen am Ende des Studienseminars mit Fragen von Gentrifizierung und bezahlbarem Wohnraum in Lissabon. Auch dazu gab es abschließend einen Austausch und eine Führung durch die wenigen noch ursprünglichen Viertel Lissabons mit einem Geologen und einem Vertreter der zivilgesellschaftlichen Gruppen, die zu diesem Thema aktiv sind.

Voller Eindrücke, mit neuen Impulsen für die eigene Arbeit und erweitertem Netzwerk landete die Gruppe am späten



Land, Kultur und Menschen kennenlernen

Da das Studienseminar auch einen Sonntag beinhaltete, war auch für Landeskunde und Kultur ausreichend Zeit. Bei einer Rundfahrt durch den Nationalpark konnten die Orte Sintra und Cascais erkundet, hervorragender Fisch probiert und der Ausblick vom

Abend vom fünften Tag in Deutschland, um direkt wieder in den Alltag einzutauchen. Auch für Arbeit und Leben NRW als Bildungsträger führte das Studienseminar mit der Vorbereitung, Durchführung und persönlichen Eindrücken zu vielen interessanten, neuen Kontakten und Kooperationsmöglichkeiten für die europäische Bildungs- und Projektarbeit.

KJP-I Moldawien und Südafrika

Auf den Spuren des Ukrainekriegs und zu Gast in Südafrika



Im Herbst 2022 wurde in Kooperation mit dem Verein Hilfe für Copceac, der Europaschule Rheinberg und dem Leuceum Nr. 2 in Copceac ein neues Projekt zum Thema „Unser Platz Europa – Lebenswelten und Alltag in Moldawien und Deutschland“ durchgeführt.

Geschichten von Geflüchteten filmisch erzählen

Die Jugendlichen aus Copceac und Rheinberg kamen hier an mehreren Terminen digital-hybrid zusammen, um gemeinsam die Auswirkungen des Ukrainekriegs auf die jeweils lokale Situation und das Schulleben in Copceac und in Rheinberg filmisch umzusetzen. Dass die Jugendlichen dieses Thema für ihr gemeinsames Projekt ausgewählt haben, liegt vor allen Dingen daran, dass es sehr viel persönliche Bezüge aus den eigenen Biographien gibt. Ein Teil der deutschen Teilnehmer*innen ist Anfang des Jahres 2022 selbst mit einem Elternteil aus der Ukraine nach Deutschland geflohen. Die moldawischen Jugendlichen erleben in Copceac den Geflüchtetenstrom tagtäglich in der eigenen Stadt, da Copceac nur einige Kilometer von der ukrainischen Grenze entfernt liegt. Zudem ist für sie der Krieg sehr nah und manchmal eine reale Bedrohung. Für den Film führten die Jugendlichen Interviews mit Geflüchteten aus der

Ukraine und mit Bürger*innen ihrer Heimatgemeinden zu Fragen, die sie im Vorfeld gemeinsam überlegt haben. Diese wurden dann mit anderen Filmsequenzen zu einem Film zusammengeschnitten. Im Anschluss wurden die Texte noch in die jeweilige andere Sprache übersetzt und an den entsprechenden Stellen Untertitel eingefügt. Entstanden ist ein authentischer und teilweise sehr bewegender Film, der aus verschiedenen Blickwinkeln die Situation der geflüchteten ukrainischen Menschen zeigt.

Fachkräftebegegnungen in Südafrika

Rund um die Themen Social Entrepreneurship sowie Ernährungssouveränität und -sicherheit ging es bei der Begegnung in Kooperation mit den südafrikanischen Vereinen Iliso Care in Kapstadt und Labasikati Empowerment Centre in Mpumalanga sowie der Lewis Bank Foundation in Parys. Gemeinsam wurde sich mit den Partnern an den verschiedenen Standorten vor Ort ausgetauscht, wie einfache Zugänge zur Ernährungssicherung für die lokale Bevölkerung geschaffen werden können. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist die Einbeziehung und Implementierung bereits bestehender und vorhandener Ressourcen in diesen Prozess. Im Fokus stehen vor allen Dingen Materialien, die sich gut

wiederverwerten lassen und somit nachhaltig upgecycelt werden können.

Die Idee des Pocketgardening, die teilweise schon in einigen urbanen Regionen praktiziert wird, könnte hier im globalen Süden ein kleiner Beitrag zur eigenen niedrigschwelligen Erschließung von Nahrung sein.

Eine zweite Fachkräftebegegnung fand im Oktober in Kapstadt statt. Zusammen mit dem Institut for Music and Indigenous Arts Development (IMAD), einer gemeinnützigen Organisation, die in den benachteiligten Gebieten in und um Kapstadt tätig ist und jungen Menschen den Zugang zur Musikausbildung ermöglicht, wurden neue Ansätze der Zusammenarbeit besprochen. Im Fokus des inhaltlichen Austauschs standen Methoden aus dem künstlerisch-musikalischen Bereich und wie diese im Kontext politischer Bildung im Rahmen von Jugendbegegnungen eingesetzt werden können. Dazu wurden vor Ort weitere gemeinnützige Organisationen miteinbezogen und aufgesucht, zu denen die Iliso Care Society, Vuya Foundation, Gateway Educating Global Citizens und die Kronendal Music Academy gehörten. Mit ihnen wurden Konzepte für perspektivisch geplante Jugendbegegnungen gemeinsam entwickelt.

Alle Begegnungen wurden im Rahmen des Kinder- und Jugendplans International aus Mitteln des BMFSFJ gefördert.

Kooperationspartner:



Von Klimagerechtigkeit bis zum Gedenken an der Keupstraße

Wer oder was sind Klimaclowns? Mit dieser Frage beschäftigen sich die Teilnehmer*innen der gleichnamigen Jugend-Seminare im Nationalpark Eifel zwischen August und November 2022. Bei der Kooperation von Arbeit und Leben NRW mit der Wildniswerkstatt Heimbach-Düttling erfahren verschiedene Gruppen mehr zu den Themen Klimawandel und Klimagerechtigkeit. Den Begriff „Klimaclown“ bringen die Referent*innen vom Verein TheaterkunstKöln ins Spiel: Der Titel bezieht sich zum einen auf den Einsatz theaterpädagogischer Methoden im Seminar. Zum anderen trägt jede*r von uns einen Klimaclown in sich, das ist nämlich der Teil von uns, der immer wieder gegen die eigenen Vorsätze handelt. Autofahren ist schlecht fürs Klima? Dieses eine Mal wird es schon okay sein, ich muss schließlich schnell zum Vortrag über das Artensterben...

Klimaclown als Ausdruck kognitiver Dissonanz

Der Widerspruch zwischen dem eigenen Anspruch, der eigenen Haltung und dem wirklichen Handeln etwa beim Thema Klimawandel heißt kognitive Dissonanz. Wie sich diese Kluft auflösen lässt und die Jugendlichen sich aktiv für den Klimaschutz einsetzen können, ist eine zentrale Frage des Seminars.

Auf kreativen Wegen erkundet die Gruppe das Ökosystem Wald in der Eifel und sucht gemeinsam nach Ideen und Lösungen. Neben Schüler*innen nehmen auch die Junior-Ranger*innen des Nationalparks an einem der Seminare teil: Sie geben ihr Wissen wiederum in zahlreichen Führungen durch die Wildniswerkstatt an andere Gruppen weiter.

Es ist jedoch nicht nur Thema, wie der



Klimawandel den Wald in der Eifel beeinflusst. Auch der Blick auf globale Zusammenhänge bei Fragen von Klimagerechtigkeit und das Verhältnis von globalem Süden und Norden spielen eine wichtige Rolle.

Über den Tellerrand schauten auch die angehenden Erzieher*innen beim Workshop mit der südafrikanischen Pantomime-Gruppe Mime Art for Life am 14. September 2022. Die Veranstaltung ist Ergebnis einer Kooperation unter anderem mit dem Südafrika Forum NRW zum Thema Power of the Arts: Die Zusammenarbeit stärkt den kulturellen Austausch zwischen Künstler*innen aus Südafrika, Ghana und NRW.

Im Workshop werden Methoden für die eigene Arbeit der Erzieher*innen in Kitas, Schulen und Jugendzentren vermittelt. Thematisch geht es um die Apartheid und ihre Nachwirkungen, welche mit Mitteln des Theaters beleuchtet werden.

Seminare rund um die Kölner Keupstraße

Erinnerungsarbeit war ebenfalls der Schwerpunkt bei vier Seminaren rund um die Kölner Keupstraße im September und Oktober 2022. Eine Gruppe Jugendlicher befasst sich mit den Hintergründen und Folgen des Nagelbombenanschlags durch den NSU im Jahr 2004. Dabei nehmen sie rassistische Strukturen und Einstellungen in den Blick. Gleichzeitig stellen sie sich die Frage, wie sie sich gemeinsam gegen Rassismus stark machen können – als Betroffene und Nicht-Betroffene. Ein Zugang zum Empowerment ist das Erzählen der eigenen Geschichten rund um die Keupstraße. Einige Jugendlichen verbinden mit ihr etwa den Begriff Heimat, andere denken an die Polizei.

Aus den Assoziationen entwickeln sich kleine Szenen, die als Straßentheater in der Keupstraße vor einem Graffiti gezeigt werden, das als künstlerischen Gedächtnis an den Anschlag dient. Mit diesen Methoden will die Gruppe auch in Zukunft zu einer lebendigen Gedenkkultur beitragen, bis das geplante Denkmal zur Erinnerung an den Anschlag fertiggestellt ist. Die Seminare wurden gemeinsam mit TheaterkunstKöln umgesetzt.

Alle Veranstaltungen wurden mit Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes gefördert.

Aktionsprogramm Aufholen nach Corona

Auch in 2022 wurde das „Aktionsprogramm Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ vom BMFSFJ weiter fortgesetzt. Ziel des Programms ist es, Kindern, Jugendlichen und ihren Familien nach der langen Zeit mit teils harten Einschränkungen

während der Pandemie, die Möglichkeit zu geben, an außerschulischen Projekten und Ausflügen zum sozialen Lernen sowie an sportlichen und kulturellen Bildungsangeboten teilzuhaben. Insgesamt hat Arbeit und Leben NRW 2022 mehr als 30 Maßnahmen in den Bereichen Interkulturalität, Bewegung, Kultur und politische Bildung aus diesen Mitteln realisiert.

Laut und bunt

Künstlerisch kreativ ging es beim Projekt „Ich komponiere meinen Song“ zu. Hier komponierten die Kinder und Jugendlichen des KiJuPa Castrop-Rauxel einen KiJuPa-Song mit eigenem Text, Beats und Gesang.

Kreativ und vor allen Dingen bunt wurde es in den verschiedenen Graffiti-Workshops, bei denen die Jugendlichen, beispielsweise an der Hellen-Keller-Förderschule in Essen, nicht nur die verschiedenen Techniken aus Streetart und Graffiti kennenlernten, sondern eigene Ideen mit der Spraydose auf Leinwände bringen konnten. Neben kleinformatigen Space-Graffitis, die jede*r mit nach Hause nehmen konnte, wurde im Rahmen eines Projekts auch ein Gemeinschaftsgraffiti zum Thema „Peace“ entworfen, das die Jugendlichen großflächig auf eine Wand sprühen durften.

Immer in Bewegung

Rundum handwerklich wurde es beim Longboard-Projekt in Kooperation mit dem Jugendzentrum Spilles in Düsseldorf. In einem mehrtägigen Workshop bauten und kreierten die Jugendlichen mit der mobilen Longboard-Manufaktur Deckcraft Schritt für Schritt und mit viel Geduld und Geschick ihr eigenes Longboard. Die Arbeit zahlte sich auf jeden Fall aus: am Ende hielten alle ihr eigenes, individuell designtes Longboard-Unikat in den Händen – einfach unbezahlbar!

Sport und Bewegung kamen bei den Projekten ebenfalls nicht zu kurz: bei dem dreitägigen Workshop „Dancekicker“, bei dem Elemente aus dem Fußball, Streetdance und Hip Hop miteinander verbunden werden, kamen die jungen Teilnehmer*innen ordentlich ins Schwitzen. Die passende Musik dazu sorgte für gute Laune, förderte eine gute Gruppen- und Teamdynamik und mehr Beweglichkeit. Letzteres war ebenfalls bei den Kletter-Workshops gefragt, bei denen es für die Kinder und Jugendlichen hoch in die Lüfte ging. Im Sauerland fanden Teambuildingmaßnahmen statt. Jugendliche machten an einem Wochenende gemeinsame Ausflüge und lernten kooperative Methoden kennen, wodurch das soziale Miteinander und der Teamgedanke gefördert wurden.

Seepferdchen, Upcycling und Erinnerungs- kultur

Das neu gegründete Deutsch-Griechische Jugendwerk nahm 2021 seine Arbeit in Leipzig und Thessaloniki auf, mit dem Ziel Jugendbegegnungen und Fachkräfteaustausche sowie Themen aus der Erinnerungs- und Gedenkstättenarbeit in beiden Ländern zu fördern. Neben digitalen Beratungscafés in beiden Sprachen wurden auch Vernetzungstreffen in beiden Ländern durchgeführt: Im Rahmen einer Fachkonferenz wurde das Projekt „erinnern für morgen“ angestoßen, bei dem deutsche und griechische Fachkräfte und Multiplikator*innen sich über die Erinnerungsarbeit im Kontext historisch-politischer Bildung austauschen, um den Grundstein für eine gemeinschaftliche Erinnerungsarbeit zu legen.

Time for action auf Korfu

Gemeinsam mit dem griechischen Partner Euphoria Youth Lab fand im September 2022 auf Korfu eine Neuaufgabe der Jugendbegegnung zum Thema Upcycling, Recycling und Müllvermeidung statt.

Im Rahmen von Workshops arbeiteten die Jugendlichen in gemischten Kleingruppen zusammen, in denen beispielsweise ein Mülltrennungssystem in Form von Recyclingstationen mit Recyclinghinweisen am Hotel eingerichtet wurde.

Es gab auch Austausch und Diskussionen zu nachhaltigen Produktalternativen. Ein weiterer besonderer Punkt war die gemeinsame Aktion zur Säuberung des Strands am Ende der Begegnung, auf die die Teilnehmer*innen die Passanten mit Schildern aufmerksam machten und so das Thema in deren Bewusstsein rückten. Zudem konnten die Jugendlichen gemeinsam die angebotenen kulturellen Aktivitäten, wie ein Open-Air-Konzert im Zentrum von Korfu, wahrnehmen. Abends fanden in der gesamten Gruppe die Freizeitaktivitäten selbstorganisiert statt. Hier ließ man den Abend bei Gesellschaftsspielen ausklingen und es zeigte sich, dass sich heterogene Teams auch ohne Mitwirkung der Verantwortlichen bildeten. Gemeinsam kauften die Jugendlichen dafür landestypische Snacks ein.

Morgens fand von den Teilnehmer*innen ein selbstorganisiertes Sonnenaufgangsyoga statt oder es wurde von der deutschen Teamerin ein morgendlicher Energizer angeboten, der Körper und Seele in Einklang brachte. Das Engagement, die Motivation und



das Interesse der Teilnehmer*innen waren während der Begegnung durchweg spürbar.

„Sea“ the change

Eine weitere Jugendbegegnung mit Euphoria Youth Lab fand im Juli 2022 in Stratoní, an der nordöstlichen Küste der Halbinsel Chalkidiki, statt. Bekannt wurde das Dorf als 2007 Kolonien von gefährdeten Seepferdchen in seinen Gewässern entdeckt und die Population 2010 bei einem starken Sturm drastisch dezimiert wurde. In den Folgejahren wurde mit Freiwilligen ein neuer Lebensraum für die Seepferdchen geschaffen, um die einzigartigen Seepferdchenkolonien für diesen Lebensraum in



Griechenland zu bewahren. Daher lag es auf der Hand, das Thema Meeres- und Artenschutz im Rahmen der Jugendbegegnung in den Mittelpunkt zu stellen. Im Laufe des Austauschs wurden Workshops rund um das Thema durchgeführt und die Jugendlichen bauten gemeinsam mit Freiwilligen vor Ort an kleinen Informationshütten, für die sie natürliche Materialien verwendeten: Angefangen von der Herstellung von Lehm zum Verputzen bis hin zu Holz für den Bau der Hüttenwände war alles „Do it yourself“. So entstanden neue individuell-authentische Orte, um auf die Seepferdpopulationen

und deren Einzigartigkeit in dieser Meeresregion zu informieren und aufmerksam zu machen.

Darüber hinaus wurden Exkursionen in das Umland unternommen, bei denen die Jugendlichen einen Einblick in die Kultur und Geschichte der Region bekamen. Auf den Spuren der Physik und Wissenschaft ging es bei dem Ausflug in den Aristoteles Park. Hier konnten die physikalischen Gesetze, die der griechische Philosoph in der Antike aufstellte, anhand von Physikexperimenten selbst ausprobiert und nachvollzogen werden. Als weitere Punkt standen Arnaia, bekannt für die Architektur des 18. und 19 Jahrhunderts, sowie die Insel Drenia auf dem Programm.

„Move on – Spotlight!“

Mit der Europaschule Adolf-Kolping-Berufskolleg Horrem und dem YMCA Thessaloniki gestaltete Arbeit und Leben NRW erneut zwei Jugendbegegnungen sowohl in Horrem und Köln sowie in Thessaloniki und Pelion. Gemeinsam erstellten und produzierten die Jugendlichen aus Deutschland und Griechenland Videoclips zum Thema Jugendkultur. Dabei kam das professionelle Equipment bestehend aus Kameras und Mikrofonen des Adolf-Kolping-Berufskolleg Horrem zum Einsatz und die deutschen Jugendlichen, die eine vollzeitschulische Ausbildung zum* zur Gestaltungstechnischen Assistenten*in absolvieren, konnten ihre Erfahrung in der Praxis miteinfließen lassen.

In binationalen Kleingruppen ging es dazu in die Domstadt. Die Jugendlichen entdeckten autark verschiedene Stadtviertel und erstellten gemeinsam mit Hilfe eines Storyboards ihren Videofilm – ein ganz persönlicher Blick auf die Dinge, die Ihnen wichtig sind. Bei einer gemeinsamen Führung zum Thema Streetart wurden spannende Einblicke in die Kölner Straßenkunst gegeben. Trotz der beginnenden frühlingshafte Temperaturen ging es für die Gruppe aufs Eis! Ein ganz besonderes Highlight



für die griechischen Jugendlichen, die ihre ersten Schritte in Schlittschuhen machten.

Bei der im Sommer folgenden Rückbegegnung ging es raus in die Natur. Neben einem kurzen Stopp in Thessaloniki verbrachte die deutsch-griechische Gruppe die Zeit gemeinsam auf der YMCA Campside in Pelion. Hier erlebten sie nicht nur eine einzigartige Landschaft, sondern waren komplett in den Tagesablauf des Camps mit eingebunden. Eine völlig neue Erfahrung für die deutschen Teilnehmer*innen. Nach einer Akklimatisierungsphase, mit Höhen, aber auch einigen Tiefen, konnten die Jugendlichen die Vielfalt der Natur und des Camps genießen, das in unmittelbarer Nähe zum Meer liegt. Dank der gemeinsamen Erkundung der grünen und vielfältigen Umgebung, bei der unter anderem Videoclips zum Campalltag entstanden, schafften es die Jugendlichen sich auf das Neue einzulassen, so dass am Ende eine deutsch-griechische Gemeinschaft entstand.

Tanztheater und (digitales) Storytelling

Das Projekt *I am another!* wurde im Rahmen des Forschungsprojekts „Living Labs: Internationale Begegnungsorte für Toleranz“ vom IJAB koordiniert und vom Forschungspartner JFF – Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis wissenschaftlich begleitet. Anhand digital bilateraler Jugendbegegnungen wurde den Fragen nachgegangen, wie internationale Jugendarbeit vor allem auch im Themenfeld der Prävention von Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus digital gelingen kann.

Tanztheater und (digitales) Storytelling

Dafür wurden Experimentierräume geschaffen, in denen sich die beteiligten Kooperationspartner dem Thema über einen tanztheaterpädagogischen Ansatz in einer deutsch-griechischen Jugendbegegnung näherten. In sechs digital-hybriden Terminen trafen sich die Teilnehmer*innen, um sich in einem ersten Schritt dem Thema Rassismus und Identität mit Hilfe des Tanztheaters und (digitalen) Storytellings zu nähern. Dazu gab es in den digitalen Treffen durch Expert*innen unterschiedliche Inputs, zum Beispiel zu gewaltfreier Kommunikation oder Rassismus aus der Sicht der Ethnologie. Unter der Anleitung von Theater- und Tanzprofis entwickelten die Jugendlichen neue Arbeiten, deren Hauptbestandteile



Bewegung, Sprache und die Kunst des Videotanz-Erzählens sind und bei denen die Begriffe "Identität", "Differenz" und "Rassismus" im Mittelpunkt standen. Beeindruckend war, mit welcher Leidenschaft sich die Jugendlichen von Anfang an für das Projekt engagierten. So entstand kurz nach dem Start der Wunsch seitens der Jugendlichen, das Projekt im Rahmen einer Präsenzbegegnung sowohl in Monemvasia, Griechenland, als auch in Düsseldorf fortzusetzen und die gemeinsame Arbeit zu vertiefen. Im Juli 2022 ging es daher nach Monemvasia, wo die Jugendlichen weiter in binationalen Gruppen arbeiteten. Am Ende der einwöchigen Begegnung stand schließlich eine Open-Air-Präsentation auf dem Programm, bei der sowohl ein vor Ort gedrehter Tanzfilm, als auch drei erarbeitete Kurzperformances in gemischten Teams dargeboten wurden. Vor historischer Kulisse, auf dem Burgvorplatz von Monemvasia, beeindruckten und begeisterten sie knapp 100 Zuschauer*innen, was an dem nicht enden wollenden Beifall zu hören war. Von diesem Erlebnis positiv gestärkt, traf sich die Gruppe zu einer Rückbegegnung in Düsseldorf. Hier wurde von morgens bis abends eine neue, diesmal gemeinsame

Choreografie zum Thema erarbeitet und erprobt. Diese wurde im Rahmen eines zweieinhalbstündigen Programms aus musikalischen und künstlerischen Einzelbeiträgen einer breiten Öffentlichkeit vorgeführt.

Am Ende des Projekts haben die Jugendlichen nicht nur ihre digitalen Kompetenzen erweitert.

Die wertschätzende Zusammenarbeit, vor allen Dingen auch mit den Teamer*innen, machte es möglich, dem Thema „Rassismus und Identität“ auf verschiedenen Wegen durch individuell geschaffene Performances einen künstlerisch-starken und emotional-bewegenden Ausdruck zu verleihen, der die Zuschauer bei den Vorstellungen in Monemvasia und Düsseldorf begeisterte.

Das Forschungsprojekt „Living Labs“ und die Präsenzbegegnung in Düsseldorf wurden im Rahmen des Programms "Vielfalt erleben durch Austausch und Begegnung – Jugendaustausch stärken" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert.

Die deutsch-griechische digital-hybride Jugendbegegnung sowie die Präsenzbegegnung in Monemvasia wurden durch das Deutsch-griechische Jugendwerk gefördert.

#Future#Green#Work

#Future#Green#Work - Die Zukunft der Arbeitswelt ...

.... so lautete das Thema der neuntätigen Jugendbegegnung vom 10. bis 18. Dezember 2022 in Düsseldorf und Umgebung, bei der sich junge Menschen zwischen 17 und 28 Jahren aus NRW und verschiedenen Regionen der Türkei trafen.

Gefördert vom Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten sowie Internationales des Landes NRW und der Deutsch-Türkischen Jugendbrücke brachte Arbeit und Leben NRW mit den türkischen Projektpartnern IDEMA und dem Nationales Bildungsministerium Distrikt Aksaray (Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğü) die Jugendlichen zusammen, um zur Stärkung der zivilgesellschaftlichen Beziehungen zwischen den beiden Ländern beizutragen.

Anknüpfend an einen erfolgreichen digitalen Austausch zu Beginn des Jahres wurden die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele im Kontext der Arbeitswelt in mehreren Online-Treffen in den Blick genommen. In engagierten Diskussionen wurden für die Präsenzbegegnung in Düsseldorf partizipativ die Themen ausgewählt, die für die Jugendlichen die höchste Priorität hatten. Hierzu gehörte die Gleichstellung der Geschlechter, menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, Reduzierung von Ungleichheiten, nachhaltige Produktion und Konsum, Klimaschutz und Digitalisierung.

Nach einer intensiven Vorbereitungsphase war es dann im Dezember 2022 so weit: gemeinsam wurden verschiedene Unternehmen und Forschungsinstitute innerhalb von NRW aufgesucht und Workshops durchgeführt.

Beim Ruhrverband ließ es sich der Vorstandsvorsitzende Prof. Dr.-Ing. Norbert Jardin nicht nehmen, die Gruppe persönlich zu begrüßen und die Struktur und Ziele des Ruhrverbands vorzustellen. Bei den anschließenden Besichtigungen kamen die Jugendlichen in der Zentral- und Ausbildungswerkstatt in

Dortmund mit Auszubildenden in den Austausch und erfuhren dort mehr zum Thema Ausbildungsberufe, Klimaschutz und Ökologie.

Diese Themen wurden bei einem Treffen mit der Auszubildenden und der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Kölner Verkehrsbetrieb (KVB) weiter vertieft. Nach einer Begrüßung durch den Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstandes, Herrn Peter Densborn, wurde aufgezeigt, welche Maßnahmen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements sowohl innerhalb des Unternehmens als auch im bestehenden Mobilitätsbetrieb umgesetzt werden.

Rund um das Thema Nachhaltigkeit und Digitalisierung ging es beim Austausch mit den Auszubildenden und Studierenden im dualen System bei adesso SE. Die Jugendlichen von adesso SE stellten das Umweltmanagement und die Ausbildungszweige vor. Rund um die Thematik Energiewende ging es bei dem Besuch des Gas- und Wärmeinstituts, GWI, in Essen. Hier wurde mit den gezeigten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben eine andere Form von Praxisarbeit gezeigt.

Ein besonderes Highlight während der Begegnung war der Empfang im Landtag durch Staatssekretär Viktor Haase, den Landtagsvizepräsidenten Rainer Schmeltzer und der Abgeordneten des Landtags und Mitglied der Parlamentariergruppe NRW-Türkei, Frau Tülay Durdu. Sie begrüßten die Gruppe und nahmen sich Zeit für die Fragen der Jugendlichen, zum Abschluss gab es ein gemeinsames Gruppenfoto auf der Treppe des Landtags.

Viele facettenreiche Eindrücke und Erfahrungen haben die Jugendlichen mit in die Türkei genommen. Aber was geblieben ist und bleibt, ist die Erinnerung an einen Austausch, der von motivierten, engagierten und mutigen jungen Menschen gelebt und mit ihren Perspektiven auf die Zukunft mit einem Quell von Ideen bereichert wurde.

Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten
und Internationales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Aksaray İl Milli Eğitim
Müdürlüğü



17 Ziele für die Eine Welt

Jugendbegegnungen für nachhaltige Entwicklung

In den Projekten Roots of Music - Sounds of Sustainability und CARAH - Care for Health and Wellbeing können junge Menschen aus NRW und Südafrika sich inhaltlich mit den Zielen der Agenda 2030 auseinandersetzen, dabei konkrete Handlungsansätze entdecken und sich selbst als Global Citizen erkennen.

Musik und künstlerische Bildung

Roots of Music - Sounds of Sustainability zeigt auf, wie durch künstlerische Bildung ein Beitrag zur Wertschätzung kultureller Vielfalt und antirassistischer Arbeit geleistet werden kann. Armut und soziale Ausgrenzung führen sowohl in Südafrika als auch in Deutschland zur Verringerung der Teilhabe an künstlerischen Bildungsprozessen. Musikalische Ausdruckformen ermöglichen gleichwohl Empowerment und den Dialog auf Augenhöhe. Die Auseinandersetzung mit Jazz und klassischer Musik ist eine kommunikative Form des Nord-Süd-Dialogs und macht das Erkennen und Überwinden sozialer Segregation auch in der Kultur deutlich.

Musik verbindet und schafft Zugänge

Was das in der realen Begegnung zwischen jungen Menschen aus der Provinz Western Cape und NRW bedeutet, konnten wir 2020 während des 14-tägigen Aufenthaltes der Jugendlichen aus Kapstadt in Soest hören und erleben – geballte musikalische Power. Dann hieß es warten, bis endlich die zweite Begegnung im Oktober 2022 stattfinden konnte. Keiner war sich fremd geworden, denn die digitalen Möglichkeiten halfen, die lange Zeit zu überbrücken. Sogar mit der Produktion einer eigenen EP musikalisch miteinander vertraut, konnten die jungen Musiker*innen aus Soest dennoch die großen strukturellen Unterschiede in den Lebenswelten ihrer musikalischen Freunde erkennen.

Roots of Music war ein zweijähriges Kooperationsprojekt zwischen dem Institute for Music and Indigenous Arts Development (IMAD), Cape Town, der Musikschule Soest e.V und dem Verein music ways aus Soest.

Gesundheits- und IT-Kompetenzen zusammenbringen

Ähnlich ging es auch der Gruppe junger Menschen aus Parys in Freetstate. Sie sind im September in Dortmund zu einem



Austausch mit jungen Ehrenamtler*innen aus dem Gesundheits- und IT-Bereich zusammengekommen, um sich über die Möglichkeiten von digitaler Patientenkommunikation und deren Verbesserung im strukturschwachen Raum auszutauschen. Die Südafrikaner*innen kommen aus dem Bereich eines Gesundheitszentrums in einem Township und die Nordrhein-Westfäl*innen aus dem Bereich des ehrenamtlichen Engagements von adesso, einem IT-Spezialisten mit Sitz in Dortmund. Hier wird im Miteinander der beiden Erfahrungswelten deutlich, wie Digitalisierung Teil von strukturellen Unterschieden ist, aber auch ein wesentlicher Motor zur Lösung und Abbau von Disparitäten.

Die beiden Partner-Tandems, Tokoloho Foundation mit der Day Clinic sowie der Südafrika-Hilfe mit dem Trainee-Bereich von adesso, kreieren in CARAH eine Applikation zur Patienteninformation und Kommunikation. So sollen sich in Zukunft kranke und geschwächte Menschen mittels gezielter Begleitung nicht auf lange und unnötige Wege machen müssen. Klingt simpel, hat aber enorme Wirkung in einer Region ohne PKW und ÖPNV.

In beiden Projekten übernimmt Arbeit und Leben NRW die Koordination und setzt die Impulse zu den Bildungsinhalten. Gefördert von Engagement Global im Auftrag des BMZ im Rahmen von Teams up!

Stark in den Regionen

Kapitel 5



Politische Bildung in ganz Nordrhein-Westfalen

Neben der Landesarbeitsgemeinschaft mit Sitz in Düsseldorf bestehen rund 40 örtliche Arbeitsgemeinschaften in allen Regionen Nordrhein-Westfalens. Grundlage ist immer die Zusammenarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbunds und der Volkshochschulen vor Ort.

Die örtlichen Arbeitsgemeinschaften in Bielefeld, Herford und Oberhausen sowie das Regionalbüro Berg-Mark in Wuppertal sind mit hauptamtlichem Personal ausgestattet. Die örtlichen Arbeitsgemeinschaften in Bielefeld und Herford sind zudem in ihrer Rechtsform als eingetragene Vereine selbstständig.

Alle weiteren örtlichen Arbeitsgemeinschaften werden nebenamtlich von Kolleg*innen aus Volkshochschulen oder Gewerkschaften betreut. An einigen Standorten wird die Zusammenarbeit zudem themenbezogen über gemeinsame Projekte gestärkt. Eine Koordinierungsstelle bei Arbeit und Leben NRW sorgt für einen regelmäßigen Austausch und bietet den verantwortlichen Kolleg*innen vor Ort eine dauerhafte Anlaufstelle zur gemeinsamen Entwicklung von Angeboten.

Neue Formate und zurück zur Präsenz

Um sich im Vorfeld der NRW Landtagswahl von den klassischen Angeboten in Form von Podiumsdiskussionen abzusetzen, entschloss sich die örtliche Arbeitsgemeinschaft Haltern am See, die



fünf demokratischen Wahlkreiskandidat*innen zu Kurzinterviews ins Adolf-Schmidt-Bildungszentrum der IG BCE einzuladen und sie zur Bedeutung, Unabhängigkeit und Finanzierung sowie zu Herausforderungen von politischer Bildung zu befragen. Die Beiträge wurden zu kurzen Videos verarbeitet und auf den YouTube- und Facebook-Seiten der vhs und des DGB Emscher-Lippe veröffentlicht.

Nach zwei Jahren Pandemie konnten 2022 außerdem erste vorsichtige Schritte unternommen werden, wieder in den Präsenzmodus zurückzukehren. Um die erworbenen digitalen Kompetenzen aber weiterhin im Veranstaltungsbetrieb zu verfestigen, wurde die 3. Leverkusener Konferenz im Mai 2022 erstmals im hybriden Format geplant. Passend zu den Rahmenbedingungen der vergangenen Jahre beschäftigte sie sich inhaltlich mit einem



Zwischenfazit zum digitalen Lernen und Arbeiten nach Corona sowie der Frage, welche Trends sich wohl nachhaltig als das „neue Normal“ etablieren werden. Ironischerweise sorgte ein Sturm am Veranstaltungstag dafür, dass die Konferenz per Verfügung der Bezirksregierung nicht in Präsenz durchgeführt werden konnte und damit wieder gänzlich in den digitalen Raum wanderte, was in kürzester Zeit flexibel und souverän umgesetzt werden konnte. Etwa 40 Teilnehmer*innen wurde so eine spannende Diskussion mit Vertreter*innen aus Wissenschaft, Betrieben und Schulen ermöglicht.

Die Ruhrfestspiele konnten 2022 ebenfalls wieder in gewohnter Form stattfinden und damit auch die Zusammenarbeit der örtlichen Arbeitsgemeinschaften im Kreis Recklinghausen im Rahmen der Diskussionsreihe „Partei ergreifen“. Gemeinsam mit Vertreter*innen aus Wissenschaft, Journalismus und Zivilgesellschaft wurde zum Thema „Wertschätzung“ diskutiert. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, ob der deutschen Gesellschaft mit Blick auf soziale Geringschätzung, Menschen am Rande der Gesellschaft sowie Benachteiligung und Abwertung marginalisierter Gruppen und Meinungen ein grundsätzlicher Mangel an Anerkennung attestiert werden müsse. Gleichzeitig bot die Veranstaltung einen passenden Rahmen, um der ersten Gruppe der ausgebildeten Demokratiepromotor*innen des Projekts *Grade Rücken – Haltung im Dialog zeigen!* ihre Zertifikate zu überreichen und ihnen für ihr politisches Engagement zu danken.

Neben diesen besonderen Formaten haben die unterschiedlichen örtlichen Arbeitsgemeinschaften über das gesamte Jahr hinweg ein umfangreiches und vielfältiges Veranstaltungsangebot auf die Beine gestellt. So wurden in Dortmund beispielsweise Ideen und Konzepte im Zusammenhang mit der „Stadt der Zukunft“ diskutiert und sich mit

der Autorin Nicole Staudinger im Rahmen eines Vortrags dem Thema Resilienz und Krisenbewältigung gewidmet. Die örtliche Arbeitsgemeinschaft Bottrop beschäftigte sich in ihren Veranstaltungen mit Aspekten des Klimawandels, alternativen Energieträgern oder den Folgen des Strukturwandels im Ruhrgebiet. In Köln konnten Interessierte ihre Kommunikationskompetenzen im Rahmen eines Bildungsurlaubs ausbauen und in Bochum an zahlreichen spannenden Exkursionen, beispielsweise zur Polizei NRW, BOGESTRA oder dem Ruhrmuseum, teilnehmen.

Reflexion und Neugestaltung der Kooperation

Neben der gemeinsamen Entwicklung und Umsetzung von Veranstaltungsangeboten wurde die interne Vernetzung der örtlichen Arbeitsgemeinschaften untereinander und mit der Landesarbeitsgemeinschaft weiter intensiviert. Im August 2022 wurden die Ergebnisse der Online-Umfrage, an der sich 22 Volkshochschulen beteiligt haben, im Rahmen eines ersten Vernetzungstreffens vorgestellt und diskutiert. Die Umfrage zeigte auf, dass eine große Mehrheit zwar in den örtlichen Arbeitsgemeinschaften generell eine sinnvolle Ergänzung zu den Angeboten der vhs sieht, allerdings große Unterschiede in der personellen und finanziellen Ausstattung sowie in der Ausgestaltung der Kooperation bestehen. Wünschenswert für die Zukunft sei daher ein verstärkter dialogischer Aushandlungsprozess, um gemeinsame Themen und Kooperationsformen zu definieren und sich damit des Mehrwerts dieser Kooperation noch bewusster zu werden. Die Landesarbeitsgemeinschaft hat es sich zur Aufgabe gemacht, diesen Prozess, unter Beteiligung beider Seiten, zu initiieren und voranzutreiben.

Arbeit und Leben Bielefeld



Flexibilität und Zusammenarbeit

Die Herausforderungen des Jahres 2022 wurden vom durch die Pandemie sehr verkleinerten aber starken und motivierten Team von Arbeit und Leben Bielefeld mit vereinten Kräften angenommen. Um flexibel und zielgenau mit den strukturellen Veränderungen umgehen zu können, arbeiten Bildungsreferent*innen und Verwaltung seit 2022 in Tandems zusammen. Dies ermöglicht es, in den jeweiligen Aufgabengebieten engmaschig und flexibel auf die aktuelle Anmeldungssituation zu reagieren und Bedarfe der Teilnehmer*innen regelmäßig zu analysieren. Über das gesamte Jahr hin wurden so immer wieder Seminare und Seminarorte verändert und passende Seminarinhalte angeboten und entwickelt. Zwei Themen bestimmten die Betriebsrätebildung von Arbeit und Leben Bielefeld in diesem Jahr: Mit der Aussicht auf bundesweite Impfmöglichkeiten stieg auch die Hoffnung eines schnellen Endes der Corona-Pandemie und dem damit verbundenen unmittelbaren Anstieg der eigenen Seminararbeit von Arbeit und Leben Bielefeld. Diese Erwartungen wurden jedoch bis Mitte des Jahres durch einen erneuten langen Lockdown abrupt ausgebremst. Nur durch einen massiven Ausbau der Kurzarbeit mit Hilfe von Mitteln aus der Überbrückungshilfe des Bundes und dank eines finanziellen Kredits der Stadt Bielefeld konnte Arbeit und Leben Bielefeld den Betrieb weiterführen. Mit der wieder erlaubten Aufnahme des Seminargeschäfts im Juni konnte anschließend ein inhaltlich gutes und finanziell auskömmliches zweites Halbjahr gestaltet werden.

Insbesondere die Seminare in Kooperation mit der IG Metall sowie die Schulungen zum Thema „Rente“ im eigenen Bildungsprogramm wurden stark nachgefragt. Zudem fanden drei Branchentagungen unter anderem mit dem IG Metall-Vorstand statt und auch die eigene Fachtagung „Aktuelles Arbeitsrecht zwischen Rhein und Weser“ konnte siebzig Teilnehmer*innen in Rietberg begrüßen. Zeitgleich wurde intensiv am Jahresprogramm 2022 gearbeitet und dieses Anfang November digital und gedruckt veröffentlicht. Maßgeblich werden die darin aufgeführten Angebote durch Grundlagenschulungen für neu gewählte Betriebsrät*innen bestimmt, aber auch Spezialseminare für wiedergewählte Kolleg*innen wurden entwickelt.

Herausforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen

Grundlagen und Kompetenzen im Betriebsverfassungsrecht und im Arbeitsrecht wurden Betriebsrät*innen bei Arbeit und Leben Bielefeld bisher in der Bildungsk Kooperation mit fünf ostwestfälischen Geschäftsstellen der IG Metall vermittelt. Diese Bildungsk Kooperation wurde 2021 seitens der IG Metall gekündigt und lief zum 31. Dezember 2021 geräuschlos aus. Seit 2022 bietet die IG Metall die Grundlagenschulungen ohne Arbeit und Leben Bielefeld und mit ihren eigenen Schulungszentren an. Dadurch ist eine ungewollte Konkurrenzsituation entstanden. IG Metall-Betriebsrät*innen müssen nun entscheiden, ob sie an Schulungen bei der IG Metall oder bei Arbeit und Leben Bielefeld teilnehmen.

Marktbeobachtungen und Anmeldeverhalten lassen aber ebenso vermuten, dass auch kommerzielle Anbieter von der größeren Beliebtheit der Angebote profitieren und gewerkschaftlich orientierte Bildung keine Selbstverständlichkeit mehr bei Betriebsrät*innen darstellt. Diese neue Situation – und auch das noch recht zögerliche Anmeldeverhalten am Ende der Coronapandemie – erschwerte den Bildungsstart ins Betriebsratswahljahr 2022. Gleichzeitig fand durch die Betriebsratswahl im Teilnehmer*innenbereich von Arbeit und Leben Bielefeld ein Generationenwechsel statt: Viele gestandene Betriebsräte gingen in die wohlverdiente Rente, neue, junge Kolleg*innen übernahmen ihre Aufgaben – und benötigen zunächst Schulungen im Grundlagenbereich. Spezialseminare und Fachtagungen mit dem Label „Wissen on Top“ wurden daher weniger angefragt und fanden häufig mit reduzierter Teilnehmer*innenzahl statt.

Spezialseminare und Fachtagungen

Entsprechend dem Generationenwechsel in den Betriebsratsgremien gab es in 2022 etwas weniger Teilnehmer*innen in den Spezialseminaren und Fachtagungen, die ein solides Grundlagenwissen voraussetzen. Dennoch nahmen im November 25 Betriebsrät*innen an der Arbeitsrechtsfachtagung mit Besuch beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt teil. Nach zwei Jahren „Coronapause“ galt der Besuch natürlich dem Ersten Senat. Das Thema Rente beschäftigte Betriebs- und Personalräte auch 2022 weiter, die Generation der Babyboomer verabschiedet sich nach und nach aus dem Berufsleben – eine Herausforderung auch für Betriebsräte, die gefragt sind, hier kompetent und angemessen zu unterstützen. Neben den Spezialseminaren „Clever in Rente“ wurde das Thema Rente daher auch auf der zweiten Fachtagung „Aktuelles Arbeitsrecht zwischen Rhein und Weser“ umfassend behandelt. Und auch hinsichtlich der Referent*innen beschäftigte das Thema Arbeit und Leben Bielefeld: Nachdem 2021 bereits Dr. Franz Müller, ehemaliger Vorsitzender Richter des LAG Hamm auf der Fachtagung seinen letzten Vortrag zum Thema „Aktuellste Rechtsprechung im Betriebsverfassungsrecht“ gehalten hatte, musste nun Peter Schmidt als Referent und langjähriges Mitglied des Fachbeirats verabschiedet werden.

Branchenbildung

Ziel der Branchentagungen ist es, Betriebsräte einer Branche in einen offenen und kooperativen Austausch zu

bringen und die gemeinsamen Interessen in den Vordergrund zu stellen. Es werden gemeinsam arbeitsmarkt- und gewerkschaftspolitische Themen, die sich aus der Branche ergeben, festgelegt, bearbeitet und Instrumente entwickelt, die die Betriebsräte dabei unterstützen, die Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche zu vergleichen und in den einzelnen Betrieben zu verbessern.

Branchenseminare in Kooperation mit dem IG Metall Vorstand

Die Branchenseminare für die Teilbranchen Landtechnik sowie Bau- und Baustoffmaschinen, die seit gut 30 Jahren in Kooperation mit dem IG Metall Vorstand konzipiert und durchgeführt werden, fanden auch im Jahr 2022 wieder erfolgreich statt. 135 Betriebsrät*innen haben in vier Seminaren über die aktuellen branchenspezifischen Herausforderungen diskutiert und Schwerpunkte für gewerkschaftliches Handeln erarbeitet.

Zentrale Themen der Branchentagungen waren unter anderem globale Wertschöpfung, das Lieferkettengesetz und Umstrukturierungen, aber auch die Ausbildungs- und Fachkräftesituation. Neben den inhaltlichen und politischen Diskussionen, Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung und thematischen Inputs, standen ebenso die strukturierten Erfahrungsaustausche im Fokus, mit denen die Teilnehmer*innen aktuelle Themen ihrer Betriebe skizzieren und somit auch Themenschwerpunkte für folgende Branchentagungen setzen.

Sehr deutlich wurde dargestellt, in welchem Ausmaß sich der russische Angriffskrieg auf die Ukraine nochmal verstärkt auf die beiden Branchen ausgewirkt hat. Bei fast allen Betrieben sind einerseits Rekordumsätze und volle Auftragsbücher zu konstatieren, gleichwohl sind andererseits Lieferengpässe für einzelne Komponenten sowie der eklatante Fachkräftemangel negativ spürbar.

Ein besonderes Highlight war der Besuch der weltweit größten Messe für Baumaschinen bauma in München. Dort wurden die Stände der eigenen Betriebe besucht und technische Neuerungen in kleiner und sehr großer Ausführung bestaunt. Auf Einladung des Verbands deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) wurde außerdem eine inhaltliche Diskussion über die aktuellen Herausforderungen für die Branche Bau- und Baustoffmaschinen geführt.

Ein starkes politisches Signal gegen die drohende Tarifflucht und als eindeutiges Zeichen der Solidarität für die betroffenen Kolleg*innen von Wacker-Neuson haben die Teilnehmer*innen in Form eines unterschriebenen Banners samt Foto gesetzt.

Für Arbeit und Leben Bielefeld stellen die Branchenseminare eine wichtige inhaltliche, politische und wirtschaftliche Säule dar. Durch personelle Umstrukturierungen im Team werden die Tagungen seit Anfang 2022 von Dorothee Hildebrandt und Markus Kollmeier begleitet und es findet ein regelmäßiger Austausch mit den zuständigen Branchенbetreuerinnen des IG Metall Vorstands statt, der eine gute Zusammenarbeit ermöglicht.





Jugend – Trainer – STÄRKEN

Das Projekt Jugend – Trainer – STÄRKEN war ein Projekt der DFL Stiftung, gefördert durch die Robert Bosch Stiftung und wurde administrativ umgesetzt durch Arbeit und Leben Bielefeld. Das Projekt hatte eine Laufzeit von vier Jahren und endete am 30. Juni 2022. Insgesamt wurden in dem Projekt 119 Veranstaltungen mit 868 Unterrichtsstunden umgesetzt. So konnten über 1200 Teilnehmer*innen durch Workshops und Veranstaltung zu verschiedensten Themen erreicht werden. Die Zielgruppe waren dabei Trainer*innen wie verantwortliche Personen aus Amateur- und Profifußballvereinen, die in ihrem Jugendbereich aktiv sind. Das Projekt hatte eine Reihe von Vereinen als feste Kooperationspartner, darunter auch die Bundesligisten Holstein Kiel, FC St. Pauli, Eintracht Braunschweig, DSC Arminia Bielefeld, Borussia Dortmund, Eintracht Braunschweig und FC Heidenheim. Als ein besonderer Kooperationspartner ist in der zweiten Hälfte der Projektlaufzeit der THW Kiel dazu gestoßen. Im Amateurbereich beteiligten sich 61 Vereine, die räumlich an die Bundesligisten angrenzten. In sieben Projektgruppen, wobei ein Bundesligist den Mittelpunkt jeweils einer Projektgruppe bildete, gingen Trainer*innen und Verantwortliche zusammen in eine vier Jahre dauernde Projektphase, wobei zentrale Themen bearbeitet wurden, jeder Verein aber auch eine individuelle Weiterbildungsplanung und Seminarumsetzung für ihre eigenen Trainer*innen bekam. Im Jahr 2022 konnten so in der Zeit von Januar bis Juni noch 52 Bildungsveranstaltungen umgesetzt werden.

Der Fokus lag in diesen Zeiträumen vor allem auf den inhaltlichen Themenschwerpunkten:

- Kinderschutz und Fürsorgepflicht im Verein
 - Datenschutz, wie beispielsweise Urheberrechte im Vereinskontext
 - Deeskalationstrainings für Schiedsrichter*innen
 - Zwischen Teambuilding, klaren Strukturen und Spaß am Sport
 - Rhetorik, Kommunikation & Adoleszenz
- Als inoffizieller Abschluss fand am 18. Juni 2022 ein FUNiño Fair Play Turnier mit über 120 Minikicker*innen auf dem Gelände der TSV Germania Lamme statt.

Koordiniert wurde das Projekt durch Holger Wiewel von Arbeit und Leben Bielefeld, der mit einem festen Dozent*innen-Pool, der sich in den ersten zwei Jahren des Projektes gebildet hatte, gearbeitet hat. Auch auf der Dozentenseite wurden 28 Seminare im Jahr 2022 von Arbeit und Leben Bielefeld umgesetzt. Rückblickend ist das Projekt Jugend – Trainer – STÄRKEN ein voller Erfolg bei allen beteiligten Institutionen gewesen, was auch die Auswertungen durch die Robert Bosch Stiftung widerspiegelte. Zudem konnte im Jahr 2022 die Oliver Kahn Stiftung als weiterer Unterstützer im Dozentenpool gewonnen werden. Das Projekt endete zu einem Zeitpunkt, an dem es für alle Beteiligten sprichwörtlich am schönsten war. Zehn Ergebnisse des Projektes wurden gesondert aufgearbeitet und allen Vereinen im Bundesgebiet zur Verfügung gestellt. Als Unterstützung der Themen wurden sieben Kurzfilme mit Protagonist*innen aus dem Projekt gedreht und veröffentlicht.





Fachtagungen in weiteren Branchen

Darüber hinaus wurden durch Arbeit und Leben Bielefeld zwei Tagungen für die Branche der Caravan Industrie sowie in Kooperation mit der IG Metall Geschäftsstelle Rheine eine Tagung für die Branche der Fahrzeugeaufleger und Zulieferer durchgeführt. Zentrale Themen waren auch hier die Folgen der Covid 19-Pandemie sowie des russischen Angriffskriegs insbesondere für die Lieferketten dieser Branchen. Auch die Themen Leistungsverdichtung und Fachkräftemangel beschäftigte die Teilnehmer*innen.

Ein weiteres Angebot wurde speziell für die Assistenz im Betriebsratsbüro des Airbus Konzerns konzipiert und nach zwei Jahren pandemiebedingter Pause wieder angeboten. Das Seminar unterstützt die Teilnehmer*innen durch Kommunikationstraining, Informationen über aktuelle Entwicklungen und Vorstellung neuer Tools für die tägliche Arbeit praxisnah bei ihren verantwortungsvollen Aufgaben

Inhouse-Schulungen

Inhouse-Schulungen erfolgen auf kurzfristige Anforderung einzelner Betriebs- oder Personalratsgremien sowie Schwerbehindertenvertretungen. Sie werden von Arbeit und Leben Bielefeld flexibel organisiert, inhaltlich passgenau auf die jeweiligen Bedarfe zugeschnitten und benötigen nur einen kurzen Planungsvorlauf. Mittlerweile hat Arbeit und Leben Bielefeld sich als erfahrener gewerkschaftsnaher Anbieter von Inhouse-Schulungen etabliert und wird für unterschiedlichste Themen, die aktuell in den einzelnen Betrieben im Fokus stehen oder sich auf die Gremiumsarbeit beziehen, sehr gut angefragt. 2022

wurden einige Grundlagenschulungen als Inhouse-Seminare durchgeführt. Aber auch Spezialthemen, wie die Arbeit des Wirtschaftsausschusses oder betriebliches Eingliederungsmanagement, wurden geschult sowie BR-Klausuren moderiert und begleitet.

Bildungsurlaub

Der Bildungsurlaub unter dem Titel „Wien – politische Entwicklungen von 1919-2019“ konnte ebenfalls nach zweijähriger „Coronapause“ endlich wieder stattfinden – und war schnell ausgebucht.

Bei der thematischen Ausgestaltung der Fahrt wurde darauf Wert gelegt, eine Verknüpfung vergangener und aktueller politischer Zusammenhänge herzustellen. Der inhaltliche rote Faden zog sich von den Anfängen des sozialen Wohnungsbaus, dem „Roten Wien“, bis hin zu aktuellen politischen Herausforderungen, die von verschiedenen gesellschaftspolitischen Gruppen und Organisationen gestemmt werden.

Auch der alte Frachtensegler Petrine stach in 2022 im Rahmen des Bildungsurlaubs „Der Mensch und das Meer – Die Ostsee: Politische Konflikte und Umweltkrisen in unserem Umfeld“ zweimal vollbesetzt in See.

Zehn weitere Teilnehmer*innen nahmen im August 2021 am Bildungsurlaub: „Das Ruhrgebiet auf dem Weg in die Zukunft? Dem Strukturwandel auf der Spur mit dem Fahrrad“ teil.

Veranstaltungsspiegel	2022	2021	2020
Bildungsveranstaltungen nach WbG	58	31	21
Teilnehmertage	3.524	951	321
Unterrichtsstunden	22	99	79
Weitere Veranstaltungen	20	85	35
Teilnehmertage	506	2.277	
Unterrichtsstunden	42	613	
Teilnehmer*innen	1.104	1.991	534

Arbeit und Leben DGB/VHS
Bielefeld e.V.
Geschäftsführerin Dorothee Hildebrandt
Ravensberger Park 4
33607 Bielefeld
Fon: 0521-557772-0
Fax: 0521-557772-33
Email: info@aulbi.de
Internet: www.aulbi.de



Arbeit und Leben Kreis Herford

Die politische Bildungsarbeit des Vereins

Organe des Vereins sind die Mitgliederversammlung und der Vorstand. In beiden Organen bleibt die Parität zwischen Volkshochschule und Deutschem Gewerkschaftsbund gewahrt. Mitgliederversammlungen wurden am 01. Juni 2022 und am 28. November 2022 in Präsenz durchgeführt. Im Juni 2022 wurde Friedel Böhse nach seiner sehr langen und produktiven Zeit als Vorsitzender des Vereins als DBG-Vertreter durch Hermann Janssen abgelöst.

Folgende Themen wurden bei den Mitgliederversammlungen erörtert

- Programm -und Bildungsplanung
- Geschäftsbericht des Vereins, Finanzplanung
- Situation des Vereins während und nach der Coronazeit
- Aktivitäten und Zukunft des Projekts NRWeltoffen
- Stand und Perspektiven der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus

Bildungskooperation mit ver.di

Für die örtliche Arbeitsgemeinschaft in Herford hat die enge Kooperation mit der Gewerkschaft ver.di einen besonderen Stellenwert. In diesem Jahr wurden wieder zahlreiche Seminare in Präsenz durchgeführt. Ziel ist es, mit gemeinsamen Bildungsaktivitäten eine Anbindung der Interessenvertretungen an die ver.di-Strukturen zu erreichen und im Sinne regionaler Netzwerke den Austausch unter den Interessenvertretungen zu fördern. Einen Schwerpunkt bildeten 2022 zunächst die Wahlvorstandsschulungen und dann die Seminare für die neugewählten Betriebsratsmitglieder. Mit einigen neugewählten Betriebsratsgremien wurden eintägige Workshops durchgeführt, um Aufgabenplanung,

Arbeitsorganisation und das Selbstverständnis des Gremiums zu klären. Viele Gremien haben auch ein Interesse, Klausurtagungen durchzuführen, um jenseits des Alltagsgeschäfts zu reflektieren, wo sie stehen. Ziel ist eine Orientierung und Arbeitsfähigkeit des Gremiums zu erhalten und zu stärken. Bei den Themen dieser Klausuren geht es um Klärung von Fragen nach den gesteckten oder erreichten Zielen, um die Diskussion neuer betrieblicher Entwicklungen und die Arbeitsteilung im Gremium. Einen Tätigkeitsschwerpunkt der örtlichen Arbeitsgemeinschaft bildet das Programm „Seminare für Mitarbeitervertretungen“, an dem sich der ver.di Bezirk OWL als Kooperationspartner beteiligt. Zielgruppe sind Beschäftigte und Interessenvertretungen im Bereich der evangelischen Kirche, deren Rechte und

tariflicher Status teilweise erheblich von Beschäftigten anderer Branchen abweichen. Hohe Nachfrage auch überregional gab es zu Einführungsseminaren zum Mitarbeitervertretungsrecht. Insgesamt gab es eine hohe Nachfrage nach Präsenzseminaren, die einen gewissen „Nachholbedarf“ nach der Coronazeit widerspiegelt.

Die Seminarangebote für Personalräte konnten in 2022 erweitert werden. Insgesamt konnten 116 Seminare für Interessenvertretungen durchgeführt werden, darunter nur sehr wenige als Online-Format.

Durch die Corona-Situation waren die Planung, individuelle Anpassungen von Ort und Zeit, die Rücksprache mit Tagungshäusern und die verstärkten Aktivitäten im Bereich Inhouse-Seminare nach wie vor extrem arbeitsintensiv.

Arbeitskreise

Die Arbeit eines der beiden regionalen sozialpolitischen Arbeitskreisen in denen sich seit vielen Jahren zahlreiche Bürger*innen im Kreis Herford engagieren, musste eingestellt werden. Der noch existierende Arbeitskreis in Löhne, der in Kooperation mit der IG Metall organisiert wird, fand nach der Corona-Pause im Frühjahr 2022 wieder zusammen und führte insgesamt neun Seminare durch.

Unter anderem standen folgende Themen auf dem Programm:

- Die Situation der sogenannten Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen 1955-1973
- Über die Geschichte der Arbeitsmigration und Einwanderung in der Zeit von 1955-1973
- Die Digitale Versicherungskarte
- Neue Verkehrsregeln – Neuer Bußgeldkatalog
- Klimaneutralität – Energiewende
- Fahrt zur Wewelsburg: Gedenkstätte und Historisches Museum

An mehreren Terminen fanden zudem Gespräche mit Bundestags- und Landtagsabgeordneten statt.

16. Filmtage unter dem Titel "Über fordern"

Die 16. Filmtage im Kreis Herford zeigten mit dem Titel "Über fordern" aktuelle und preisgekrönte Dokumentar- und Spielfilme.

Vom 24. Oktober bis 28. November 2022 zeigten Initiativen und Vereine im Herforder Capitol-Kino jeden Montag – mit Ausnahme des 31. Oktober – jeweils um 19.30 Uhr einen besonderen Film. Das Programm der 16. Filmtage im Kreis Herford bestand aus fünf aktuellen Dokumentar- und Spielfilmen, die sich alle unter dem Titel "über fordern" vereinten.

Arbeit und Leben Herford koordiniert die Filmreihe, an den einzelnen Filmen beteiligt sind die Volkshochschule im Kreis Herford, die Arbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im Kreis Herford, Frauen- und Mädchenprojekte im Kreis Herford, die Gewerkschaft ver.di, Amnesty International Herford, die Flüchtlingsbegleitergruppe Herford, Ärzte in sozialer Verantwortung, NRWtoffen und die Mobile Beratungsstelle gegen Rechtsextremismus OWL.

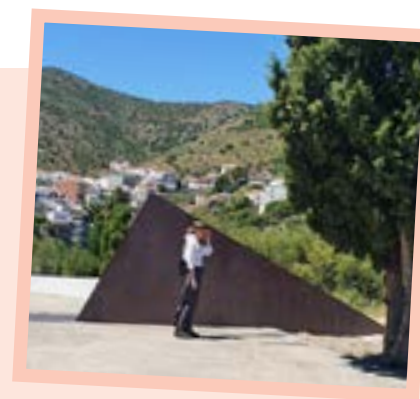


Bildungsurlaube

Von den 2022 geplanten 15 Bildungsurlaubseminaren konnten 14 durchgeführt werden. Dazu gehörten erneut Seminare in Frankreich, in Lyon, Dieulefit, Ceret und Marseille, die sich mit dem Thema „Nationalsozialistische Besatzung, Widerstand und Exil“ auseinandersetzten. Mit ähnlichen Inhalten

befasste sich ein grenzübergreifender Bildungsurlaub im französischen und spanischen Baskenland und ein Fahrradbildungsurlaub im Elsaß, wobei bei diesen Seminaren die spezifischen regionalen Aspekte im Vordergrund standen. In Thessaloniki fand erneut ein Seminar zu den Themen Vernichtung der jüdischen Bevölkerung und Griechenland, Zerstörung der Widerstandsdörfer und griechische Erinnerungskultur statt. Im Zusammenarbeit mit dem Club Dialektik fand eine Lesereise zum Thema „Zur Dialektik der (Naturwissenschaften)“ im Deutschen Museum in München statt. In Fürstenberg an der Havel stand ein Seminar zum Thema „Eine Stadt in drei politischen Systemen“ und in Ostwestfalen ein Fahrradbildungsurlaub mit dem Schwerpunkt Natur & Kultur rund um den Teutoburger Wald auf dem Programm.

Zwei Seminargruppen besuchten die „documenta fifteen“ und diskutierten ausgesprochen engagiert die aktuellen Kontroversen, die diese Ausstellung in diesem Jahr begleitet haben. In Kooperation mit dem Arbeitskreis „Frauen und Exil“ der deutschen Gesellschaft für Exilforschung organisierte AuL Herford eine internationale Tagung in Perpignan mit dem Titel La Retirada (1939) und Exil (1933-45): Die Pyrenäen als Schauplatz von Flucht und Internierung, Verdrängung und Gedenken.





Einzelveranstaltungen

Insgesamt konnten 2022 sechs Einzelveranstaltungen zur politischen Bildung verwirklicht werden. Im April 2022 fand mit ca. 70 Teilnehmer*innen eine Veranstaltung zum Thema Krieg in der Ukraine, Hintergründe und Folgen, Herausforderungen für den Frieden statt. Referenten waren Dieter Segert, Politikwissenschaftler und bis 2017 Professor für Transformationsprozesse in Mittel-, Südost- und Osteuropa an der Universität Wien, und Berthold Keunecke, Pfarrer der Evangelisch-lutherischen Emmaus-Kirchengemeinde Herford und seit vielen Jahren in der Friedensbewegung aktiv. Diese Veranstaltung führte Arbeit und Leben im Kreis Herford in Kooperation mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung NRW durch. Weitere Kooperationspartnerorganisationen waren der IPPNW, der DGB im Kreis Herford, das Herforder Bündnis für gerechten Welthandel, der Internationale Versöhnungsbund und die DFG-VK.

Im Mai und Juni 2022 zeigte Arbeit und Leben im Kreis Herford die Ausstellung „Riga. Deportationen – Tatorte – Erinnerungskultur“ in Kooperation mit Arbeit und Leben Bielefeld und dem Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge e.V.

Im Dezember 1941 wurden Menschen jüdischen Glaubens u.a. aus Bünde, Herford und

Vlotho in die lettische Hauptstadt Riga deportiert. Nach ihrer Ankunft wurden sie unter grausamen, schwer vorstellbaren Bedingungen im Ghetto oder in einem der vielen Lager rund um Riga interniert und als Zwangsarbeitskräfte ausgebeutet. Die meisten wurden im Wald von Bikernieki bei Massenerschießungen ermordet. 80 Jahre nach der Deportation dieser Menschen widmet sich der Kreis Herford mit den Kooperationspartnern nochmals dieser Thematik.

Annelie Buntenbach, ehemaliges Mitglied im DGB Bundesvorstand, und Kai Venohr vom DGB-Bildungswerk referierten im September 2023 zu dem Thema „Wie die AFD versucht, soziale Themen von rechts zu besetzen“. Diese Veranstaltung wurde in Kooperation mit Arbeit und Leben Bielefeld im Kontext des Projekts *Haltung ausbilden* durchgeführt.

Zum Gedenken an den am 15. September 1944 hingerichteten Metallarbeiter Heiko Ploeger und zur mahnenden Erinnerung an den nationalsozialistischen Terror findet jährlich in Kooperation mit dem DGB eine Gedenkfeier mit Kranzniederlegung statt. Heiko Ploeger hörte verbotene ausländische Rundfunksender. Er wurde verhaftet, zum Tode verurteilt und hingerichtet.



Mobile Beratung gegen Rechts OWL

Mit dem bundesweiten Absinken der Coronafallzahlen und Inzidenzwerte stellte sich ab Sommer 2022 auch für die MBR OWL nach knapp zweieinhalb Jahren der Covid 19-Pandemie eine gewisse Normalität ein. Zum einen, da das Team der MBR OWL die eigenen mobilen Arbeitsplätze verlassen konnte und zum ersten Mal seit Pandemiebeginn eine Teamarbeit in den Büroräumen von Arbeit und Leben im Kreis Herford wieder möglich war. Zum anderen spiegelte sich diese zurückgewonnene Normalität auch in den eintreffenden Beratungsanfragen wider:

Insbesondere nach den Sommerferien 2022 konnte das Team der MBR OWL einen deutlichen Anstieg an Beratungsanfragen vermerken. Dieser Trend gipfelte darin, dass spätestens im Winter 2022 die Beratungsanfragen ein vergleichbares Niveau wie unmittelbar vor der Pandemie erreichten.

Wie in den beiden Jahren zuvor beschäftigten Beratungsnehmende im Jahr 2022 nach wie vor Coronaproteste und Verschwörungserzählungen im privaten, beruflichen und öffentlichen Umfeld. Häufig wurden von Seiten der Beratungsnehmenden Unsicherheiten im Umgang mit Verschwörungserzählungen sowie mit wissenschafts- und demokratiefeindlichen oder rechtspopulistischen Erklärungsmustern formuliert. Herausforderung ist dabei eine genaue Analyse der problematischen Einstellungen, die von pauschalisierenden Abwertungen und Kategorisierungen der Coronaleugner*innenszene, etwa als „Nazis“, absieht.

Um die Coronaleugner*innenszene präzise zu untersuchen, hat die MBR OWL in den Jahren 2021 und 2022 ein umfangreiches Monitoringprojekt – finanziert aus Sondermitteln der Landeskoordinierungsstelle – umsetzen können. Dabei wurden vor allem regionale Telegramkanäle aus der Szene untersucht und analysiert sowie einzelne Demonstrationen der Protestbewegung vor Ort beobachtet. Während das ursprüngliche Ziel des Monitoringprojekts in erster Linie darin bestand, Expertisen für Stützprozesse in Beratungen bereit zu stellen sowie ansprechbar für die regionale Presse zum Thema zu sein, kristallisierte sich im Laufe des Monitorings die Idee heraus, die gesamten Erkenntnisse aufzubereiten und sie in Form einer Broschüre für die Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Nach

intensiver inhaltlicher und redaktioneller Arbeit, mit der das Team der MBR OWL über das gesamte Jahr 2022 befasst war, kam dabei die 104-seitige Broschüre „Verstrickungen. Einordnungen, Hintergründe & Handlungsempfehlungen zur Coronaleugner*innen-Szene in Ostwestfalen – Lippe“ heraus. Die Broschüre wirft einen umfassenden Rückblick auf zweieinhalb Jahre verschwörungsideologisch geprägte Proteste in der Region und beleuchtet verschiedene Schwerpunktthemen.



Die Broschüre erschien im Januar 2023 und kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:
www.mbr-owl.de/material

Auch in anderen Arbeitsfeldern haben sich die Beratungsanfragen wieder normalisiert beziehungsweise erhöht. Hervorzuheben ist hier der Kontext Schule und Lehrkräfte, aber auch rund um die Organisation von neonazistischen Events wie Konzerten stellen sich für Zivilgesellschaft und Verwaltung Herausforderungen dar. Im Hinblick auf den Ausbau der Förderstrukturen wird das Jahr 2022 der MBR OWL vor allem auf politischer Ebene in positiver Erinnerung bleiben, da die Arbeit der NRW-weiten mobilen Beratungsstellen sowie die der Ausstiegs- und Betroffenenberatungsstellen in Nordrhein-Westfalen erstmalig in einem Koalitionsvertrag Erwähnung fanden. Festgehalten wird dort, dass die Beratungsarbeit gestärkt und weiter ausgebaut werden soll. Dieser Erwähnung sowie Mehrbudgetierung vorausgegangen sind intensive Lobbyarbeit sowie die positiven Ergebnisse einer umfassenden wissenschaftlichen, von der Mittelgeberin in Auftrag gegebenen Evaluation. Im laufenden Jahr soll der Mittelaufbau in den einzelnen Teams entsprechend umgesetzt werden.



Fachstelle NRWeltoffen

Während die antirassistische Bildungsarbeit der Fachstelle NRWeltoffen in den beiden Vorjahren von der anhaltenden Covid 19-Pandemie geprägt war, konnte im Jahr 2022 ein Großteil der Veranstaltungen wieder in Präsenz angeboten werden.

Themenschwerpunkt „(Post-)Kolonialismus“

Auch im Jahr 2022 wurde das Konzept zur (post-)kolonialen Aufarbeitung im Kreis Herford weiterentwickelt. Neben verschiedenen Veranstaltungen zu dem Thema in der Bildungsarbeit wurden auch in den Aktionswochen gegen Rassismus einige Stadtführungen zu den kolonialen Spuren in Bünde und Herford organisiert.

Weitere Veranstaltungen, Angebote und Aktivitäten

Die Fachstelle hat über das Jahr verschiedene Fortbildungsangebote mit unterschiedlichen Adressat*innen der politischen Bildungsarbeit im Themenfeld der Rechtsextremismusprävention und Rassismuskritik organisiert und durchgeführt. Veranstaltungen waren unter anderem Lesungen, Workshops, Vorträge und Filmvorführungen mit verschiedenen Kooperationspartner*innen. Durch die Kooperationen hat sich das Netzwerk stetig erweitert und es konnten immer mehr Menschen erreicht werden.

Initiativenfonds

Im Jahr 2022 ist erneut ein kreisweiter Initiativenfonds eingerichtet worden. Über diesen Fonds haben nicht nur Einzelpersonen die Möglichkeit, für ihre themenspezifischen Vorhaben Gelder zu beantragen, sondern auch ehrenamtliche Initiativen und Gruppen. Die Fachstelle NRWeltoffen berät und unterstützt die antragstellenden Personen/Gruppen oder Institutionen bei der Verwirklichung ihrer Projekte.

Aktionswochen gegen Rassismus

In den „Aktionswochen gegen Rassismus“ beteiligen sich jährlich verschiedene Kooperationspartner*innen des Kreises Herford. Die Fachstelle NRWeltoffen koordinierte die Planung, Vorbereitungstreffen und Bewerbung der Aktionswochen. Durch die Möglichkeit, Veranstaltungen wieder in Präsenz anzubieten, konnte das Angebotsspektrum erweitert werden. Die Veranstaltungen reichten von Vorträgen über postkoloniale Feminismen, einem Perspektivenwechsel zum Thema „Erinnerungskultur“ bis hin zu aktuellen Geschehnissen wie dem Gedenken an die Opfer von Hanau und deren rechtlicher Aufarbeitung.



Die Fachstelle NRWeltoffen wird bei AuL Herford in 2023 weiter aus Geldern des Landes NRW und kommunalen Geldern des Kreises Herford gefördert. Mehr Informationen zur Fachstelle NRWeltoffen unter: www.gegenrechts.info Instagram: [@gegenrechts_imkreisherford](https://www.instagram.com/gegenrechts_imkreisherford).

Veranstaltungsspiegel	2022	2021	2020
Bildungsveranstaltungen nach WbG	126	80	60
Teilnehmertage	3.252	1.744	1.411
Unterrichtsstunden	370	196	129
Weitere Veranstaltungen	10	6	5
Unterrichtsstunden	293	18	
Teilnehmer*innen	1.977	833	617

**Arbeit und Leben
im Kreis Herford DGB/VHS e.V.**
 Kreishausstr. 6
 32051 Herford
 Fon: 05221-2769 177/78
 Fax: 05221-2769 179
 Email: info@aul-herford.de
 Internet: www.aul-herford.de

Arbeit und Leben Oberhausen



Ziel des breiten Angebots der politischen Bildung von Arbeit und Leben Oberhausen ist es, Informationen zu Wissen zu verknüpfen und dadurch für die Teilnehmer*innen eine differenzierte Haltung zu ermöglichen.

Die erschwerten Bedingungen in der Bildungsarbeit haben sich nach dem Abflauen der Covid 19-Pandemie mit den Folgen des Krieges in der Ukraine abgelöst. Gerade deswegen ist die Stärkung der politischen Urteils- und Handlungsfähigkeit so wichtig. 2022 war auch das Jahr, in dem die Formen von Präsenz und Online-Angeboten gleichwertig nebeneinander standen, um alle Möglichkeiten zur Informationsgewinnung und Auseinandersetzung zu nutzen.

Die Krisen und die Folgen für die Bildungsarbeit in der Region

Die aktuelle Situation – Nachwirken der Corona-Pandemie und neue Sorgen mit Beginn des Ukraine-Krieges – wirkt sich unmittelbar auf die Bildungsarbeit aus: Vorsicht und eher allmähliche Wiederaufnahme der Teilnahme wird von finanziellen Sorgen aufgrund der Energiesituation abgelöst. Aufgrund von corona-bedingten Absagen einiger Exkursionen und Studienseminare wurden rund ein Drittel weniger Angebote durchgeführt und dementsprechend weniger Teilnehmer*innen verzeichnet. Aber auch das Angebot nahm noch Rücksicht auf die Covid 19-Pandemie und bot weniger Exkursionen oder größere Diskussionsveranstaltungen an. Das kontinuierliche Angebot kombiniert bewährte Inhalte und Formen mit neuen Akzenten. In den Präsenzveranstaltungen hilft die Audiofunktanlage weiterhin Abstand zu wahren und einige Angebote konnten nach zwei- oder dreimaliger Absage endlich stattfinden. Von Absagen betroffen waren übermäßig die Werksbesichtigungen. Die Highlights waren sicherlich der Besuch der Mühle von Roland Mills zur Klärung der Mehlnachfrage oder auch der Skywalk in

Dortmund über das ehemalige Phoenix-Gelände. Die Informations- und Gesprächsabende fanden fast alle statt – jedoch mit nur kleinen Gruppen. Eine hohe Nachfrage gab es bei den Angeboten die „draußen“ stattfanden, wie zum Beispiel die Steverauentour zur Renaturierung. Die Studienreise im Herbst nach Straßburg war das Highlight des Jahres mit vielen politischen Gesprächen vor Ort.

Die aktuelle Reihe hatte in 2022 das Thema: „Die Welt ist ein globales Dorf – Globalisierung: Megatrend oder Megafloch“ und thematisierte das Zusammenwachsen der Welt im Zusammenhang mit der Corona-Krise und die aus Abhängigkeiten entstehenden Herausforderungen.

Die Internetseite war ein wichtiges Kommunikationsinstrument aktueller Meldungen für diejenigen, die ihre politische Heimat bei Arbeit und Leben Oberhausen sehen.

In Zahlen kann sich das Angebot wieder besser sehen lassen: In 2022 konnte zwar mit 75 nur ein Teil der geplanten von 105 Seminarangebote durchgeführt werden. Die daraus resultierenden 1208 Teilnehmertage und 442 Unterrichtsstunden sind jedoch eine Steigerung um fast 50 Prozent zum Vorjahr.

Online etabliert sich mit „Wissen to go“ und „Wissenshappchen“

Die Covid 19-Pandemie hatte in Oberhausen 2020/21 die Reihe „Zwischenruf“ online hervorgebracht und danach die Reihe „Wissen to go“ mit unterschiedlichen aktuellen Themen.

In 2022 wurde diese erfolgreiche Reihe – wieder in Kooperation mit der VHS Oberhausen – bewusst mit in das normale Programmangebot aufgenommen und fortgesetzt, um weitere Zielgruppen aktuell zu erreichen. In jedem Monat erfolgt ein neues Thema, in 2022 waren es 14 Online-Beiträge mit insgesamt 442 Clicks. Auch das 50jährige Bestehen von Arbeit und Leben Oberhausen von 1972 bis 2022 wurde zunächst am 01. April 2022 online mit einem kleinen Film mit Kulturbeitrag und Interviews gewürdigt und erst zum Ende des Jahres mit vielen Teilnehmer*innen begangen. Der Film findet sich auf dem eigenen YouTube-Kanal unter @arbeitundlebenregionalburo1579.

„Wissenshappchen“ entstanden auf der lokalen Ebene für Arbeit und Leben Mülheim. Hier sind vier verschiedene Beiträge mit insgesamt 224 Clicks entstanden.

Die verschiedenen Filme zum Thema Vielfalt in der Region: „Menschen von hier!“, die mit Förderung aus dem Programm Demokratie Leben! durch das Netzwerk Interkulturelles Lernen realisiert wurden, konnten in 2022 mit der öffentlichen Vorführung im Kino gekrönt werden. Zwölf Filme zeigen die entstandenen Interviews komplett, Trailer und Kurzfilm jeweils eine kurze und ein Langfilm eine 30minütige Fassung der Interviews. Dazu kommen thematische Zusammenfassungen. So sind zum Thema Vielfalt 21 Filme online. Insgesamt konnten zum Ende des Jahres 8964 Clicks gezählt werden.

Erfolgreiche interkulturelle Arbeit in Duisburg

Arbeit und Leben Oberhausen unterstützt im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages mit den Kulturbetrieben Duisburg verschiedene Projekte bei Antragstellung und Abrechnung von Fördermöglichkeiten. 2022 konnte schon weitgehend wieder normal geprobt und aufgetreten werden. Fast alle Projekte konnten umgesetzt und über Arbeit und Leben Oberhausen abgerechnet werden. Projekte mit Kindern und Jugendlichen für besonders benachteiligte Zielgruppen in Kooperation mit Schule und sozialen Orten, wie Platz Da, Tausend und ein Traum, Bahtalo – Freude und Hoffnung, wechseln sich mit Angeboten zu Ausstellungen und Begleitprogramm wie der „Denkraum – Grenzen überwinden“ und Konzerten für Erwachsene zu unterschiedlichen Themen wie „Vielstimmig für Menschenrechte“, „Pursuit of Happiness“ oder „Yolda – unterwegs“ ab. Das Engagement in 2022 wird durch den NRW-Preis Kulturelle Bildung gewürdigt.



Veranstaltungsspiegel	2022	2021	2020
Bildungsveranstaltungen nach WbG	58	45	28
Teilnehmertage	1.260	926	704
Unterrichtsstunden	389	389	185
Weitere Veranstaltungen	20	13	1
Unterrichtsstunden	23	119	
Teilnehmer*innen	1.373	903	527

Regionale Arbeitsgemeinschaft Oberhausen
Geschäftsführerin Barbara Kröger
 Bert-Brecht-Haus
 Langemarkstr. 19-21
 46045 Oberhausen
 Fon: 0208-825 2830/2955
 Fax: 0208-825 5416
 E-Mail: info@aul-oberhausen.de
www.auloberhausen.de

Arbeit und Leben Berg-Mark

Die Planung und teilweise auch die Durchführung der Veranstaltungen 2022 standen weiterhin unter dem Einfluss der Covid 19-Pandemie. Zugleich war das Jahr von dem sehnlichen Wunsch aller Beteiligten geprägt, sich nach und nach wieder an die Normalität heranzutasten. Wie so viele Bereiche der Gesellschaft ist die politische Bildung von der mehrjährigen Pandemie betroffen, die Teilnehmer*innen sind älter geworden und haben ihr Sozial- und Freizeitverhalten teilweise verändert. Die Erfahrungen zeigen darüber hinaus, dass es eine Zeit der Normalisierung von Begegnungen benötigt und dass diese Phase noch andauert. Wieder in kommunikative direkte menschliche Interaktion gehen zu können, ist aber auch eine Freude, die nicht nur bei vielen Teilnehmer*innen sondern auch bei den Verantwortlichen 2022 überwog. Zukünftigen Akzentuierungen von Handlungsfeldern und Entwicklungsmöglichkeiten wurde deshalb positiv entgegengesehen.

Im Februar 2022 wurde dann jedoch schlagartig klar, dass wir uns auch weiterhin in turbulenten Zeiten befinden. Der Krieg gegen die Ukraine verunsichert die Menschen. Der Wunsch der Bürger*innen nach Wissen darüber sowie Möglichkeiten zum Meinungs- und Diskussionsaustausch stieg und mit ihm der Bedarf für entsprechende Formate.

Vorträge und Diskussionen: Gegen den Strom

Im 18. Jahr der Veranstaltungsreihe „Gegen den Strom“ in Hagen mit dem DGB Hagen, der VHS Hagen und dem

Kulturzentrum Pelmkke, wurde nach langer Pandemiepause eine Veranstaltung mit dem freien Journalisten und Buchautor Andreas Zumach umgesetzt, der als ehemaliger UNO-Korrespondent durch seine fundierte, tiefgehende Analyse des Weltgeschehens die Teilnehmer*innen beeindruckte. Mit dem Vortrag: „Trotz Ukrainekrieg: Für eine ökologische, militärfreie und sozial wie global gerechte Zeitenwende“ konnten viele interessierte Teilnehmer*innen gewonnen werden. Als langjähriger UNO-Korrespondent berichtete Zumach in seinem informativen Vortrag sehr differenziert über den Konflikt und Krieg Russlands gegen die

Ukraine. Es entspann sich anhand der Vielzahl von Meinungen und Fragen der Teilnehmer*innen zu der erschreckenden Entwicklung eine ausführliche und lebhaft Diskussions.

Tagesseminare

Im Rheinischen Braunkohlerevier führten Teilnehmer*innen Gespräche mit Anwohner*innen, RWE und Aktivist*innen in Lützerath und informierten sich über die Situation. Deutlich wurde die Bedeutung des Tagebaus für die Region. Einerseits erklärte RWE die Bedeutung der Region für die Energieversorgung und den Tagebau als Wirtschaftsfaktor. Andererseits wurde die Verwüstung des Tagebaus sichtbar: das große Loch in der Landschaft, die Massen an Pumpen rund um den Tagebau, die das Grundwasser abpumpen, was in dem Umfeld große Probleme macht, die Vernichtung hochqualitativer Ackerbauflächen, die Zerstörung ganzer Dörfer inklusive der Tradition und Kultur, zu sehen in den neu geschaffenen Orten und von Anwohner*innen berichtet. Der Einsatz der Anwohner*innen in der Gruppe „Alle Dörfer bleiben“ und Aktivist*innen in Lützerath beeindruckte die Teilnehmer*innen. Ein Tag im Braunkohlerevier, der noch Wochen und Monate später immer wieder in anderen Kontexten bei Arbeit und Leben Berg-Mark von den Teilnehmer*innen zum Thema gemacht wurde.



„..., weil WIR es können!“

Die sozialen Auswirkungen der Covid 19-Pandemie auf Kindheit und Jugend zeigen sich im Schulkontext zunehmend, die Notwendigkeit des Sozialen Lernens ist gestiegen. Die erhöhte Zahl der Anmeldungen von Schulklassen zu dem seit vielen Jahren mit dem erzieherischen Jugendschutz der Stadt Wuppertal durchgeführtem Projekt „..., weil WIR es können!“ und die Rückmeldungen der Kontaktlehrer*innen zeichnen diesbezüglich ein deutliches Bild.

Die Fortbildung für Schulsozialpädagog*innen fand großes Interesse und war ausgebucht. Die neuen Schulsozialpädagog*innen von Wuppertaler Schulen werden in Zukunft im Tandem mit einer*m freien Mitarbeiter*in die Projekte an ihren Schulen umsetzen und so die Verbindung zwischen Schulen, Arbeit und Leben Berg-Mark als Projektleitung und der Schulsozialpädagogik bilden.



Weitere Veranstaltungen

Viele weitere Seminare wurden im Bereich der Studienreisen durchgeführt, beispielsweise nach Sheffield. Die ausgebuchte Studienreise wird in 2023 aufgrund der hohen Nachfrage wiederholt. Des Weiteren wurden Stadtführungen, Lesungen und Fahrten zu den Ruhrfestspielen in bewährten und neuen Formaten durchgeführt.

Arbeit und Leben Regionalbüro
Hagen, Remscheid,
Solingen, Wuppertal
Geschäftsführer Jan Sudhoff
 Robertstraße 5A
 42107 Wuppertal
 Fon: 0202 30 35 02
 Fax: 0202 37 03 923
 E-Mail: berg-mark@aulnrw.de
www.aul-bergmark.de



Gespräch mit dem Mufti Ibrahim Serif in Komotini zur Situation der türkischen Minderheit

Bildungsurlaube

Nord-Griechenland unter deutscher und bulgarischer Besatzung 1941 bis 1944

Unsere Reise startete in Thessaloniki, dem einstigen „Jerusalem des Balkans“. Nirgendwo sonst gab es ein so lebendiges jüdisch-sephardisches Leben, bis die Nationalsozialisten die jüdische Gemeinde 1943 fast völlig auslöschten. 50.000 Menschen, fast die gesamte jüdische Bevölkerung der Stadt, wurden nach Auschwitz deportiert und dort ermordet.

In den Regionen Ostmakedonien und Westthrakien, die von Hitlers Bündnispartner Bulgarien annektiert wurden, wurden dadurch große Fluchtbewegungen ausgelöst, die noch heute Folgen in der Verteilung der Ethnien haben. Auch hier hatte die jüdische Bevölkerung keine Chancen zur Flucht und wurde deportiert und in Treblinka ermordet.

Der Wasserreichtum des Bergischen Landes - Fluch und Segen in Zeiten des Klimawandels

Das Bergische Land ist in seiner ganzen Entwicklung bis heute durch seinen Reichtum an Wasser geprägt worden. Nicht umsonst weist das Bergische Land die höchste Tal-sperrendichte in Deutschland auf. Auch die Industrie hat sich die Kraft des Wassers schon lange zu Nutze gemacht: Wasserräder trieben schon früh Papiermühlen, Hammerwerke und Schleifkotten an. Doch was einst der Garant für eine reichhaltige Natur und wirtschaftlichen Fortschritt war, ist angesichts des Klimawandels mit seinen zunehmenden Extremwetterereignissen zur unberechenbaren Gefahr geworden, wie das Jahrhunderthochwasser am 14. und 15. Juli 2021 deutlich machte.

Das ausgebuchte Seminar besuchte Orte des Bergischen Landes, um die große Bedeutung des Wassers für das Bergische Land aufzuzeigen aber auch, um die neuen Herausforderungen eines zukunftsorientierten Gewässermanagements in Zeiten des Klimawandels zu beleuchten.

Wie in den letzten Jahren wurden viele weitere Bildungsurlaube vor allem im Bereich der beruflichen Bildung in Kooperation mit der Bergischen VHS durchgeführt. Dank des Fördervereines Arbeit und Leben Berg-Mark - Für Politische Bildung konnten diese Seminare in dem neu angemieteten Veranstaltungsraum durchgeführt werden. Der Veranstaltungsraum mit nachhaltiger Tee- und Kaffeeversorgung wurde von den Teilnehmer*innen als einer der attraktivsten Veranstaltungsräume der Bergischen Volkshochschule bewertet.

Veranstaltungsspiegel	2022	2021	2020
Bildungsveranstaltungen nach WbG	33	35	31
Teilnehmertage	1.278	839	639
Unterrichtsstunden	55	45	45
Weitere Veranstaltungen	7	7	7
Unterrichtsstunden	15	21	
Teilnehmer*innen	546	516	437

Politische Jugendbildung an Berufsschulen

Das Projekt JuRe – Jugend und Religion ging im Jahr 2022 in die fünfte Runde. In dieser Zeit haben sich Kontakte mit Respekt Coaches und beruflichen Schulen verstetigt und ermöglichten den Aufbau kontinuierlicher Gruppenangebote. Durch die Fluktuation bei den direkten Kooperationspartner*innen – den Respekt Coaches – blieb der Bedarf nach fachlicher Expertise für außerschulische politische Bildung in Schulen konstant hoch.

Immer wieder wurde in den Fortbildungsangeboten für Multiplikator*innen der Wunsch nach Austausch über die Umsetzung und Durchführung von Methoden und Konzepten geäußert. Aus diesem Bedarf entstand die Idee der Methodenstammtische, die neben dem Vorstellen und Kennenlernen von Methoden auch Raum für kollegiale Beratung boten.

Stark nachgefragt wurden zudem Fortbildungen zum Umgang mit Konflikten. Dies veranlasste uns, auch 2022 Expertise-Workshops zu Gewaltfreier Kommunikation (GFK) durchzuführen. Weitere Angebote waren die Einführung

in diskriminierungssensible Visualisierung und in die Relevanz von Religionszugehörigkeiten und -zuschreibungen in unserer Gesellschaft sowie der pädagogische Umgang damit.

Die Qualifizierungs- und Konzeptworkshops wurden 2022 weiterhin digital angeboten. Somit konnten Fachkräfte bundesweit und aus dem ganzen deutschsprachigen Raum teilnehmen.

Vielfältige Gruppenangebote und Kooperationen

Von den Gruppenangeboten wurden einige ausgefallene Maßnahmen erfreulicherweise in 2022 umgesetzt. Es erfolgten Kooperationen mit Respekt Coaches und beruflichen Schulen aus dem Raum Berg-Mark, Ostwestfalen und Düsseldorf.

Die Gruppenangebote von JuRe NRW wurden als ein- bis mehrtägige Veranstaltungen durchgeführt. Dies entspricht dem Konzept der Nachhaltigkeit und Vertrauensbildung, das den Angeboten von JuRe NRW zugrunde liegt.

Zu den Angeboten gehörten:

- **Living Libraries**

„Lebendige Bücher“ erzählen Persönliches von ihren Lebenssituationen,

Werten und Weltanschauungen und kommen in kleinen Gruppen mit Schüler*innen ins Gespräch. Thematisch ging es um Diskriminierungskontinuitäten und aktuell von Diskriminierung Betroffenen nach dem zweiten Weltkrieg sowie um Weltanschauungen.

- **Die Partizipationswerkstatt**

Schüler*innen entwickeln Bedarfe und Werte in Bezug auf Mitbestimmung und ein betroffenenzentriertes Miteinander und setzen diese um.

- **Der Workshop STÄRKEN**

Über den Ansatz der Biografiearbeit, dem Wahrnehmen von Lebenswegen und Werten, durch Talk-Runden und über kreative und spielerische Ansätze entstehen neue Räume der Meinungsbildung und des Austausches, die Perspektivwechsel ermöglichen.

Kommunikation als thematischer Schwerpunkt

Einer der Schwerpunkte des Projekts JuRe in NRW lag auf dem Thema Kommunikation. Gelungene Kommunikation fungiert als Basis für ein lebbares Miteinander in der Gesellschaft. Diese Basis wird gefördert mit Angeboten durch:

- Kommunikative pädagogische Ansätze, bei denen wesentlich die gewaltfreie Kommunikation eine Rolle spielt, als empathische Haltung zu den Teilnehmer*innen.
- Kommunikation als Bestandteil von Methoden, um die Teilnehmer*innen ins persönliche Gespräch zu bringen und somit ein erweitertes gegenseitiges Kennenlernen und Verständnis zu entwickeln.
- Erleben von gelungener Kommunikation durch persönliche Zeitzeug*innengespräche und die Umsetzung mitgeteilter Bedarfe.



Beratung, Qualifizierung und Analyse für Nachhaltigkeitsinitiativen in Aachen



Was lange währt, wird endlich gut: Nach einer intensiven Vorarbeit zur Projektentwicklung wurde das Projekt BEQUANA – Beratung – Qualifizierung – Analyse für Akteur*innen der Zivilgesellschaft im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit bewilligt. Seit dem 01. November 2022 können Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit mit Expertise und Kontakten unterstützt werden. Das Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren und wird größtenteils aus Mitteln des Bundesumweltamts gefördert.

Zunächst wurde Kontakt zum Ehrenamtsbüro aufgenommen, „Stellenanzeigen“ für die Ehrenamtlichen ausgeschrieben und Einstellungsgespräche geführt. In der Aufbauphase stellte sich dann schnell heraus, dass in jeder Hinsicht ähnliche Probleme auftauchten, wie sie die zu beratenden Institutionen erfahren. Es zeigte sich, dass nicht einfach fertige Lösungen aus der Schublade hervorgeholt werden konnten, sondern zunächst mit einem „Whole Institutional Approach“ der Nachhaltigkeit Prozesse und Strukturen aufgebaut werden mussten. Diese Erfahrung war wiederum wichtig, um zukünftig eine realitätsnahe Beratung für andere zivilgesellschaftliche Akteure anbieten zu können.

Von der Praxis für die Praxis lernen

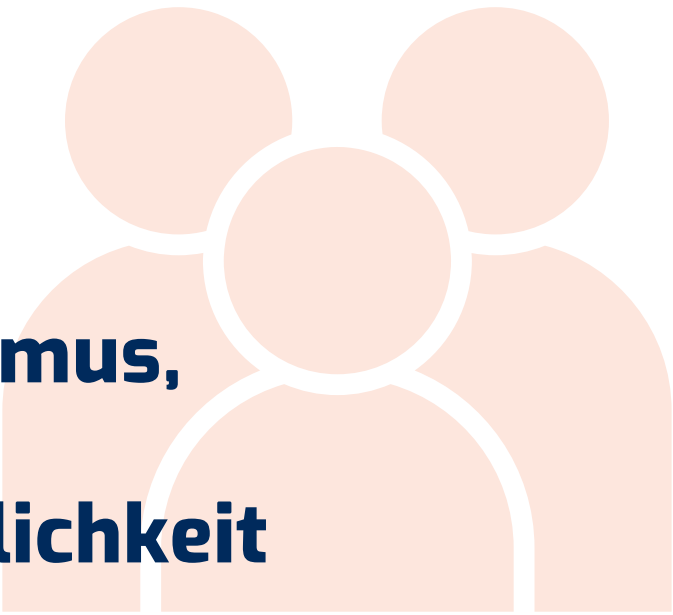
Um das Projekt in der Stadtgesellschaft bekannt zu machen, wurde

eine Pressekonferenz organisiert. Dabei wurde der Prozess „Werbung in der Presse, Organisation einer Pressekonferenz“ lebensnah durchlaufen und mögliche Probleme, die dabei auftauchen, erlebt. Die so gemachten Erfahrungen können wiederum in die zu dem Thema geplanten Schulungen einfließen. Der Artikel zur Pressekonferenz im Dezember erschien in der Presse und stieß auf große Resonanz.

Die Konzeption und Planung der ersten Veranstaltungen geschah unterdessen mit Zeitdruck, damit sie rechtzeitig im Veranstaltungsprogramm der Volkshochschule angekündigt werden konnten. Zu diesem Zeitpunkt lag noch keine Bedarfsanalyse der Aachener Zivilgesellschaft vor, sodass vom grünen Tisch aus geplant werden musste – in der Hoffnung, dass die Veranstaltungen für die Akteur*innen relevant sind. Als Ende Dezember der erste Entwurf vorlag, erzeugte dieser eine

durchweg positive Resonanz. Die Reihenfolge der Fortbildungen war ursprünglich so konzipiert, wie sie zum gemeinsamen Aufbau einer Organisation für logisch sinnvoll empfunden wurde. Es war geplant, die wöchentlichen Teamsitzungen mit den Ehrenamtlichen und die Fortbildungen zu kombinieren. In der Praxis hieß das, dass sich Haupt- und Ehrenamtliches Personal donnerstags um 16:00 Uhr zur Teamsitzung trafen und anschließend gemeinsam an der Fortbildung teilnahmen. Dabei zeigte sich schnell, dass die Anforderungen für die Ehrenamtlichen zu hoch waren, weil sie nicht so viele Stunden hintereinander arbeiten wollten. Die Teamsitzungen und Fortbildungen wurden daraufhin wieder auf zwei unterschiedliche Tage verteilt. Die Arbeit ist und bleibt also ein lebendiger Entwicklungsprozess – und genau so ist es auch gewollt.

Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit



Seit 2015 beteiligt sich Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V. gemeinsam mit der Volkshochschule (vhs) Aachen erfolgreich am Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Das Programm wird auf lokaler Ebene in der Partnerschaft für Demokratie in Aachen (PfD) umgesetzt. Jährlich stehen Fördermittel für Projekte zur Demokratieförderung zur Verfügung, mit denen im Jahr 2022 insgesamt 14 Projekte gefördert werden konnten – beispielsweise eine große, von jungen Menschen organisierte Kundgebung gegen Rassismus im Aachener Kennedypark oder eine fachkundige Veranstaltungsreihe des Bündnis Aachen Postkolonial. Zusammen mit Arbeit und Leben NRW wurde im Rahmen einer Mitmach-Aktion eine „Landtagswahl der Vielen“ durchgeführt – hier wurden jene Menschen in der Stadt Aachen angesprochen, die als Ausländer*innen von der Teilnahme an Wahlen ausgeschlossen sind, obschon sie schon lange in der Stadt leben.

Internationale Wochen gegen Rassismus

Die Arbeit war in 2022 zunächst noch durch die Covid 19-Pandemie

geprägt; dennoch konnten vor Ort wichtige Akzente gesetzt und auf die Themen des Bundesprogramms hingewiesen werden. Die im März zum vierten Mal von der PfD und der vhs Aachen maßgeblich mitorganisierten Internationalen Wochen gegen Rassismus wurden teilweise digital, teilweise vor Ort umgesetzt. Bei der Auftaktveranstaltung mit dem Bildungsforscher Professor Aladin El-Mafaalani hörten im Rahmen einer Online-Veranstaltung mehr als 80 Teilnehmer*innen zu, auch die anderen Veranstaltungen der Aktionswochen erhielten ein positives Feedback. Darunter beispielsweise ein sehr informativer Vortrag zum Thema „Populäre Musik und Populismus“. An einem Infostand in der Innenstadt wurde über das Programm der Internationalen Wochen gegen Rassismus informiert und zudem rassismuskritische Bildungsmaterialien verteilt und diskutiert.

Bildungsveranstaltungen und Ausstellungen

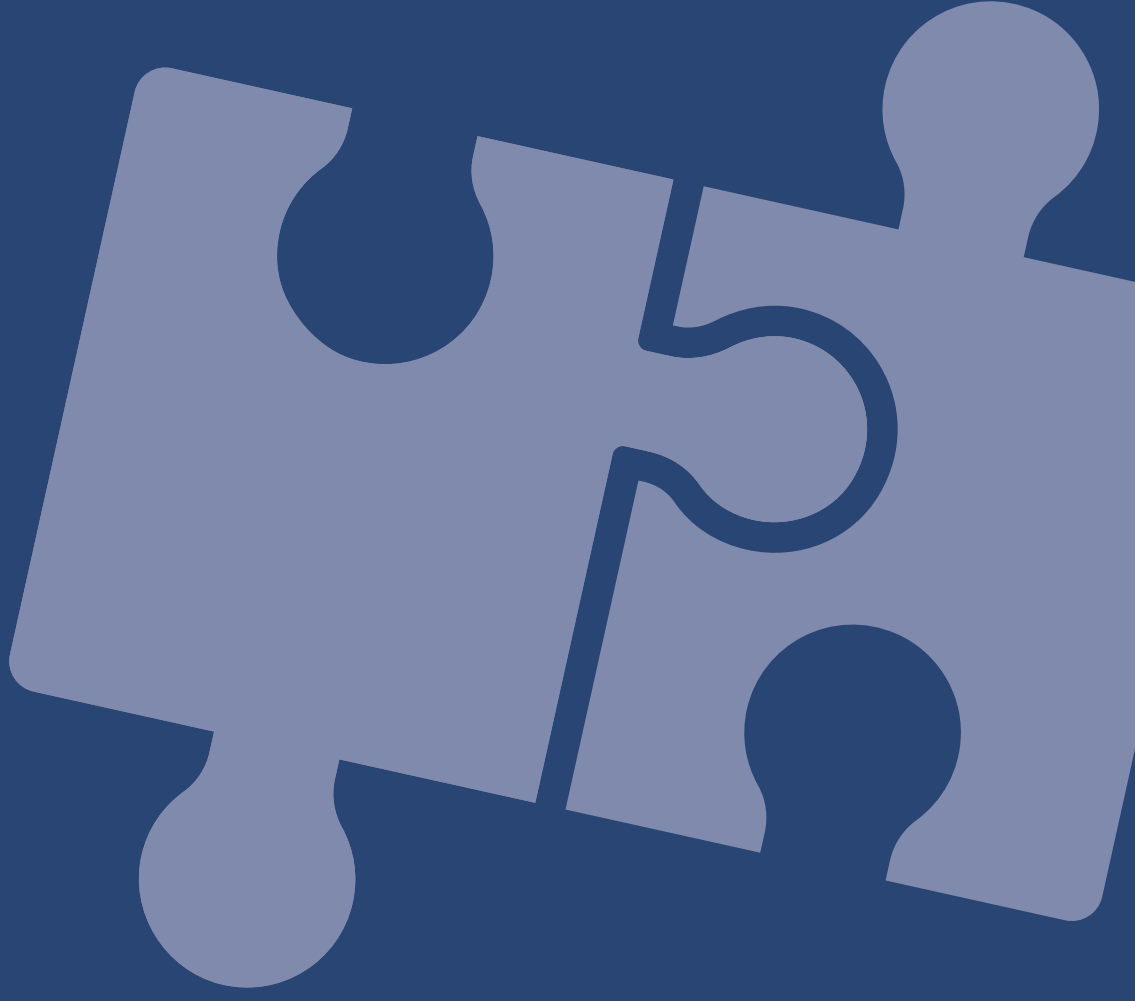
In der vhs Aachen bot die PfD zudem zahlreiche Bildungsveranstaltungen und Ausstellungen an. Im Mai wurde beispielsweise die Ausstellung „1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland“ eröffnet. Im Juni wurde

die Ausstellung „Vielfalt (er-)leben“ eröffnet, die im Foyer der vhs Aachen den Blick auf vielfältige Formen der Diskriminierung schärfte. Beide Ausstellungen wurden von Schulklassen und Jugendgruppen unter fachkundiger Begleitung besucht und die Inhalte anhand von didaktischen Materialien diskutiert. Ein Höhepunkt der öffentlichen Veranstaltungen war die Aufführung des Films „Masel Tov Cocktail“, in deren Rahmen der (Co-)Regisseur Arkadij Khaet gemeinsam mit den Gästen lebhaft über das zentrale Thema des Films – das junge jüdische Leben im Deutschland der Gegenwart – diskutieren konnte. Während des gesamten Jahres wurde die Protestbewegung gegen die Corona-Maßnahmen beobachtet und die aktuellen Entwicklungen mit der Veröffentlichung kritischer Hintergrundberichte des Aachener Fachjournalisten Michael Klarmann auf der Projekthomepage begleitet. Die Homepage sowie die Social-Media-Kanäle des Projekts konnten ihre Reichweite im vergangenen Jahr weiter steigern und werden von der Aachener Öffentlichkeit gerne zur Information herangezogen.

Weitere Informationen zum Projekt unter www.demokratie-leben-aachen.de

Arbeit und Leben

Kapitel 6



Weiterbildungspolitik

Interessen vertreten und Teilhabe gestalten

Arbeit und Leben NRW engagiert sich in vielfältiger Weise für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung und Ausgestaltung der Weiterbildungspolitik in Nordrhein-Westfalen und darüber hinaus.

Weiterbildungskonferenz des Landtags

Am 09. März 2022 hat die 23. Weiterbildungskonferenz NRW im hybriden Format online sowie im Landtagsplenum stattgefunden. Die Konferenz widmete sich zunächst den aktuellen Herausforderungen für die Einrichtungen der Weiterbildung, die nach wie vor mit den Auswirkungen der Covid 19-Pandemie und dem darin begründeten Rückgang der Teilnehmer*innenzahl bis hin zum Ausfall von Veranstaltungen zu kämpfen hatten.

Den zentralen Zukunftsthemen gingen die Konferenzteilnehmer*innen in drei Fachsektionen zu Digitalisierung in der Weiterbildung, neuen Zielgruppen und Weiterbildungsbedarfen sowie Bildungsgerechtigkeit nach.

Arbeit und Leben NRW hat sich insbesondere im Themenstrang zu Bildungsgerechtigkeit eingebracht. Dabei wurde unter anderem das Projekt Reframing Oberbilk als gute Praxis aufsuchender politischer Bildung präsentiert.

Neue Landesregierung, alte Probleme

In der Ende Juni 2022 gebildeten neuen Landesregierung hat die Sichtbarkeit der Weiterbildung abgenommen. Der Parlamentarische Staatssekretär für Weiterbildung wurde abgeschafft. Außerdem ist im Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) die Abteilung für Weiterbildung und Politische Bildung, die Einzige, die im Namen des Hauses nicht berücksichtigt wurde.

Weiter ungelöst bleibt das zentrale Problem der strukturellen Unterfinanzierung der Einrichtungen. Die Fördersummen nach dem Weiterbildungsgesetz (WbG) beruhen weiter auf Fördersätzen aus dem Jahr 1999 und berücksichtigen die seitdem eingetretenen Kostensteigerungen nicht.

Angesichts der großen Weiterbildungsbedarfe in einer sich rasch verändernden Gesellschaft ist der Ausbau der Weiterbildung zu einer veritablen vierten Säule des Bildungssystems dagegen weiter unverzichtbar. Weiterbildung benötigt Sicherheit, Verlässlichkeit und den Raum, neue Formate entwickeln zu können. Es gibt bisher keine Indizien, dass Landtag und Landesregierung sich dieser Herausforderung im notwendigen Maße stellen.

Anwendungsfragen des neuen Weiterbildungsgesetzes

Im Jahr 2022 haben die Einrichtungen der Weiterbildung zum ersten Mal die neuen Freiheiten und Regelungen des novellierten WbG angewendet. Beispielsweise hat das MKW erstmalig anerkannt, dass auch die Pädagog*innen in der Erwachsenenbildung Vor- und Nachbereitungszeiten für Bildungsveranstaltungen benötigen. Leider hat sich die Hoffnung nicht immer erfüllt, dass die Regeln, die sich aus dem neuen Gesetz ergeben, weit ausgelegt werden. Insbesondere bei der Entwicklungspauschale deutet sich eine inhaltliche Engführung an, die zusätzlich durch unterschiedliches Verwaltungshandeln der Bezirksregierungen verkompliziert wird.

Gremien und Strukturen

Institutionell ist Arbeit und Leben NRW in den Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen eingebunden, der die Interessen der rund 350 Einrichtungen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung vertritt. Außerdem bringt sich Arbeit und Leben in die Arbeitsgruppen Politische Bildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung und Kulturelle Bildung ein.

Soziale Medien – Facebook, Instagram und Co.

Was im Jahr 2009 mit Facebook und Twitter begann, umfasst heute zudem Instagram und YouTube. Die unterschiedlichen Kanäle werden dabei entsprechend ihrer spezifischen Eigenschaften genutzt.

Facebook weiterhin wichtigster Kanal

Das weiterhin mit Abstand wichtigste Soziale Netzwerk für Arbeit und Leben NRW ist Facebook. Mit über 4000 Follower*innen hat der Kanal die größte Reichweite, dies spiegelt sich auch in den Interaktionen wider. Der mit Abstand am häufigsten gesehene und mit Interaktionen bedachte Post war einem zutiefst traurigen Anlass gewidmet: dem Nachruf auf unsere verstorbene Kollegin Katharina Homann-Kramer. Viele Teilnehmer*innen, Kolleg*innen und Kooperationspartner*innen nutzten diese Möglichkeit, um ihre Trauer zum Ausdruck zu bringen und sich mit persönlichen Worten von Katha zu verabschieden. Den Nachruf haben wir aufgrund der zeitlichen Nähe bereits im Geschäftsbericht 2021 abgedruckt.

Am häufigsten wurde im Jahr 2022 über das Projekt Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten berichtet. Die Beiträge boten Einblicke in die Beratungspraxis des Projektteams, sensibilisierten für politische oder soziale Problemstellungen oder informierten über Veranstaltungen wie die Bilanztagung des Projekts. Das Projekt *Arbeitsmigration fair begleiten* arbeitet zudem ausschließlich

über Facebook sehr erfolgreich zu ähnlichen Fragestellungen. Die Aktivitäten werden auf Seite 35 ausführlich dargestellt.

Regelmäßig wurden auch Beteiligungsaufrufe für Projekte geteilt, um beispielsweise Teilnehmer*innen für das Projekt Düsseldorfer DNA oder die Jugendbegegnungen Sea the Change! und Upcycling? Recycling? Time for Action! in Griechenland zu gewinnen. Angestrebt wird insbesondere auch eine cross-mediale Vernetzung von

Beiträgen und Themen. Zwei gelungene Beispiele dafür sind die Facebook-Posts zum YouTube-Video über die Mediationsausbildung oder der Transformationstag für Betriebliche Interessenvertretungen im Zusammenhang mit einem in der Zeitschrift *Arbeitsrecht* im Betrieb veröffentlichten Beitrag. Aktionen zum 01. Mai oder dem Weltalphabetisierungstag wurden mit Hilfe von Facebook ebenfalls mehr Aufmerksamkeit verschafft.





Instagram, YouTube und Twitter

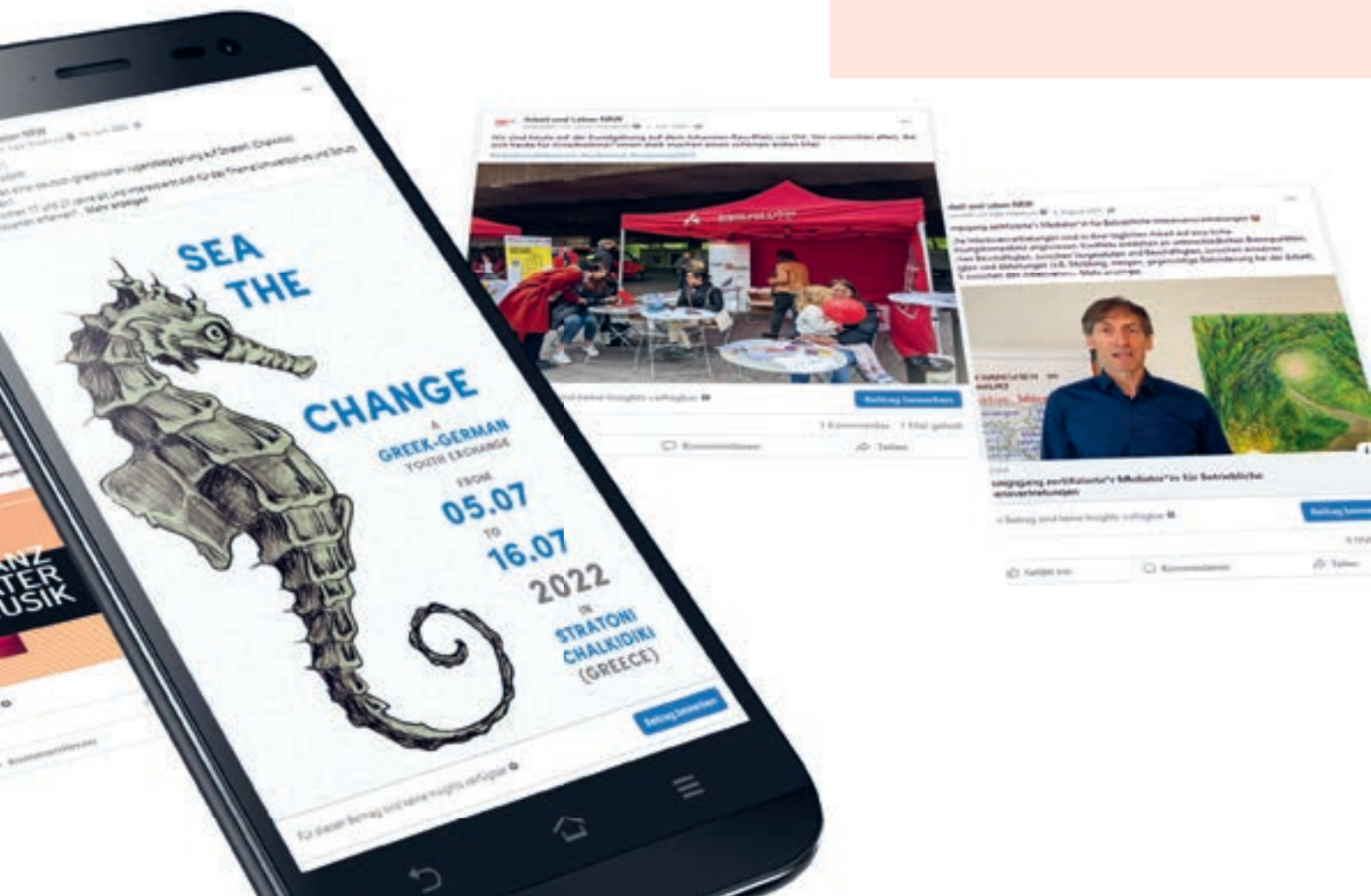
Bei Instagram werden die gleichen Inhalte aufgegriffen wie bei Facebook, allerdings gegeben der Natur des Mediums mit größeren grafischen Anteilen aufbereitet.

Auf YouTube entstand auch 2022 wieder eine bunte Mischung aus Videos zu unterschiedlichsten Anlässen und Themen. Darunter fanden sich Erfahrungsberichte aus Jugendbegegnungen, künstlerischen Beiträge aus lokalen Projekten in der Düsseldorfer Stadtgesellschaft oder Erklärvideos zur Nutzung der neu eingeführten Lernplattform Mein Arbeit und Leben.

Twitter ist der Kanal mit der geringsten Nutzungsfrequenz und wird hauptsächlich zur Informationsverbreitung unter befreundeten Organisationen oder im engeren Umfeld genutzt, beispielsweise um inhaltliche Positionen zu teilen oder ausgeschriebene Jobs intensiver zu bewerben.

Digitale Lernplattform Mein Arbeit und Leben

Nach dem Relaunch der Internetseite im Vorjahr, folgte 2022 die Inbetriebnahme von Mein Arbeit und Leben, einer interaktiven Lernplattform auf der technischen Basis von Moodle. Die zentralen Herausforderungen bestanden darin, einen funktionalen und gleichzeitig übersichtlichen Aufbau zu entwerfen, das Layout so nah wie möglich an dem der Internetseite auszurichten und eine automatisierte Datenübernahme aus der Seminarverwaltungssoftware zu ermöglichen. Zunächst wurde die Nutzung in Grundlagenseminaren und Ausbildungsreihen für Betriebsräte mit Basisfunktionen pilotiert. Mein Arbeit und Leben bietet darüber hinaus eine Vielzahl von Einsatzmöglichkeiten und wird sukzessive in weiteren Veranstaltungen und Arbeitsbereichen implementiert.



Mitgliederversammlung von Arbeit und Leben NRW

Am 22. August 2022 fand in den Räumlichkeiten der Volkshochschule Essen die 51. Mitgliederversammlung von Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V. statt. Im Anschluss an die Mitgliederversammlung kamen zudem Vertreter*innen der örtlichen Arbeitsgemeinschaften bei einem Workshop zusammen, um den Stand der Zusammenarbeit zu beleuchten und gemeinsam Zukunftsperspektiven zu diskutieren.

Im Geschäftsteil der Sitzung erfolgte der Jahresbericht der Geschäftsführung und die Jahresrechnungslegung wurde erörtert. Nach dem Bericht der Revision wurde die Entlastung von Geschäftsführung und Vorstand einstimmig beschlossen. Zudem standen Nachwahlen zum Vorstand des Vereins auf dem Programm. Helle Timmermann, Leiterin der vhs Bochum, wurde von der Mitgliederversammlung neu gewählt. Sie folgt auf Monika Schwidde, die sich nach dem Ausscheiden als Leiterin der VHS Herford auch aus dem Vorstand von Arbeit und Leben NRW verabschiedete.

Die Kooperation vor Ort ist seit Jahrzehnten etablierter Bestandteil der Arbeit des Vereins und dennoch kein Selbstläufer. In dem Workshop diskutierten Vertreter*innen der örtlichen Arbeitsgemeinschaften mit den Vorsitzenden und der Geschäftsführung die Ergebnisse einer Befragung. „Die Antworten zeigen, dass es Handlungsbedarf gibt, um die Arbeit in den örtlichen Arbeitsgemeinschaften für die nächsten Jahre effektiv aufzustellen. Gleichzeitig wird auch deutlich, welche großen Potenziale in der Zusammenarbeit von Volkshochschulen und Gewerkschaften vor Ort liegen. Für uns ist deshalb jetzt schon klar, dass wir hier weiter investieren müssen und auch wollen,“ fasste Dr. Beate Blüggel, Vorsitzende von Arbeit und Leben, einleitend zusammen. Wie das am sinnvollsten gestaltet werden könne, wurde anschließend gemeinsam erörtert.

Arbeit des Vorstands 2022

Der Vorstand von Arbeit und Leben NRW ist paritätisch aus Vertreter*innen des Deutschen Gewerkschaftsbunds und der Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen zusammengesetzt.

Die Vorstandsmitglieder von Arbeit und Leben NRW tagten am:

- 25. März 2022
- 08. Juni 2022
- 24. Oktober 2022
- 28. November 2022

Neben den Jahresplanungen, dem Jahresabschluss und internen Entwicklungen standen verschiedene inhaltliche Schwerpunkte, darunter die Novellierung des Weiterbildungsgesetzes, auf den Tagesordnungen der Vorstandssitzungen.

Bei der Vorstandssitzung im März wurde zudem eine erste Auswertung der Umfrage unter den örtlichen Arbeitsgemeinschaften präsentiert und bei der Sitzung im Oktober über den Arbeitsstand in dem Projekt Arbeitsmigration fair begleitet berichtet. Zusätzlich zu den Vorstandssitzungen finden sogenannte Regelmäßige Besprechungen zwischen den Vorsitzenden und der Geschäftsführung statt. Neben dem Austausch über aktuelle Entwicklungen und Fragestellungen dienen die Regelmäßigen Besprechungen dazu, die Vorstandssitzungen vorzubereiten. Die Regelmäßige Besprechung tagte am:

- 14. Februar 2022
- 02. Mai 2022
- 23. September 2022
- 14. November 2022

Vorsitzende:

Dr. Beate Blüggel (vhs), Anja Weber (DGB)

Vorstandsmitglieder DGB:

Frank Bethke, Michael Hermund, Elke Hülsmann, Ralf Woelk

Vorstandsmitglieder vhs:

Monika Engel, Holger Gruner, Dr. Gesa Reisz, Monika Schwidde (bis 22. August 2022), Helle Timmermann (seit 22. August 2022)

Revision:

Tobias Agreiter (DGB), Dirk Langer (vhs)

Mitarbeiter*innen 2022

Landesarbeitsgemeinschaft NRW

Dr. David Mintert	Landesgeschäftsführer
Susan Paeschke	stellv. Landesgeschäftsführerin
Silke Abdellattif	Mitarbeiterin Verwaltung
Polina Aschermann	Bildungsreferentin (01.01.2022-30.11.2022)
Beate Beckmann	Assistenz der Geschäftsführung
Claudia Bednarski	Bildungsreferentin
Saskia Buckting	Mitarbeiterin Verwaltung (ab 01.02.2022)
Traian Danciu	Bildungsreferent
Elena Dumitru	Bildungsreferentin (ab 01.01.2022)
Anna Farinaro	Arbeit beim Partner (ab 01.09.2022)
Fanny Garrone	Bildungsreferentin (bis 30.09.2022)
Fenna Godhoff	Bildungsreferentin
Andreas Gronemeyer	Bildungsreferent
Catalina Guia	Bildungsreferentin
Solène Guillin	Arbeit beim Partner/Projektmitarbeiterin (bis 31.12.2022)
Veronika Hähner	Bildungsreferentin
Maximilian Hanka	Projektmitarbeiter
Daniel Heinz	Bildungsreferent (ab 15.08.2022)
Katharina Homann-Kramer	Bildungsreferentin († 21.03.2022)
Anna Kaliga	Bildungsreferentin
Melike Kizil-Kreisel	Bildungsreferentin
Isabell Kleinemeier	Bildungsreferentin
Jürgen Klus	Mitarbeiter Verwaltung, Buchhaltung
Laura Koczelnik	Bildungsreferentin
Susanne Kordes	Mitarbeiterin Verwaltung, Buchhaltung
Patrick Körner	Bildungsreferent
Theresa Linkhorst	Bildungsreferentin (bis 15.05.2022)
Ines Lohmann	Mitarbeiterin Verwaltung, Buchhaltung
Ulrike Lückenotte	Bildungsreferentin (ab 01.01.2022)
Stanimir Mihaylov	Bildungsreferent
Nadine Müller	Mitarbeiterin Verwaltung
Ariane Münchmeyer	Bildungsreferentin
Alexander Oberdieck	Bildungsreferent
Pagonis Pagonakis	Bildungsreferent
Christian Pinnes	Bildungsreferent (ab 01.01.2022-30.11.2022)
Tim-Simon Rahnenführer	Bildungsreferent (bis 31.03.2022)
Martin Römer	Mitarbeiter Verwaltung, Buchhaltung
Theodora Schiller	Mitarbeiterin Verwaltung (ab 01.05.2022)
Gabriela Schmitt	Bildungsreferentin
Kai Schulz	Bildungsreferent
Caspar Speiser	Bildungsreferent
Elena Strato	Bildungsreferentin
Annett Tiedtke	Mitarbeiterin Verwaltung
Hannah Trulsen	Bildungsreferentin
Maria Wigbers	Bildungsreferentin
Kaja Wittstruck	Freiwilliges soziales Jahr im Politischen Leben (bis 31.08.2022)
Rainer Wolf	Bildungsreferent (bis 31.03.2022)
Dilan Yilmaz	Bildungsreferentin (ab 01.05.2022)
Anna Ziener	Bildungsreferentin
Michelle Zurke	Mitarbeiterin Verwaltung

Berg-Mark

Jan Sudhoff	Geschäftsführer
Heike Haux	Mitarbeiterin Verwaltung
Sonja Lüddecke	Bildungsreferentin

Bielefeld

Dorothee Hildebrandt	Geschäftsführerin
Markus Kollmeier	stellv. Geschäftsführer
Sabine Beinlich	Bildungsreferentin
Nicole Diab	Mitarbeiterin Verwaltung, Buchhaltung
Martina Fiedler-Daberkow	Mitarbeiterin Verwaltung
Murat Korkmaz	Bildungsreferent (ab 01.12.2022)
Emine Safi	Mitarbeiterin Verwaltung
Jörg Pielemeier	Bildungsreferent
Thomas Sonna	Mitarbeiter Verwaltung, IT-Management
Gaby Tegeder	Bildungsreferentin
Holger Wiewel	Bildungsreferent

Kreis Herford

Dr. Stephanie Geissler	Geschäftsführerin
Dr. Eva Bockenheimer	Bildungsreferentin (01.03.2022)
Ulrike Heusinger von Waldegge	Mitarbeiterin Verwaltung
Sabine Hoffmann	Bildungsreferentin (bis 15.11.2022)
Erhan Kara	Bildungsreferent (ab 01.12.2022)
Ann Christin Kleinert	Bildungsreferentin (ab 01.12.2022)
Jannik Kohl	Bildungsreferent
Dario Schach	Bildungsreferent
Peter Schröder	Bildungsreferent
Kristina Speich	Bildungsreferentin
Janine Tappe	Bildungsreferentin
Sebastian Töbel	Bildungsreferent (bis 31.12.2022)

Oberhausen

Barbara Kröger	Geschäftsführerin
Martina Ewert	Mitarbeiterin Verwaltung (ab 01.08.2022)
Ursula Lerari	Mitarbeiterin Verwaltung (bis 30.07.2022)

Mitarbeiter*innen 2023

Landesarbeitsgemeinschaft NRW



Dr. David Mintert
Landesgeschäftsführer



Susan Paeschke
stellvertretende
Landesgeschäftsführerin



Silke Abdellattif
Mitarbeiterin
Verwaltung



Timo Bayer
Bildungsreferent



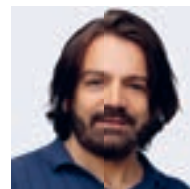
Beate Beckmann
Assistenz der
Geschäftsführung



Claudia Bednarski
Bildungsreferentin



Saskia Buckting
Mitarbeiterin
Verwaltung



Traian Danciu
Bildungsreferent



Elena Dumitru
Bildungsreferentin



Anna Farinaro
Arbeit beim Partner



Fenna Godhoff
Bildungsreferentin



**Andreas
Gronemeyer**
Bildungsreferent



Catalina Guia
Bildungsreferentin



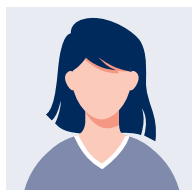
Veronika Hähner
Bildungsreferentin



Maximilian Hanka
Projektmitarbeiter



Anna Kaliga
Bildungsreferentin



**Isabell
Kleinemeier**
Bildungsreferentin



Jürgen Klus
Mitarbeiter Verwaltung,
Buchhaltung



Laura Koczelnik
Bildungsreferentin



Susanne Kordes
Mitarbeiterin Verwaltung,
Buchhaltung



Patrick Körner
Bildungsreferent



Ines Lohmann
Mitarbeiterin Verwaltung,
Buchhaltung



Ulrike Lückenotte
Bildungsreferentin



Stanimir Mihaylov
Bildungsreferent



Nadine Müller
Mitarbeiterin
Verwaltung



Ariane Münchmeyer
Bildungsreferentin



Alexander Oberdieck
Bildungsreferent



Pagonis Pagonakis
Bildungsreferent



Martin Römer
Mitarbeiter Verwaltung,
Buchhaltung



Theodora Schiller
Mitarbeiterin Verwaltung



Gabriela Schmitt
Bildungsreferentin



Kai Schulz
Bildungsreferent



Manuela Schürmann
Mitarbeiterin Verwaltung,
Buchhaltung



Caspar Speiser
Bildungsreferent



Elena Strato
Bildungsreferentin



Annett Tiedtke
Mitarbeiterin Verwaltung



Hannah Trulsen
Bildungsreferentin



René von Pruszk
Mitarbeiter Verwaltung,
IT-Management



Maria Wigbers
Bildungsreferentin



Dilan Yilmaz
Bildungsreferentin



Anna Ziener
Bildungsreferentin



Michelle Zurke
Mitarbeiterin
Verwaltung

Oberhausen



Barbara Kröger
Geschäftsführerin



Martina Ewert
Mitarbeiterin Verwaltung

Bielefeld



Dorothee Hildebrandt
Geschäftsführerin



Markus Kollmeier
stellv. Geschäftsführer



Sabine Beinlich
Bildungsreferentin



Nicole Diab
Mitarbeiterin Verwaltung,
Buchhaltung



**Martina
Fiedler-Daberkow**
Mitarbeiterin
Verwaltung



Emilia Kirste
Bildungsreferentin



Murat Korkmaz
Bildungsreferent



Jörg Pielemeier
Bildungsreferent



Emine Safi
Mitarbeiterin
Verwaltung



Thomas Sonna
Mitarbeiter Verwaltung,
IT-Management



Gaby Tegeder
Bildungsreferentin



Holger Wiewel
Bildungsreferent

Herford



Dr. Stephanie Geissler
Geschäftsführerin



Jan Sudhoff
Geschäftsführer



Heike Haux
Mitarbeiterin
Verwaltung



Sonja Lüddecke
Bildungsreferentin

Berg-Mark

Arbeit und Leben DGB/VHS
Nordrhein-Westfalen e. V.
Mintropstr. 20
40215 Düsseldorf

www.arbeitundleben.nrw

**Arbeit und
Leben**

NORDRHEIN-
WESTFALEN