



Ge schäfts be richt 2021

**Arbeit und
Leben**

NORDRHEIN-
WESTFALEN

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: Marlene Hildebrand
Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e. V.
Arbeit und Leben Bielefeld e. V.
Arbeit und Leben im Kreis Herford e. V.
Arbeit und Leben Oberhausen
Arbeit und Leben Regionalbüro Berg-Mark
Partnerschaft für Demokratie Aachen

Druck

Druckverlag Kettler, Bönen



Inhaltsverzeichnis

Über uns

Vorwort	Seite 04
Unser Leitbild	Seite 05
Zahlen & Fakten	Seite 06

Schwerpunkt

Einführung	Seite 09
Interview mit Prof. Dr. Helmut Bremer	Seite 10
Reframing Oberbilk	Seite 12
Reassembling Mintrop	Seite 14
Haltung ausbilden	Seite 15
Arbeitsmigration fair begleiten	Seite 16

Arbeitswelt & Lebenslust

ESF-Projektagentur	Seite 19
Weiterbildungsberatungsstelle	Seite 20
Seminare für Betriebliche Interessenvertretungen	Seite 22
Arbeitsrechtstage Rhein-Ruhr	Seite 24
Gesprächskreis der DAX 40 Betriebsratsvorsitzenden ...	Seite 25
Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten	Seite 26
BasisKomPlus und BasisKomNet	Seite 28
MENTO	Seite 31
Grade Rücken	Seite 33

In der Welt zuhause

Edit	Seite 36
Raus mit der Sprache - Rein in die Stadt	Seite 37
VielWert – Vielfalt wertschätzen	Seite 38
Sehen und gesehen werden	Seite 40
Viral Visions	Seite 41
Digivet	Seite 42
TALK	Seite 43

ETUI	Seite 43
Pro Disco	Seite 44
Arbeit beim Partner	Seite 45
Dabei sein ist alles!	Seite 45
DFJW	Seite 46
Route NN	Seite 47
KJP KJP-I	Seite 50
Deutsch-Griechisches Jugendwerk	Seite 52
Kooperation mit Partnerorganisationen aus Südafrika	Seite 53

Stark in den Regionen

Örtliche Arbeitsgemeinschaften	Seite 55
Arbeit und Leben Bielefeld	Seite 57
Arbeit und Leben Herford	Seite 62
Arbeit und Leben Oberhausen	Seite 66
Arbeit und Leben Berg-Mark	Seite 70
Jugend und Religion (JuRe)	Seite 72
Partnerschaft für Demokratie in Aachen	Seite 73

Arbeit und Leben

Weiterbildungspolitik	Seite 75
Erfolgreiche Retestierung des Qualitätsverbands Arbeit und Leben	Seite 76
Digitalisierung bei Arbeit und Leben	Seite 77
Freiwilliges Soziales Jahr im politischen Leben	Seite 78
Mitgliederversammlung und Vorstand	Seite 79
Mitarbeiter*innen 2021	Seite 80
Mitarbeiter*innen 2022	Seite 81
Nachruf Katharina Homann-Kramer	Seite 84
Nachruf Dr. Ulrich Jung	Seite 84
Nachruf Walter Haas	Seite 85

Vorwort



Dr. Beate Blüggel
Vorsitzende



Anja Weber
Vorsitzende



Dr. David Mintert
Landesgeschäftsführer

Das Jahr 2021 stand erneut im Zeichen von Corona. Mit bereits gut eingespielten Abläufen konnte die Arbeit im zweiten Jahr der Pandemie jedoch zu allen Zeitpunkten den sich verändernden Gegebenheiten angepasst und reibungslos fortgesetzt werden. In einigen Bereichen ist es uns trotz der erschwerenden Bedingungen gelungen, neue Arbeitsfelder und Projekte zu erschließen.

Nachdem in den Vorjahren bereits einzelne Jugendbegegnungen mit Partnerorganisationen aus Griechenland stattgefunden hatten, begann 2021 die offizielle Zusammenarbeit mit dem neu gegründeten Deutsch-Griechischen Jugendwerk. Diese strukturelle Verstärkung ist ein bedeutender Schritt in der Erweiterung und Diversifizierung unserer Jugendbildungsarbeit.

Das Anschlussprojekt BasisKomNet ermöglicht die Fortführung der Grundbildungsarbeit, die wir in Nordrhein-Westfalen seit 2012 betreiben, für weitere vier Jahre.

Im Themenschwerpunkt des Geschäftsberichts stehen Beispiele aufsuchender politischer Bildungsarbeit im Mittelpunkt. Mit Haltung ausbilden und Arbeitsmigration fair begleiten konnten wir zwei neue, große Projekte erfolgreich auf den Weg bringen. Mehr Nähe zu den Menschen herzustellen, die von politischer und sozialer Bildung profitieren sollen, ist eine der wichtigsten Aufgaben der kommenden Jahre. In einem Interview zu dem Themenschwerpunkt teilt Prof. Dr. Helmut Bremer seine langjährigen Erfahrungen und liefert Denkanstöße zur Weiterentwicklung aufsuchender Bildungsarbeit.

Ein wichtiges Ereignis für alle Weiterbildungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen war die Verabschiedung des Gesetzes über die Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes (WbG) durch den Landtag. Positiv hervorzuheben sind die damit verbundene Modernisierung der Weiterbildungsförderung sowie die Stärkung der Rolle von politischer Bildung. Nichts geändert hat das Gesetz jedoch an der strukturellen Unterfinanzierung der Weiterbildung. Bei der Gestaltung der sozial-ökologischen und digitalen Transformation spielt die Weiterbildung eine zentrale Rolle und muss zur Erfüllung dieser dringend gestärkt werden.

Als Organisation haben wir uns auch 2021 stetig weiterentwickelt. Am offensichtlichsten wird das bei unserem Logo, das wir nach rund 20 Jahren erneuert haben. In einem gemeinsamen Prozess wurde die Wortmarke entwickelt, der Bundesarbeitskreis und alle 15 Landesarbeitsgemeinschaften werden fortan mit einem einheitlichen Erscheinungsbild geschlossen nach außen auftreten. Das damit einhergehende neue Corporate Design wurde erstmals mit dem Relaunch unserer Internetseite im Oktober 2021 gezeigt. Das Bildungsprogramm für Betriebliche Interessenvertretungen wurde ebenfalls komplett überarbeitet. Zukünftig erscheint ein gemeinsames Programm für Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen im neuen Design. Die erfolgreiche Retestierung durch die Lernerorientierte Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung bestätigte die gelungene Organisationsentwicklung, das Testat wurde erstmals ohne Auflagen erteilt.

Leider müssen wir in diesem Jahr von gleich drei geschätzten Kolleg*innen Abschied nehmen, die wir schmerzlich vermissen. Im November 2021 ist Dr. Ulrich Jung und im April 2022 Walter Haas verstorben. Beide haben die Arbeit des Vereins über Jahrzehnte als Vorsitzende geprägt und waren Arbeit und Leben bis zum Ende als Ehrenmitglieder eng verbunden. Im März 2022 verstarb zudem unsere Kollegin und Freundin Katharina Homann-Kramer völlig überraschend nach kurzer schwerer Krankheit. Die Nachrufe haben wir am Ende des Geschäftsberichts abgedruckt.

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. Dazu gehört auch die Landesregierung, die mit ihrer Unterstützung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in der Covid-19 Pandemie maßgeblich zur Stabilität der Einrichtung beigetragen hat.

Dr. Beate Blüggel

Anja Weber

Dr. David Mintert

Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V.

Arbeit und Leben ist die Weiterbildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen. Diese Bildungskoooperation 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.

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.

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.



5,29 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 2021



75

Mitarbeiter*Innen
Arbeit und Leben NRW

25 Mitarbeiter*innen
in örtlichen Arbeitsgemeinschaften

50 Mitarbeiter*innen
in der Landesarbeitsgemeinschaft

686 Zeitliche Struktur von
Veranstaltungen und Seminaren
Veranstaltungen

8.331
Teilnehmer*innen
an Veranstaltungen
und Seminaren



8.875
Teilnehmertage an
Veranstaltungen
und Seminaren



1.187
Unterrichtsstunden

376 Tages- und Abendveranstaltungen
214 2-4-tägige Seminare
96 5 Tage und mehr
686 Summe



Schw
erpu

nkt

Kapitel 2

2021

Themenschwerpunkt

Aufsuchende (politische) Bildungsarbeit



Themenschwerpunkt

Die Herausforderungen für politische und soziale Bildung sind vielfältig. Neue Themen, Medien und Zielgruppen stellen bewährte Konzepte oder Strukturen auf die Probe und erfordern ein Umdenken. In einer Welt, in der wir mit unterschiedlichsten Einflüssen um die Aufmerksamkeit von Menschen konkurrieren und die Lebensrealitäten teils eklatant auseinanderklaffen, kommt passgenauen Zugängen eine immer größere Bedeutung zu. Im Themenschwerpunkt unseres Geschäftsberichts 2021 setzen wir uns deshalb inhaltlich mit aufsuchender Bildungsarbeit auseinander und präsentieren Beispiele aus der eigenen Praxis, die stellvertretend unterschiedliche Facetten davon beleuchten.

Theoretischer Hintergrund und praktische Erfahrungen

In einem Interview mit Prof. Dr. Helmut Bremer gehen wir den Fragen nach, was genau unter aufsuchender politischer Bildungsarbeit verstanden wird, wie sich mehr Nähe zu den Menschen herstellen lässt und was sich dafür am Selbstverständnis der Bildungseinrichtungen ändern muss. Professor Bremer bringt dabei die Forschungsperspektive genauso ein, wie seine Erfahrungen aus der Begleitung von Projekten.

Aufsuchende Bildungsarbeit im Quartier

Unter dem Titel *Reframing Oberbilk* gestaltet eine der vom Land geförderten Demokratiewerkstätten aufsuchende Bildungsarbeit in Düsseldorf Oberbilk. Gemeinsam mit vor Ort

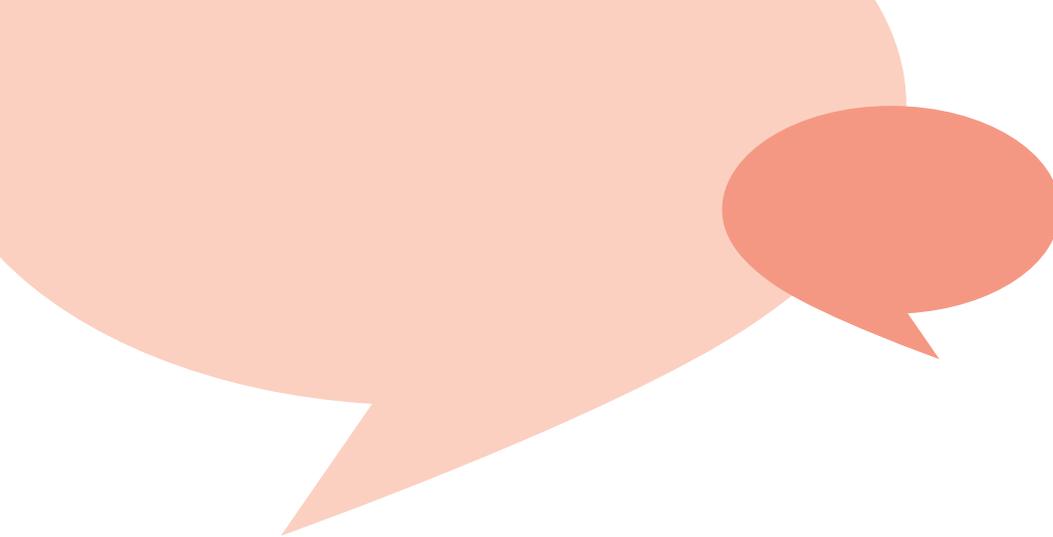
ansässigen Initiativen und Einwohner*innen wird der von außen häufig auf Probleme reduzierte Stadtteil in ein anderes Licht gerückt. In Formaten wie *Reassembling Mintropplatz* geht es darum, den Menschen vor Ort zu ermöglichen, die eigenen Interessen zu vertreten, ihre unmittelbare Umgebung selbst zu gestalten und so die Wahrnehmung im Kontext der Stadtgesellschaft aktiv zu gestalten.

Digitale Lebenswelten als Zugang für Beratung

Die Lebenswelten von Menschen im 21. Jahrhundert sind nicht ausschließlich analog, auch digitale Sozialräume gehören selbstverständlich dazu. In dem Projekt *Arbeitsmigration fair begleiten* informieren Berater*innen auf Rumänisch und Bulgarisch über Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland – und zwar bevor die Menschen sich auf den Weg nach NRW begeben. Genutzt werden dafür soziale Medien als der Ort, in dem Informationen gesucht, Erfahrungen ausgetauscht und viel Zeit verbracht wird.

Strukturelle Verankerung im Nahfeld der Ausbildung

Ausbilder*innen und Berufsschullehrer*innen sind für junge Menschen sowohl Vorbilder und Respektpersonen, als auch Teil von Konflikten. Das Projekt *Haltung ausbilden* geht auf die Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen zu und bietet Unterstützung im Umgang mit Verschwörungstheorien oder gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Durch die Verankerung über das Ausbildungs- und Lehrpersonal werden die demokratischen Strukturen vor Ort dauerhaft gestärkt.



"Es müssen Vernetzungen aufgebaut werden, die (mehr) Nähe zu den Menschen haben."

Prof. Dr. Helmut Bremer hat sich intensiv mit den theoretischen Grundlagen und Zusammenhängen aufsuchender politischer Bildungsarbeit auseinandergesetzt und über lange Zeit unterschiedliche Projekte in der Praxis begleitet. Das abgedruckte Interview ist eine gekürzte Fassung, den vollständigen Text mit weiterführenden Literaturhinweisen finden Sie unter www.arbeitundleben.nrw/geschäftsbericht2021.

Aufsuchende politische Bildungsarbeit bekommt in den letzten Jahren vermehrt Aufmerksamkeit, dabei ist die Idee gar nicht mehr ganz so neu. Seit wann setzen Sie sich damit auseinander und wie sind Sie dazu gekommen?

Tatsächlich ist die Idee der „aufsuchenden Bildungsarbeit“ nicht neu. Hier kann man an Paolo Freires Arbeiten zur „Pädagogik der Unterdrückten“ aus den 1960er Jahren erinnern. Die Alphabetisierungsarbeit, um die es da oft ging, hat er explizit als „politische Alphabetisierung“ bezeichnet. Es muss immer auch darum gehen, Menschen, die es schwer haben – und denen es schwer gemacht wird – ihre Interessen zu artikulieren und sichtbar zu machen, bei den damit verbundenen Bildungsprozessen zu unterstützen. Mein Interesse an „aufsuchender Bildungsarbeit“ resultiert aus meiner intensiven Beschäftigung mit sozialer Ungleichheit und wie sich das im Bildungswesen und im Bereich des „Politischen“ ausdrückt. Pädagogik kann das nicht alles verändern, weil die Ursachen auch außerhalb des Pädagogischen liegen, aber die Pädagogik bzw. „das Bildungswesen“ muss sich damit beschäftigen, an welchen Schrauben sie drehen kann. Und eine Möglichkeit ist, wie die Distanz – sozial und kulturell – zu denjenigen verringert werden kann, für die Bildungseinrichtungen (oder auch „die Politik“) immer eher etwas von einem „Auswärtsspiel“ haben. Es ist eher eine fremde Welt, man fühlt sich nicht zu Hause, oder, wie es Hans Tietgens in seiner bekannten Untersuchung zum Verhältnis von Industriearbeitern und Volkshochschulen ausgedrückt hat, nicht eingeladen. Das gründet oft auf biographischen



Prof. Dr. Helmut Bremer
ist Leiter des Fachgebiets Erwachsenenbildung und Politische Bildung an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Duisburg-Essen.

Erfahrungen. Anfang der 2010er Jahre hatten wir dann als Forschende die Möglichkeit, im Rahmen von Projekten Weiterbildungseinrichtungen dabei zu begleiten, wie sie neue Wege gegangen sind, um Personen zu erreichen, die in der Regel nicht oder wenig an Angeboten teilnehmen. Das waren nicht nur, aber auch politische Angebote. Es wurden Vernetzungen mit anderen Akteur*innen aufgebaut, Lebensweltnähe

hergestellt, Schlüsselpersonen (Brückenmenschen, Vertrauenspersonen) gewonnen. Auf diese Weise wurden Themen generiert, Angebote entwickelt (in und außerhalb der Einrichtungen), kurz: „Geh-Strukturen“ aufgebaut, in denen sich Konturen „aufsuchender Bildungsarbeit“ zeigten. Und siehe da, die Personen waren keineswegs „bildungs- und politikfern“, wie häufig vermutet, wenn man ihnen auf diese Weise begegnet. Das waren sehr spannende Prozesse, die auch bei den beteiligten Pädagog*innen und den Bildungseinrichtungen insgesamt immer wieder „Aha-Erlebnisse“ ausgelöst haben.

Wenn man sich mit dem Thema befasst, schwirren neben aufsuchender Bildungsarbeit schnell auch unterschiedliche andere Begrifflichkeiten durch den Raum, zum Beispiel Community Organizing oder sozialräumliche Orientierung. Jenseits der Namen der unterschiedlichen Konzepte, was ist der verbindende Kern, um den es geht?

Das Verbindende ist sicherlich, dass man versucht, Nähe herzustellen und dabei eingefahrene Wege verlässt, und wie wir im Anschluss an Horst Siebert sagen, „Komm-Strukturen“ durch „Geh-Strukturen“ ersetzt bzw. ergänzt. Das direkte Lebensumfeld, das Quartier, eben der „Sozialraum“ oder die „Lebenswelt“, wo sich der Alltag abspielt und wo die (auch politischen) Themen ihren Ursprung haben, die für die Menschen wichtig sind, das alles gerät in den Fokus. Es geht um ein vertieftes Kennenlernen und (im Sinne Pierre Bourdieus) um das „Verstehen“. „Aufsuchende Arbeit“ führt dann beinahe zwangsläufig zu Begriffen und Konzepten wie „Sozialraum“, „Lebenswelt“ oder „community education“.

Wie lässt sich wieder mehr Nähe zu den Menschen herstellen?

Es müssen zum einen Vernetzungen aufgebaut werden, mit Einrichtungen, Initiativen, Vereinen usw., die (mehr) Nähe zu den Menschen haben, die Distanz zu institutionalisierter Bildung und „Politik“ aufweisen. Das können Stadtteilvereine, Wohlfahrtsverbände, Kindertagesstätten, städtische Einrichtungen usw. sein. Damit verbunden ist dann auch oft, dass Orte des Sozialraums, des Quartiers als (politische) Lernorte pädagogisch neu erschlossen werden. In den Demokratiewerkstätten der Landeszentrale für politische Bildung NRW geschieht das sehr häufig. Daneben ist das aber fast immer auch verbunden mit reflexiven Prozessen „in den Köpfen“ der Bildungsarbeiter*innen; bestehende Bilder von den Zielgruppen werden in Frage gestellt und korrigiert und „Milieusensibilität“ entwickelt, Routinen und Abläufe in Bildungseinrichtungen werden hinterfragt, Zusammenarbeit mit anderen Professionen und Disziplinen werden neu gestaltet. D.h., es werden spezifische Professionalisierungsprozesse in Gang gesetzt.

Es wird oft von bildungsfernen Schichten gesprochen. Müssten wir etwas selbstkritischer nicht auch über menschenferne Bildung und Strukturen reden?

Das ist richtig. Adressat*innen (politischer) Bildung sind heterogen, sie kommen aus unterschiedlichen sozialen Milieus, das wissen wir alle. Aber wir müssen genauer reflektieren, wer zu unseren Angeboten Nähe, „Affinität“ oder „Passung“ hat, sowohl was Themen und Inhalte, aber auch was das Format, das Setting, die Vermittlungsform, den Lernort usw. betrifft. Noch immer wird beispielsweise beklagt, dass Angebote der politischen Bildung stark textbasiert sind, was natürlich für Adressat*innen mit geringer Schriftsprachbeherrschung sehr schwierig ist. Oder dass Alphabetisierung häufig schulisch vermittelt wird und nicht immer anschlussfähig ist an Alltag und Lebenswelt. Auch in Bezug auf politische Bildung muss die Perspektive immer auch sein, wie „Politik“ im weiteren Sinne den Menschen im Alltag erscheint.

Projekte bieten eine gute Möglichkeit, um neue Zugänge zu erproben und Kooperationen zu etablieren. Gleichzeitig kann es aber nicht Sinn der Sache sein, Zukunftsthemen hauptsächlich in zeitlich begrenzten Strukturen zu bearbeiten. Sie haben unterschiedliche Projekte wissenschaftlich begleitet. Wo sehen Sie die Stärken und wo die Grenzen von Projekten?

Das lässt sich leicht auf den Punkt bringen: Die Stärke ist, dass man Neues ausprobieren kann, jenseits bisheriger Routinen und Abläufe, neue Erfahrungen machen kann. Und es kann auch mal etwas schief gehen, jedenfalls sollten Projekte so angelegt sein, dass Vorhaben „scheitern“ können. Die Grenzen sind dann natürlich immer darin, dass Projekte enden und die Gefahr, die vermutlich alle kennen, dass Strukturen, die oft mühsam aufgebaut wurden, nicht weitergeführt werden und Erkenntnisse sozusagen in der Schublade bleiben. Das ist oft sehr misslich, auch aus Sicht der Adressat*innen, für die ja dann Angebote wegbrechen.

Das novellierte Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen (WbG) sieht zweieinhalb Prozent des für die Einrichtung möglichen Höchstförderbetrages als Entwicklungspauschale vor. Das soll Weiterbildungseinrichtungen in die Lage versetzen, auf „aktuelle gesellschaftliche und strukturelle Herausforderungen“ für ihr Bildungsangebot zu reagieren. Wie bewerten Sie das neue WbG insgesamt und reicht eine solche Entwicklungspauschale, um Lösungen für die vielfältigen Herausforderungen zu entwickeln?

Ich will mal so sagen: Das ist aus meiner Sicht ein Schritt in die richtige Richtung, weil es den Einrichtungen, die Neues ausprobieren wollen, das in die bisherige Förderlogik nicht passt, ermöglicht, das zu realisieren. Und die „aufsuchende Bildungsarbeit“ ist dabei auch ausdrücklich mit benannt. Die Deckelung von anfangs 2,5% verweist zugleich darauf, dass die Möglichkeiten begrenzt sind bzw. auch sein sollen, ein bisschen „auf halbem Wege stehen bleiben“. Was das etwa für das Problem der angesprochenen Verstetigung von Strukturen bedeutet, muss man abwarten.

Reframing Oberbilk

Demokratiewerkstatt und aufsuchende Bildungsarbeit im Quartier

„Was einst Kreuzberg in Berlin war, ist Oberbilk in Düsseldorf: ein eher schmutziger Stadtteil mit schlechtem Ruf, wenig Geld und viel Potenzial,“¹ schreibt der WDR.

Oberbilk ist längst über die Düsseldorfer Stadtgrenzen hinaus bekannt, nicht nur, weil die Medien den Stadtteil gerne als Treffpunkt für Drogendealer und Taschendiebe darstellen, sondern weil er eben Potenzial hat. Er ist geprägt durch Vielfalt und Lebendigkeit, hier kann man einkaufen, essen gehen, Kultur genießen oder sich treiben lassen. Zu sehen gibt es immer etwas. Der oft negativen medialen Darstellung des Stadtteils etwas entgegenzusetzen, ist ein Anliegen der Demokratiewerkstatt Oberbilk. Sie ist eine von neun durch die Landeszentrale für politische Bildung in NRW geförderten Demokratiewerkstätten. Mit der Arbeit der Demokratiewerkstätten sollen Bürger*innen dabei unterstützt werden, ihre Stimme wahrzunehmen, eigene Sichtweisen darzustellen und ihr Lebensumfeld aktiv mitzugestalten.

Arbeit und Leben NRW ist seit 2017 in dem Stadtteil aktiv, zusammen mit dem Runden Tisch Oberbilk, der eine Plattform zum Austausch für engagierte Organisationen und Einzelpersonen darstellt.

Dass die Oberbilker*innen etwas Spannendes zu sagen haben, zeigen die Journalistin Alexandra Wehrmann und der Fotograf Markus Luigs in ihrem 2021 erschienenen Bildband „Oberbilk. Hinterm Bahnhof“. Die Portraits von mehreren Dutzend Bewohner*innen zeigen einen bunten und lebenswerten Stadtteil. Die Publikation wurde durch Mittel der Demokratiewerkstatt unterstützt.

Das Zusammenleben von Fremden, ein Grundthema jeder Stadtgesellschaft, stellt aber auch in Oberbilk eine besondere Herausforderung dar. Problemlagen und Bedarfe im Stadtteil

werden gemeinsam mit den Anwohner*innen thematisiert.

Gespräche im und über den eigenen Stadtteil

Das Format der Oberbilker Gespräche, bei dem Expert*innen gemeinsam mit Stadtteilbewohner*innen an außergewöhnlichen Orten über aktuelle Fragestellungen diskutieren, hat sich etabliert und wurde in 2021 fortgeführt.

In Folge der Oberbilker Gespräche aus dem letzten Jahr, wurde die Veranstaltung „Oberbilk- Kein Raum für Rechtsextremist*innen“ durchgeführt. Aufgrund der Corona-Lage und auch der positiven Erfahrungen wurde die Veranstaltung ausschließlich als digitales Format geplant. Die Teilnehmer*innen diskutierten mit: Alexander Häusler, Diplom-Sozialwissenschaftler von der Hochschule Düsseldorf mit Forschungsschwerpunkt Rechts-Extremismus und Neonazismus, Astrid Bönemann, Bündnis „Eller Tolerant und Weltoffen“ und Christa Lübbers, Kriminaldirektorin im Polizeilichen Staatsschutz beim Polizeipräsidium Düsseldorf, welche Handlungsoptionen es gegen rechte Gruppierungen und Tendenzen im Stadtteil gibt und wie die Vielfalt gestärkt und Rassismus und Rechtsextremismus aus dem Stadtteil heraus gehalten werden kann.

Wege durch den Stadtteil

Bei Stadtteilrundgängen von und mit Bewohner*innen kommen die Teilnehmer*innen miteinander ins Gespräch und lernen den Stadtteil aus einer sehr persönlichen Sicht kennen. Um einen Vorgeschmack auf die beliebten Touren zu bekommen, erstellten die Guides kurze Videos, in denen sie sich und ihre Tour vorstellen. Die Videos sind auf der Webseite d-oberbilk.de abrufbar.





Rundgang: Oberbilker Spurensuche

Ein Video informiert auch über die Aktivitäten der „Aktion Oberbilker Geschichten“. Aus der Idee zur Entwicklung eines Geschichtspfades Oberbilk hat sich der Verein gegründet und im letzten Jahr einen sehr erfolgreichen Stadtteilrundgang unter dem Motto „Oberbilker Spurensuche“ angeboten, der aufgrund der hohen Nachfrage im kommenden Jahr wiederholt werden soll.

Vier Stadtrundteilgänge in Kooperation mit dem zakk setzen sich mit dem Thema Wohnungspolitik auseinander, einem Thema, das schon 2018 von der Demokratiewerkstatt aufgegriffen wurde und nichts an seiner Aktualität verloren hat. Neo-liberale Wohnungspolitik und die damit verbundenen Problematiken zeigen sich hier beispielhaft.

Vor diesem Hintergrund gründete sich auch das Bündnis für bezahlbaren Wohnraum, das aktiv Missstände auf dem Wohnungsmarkt skandalisiert und einen stadtweiten Diskurs zur Wohnungspolitik anregt. Arbeit und Leben NRW unterstützt die Aktivitäten als Mitglied des Bündnisses seit der Gründung.

Netzwerke und gemeinsame Aktionen

Netzwerkarbeit und Kooperationen stellen einen Schwerpunkt der Quartiersarbeit dar. Durch Gespräche, Veranstaltungen und intensive Bewerbung des Vorhabens der Demokratiewerkstatt hat sich im Laufe der Zeit ein starkes Netzwerk gebildet. Unterstützer*innen und Multiplikator*innen spielen eine zentrale Rolle bei der Frage, wie Menschen erreicht werden können, die die Bildungsangebote bisher nicht wahrnehmen. Die Demokratiewerkstatt bietet ein Experimentierfeld für Methoden der aufsuchenden politischen Bildungsarbeit. Dadurch werden

Zugangsbarrieren abgebaut und neue Wege der Ansprache erprobt. Deshalb ist die Demokratiewerkstatt regelmäßig als Ansprechpartner*in vor Ort aktiv. Ein erfolgreiches Beispiel aufsuchender Bildungsarbeit mit künstlerisch-kreativen Methoden im öffentlichen Raum stellte die Aktionsreihe „Wir bleiben hier!“ dar. Die Kooperation zwischen dem Projekt *Paradise Park* der Hochschule Düsseldorf und der Demokratiewerkstatt Oberbilk ist gleichzeitig ein gutes Beispiel einer fruchtbaren Zusammenarbeit, die aus der Quartiersarbeit entstanden ist und weiterentwickelt wurde. Die Ansätze der politischen Bildung und den künstlerischen Methoden des Fachbereichs Kommunikationsdesign ergänzten sich in einem übertragbaren Konzept.



Die Projektaktivitäten werden seit einiger Zeit auch wissenschaftlich begleitet und kritisch reflektiert durch das Projekt Aktivzivil des DeZIM Instituts, des WZB und der Universität Osnabrück. Aktivzivil untersucht die nachhaltige Wirkung von bürgerschaftlichem Engagement auf Sozialkapital und Gemeinwohl. Im Rahmen eines Fellowships wird eine Evaluation der Demokratiewerkstatt nicht nur als Akteur*in sondern auch als Netzwerk durchgeführt.



[rnsehen/west-art/sendungen/hinterm-bahnhof-oberbilk-100.html](https://www.west-art.org/sendungen/hinterm-bahnhof-oberbilk-100.html)

Mintropplatz: Reassembling Public Space

Reassembling Mintrop

Gemeinsam mit dem Paradise Park der Hochschule Düsseldorf wurde eine Aktionsreihe künstlerisch-kreativer Methoden der aufsuchenden Bildung konzipiert. Die partizipativ angelegten Kunstaktionen und anschließenden Workshops boten die Möglichkeit, die urbane Umgebung als lebenswerteren Raum für alle zu inszenieren. Das Projekt Reassembling Public Space war geleitet von der Vision, ein Gegenmodell zur aktuellen Stadtgestaltung zu entwickeln, Kooperationen zu fördern und unterschiedlichen Bedürfnissen Sichtbarkeit und Relevanz zu verleihen.

Die Aktionsreihe lief unter dem Titel „Wir bleiben hier! Jede*r braucht einen Platz“ in Anlehnung an die Forderungen der bereits zuvor gegründeten Initiative Mintropplatz. Alle Aktionen wurden gerahmt durch ein Pop-up Café auf dem Platz, das dazu einlud, sich dazu zu setzen, ohne verpflichtet zu sein, sich aktiv an Aktionen zu beteiligen. Die folgenden drei Themenblöcke bestanden jeweils aus einem informierenden Quartiersspaziergang unter Leitung eine*r Expert*in, einer künstlerischen Aktion auf dem Platz und einem vertiefenden Workshop.

Der Mintropplatz im Düsseldorfer Bahnhofsviertel steht beispielhaft für Gentrifizierung und Verdrängungsprozesse im urbanen Raum. In dem Projekt „Mintropplatz: Reassembling Public Space“ wurde durch analoge und digitale Partizipationsformate ein gemeinschaftlicher Prozess zwischen Stadtbevölkerung und Künstler*innen geschaffen.



Der Übertragungswagen von Paradise Park übersetzte die Aktionen in ästhetische, digitale Formate, bis hin zu einer Ausstellung der gemeinsamen Werke auf dem Platz.

Der Projektverlauf gestaltete sich als Lernprozess für alle beteiligten Akteur*innen. Gelungen ist ein Dialog auf Augenhöhe, der von allen Beteiligten als Expert*innen für ihre Situation und ihr Lebensumfeld ausgeht.

Strukturen in Betrieben demokratisch und divers stärken

Haltung ausbilden

„Strukturen in Betrieben demokratisch und divers stärken“ – so lautet der Untertitel des neuen Projekts „Haltung ausbilden“, welches gemeinsam mit Arbeit und Leben Bielefeld entwickelt wurde und seit September 2021 läuft. Gleichzeitig wird mit dem gesamten Projektziel das Ziel des neuen Angebots vorgegeben: Arbeit und Leben will Arbeitnehmer*innen darin stärken, demokratiefördernd zu handeln und sich gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit wie Rassismus und Rechtsextremismus oder Verschwörungserzählungen zu wenden.

Bis zum 31. Dezember 2024 sollen insgesamt 225 Ausbilder*innen und 50 Berufsschullehrer*innen in 70 kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie 20 Berufsschulen in einer dreiteiligen Qualifizierung weitergebildet werden. Der geografische Fokus liegt dabei auf den Modellregionen Ostwestfalen-Lippe (OWL) und Mülheim-Essen-Oberhausen (MEO). Das Projektbüro ist in Bielefeld angesiedelt.

Den Ursprung hat „Haltung ausbilden“ im Förderprogramm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“, welches vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) administriert wird. Ziel der Initiative ist die Entstehung eines aus vielfältigen Projekten zusammengesetzten Netzwerks, um sich insbesondere für demokratische Strukturen in der Arbeitswelt einzusetzen. Das Netzwerk wird durch ein beim DGB angesiedeltes Koordinierungsprojekt gesteuert und durch regelmäßige Netzwerktreffen entsteht eine nachhaltige Projektkultur.

Als Teil des Netzwerks trägt „Haltung ausbilden“ eine modulare Qualifizierung für Ausbilder*innen und Berufsschullehrer*innen aus NRW bei. Schwerpunktmäßig sollen Teilnehmer*innen aus Betrieben und Berufsschulen der Metall- und Elektrobranche erreicht werden. Diese durchlaufen eine Qualifizierung, die sich aus drei Modulen zusammensetzt und zum Abschluss die Planung eines innerbetrieblichen oder inner-schulischen Projekts beinhaltet. Dabei kann es sich gleichermaßen um ein Seminar mit Auszubildenden handeln, wie um eine Kampagne zur innerbetrieblichen oder innerschulischen Demokratiestärkung. Die teilnehmenden Betriebe und Berufsschulen werden mit dem Label „Hier wird Haltung ausgebildet!“ ausgezeichnet. Die Module umfassen sowohl Grundlagen über Mechanismen und Ausprägungen von Diskriminierung sowie gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit als auch Vertiefungsthemen über Verschwörungsmymen, Antisemitismus bis hin zu Möglichkeiten der Ausgestaltung einer diskriminierungsarmen Ausbildung. Ergänzt werden die Inhalte durch Methoden sowie didaktische Mittel für den Transfer in den betrieblichen und schulischen Alltag.

In der ersten Phase des Projekts stand die inhaltliche Ausgestaltung sowie die Intensivierung von Kontakten zu Gewerkschaften, Betrieben und Berufsschulen im Fokus, damit die ersten Schulungen im Frühjahr 2022 beginnen können. Darüber hinaus entstanden Giveaways für die Öffentlichkeitsarbeit und eine Projektseite, welche unter www.arbeitundleben.nrw/haltungausbilden einzusehen ist. Für 2022 sind fünf Qualifizierungen mit insgesamt 15 Seminaren vorgesehen, die zunächst in OWL durchgeführt werden.



Beratung von Menschen bereits in den Heimatländern

Im Dezember 2021 startete das Projekt „Arbeitsmigration fair begleiten“, ein Onlineangebot für Arbeitssuchende aus Rumänien und Bulgarien. Die Betonung bei diesem Projekt liegt auf „Suchende“. Denn das Ziel ist es, Menschen aus Bulgarien und Rumänien, die eine Arbeit in Deutschland beziehungsweise Nordrhein-Westfalen suchen, mit Informationen und einer Reihe von konkreten Hilfestellungen zu unterstützen. Die Hilfe setzt somit zu einem Zeitpunkt an, bevor sie sich dem Risiko aussetzen, durch betrügerische Arbeitsvermittler*innen in prekäre Arbeitsverhältnisse in Deutschland zu gelangen.

Die Erkenntnis, dass viele Probleme, die Rumän*innen und Bulgar*innen als Arbeitnehmer*innen in Deutschland haben, bereits mit der Unterzeichnung eines für sie nachteiligen Vertrags in ihren Heimatländern beginnen, ist nicht neu. Neu ist hingegen der Versuch, die Arbeitssuchenden in ihren Heimatländern zu erreichen, um sie dort bereits über ihre Arbeitsrechte aufzuklären und vor allem davor zu warnen, sich durch unseriöse Arbeitsvermittler*innen in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse vermitteln zu lassen. Ein großer Teil der Arbeitswilligen sucht eine Arbeitsstelle in Deutschland über Social-Media-Plattformen oder lässt sich ebendort von Vermittlern rekrutieren. Deswegen ist das Projekt „Arbeitsmigration fair begleiten“ als Social-Media-Projekt konzipiert und wird auf den Social-Media-Plattformen agieren, auf denen die meisten Rumän*innen und Bulgar*innen ihr Glück suchen, dieses aber oftmals auch aufs Spiel setzen.

Aufbau neuer Beratungsstrukturen

Am 01. Dezember 2021 nahm der Projektkoordinator die Arbeit auf, die Berater*innen folgten im Januar 2022. Die insgesamt drei Berater*innen verteilen sich auf die jeweiligen Sprachen, bulgarisch und rumänisch, und werden von einem Juristen ergänzt.

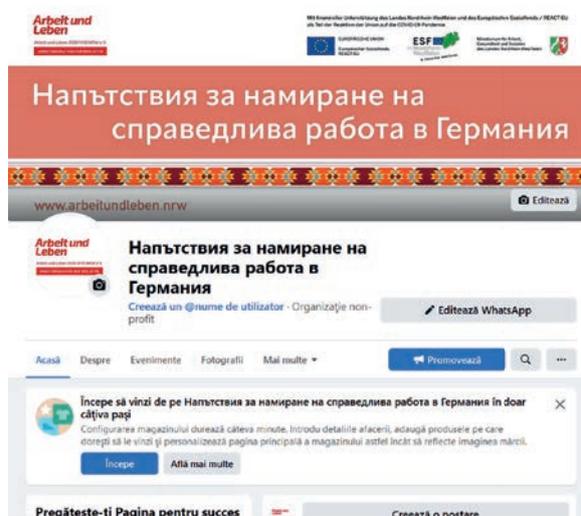
Die ersten Schritte im Projekt bestanden aus detaillierten Recherchen bezüglich der Social-Media-Präsenz der potenziellen Arbeitssuchenden aus Rumänien, die auch die Mehrzahl der Betroffenen ausmachen.

Es wurden Listen mit Facebookseiten und Facebook-Gruppen erstellt, in denen einerseits die Arbeitsvermittler inserieren – und oft sogar offensiv rekrutieren – andererseits die Arbeitssuchenden nach Arbeitsstellen suchen und sich oftmals von den wohlklingend formulierten Angeboten verführen lassen. Darüber hinaus wurden weitere Erkenntnisse über die

Administrator*innen dieser Facebook-Gruppen gewonnen und Strategien entwickelt, wie man dort Präsenz zeigen könnte. Neben diesen Listen wurden auch Listen mit potentiellen Stellen erstellt, über die man einerseits das Projekt bewerben kann, die andererseits aber auch als Anlaufstellen für Arbeitssuchende fungieren, insbesondere für diejenigen, die bereits in Deutschland sind und von hier aus eine Arbeitsstelle suchen. Hierzu zählen die rumänisch-deutschen Vereine, die Kirchengemeinden, wie auch deutsche Einrichtungen und Behörden.

Erste Erkenntnisse zur Struktur von Social Media-Gruppen

Einer der ersten Erkenntnisgewinne war, dass einige der meist-besuchten Facebookseiten oder Facebook-Gruppen, die als einfache Austauschplattformen für „Rumänen in Deutschland“ oder „Rumänen in NRW“ daher kommen, in Wirklichkeit von Arbeitsvermittler*innen, Transportunternehmer*innen oder anderen Unternehmer*innen administriert werden, die eine eigene Agenda haben. Sie bieten letztendlich Dienstleistungen an und haben vermutlich kein Interesse daran, Aufklärungsarbeit zu leisten oder sie auf ihren Seiten verbreiten zu lassen. Weitere Erkenntnisse betreffen die Arbeit der potenziellen Partner*innen des Projekts. So sind beispielsweise die Anwerbekampagnen des Europäischen Arbeitsvermittlungsdienstes EURES eine viel zu komplizierte Angelegenheit für rumänische und bulgarische Arbeitssuchende, selbst wenn sie in ihren Heimatsprachen erfolgen. Ähnliches gilt auch für die Angebote der Deutschen Arbeitsagentur. Hier fehlen Angebote und die Ansprachen in den Muttersprachen der Suchenden. Darüber hinaus ist auch ein nicht unerheblicher Einfluss der rumänischen Politik auf das Verhalten der rumänischen Arbeitssuchenden und Arbeiter*innen zu beobachten. In den letzten Jahren hat eine anti-europäische und zum Teil rechtsextreme Partei immer mehr Einfluss gewonnen, insbesondere auf



rumänische Bürger*innen mit geringer Bildung. Diese Partei hat das Potential der Arbeitsmigrant*innen erkannt und spekuliert auf ihre Unzufriedenheit. So stolpert man in den obengenannten Facebook-Gruppen über Posts der Anhänger*innen dieser Partei. Einerseits zielen diese darauf ab, die Menschen zu ermutigen, gar nicht mehr im Ausland zu arbeiten, da sie aus „patriotischen“ Gründen ihrer Heimat gegenüber eine Verpflichtung hätten. Andererseits propagieren sie gegenüber denjenigen, die bereits im Ausland arbeiten, sich nicht mehr den „Zwangsgesetzen“ des Gastlandes zu beugen, die sie nur in die „Sklaverei“ führen würden. Dies führt dazu, dass sich Arbeitssuchende oder Arbeitnehmer*innen nicht auf ihre Rechte berufen. Ein Beispiel in diesem Sinne ist die Weigerung vieler Rumän*innen, sich impfen oder sich irgendetwas von „den Deutschen“ sagen zu lassen. Dieser Aspekt macht sie wohlwollenden Beratungen gegenüber skeptisch bis abwehrend.

Strategieentwicklung und Kooperation

Das Projekt muss also Strategien verfolgen, um die Menschen, die auf Social-Media-Plattformen auf der Suche nach einer Arbeitsstelle in Deutschland beziehungsweise NRW sind, mit einer für sie zugänglichen Ansprechhaltung zu erreichen. Die Aufklärungsarbeit betrifft vor allem die Arbeitsrechtslage, muss aber auch sozialpolitische Aspekte berücksichtigen. Da das Projekt sich vordergründig an Arbeitssuchende in der Fleischindustrie und Saisonarbeit richtet, ist es umso wichtiger, dass man die Menschen eng begleitet, da diese meistens nur über geringe Bildung verfügen. Der Sprachgebrauch im Projekt wird deshalb einfach, verständlich und meistens auf das Notwendige beschränkt sein müssen. Da davon auszugehen ist, dass die meisten Arbeitssuchenden auch über geringe Deutschkenntnisse verfügen, werden die Berater*innen sie durch die komplizierten und komplexen Bewerbungsverfahren eng begleiten.

Das Projekt wird durch Kooperationspartner, aber auch durch Online-Medien, die bei den Betroffenen beliebt sind, beworben. Im Austausch mit den rumänischen und bulgarischen Partnern, von Botschaften bis zu lokalen Gewerkschaften, wird eruiert, wie sinnvoll es ist, für das Projekt auch in analogen Medien zu werben.

Angestrebt wird auch eine Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitsvermittler*innen, die sich auf der offiziellen Liste der Arbeitsministerien in Rumänien und Bulgarien befinden, wie auch mit lokalen Behörden vor Ort. Im Dezember 2022 wurde bereits die inhaltliche Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern wie EURES und dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen (MAGS) als Fördergeber aufgenommen. Es fand ein erstes Treffen mit EURES Deutschland und EURES Rumänien statt, vermittelt durch das MAGS. Mit anwesend war auch eine Vertreterin des rumänischen Gewerkschaftsbundes. Es stellte sich dabei heraus, dass die EURES-Stellenangebote für die Fleischindustrie kaum ankommen und dementsprechend eher erfolglos blieben – trotz Kampagnen, die in Zusammenarbeit mit den größten Akteur*innen der Fleischindustrie stattfanden. Bei dem Treffen wurde beschlossen, dass Anfang des Jahres 2022 eine erneute Kampagne gestartet werden soll. Dabei wurde der Wunsch zum Ausdruck gebracht, dass die neue Kampagne für die Arbeitssuchenden ansprechender gestaltet wird. Hierbei soll unter anderem eine Unterstützungsleistung durch das Projekt erbracht werden.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds / REACT-EU als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie

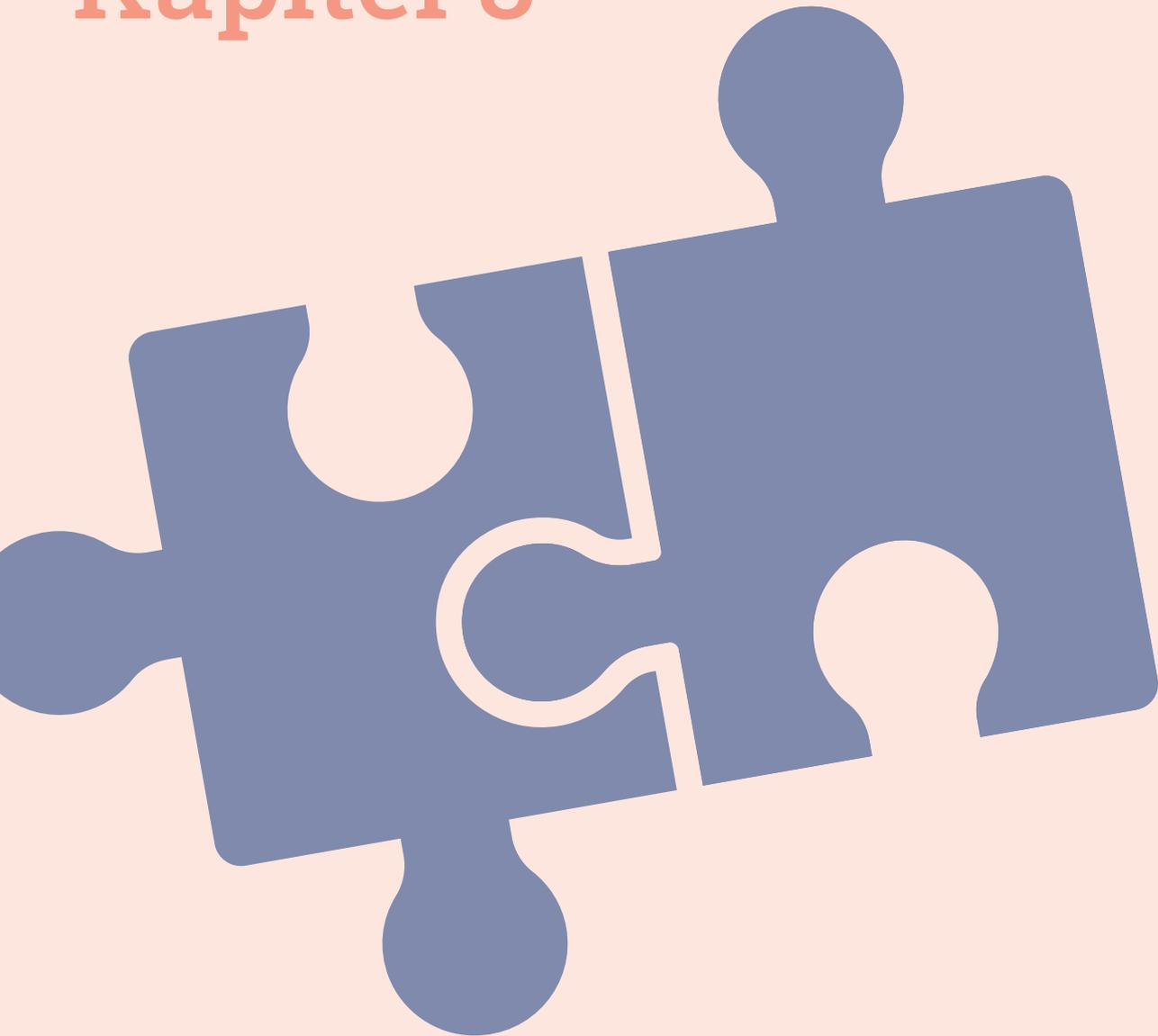


Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen



Arbeitswelt & Lebenslust

Kapitel 3



ESF-Projektagentur

Kürzungen, Sondermittel und neue Beratungsformate

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.

Kürzung der Fördermittel und starker Rückgang der Beteiligung

Mit dem Start der neuen ESF-Förderperiode 2021-2027 erfolgte eine Kürzung der für das Gesamtprogramm zur Verfügung stehenden Fördermittel von 5 Mio. auf 4,5 Mio. Auf Grundlage der neuen ESF-Förderrichtlinie wurde im März 2021 ein Absichtserklärungsverfahren durch die Projektagentur umgesetzt, an dem sich 21 Weiterbildungseinrichtungen mit insgesamt 59 förderfähigen Maßnahmen im Gesamtumfang von 48.384 Unterrichtsstunden beteiligten. Dies stellt sowohl einen Rückgang der beteiligten Einrichtungen um 22 Prozent als auch eine Reduzierung der Gesamtzahl der Maßnahmen um fast 39 Prozent gegenüber dem Vorjahr dar.

Für den Rückgang waren nicht allein die Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen verantwortlich, sondern auch eine weitere Änderung der Förderrichtlinie, die die bisherige Hauptzielgruppe der Beschäftigten in Kindertagesstätten und im Offenen Ganztage nicht weiter einschließt. Dies hat zur Folge, dass der Förderbereich „Qualifizierung“ mit gerade einmal zwei Maßnahmen stark an Bedeutung verloren hat. Nichtsdestotrotz konnten die der Projektagentur anteilig zur Verfügung stehenden Mittel mit einem Mehrbedarf von über 410.000 Euro überzeichnet werden.

Weiterhin hoher Beratungsbedarf und neue Beratungsformate

Der quantitative und qualitative Beratungsbedarf blieb auch 2021 durch die andauernde Pandemiesituation weiterhin hoch. Der Fokus lag dabei auf der Umstellung auf digitalen bzw. Wechselunterricht und der Nachweisführung von digital durchgeführten Unterrichtsstunden. Daneben hat die Projektagentur Einrichtungen auch bei zum Teil sehr zeit- und ressourcenintensiven Kostenprüfungen durch die Bezirksregierungen beraten und unterstützt.

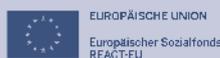
Die Zusammenarbeit der insgesamt drei Projektagenturen wurde intensiv fortgeführt. Zum wiederholten Male wurde im Vorfeld der Absichtserklärungsphase gemeinsam eine Informationsveranstaltung organisiert und mit Beteiligung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW durchgeführt. An der Veranstaltung, die erstmals als Online-Format stattfand, haben mehr als 100 Vertreter*innen der unterschiedlichen Trägereinrichtungen teilgenommen.

Zusätzliche Mittel zur Abfederung pandemiebedingter Defizite

Mit dem Programm REACT-EU hat die EU ein Aufbauprogramm aufgelegt, mit dem die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Covid19-Pandemie abgefedert werden sollen. Im Rahmen des ESF-geförderten Programms „Lebens- und erwerbsweltbezogene Weiterbildung“ wurde beschlossen, zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen zur digitalen Kompetenzentwicklung benachteiligter Zielgruppen zu fördern. Im Rahmen eines Absichtserklärungsverfahrens im Oktober und November 2021 informierte die Projektagentur umfassend über die Fördermodalitäten und Inhalte und unterstützte die Einrichtungen bei der Konzeption passender Angebote.

An der zusätzlichen Förderrunde beteiligten sich 12 Weiterbildungseinrichtungen mit insgesamt 36 förderfähigen Maßnahmen im Gesamtumfang von 12.989 Unterrichtsstunden. Den mit 80 Prozent größten Anteil machten Maßnahmen im Bereich Grundbildung aus.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds / REACT-EU als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Weiterbildungs- beratungsstelle

Beratung zu beruflichen Perspektiven und zur Verbesserung von Berufschancen

Nicht nur die Corona-Pandemie, sondern auch die Transformation der Arbeitswelt und betriebliche Umstrukturierungen stellen hohe Anforderungen an die Beschäftigten. Die Herausforderung in einer sich stetig verändernden Arbeitswelt, die eigene Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft zu erhalten, ist nur eine davon. Welcher Schritt auf welchem Weg aber ist der richtige, um für die berufliche Zukunft gut gerüstet zu sein? Arbeit und Leben NRW berät kompetent und unabhängig Menschen aus NRW, die sich mit ihrer beruflichen Zukunft beschäftigen wollen oder müssen.

Auch Personen, die bereits klare Pläne für ihre berufliche Weiterbildung haben, werden zu Fördermöglichkeiten beraten. Das gleiche gilt für Unternehmen, die erkannt haben, wie wichtig es ist, in die Qualifizierung ihrer Fachkräfte zu investieren. Arbeit und Leben NRW berät kleine und mittlere Betriebe zu Weiterbildungsmaßnahmen und Fördermöglichkeiten.

Für Menschen, die ihre berufliche Qualifikation im Ausland erworben haben, sind die Hürden zu einer adäquaten Beschäftigung besonders hoch. Beraten wird primär zu den Möglichkeiten, den Berufsabschluss in Deutschland anerkennen zu lassen. Im Kontext der Fachberatung Anerkennung wird aber auch die Finanzierung des Anerkennungsverfahrens geklärt. Die Beratung ist für alle Ratsuchenden kostenlos. Der Bund und das Land Nordrhein-Westfalen ermöglichen dies mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Aus diesen Mitteln beteiligen sich Bund und Land auch an der Finanzierung von berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen.

Beratung in Zeiten der Corona-Pandemie

Das persönliche Gespräch hat auch in der Pandemie nicht an Bedeutung verloren. Die individuelle Beratung, die sich an den

Bedürfnissen der Ratsuchenden orientiert, ist die Basis eines gelungenen Beratungsprozesses. Dies war zu Beginn des Jahres aufgrund der Corona-bedingten Kontakteinschränkungen nicht immer realisierbar. Wenn möglich, wurden Beratungsgespräche zunächst telefonisch geführt. Mit einem angepassten Hygienekonzept und damit einhergehenden Schutzmaßnahmen konnten die individuelle persönliche Beratung zu Fragen der beruflichen Entwicklung und die Fachberatung Anerkennung durchgeführt werden. Gerade bei letzterem ist eine telefonische Beratung wegen sprachlicher Barrieren und der zahlreichen zu sichtenden Unterlagen äußerst schwierig. Die Förderberatungen hingegen konnten nahezu kontaktlos durchgeführt werden.

Die Pandemie hat vieles nötig, aber auch einiges möglich gemacht. Digitale Lernformate gehören inzwischen bei den Weiterbildungsanbietern zum Standard. Dies ermöglicht einem größeren Personenkreis den Zugang zu Bildungsangeboten. Die Förderprogramme zur finanziellen Unterstützung bei Kosten der Weiterbildung sind stark nachgefragt. Viele Beschäftigte müssen sich bedingt durch Kurzarbeit oder dem möglichen oder faktischen Verlust des Arbeitsplatzes mit ihrer beruflichen Zukunft beschäftigen. Der Bedarf, sich durch eine professionelle Beratung zur beruflichen Entwicklung unterstützen und begleiten zu lassen, ist hoch.



Beratung zu beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten

Wer sich beruflich weiterentwickeln, verändern oder umorientieren möchte, scheitert häufig daran, nicht den richtigen Startpunkt zu finden. Dafür ist eine Sicht von außen und professionelle Unterstützung hilfreich. Mit der Beratung zur beruflichen Entwicklung bietet Arbeit und Leben NRW allen in NRW lebenden Personen die Möglichkeit, ihre Berufswegplanung zu strukturieren. Ausgangspunkt sind dabei die vielfältigen vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten sowie die Interessen der Beratenen. Mittels einer individuellen Kompetenzbilanzierung können entscheidende Erkenntnisse für eine zukünftige Berufstätigkeit gewonnen werden. In der Praxis hat sich gezeigt, dass dafür der TalentKompass NRW besonders geeignet ist. Bei der Arbeit mit dem TalentKompass werden die persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Werte erarbeitet, die beruflichen Ziele entwickelt und ein Plan zur Erreichung dieser Ziele aufgestellt. Die Ergebnisse öffnen häufig den Blick auf neue Tätigkeitsfelder, die im Einklang mit den persönlichen Präferenzen stehen und die persönliche Lebenssituation beachten. 2021 nahmen sechs Frauen und fünf Männer an einer Beratung teil.

Beschäftigungsperspektiven für Zugewanderte ermöglichen

Obwohl der Fachkräftemangel die Gesellschaft bewegt, stehen zugewanderte Fachkräfte häufig vor hohen Hürden, wenn es um die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation geht.

Viele Zugewanderte arbeiten als Hilfskräfte und in prekären Beschäftigungsverhältnissen, obwohl sie beruflich gut qualifiziert sind. Sie finden aber dennoch in Deutschland nur selten eine Arbeit, die ihrer Ausbildung oder Berufserfahrung entspricht. Für eine Beschäftigung, die ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation entspricht, die wertgeschätzt und adäquat bezahlt wird, müssen sie sich die berufliche Qualifizierung offiziell anerkennen lassen.

Das Prozedere des Anerkennungsverfahrens ist komplex und die Verfahren sind 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 Anerkennungszuspruch kann bei der Finanzierung des Anerkennungsverfahrens auch für eine Förderung gesorgt werden. Erst damit können sich viele Ratsuchende eine Antragstellung überhaupt leisten. Der Beratungsprozess endet aber nicht mit einem Anerkennungsbescheid. Denn danach beginnt die Suche nach einer passenden Arbeits- oder Ausbildungsstelle. Arbeit und Leben NRW steht den Ratsuchenden im weiteren Verlauf bei der Jobrecherche und im Bewerbungsverfahren zur Seite. 2021 ließen sich 15 Frauen und vier Männer zur beruflichen Anerkennung beraten.

Förderung von Weiterbildung

Arbeit und Leben NRW berät zu den Förderbedingungen für Bildungsscheck und Bildungsprämie. Mit dem Bildungsscheck NRW und der Bildungsprämie des Bundes können Antragstellende einen Zuschuss von 50 Prozent, maximal jedoch 500 Euro für eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme erhalten. 2020 wurden 95 Prämiegutscheine ausgegeben. Das Programm endete zum 31. Dezember 2021 nach der Ausgabe von insgesamt 567 Gutscheinen durch Arbeit und Leben NRW. Zum betrieblichen Bildungsscheck wurden 114 Unternehmen beraten, die insgesamt 226 Bildungsschecks erhielten.

Gefördert durch



Seminare für Betriebliche Interessenvertretungen

Neues Programm und aktuelle Formate

Das Jahr 2021 war geprägt von vielen Veränderungen. Die offensichtlichste Veränderung für Teilnehmer*innen an den Seminaren für die Betrieblichen Interessenvertretungen war das neue Bildungsprogramm. Seit 2021 gibt es bei Arbeit und Leben NRW nur noch ein Bildungsprogramm. Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen finden Ihre Seminare zukünftig gleichberechtigt im regulären Bildungsprogramm für die Betrieblichen Interessenvertretungen. Dem Schritt, nur noch „ein Programm für alle“ aufzulegen, ging eine detaillierte Befragung von Vertrauenspersonen voraus.

Neben der Anzahl der Programme, der neuen Farbgebung und dem neuen Logo hat sich aber auch im Inneren einiges geändert. Die Teilnehmer*innen sehen am Anfang die gleichen Themenfelder, die sie auch auf der Internetseite finden. So kommen sie mit drei Klicks bzw. über drei Seiten im Programm zu Ihrem Seminar. Wer das gedruckte Programm kennt, der wird sich auch auf unserer Internetseite zurechtfinden.

Neue Herausforderungen – neue Seminare

Natürlich gibt es in dem neuen Bildungsprogramm auch neue Seminare. Entsprechend der Herausforderungen der letzten Monate wurde zum Beispiel das Seminar „Betriebsrat goes digital“ neu in das Programm aufgenommen. Nach einer Bestandsaufnahme über die Digitalisierung der Prozesse in den Betriebsratsgremien werden systematisch die Herausforderungen, die es dabei gibt, erfasst und Potenziale für eine bessere

Zusammenarbeit aufgedeckt. Darauf aufbauend wird gemeinsam ausprobiert, welche Methoden und Tools bei der digitalen Zusammenarbeit helfen.

Außerdem wurde eine Seminarreihe vom BR I bis zum BR V etabliert. Innerhalb eines halben Jahres werden alle wichtigen Grundlagen für die Arbeit im Betriebsrat erarbeitet. Das erste betriebsübergreifende Netzwerk gibt es dabei frei Haus. Durch die feste Gruppe sammeln die Teilnehmer*innen nicht nur Erfahrungen im eigenen Betrieb, sondern können sich in der Folge immer wieder mit den anderen Teilnehmer*innen austauschen.

Im Bereich der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen wurde das neue Seminar „Barrierefreiheit in der Arbeitswelt“ entwickelt. Die Teilnehmer*innen erarbeiten, was alles barrierefrei sein kann, wie sich das in der Praxis umsetzen und betrieblich durchsetzen lässt. Dabei stehen ihre Erfahrungen in der Rolle als Vertrauensperson immer im Mittelpunkt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement – Ausbildungsreihe und weiterführende Angebote

Arbeitgeber sind nach §167Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX gesetzlich dazu verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Das BEM ist ein Instrument, die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Die BEM-Teilnahme ist freiwillig, BEM-Betroffene müssen zustimmen.

Arbeit und Leben NRW bietet seit vielen Jahren eine Ausbildungsreihe für Betriebliche Interessenvertreter*innen zum BEM an, gemeinsam mit Dozent*innen und Wissenschaftler*innen wird den Teilnehmer*innen das notwendige Fachwissen und Handwerkszeug vermittelt. Prof. Dr. Mathilde Niehaus,





Unsere Kollegin Katharina Homann-Kramer ist am 21. März 2022 überraschend verstorben. Liebe Katha, wir werden Dich in Erinnerung behalten! Den Nachruf haben wir am Ende des Geschäftsberichts abgedruckt.

Inhaberin des Lehrstuhls für Rehabilitationswissenschaften an der Universität zu Köln, begleitet die Ausbildung im Abschlusskolloquium. In diesem Jahr konnten acht Absolvent*innen ihr Zertifikat entgegennehmen. Ihnen wurden umfangreiche Kenntnisse in den Themen Recht und Leistungen im BEM, Zusammenarbeit im BEM-Team, Eingliederung sowie Beratung und Gesprächsführung vermittelt. Während der Ausbildung konnten sie schon Erfahrungen in der BEM-Begleitung sammeln und an einzelnen Fällen mitarbeiten. Zukünftig werden sie in den Betrieben als BEM-Begleiter*innen die Interessen der Betroffenen wirksam unterstützen. Dazu gehört es, die Beschäftigung im Unternehmen trotz möglicher Leistungseinschränkungen zu erhalten, alternative Möglichkeiten zu suchen und Anpassungsprozesse zu unterstützen. Für die Absolvent*innen vorhergegangener Ausbildungsreihen wurde ein Seminar zur Professionellen Gesprächsführung im BEM angeboten. Dieses wurde sehr gut angenommen. Im Seminar konnten Gesprächsführungs- und Beratungstechniken geübt und vertieft werden.

Seminarreihe „Wir gestalten das neue Normal“

Die weltweite Pandemie hat die Veränderungen in der Arbeitswelt rasant beschleunigt. Von heute auf morgen war möglich, was vorher vielerorts undenkbar erschien: ein großer Teil der Arbeit wurde nicht mehr vom Büro aus erledigt, Beschäftigte arbeiten zu Hause, Führungskräfte führen auf Distanz. Dass dies keine kurzfristige Erscheinung ist, wird mit jeder neuen Infektionswelle deutlich und es wird immer klarer: Die Arbeitswelt wird kaum wieder so sein, wie vor der Pandemie. Aus diesem Grund gilt es, das „neue Normal“ im Sinne der Beschäftigten zu gestalten!

Hierzu hat Arbeit und Leben NRW, in Kooperation mit ver.di und der input consulting, eine Seminarreihe unter dem Titel „Wir

gestalten das neue Normal“ aufgelegt. Diese Tagungsreihe informiert Betriebliche Interessenvertretungen über aktuelle Entwicklungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt und verknüpft die Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung und aktuelle Rechtsprechung mit der betrieblichen Praxis. Dabei haben die Teilnehmer*innen immer die Möglichkeit, sich mit den Referent*innen auszutauschen und so wichtige Impulse für die eigene Arbeit zu bekommen. Die Seminarreihe wird als Onlineformat durchgeführt. Die Abschlussveranstaltung im Oktober 2022 findet in Präsenz in Berlin statt.

Die Auftaktveranstaltung zu der Reihe fand am 01. Dezember 2021 online statt. In ihr warf Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts bei der Hans-Böckler-Stiftung, einen Blick auf den Wandel von Gesellschaft, Arbeitswelt und Mitbestimmung und zeigte auf, welche alten Konflikte in dieser neuen Arbeitswelt wieder an Brisanz gewinnen. Nach einem Praxisbeispiel arbeitete anschließend Dr. Johanna Wenckebach, Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht bei der Hans-Böckler-Stiftung, die Gestaltungsmöglichkeiten Betrieblicher Interessenvertretungen im „neuen Normal“ vor dem Hintergrund arbeitsrechtlicher Aspekte heraus und Dr. Frank Lorenz, silberberger.lorenz-kanzlei für arbeitsrecht, kommentierte dies mit praktischem Bezug. Nach den Vorträgen nutzten die Teilnehmer*innen in agilen Cafés die Möglichkeit, die Inhalte mit den Referent*innen zu diskutieren, zu vertiefen und konkrete Handlungsanregungen zu entwickeln. Abschließend diskutierten die Teilnehmer*innen die Ergebnisse unter anderem mit Hasan Allak, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Continental AG.



Arbeitsrechtstage Rhein-Ruhr

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 fand in 2021 nur einer der sonst üblichen vier Termine statt. Mit einem stringenten Hygienekonzept konnte dieser am 10. November 2021 mit den 38 Teilnehmer*innen in Präsenz stattfinden.

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 10. November 2021 behandelt:

- Update zur arbeitsrechtlichen Rechtsprechung der letzten 12 Monate mit den Top 10 der Entscheidungen im Individualarbeitsrecht und zum Mitbestimmungsrecht sowie Corona im Spiegel der Arbeitsgerichtsbarkeit
- ... und raus bist Du! Die betriebliche Kündigung mit Ausführungen zum Wegfall des Arbeitsplatzes, Sozialauswahl und Anhörungsverfahren
 - Raus aus dem Lockdown - raus aus der Krise? Verbindlichkeit von Interessenausgleich und Sozialplan, Alternativen zu Personalabbaumaßnahmen, Gestaltungsmöglichkeiten im Tarifvertrag und Sozialplan



- sowie neue Rechtsprechung zu Sozialplaninhalten
- Allheilmittel in der Pandemie: „Home-Office“? Weigerungsgründe, Recht auf Arbeiten im Home-Office, Rückkehr in den Betrieb und Übernahme von Kosten
- Und jetzt? PAUSE! Begrifflichkeiten, Grundlagen und Mitbestimmung

Die „Aktuelle Stunde“ hat den Arbeitsrechtstag auch 2021 bereichert. Dort werden Fragen der Teilnehmer*innen beantwortet, die sie über einen Fragebogen oder das Saalmikrofon einbringen können. Im November 2021 wurde ein Schwerpunkt auf Arbeitsrechts- und Mitbestimmungsfragen im Zusammenhang mit der Covid19-Pandemie gelegt.

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
Alexandra Rüter, Richterin am Arbeitsgericht Solingen
Ina Dirksmeyer, Direktorin des Arbeitsgerichts Bocholt

Innovationen für gute Arbeit fördern - Dialog mit Wissenschaft und Politik

Gesprächskreis der DAX 40 Betriebsratsvorsitzenden

Auch 2021 war geprägt von den Auswirkungen der Pandemie im Hinblick auf die Arbeitssituation der Beschäftigten, der Unternehmen und der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen durch den Gesetzgeber.

Beständigkeit gab es in der Arbeitsweise des selbstorganisierten Gesprächskreises der Betriebsratsvorsitzenden der DAX 30/40 Unternehmen. So wurde die begonnene Diskussion um Standortsicherung durch Innovationsförderung, sowie die notwendigen Veränderungen im Bereich der Betrieblichen- und Unternehmensmitbestimmung mit der Politik und der Wissenschaft intensiv fortgesetzt. Die anhaltende Pandemie, die Erfahrungen mit mobiler Arbeitsformen und die Gestaltung der Interessenvertretungsarbeit unter diesen Bedingungen waren ebenfalls zentrale Themen der Begegnungen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat für die Entwicklung von neuen Verordnungen und Gesetzesinitiativen auch in diesem Jahr auf die Expertise der Betriebsratsvorsitzenden zurückgegriffen. Zu Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung in der Krise und zum Thema Arbeitszeit in der mobilen Arbeit gab es im Januar eine Videokonferenz mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil.

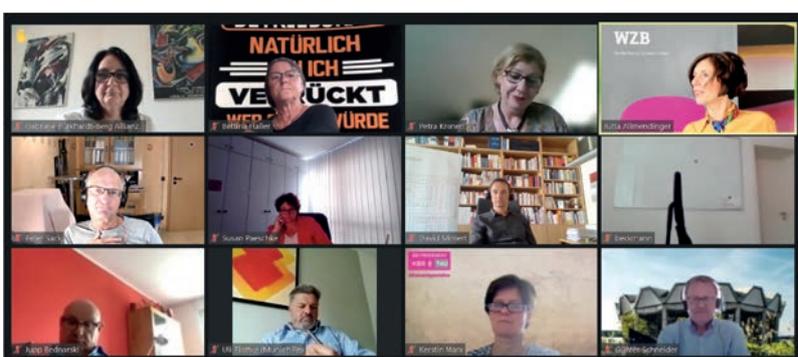
Im Juni wurde der Dialog rund um die Anforderungen an eine gerechte und stabile Arbeitswelt mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales und dem Bundesminister der Finanzen, Olaf Scholz, fortgesetzt.

Gute, zukunftsfähige Arbeit und Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen und Gesellschaft waren Themen des Treffens des Gesprächskreises mit Wissenschaft und Politik im ersten Halbjahr. Dazu gab es Impulse von Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Direktorin des Wissenschaftszentrum für Sozialforschung und Norbert Walter-Borjans, Vorsitzender der SPD.

Im September wurde der DAX auf 40 Unternehmen ausgeweitet. Der Einladung zum Herbsttreffen des Kreises folgten neben einigen neuen Kolleg*innen auch Prof. Dr. Nico Dragano, Universität Düsseldorf und Thomas Krüger, Präsident Bundeszentrale für Politische Bildung. Gemeinsam wurden die Themen Gesundheit in der Pandemie, Soziale und Berufliche Ungleichheiten sowie die Frage der sozialen Spaltung als Bedrohung der Demokratie diskutiert und Handlungsoptionen eruiert. Der Vorsitzende des DGB, der als Schirmherr an den Treffen beteiligt ist, lieferte zusätzlich eine erste Einschätzung zu den Ergebnissen der Wahlen zu Landtagen und der Bundestagswahl.

Neben der Erweiterung des Gesprächskreises auf DAX 40 gab es auch eine weitere Veränderung. Aus dem Kreis der Sprecher*innen wurde im Herbst Thomas Koczelnik, Konzernbetriebsratsvorsitzender der Deutschen Post AG, in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Seine Nachfolge als Sprecherin tritt Kerstin Marx, Konzernbetriebsratsvorsitzende der Deutschen Telekom AG, an. Mit ihr sind Bettina Haller, Siemens, und Petra Kronen, Covestro, die aktuellen Sprecherinnen.

Die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der Treffen sowie die Absprache mit Ministerien und Gewerkschaften liegen bei einer Lenkungsgruppe, die aus den drei Sprecherinnen sowie Vertreter*innen des DGB Bundesvorstands und Arbeit und Leben NRW als Geschäftsstelle des Gesprächskreises besteht.



Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten

Unterstützung für Beschäftigte aus der EU

Das Projekt mit seinen vier Beratungsbüros in Düsseldorf und Dortmund hat auch 2021 zahlreiche Menschen mit arbeits- und sozialrechtlicher Beratung in rumänischer, bulgarischer und griechischer Sprache unterstützt.



Thematische Schwerpunkte lagen in der Fleischindustrie, in der es nach Inkrafttreten des neuen Arbeitsschutzkontrollgesetzes viele Umwälzungen gab und die dementsprechend gesteigerten Beratungsbedarf für die Beschäftigten nach sich zogen, sowie bei der Saisonarbeit in der Landwirtschaft und in der Straßentransport- und Paketfahrer*innen-Branche. Aber auch Beratungsfälle quer durch alle Branchen waren in der Einzelfallberatung relevant, beispielsweise in Gastronomie, Bau oder Pflege. Fortgesetzt wurde die Integration der Beratungsstellen Arbeit in das vom Land initiierte NRW-Netzwerk gegen Arbeitsausbeutung, ebenso der Aufbau weiterer branchenbezogener Bündnisse. Neu etabliert und institutionalisiert wurde die Zusammenarbeit mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) und der Zollverwaltung auf Grundlage einer bundesweit verbindlichen Kooperationsvereinbarung.

Netzwerke und Kooperationen

Das Ziel der Landesregierung, eine landesweite Beratungsstruktur zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und prekärer Beschäftigung aufzubauen, wurde weiter durch die enge Kooperation mit der landeseigenen Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) und die sich intensivierende Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen Arbeit (BSA) umgesetzt. Neben zahlreichen gemeinsamen Veranstaltungen und Vernetzungstreffen, fand insbesondere mit der BSA in Mönchengladbach eine produktive Kooperation statt. Um auf die Situation der LKW-Fahrer am Logistikstandort Mönchengladbach und Umgebung aufmerksam zu machen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erzielen, wurde das Bündnis „Fair Fahren“ gegründet. Dem Zusammenschluss



gehören Arbeit und Leben NRW, die Kirche für Fernfahrer der kath. Betriebsseelsorge Mönchengladbach, der Deutsche Gewerkschaftsbund Stadtverband Mönchengladbach, die Faire Integration, Faire Mobilität, der Förderverein Stiftung Volksverein Mönchengladbach e.V., der ver.di-BezirkLinker Niederrhein sowie die Beratungsstelle Arbeit im ALZ MG e.V. an. An mehreren Standorten wurde bei „Amazon-Aktionstagen“ im September und November gemeinsam der Fokus auf die Situation von Amazon-Kurierfahrer*innen und LKW-Fahrer*innen gelegt. In Essen, Dortmund, Duisburg, Mönchengladbach, Köln, Oelde, Düsseldorf, Bochum und Bielefeld wurden mehrere tausend Kurierfahrer*innen und LKW-Fahrer*innen – überwiegend Angestellte bei Subunternehmern von Amazon – erreicht, über ihre Arbeitsrechte informiert und anschließend Ratsuchende konkret und individuell unterstützt.



Beratungsarbeit in zahlreichen Branchen

des Projektes in ihre digitalen Angebote integrierten. Ausgeweitet wurde das Netzwerk zudem im Internet: In speziellen Facebook-Gruppen für Arbeiter*innen in der Fleischindustrie wurden Livestream-Informationsveranstaltungen durchgeführt, die mehrere tausend Zugriffe generierten.

Gemeinsam mit Faire Mobilität und dem DGB NRW organisierte das Projekt auch Austauschveranstaltungen und eine Aktion im deutsch-niederländischen Grenzgebiet mit dem niederländischen Gewerkschaftsbund FNV. Dabei konnten die niederländischen Gewerkschafter*innen Beschäftigten, die in Deutschland wohnen, und in der niederländischen Fleischindustrie arbeiten, konkrete arbeitsrechtliche Unterstützung anbieten und die Berater*innen von Arbeit und Leben NRW sich ein Bild von den oft menschenunwürdigen Wohn- und Lebensbedingungen machen. Darüber hinaus ist mit dem MAGS, grenznahen Beratungsstellen Arbeit sowie niederländischen Kommunen eine weitere Vernetzung der Beratungsstrukturen in der Grenzregion initiiert worden.

Beratungsarbeit in zahlreichen Branchen

Im Jahr 2021 haben die vier Berater*innen in insgesamt 641 Fällen beraten, wobei ein Fall aus einer*inem bis drei Arbeitnehmer*innen bestand. Mit 201 Beratungen kamen proportional die meisten Fälle aus der Branche Transport und Logistik, gefolgt von der Fleischindustrie mit 131 Fällen, sonstige Dienstleistungen mit 99 Fällen, Reinigungsbranche mit 64 Fällen, Baugewerbe mit 52 Fällen, Gastronomie/Gastgewerbe mit 51 Fällen, Landwirtschaft mit 22 Fällen und Pflege mit 20 Fällen.

Die Beschäftigten aus verschiedenen Branchen berichteten immer wieder über dubiose Methoden bezüglich Arbeitszeiterfassung, Vergütung, Kündigungen sowie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und während des Urlaubs sowie Verstöße gegen Infektionsschutzbestimmungen.

In allen derartig gelagerten Fällen ist es durch die Unterstützung der Berater*innen gelungen, Maßnahmen zur Behebung der Missstände in die Wege zu leiten.

Intensiv mitgearbeitet hat das Projekt auch in der Initiative faire Landarbeit (IFL). 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 IG BAU sowie weiteren Organisationen. Ziel ist die Verbesserung der Situation von Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft. Zum Thema landwirtschaftliche Saisonarbeit fanden viele Aktionen und Feldbesuche zur Information der Saisonarbeitskräfte statt. Öffentlichkeits- und Rechercharbeit sowie Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Problemen gehörten ebenfalls dazu. Im Rahmen des jährlichen Saisonberichtes wurden mehrere Kooperationspartner und Akteur*innen mit ihrer Facherfahrung miteinbezogen, auch Fälle aus der Beratungspraxis des Projekts waren Teil des Berichtes.

Sowohl in der Landwirtschaft als auch in der Fleischindustrie festgestellte Verstöße und Missstände von Arbeits- und Wohnbedingungen wurden den zuständigen Arbeitsschutzbehörden und Gesundheitsämtern, Polizei, Zoll und dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen (MAGS) gemeldet. Beide Branchen sind weiterhin aufgrund der durch die Corona-Pandemie ausgelösten erhöhten gesellschaftlichen Aufmerksamkeit im Fokus der medialen Berichterstattung.

Dabei waren die Berater*innen aufgrund der langjährigen Expertise des Projektes gefragte Gesprächspartner*innen in der nationalen und internationalen Presse, erhielten zahlreiche Anfragen von Forschungsinstitutionen und Einladungen zu Veranstaltungen und Diskussionen. Eng zusammengearbeitet wurde auch mit den Botschaften und Konsulaten der Herkunftsländer, die Hinweise auf die Unterstützungsleistungen

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Arbeitsorientierte Grundbildung im Betrieb in BasisKomPlus

Das Projekt BasisKomPlus hat in seiner fünfjährigen Laufzeit Grundbildungsmaßnahmen im Betrieb angeboten, die passgenau für die Beschäftigten konzipiert und umgesetzt wurden. Die Inhalte, Anforderungen und konkreten Schreibanlässe des jeweiligen Arbeitsalltags der Kursteilnehmer*innen stellten dabei das Kernstück der Kursinhalte dar. So konnten die Teilnehmer*innen das Gelernte direkt an ihrem Arbeitsplatz anwenden.

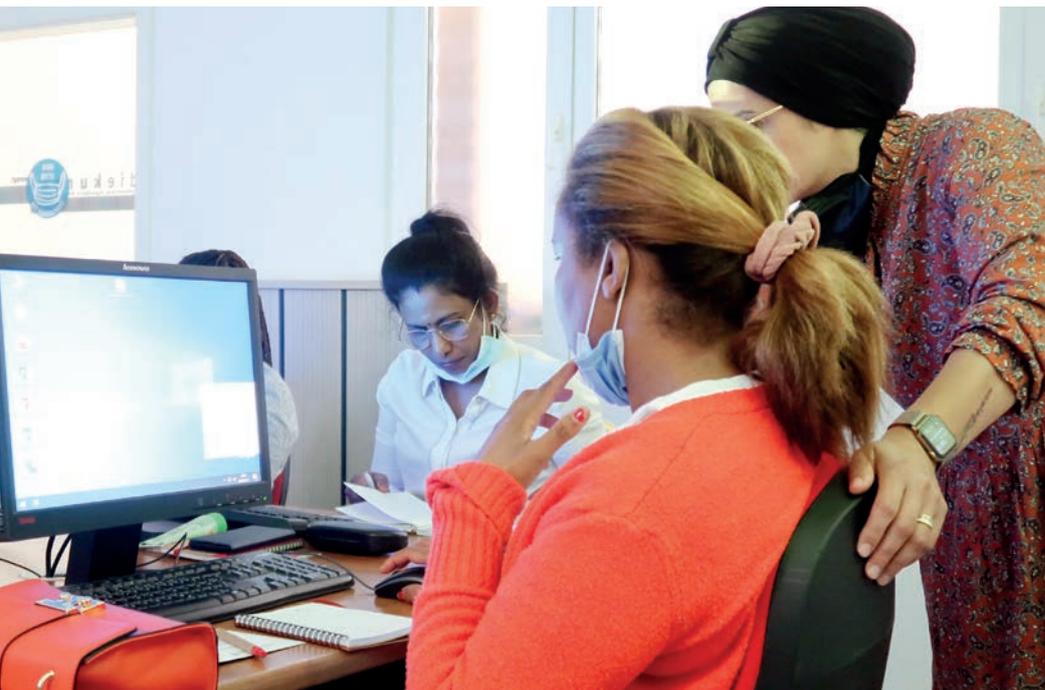
Wie bereits im Vorjahr konnten auch im Frühjahr 2021 trotz der Pandemie einige Grundbildungsmaßnahmen für Beschäftigte umgesetzt werden, teilweise im Rahmen innovativer, digital gestützter Formate. Neben der technischen Ausstattung mussten dementsprechend auch die digitalen Kompetenzen der Teilnehmer*innen und Lehrkräfte berücksichtigt werden, um erfolgreiche Maßnahmen zu ermöglichen. Im Fokus der Maßnahmen stand deshalb folgerichtig vor allem die Förderung arbeitsorientierter Grundkompetenzen nach Anforderung der Betriebe und damit verbundener Literalität.

Politische Grundbildung

Unter dem Titel „Politische Grundbildung in der Praxis“ mündete die Reihe Fachgespräche Politische Bildung und Grundbildung in ihrem fünften und letzten Format. Nachdem im Vorjahr die Dimensionen digitaler Grund- und kritischer Medienbildung beleuchtet worden war, wurde in dieser abschließenden Veranstaltung am 26. Mai 2021 der zentralen Frage nach der Erreichbarkeit der Adressat*innen politischer Grundbildungsangebote nachgegangen. Über zwanzig Expert*innen aus den Volkshochschulen, Grundbildungsprojekten, Weiterbildungsträgern

und der Wissenschaft diskutierten gemeinsam über Angebotsformate politischer Grundbildung und deren Gelingensbedingungen, insbesondere über die Ansprache der Adressat*innen und die damit verknüpften Herausforderungen. Neben weiteren Erkenntnissen wurde als Fazit unter anderem festhalten, dass





Im Fokus der Maßnahmen stand vor allem die Förderung arbeitsorientierter Grundkompetenzen nach Anforderung der Betriebe und damit verbundener Literalität.

bei Adressat*innen von Angeboten politischer Grundbildung nicht von einer einheitlichen Zielgruppe ausgegangen werden kann, sondern ganz heterogene Hintergründe und Interessen vorausgesetzt werden müssen. Dementsprechend erscheint eine Diversifizierung von Formaten und Zugängen aussichtsreicher als die Suche nach dem einen perfekten Konzept politischer Grundbildungsarbeit. Perspektivisch einigten sich die Akteur*innen demzufolge darauf, dass zukünftige Fachgespräche die praxisnahe Projekt- und Formatorientierung weiterführen und die Vernetzung zwischen allen beteiligten Institutionen konkretisieren müssen: Verschiedene Zielgruppen sollen genauer in den Blick genommen und entsprechend angepasste, unterschiedliche Zugänge zu diesen entwickelt werden. In Zukunft werden auch über den begrenzten Projektrahmen hinaus Brücken zwischen zielgruppenspezifischen Ansätzen, Institutionen und Themen gebaut und in enger Zusammenarbeit mit dem Landesverband der Volkshochschulen die Professionalisierung politischer Grundbildung forciert.

Erfolgreicher Projektabschluss

Am 30. Juni 2021 endete das seit 2016 umgesetzte Verbundprojekt BasisKomPlus als voller Erfolg: Trotz der pandemiebedingten Schwierigkeiten konnten in den sieben Bundesländern, in denen BasisKomPlus umgesetzt wurde, über dreitausend Beschäftigte aus 270 Betrieben mit Grundbildungsmaßnahmen erreicht werden. Hinzu kommen fast zehntausend Multiplikator*innen, die im Rahmen von Veranstaltungen und gezielter Ansprachen über arbeitsorientierte Grundbildung informiert und aufgeklärt wurden. Die Aufbereitung der dabei gesammelten Erfahrungen spielte deshalb zum Projektabschluss eine tragende Rolle: Die Projektmitarbeiter*innen in allen am Projekt beteiligten Regionen entwickelten und publizierten gemeinsam Podcasts zu wechselnden Themen sowie eine

Fact-Sheet-Broschüre über gelungene Grundbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz. Das Fazit des Projekts bildete schließlich der gemeinsame Sammelband „Basiskompetenz“ am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung, der die konstruktiven Perspektiven der Projektmitarbeiter*innen auf zahlreiche relevante Aspekte des Grundbildungsthemas versammelte und das Projekt zu einem runden Abschluss brachte.

BasisKomPlus ist ein bundesweites Verbundprojekt, das von 2016 bis 2021 auch in Nordrhein-Westfalen umgesetzt wurde. Das Projekt wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert (Förderkennzeichen: W 141600).

BasisKomPlus in der Region MEO

Das Teilprojekt NRW hat als besondere Aufgabe in der Region Mülheim-Essen-Oberhausen (MEO) die regionalen Besonderheiten zu berücksichtigen und besondere Anspracheformate zu eruiieren und zu erproben. 2021 stand noch unter dem Einfluss der Corona-Pandemie, bei der zumeist individuelle Lösungen zur Umsetzung der Schulungen, die bereits begonnen hatten, gefunden werden mussten. Die Grundbildung musste im Lockdown nach Auflage der Landesregierung nicht eingestellt werden – aber digitale Lösungen erforderten Kreativität. Aufgrund der Beendigung des Projekts und Corona wurde die lokale Informationsphase mit öffentlichkeitswirksamen Präsentationen des Projekts in Präsenz nicht fortgesetzt. Alternativ entstanden als digitale Instrumente die Podcasts „Interview mit einer Grundbildungsteilnehmerin“ und „Aus der Praxis der Grundbildung“ aus Oberhausen, die lokal und über die Bundesebene veröffentlicht wurden.

2021 fanden mit den langjährigen Partnern noch einige Schulungen statt. Zwei Kurse zur Thematik PC-Grundbildung und

Erste-Hilfe für die Arbeit mit Kindern sowie zwei Einzelcoachings zur Alphabetisierung und Prüfungsvorbereitung für Einbürgerungskurse. Insgesamt haben 28 Teilnehmer*innen daran teilgenommen.

Projektstart BasisKomNet mit neuem Fokus

Im Juli 2021 startete das Folgeprojekt "BasisKomNet – arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in Netzwerken verankern". 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, einen Grundbildungskompass Beratung entstehen zu lassen und Formate für die digitale und gesundheitliche arbeitsorientierte Grundbildung mit Modellcharakter zu entwickeln, die dann in verschiedenen Betrieben zum Einsatz kommen.

Ein erster Durchlauf eines solchen Modellseminars konnte 2021 umgesetzt werden. Bei dem Seminar handelte es sich um eine Schreibwerkstatt für Unfallberichte, welche bei den Mitarbeiter*innen sowohl schriftsprachliche Kompetenzen, als auch die richtige Umsetzung von Unfallberichten förderte. Insgesamt nahmen in dem Werk 35 Personen aus dem Kreis der Schichtkoordinator*innen, deren Stellvertreter*innen und wiederum deren Stellvertreter*innen an dem Kurs teil. Da ein wichtiges Ziel in dem Projekt BasisKomNet auch die Verankerung von Grundbildung ist, ist ein großer Erfolg, dass die weitergebildeten Personen außerdem intern weitere Mitarbeiter*innen ausbilden sollen und so eine Verstärkung des Prozesses erreicht wird.

Im Anschluss wurden das Modellseminar und das Thema gesundheitliche Grundbildung im Allgemeinen noch mit mehreren Partnern aus den Schwerpunktbranchen Telekommunikation und Logistik evaluiert und über mögliche weitere Schritte

gesprachen.

Darüber hinaus konnte ein erfolgreicher Auftakt für die Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt werden: in den sozialen Netzwerken wurden rund um den Weltalphabetisierungstag in einer Grundbildungswoche Videos und Beiträgen zum Thema Grundbildung verbreitet.

Schwerpunktregion Mühlheim-Essen-Oberhausen (MEO)

Auch das Projekt BasisKomNet setzt einen Schwerpunkt wieder auf die Vernetzung in der MEO-Region. Aus der Erfahrung in der arbeitsorientierten Grundbildung, dass die Schulungen in der Regel bei einer Dauer von maximal drei Monaten nicht immer den notwendigen Qualifizierungsbedarf vollständig einlösen können, bedarf es (oft) einer weiteren nebenberuflichen Qualifikation und Weiterbildung. Hierfür kommen die lokalen Weiterbildungseinrichtungen ins Spiel.

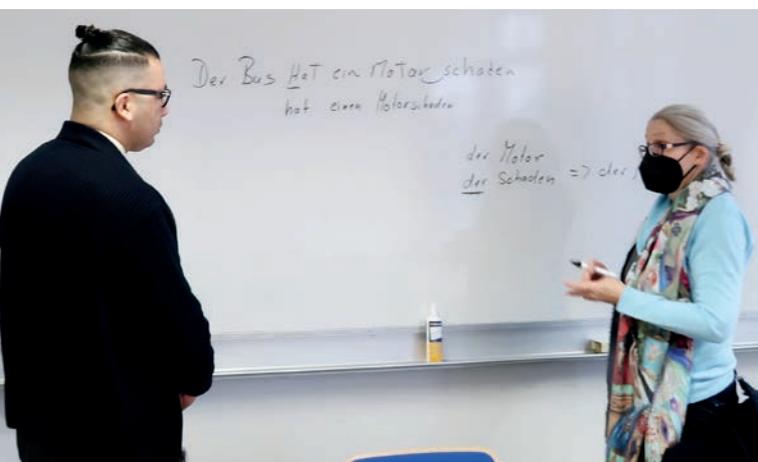
Ziel ist es, mit den Trägern der Vermittlung auf der einen Seite und den Anbietern von Weiterbildungsangeboten auf der anderen Seite jeweils einen regelmäßigen Informationsaustausch und ggf. Zusammenarbeit zu initiieren. Bei Multiplikator*innen-Gruppen oder Netzwerken konnte das Projekt beispielsweise im Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit online ausführlich vorgestellt werden. Dieser Kreis konnte so für Austausch und Zusammenarbeit gewonnen werden.

Für die Träger der Vermittlung sollen die besonderen Anforderungen in der Grundbildung deutlich werden und die diesbezügliche Beratung mit Information zu finanzieller Unterstützung, passgenauen Angeboten und Hilfe in der Praxis effizienter werden. Die regionalen Angebote der Weiterbildung werden hierfür mit Voraussetzungen, Zielgruppen sowie zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zusammengestellt. Diese Arbeit ist begonnen worden. Ziel ist die Entwicklung (verallgemeinerbarer) Weiterbildungspfade. Diese werden nach der Erstellung wiederum mit den Beratungsstellen kommuniziert und verbreitet.

In der Region konnten, anknüpfend an die bestehenden Kontakte durch die Grundbildungsmaßnahmen in BasisKomPlus, bereits drei verschiedene praktische Angebote vor Ort umgesetzt werden.

Die lokale Informationsphase mit öffentlichkeitswirksamen Präsentationen des Projekts konnte bedingt durch Corona nicht in Präsenz umgesetzt werden. Stattdessen wurden Informationen für den digitalen Raum aufbereitet, beispielsweise in dem Video „Was ist Grundbildung?“.

Es konnten zwei Kurse mit größeren Gruppen durchgeführt und ein Einzelcoaching nach Erstkontakt angefangen werden. Die Angebote kamen in der Region insgesamt 17 Teilnehmer*innen zugute.



MENTO

Kollegiales Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung am Arbeitsplatz

Das seit 2013 bundesweit umgesetzte Projekt MENTO verfolgt das Ziel, Kolleg*innen mit Grundbildungsbedarf, die also vor allem Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben haben, in ihren Betrieben zu unterstützen. Zu diesem Zweck werden betriebliche Akteur*innen über das Grundbildungsthema informiert und ehrenamtliche Mentor*innen in kostenlosen Seminaren ausgebildet.

Die Mentor*innen tragen das Thema in ihre Betriebe und fungieren als Ansprechpartner*innen und Lernbegleiter*innen der betroffenen Kolleg*innen. Ein zentraler Baustein in der Ausbildung der Mentor*innen ist die Erörterung von Strategien, wie der eigene Betrieb und dessen zentrale Akteur*innen nachhaltig für Grundbildungsbedarfe am Arbeitsplatz sensibilisiert werden und wie die Betriebliche Interessenvertretung hierzu eingebunden werden kann. Häufig sind die Mentor*innen selbst in der Betrieblichen Interessenvertretung aktiv. In dieser Funktion klären sie auf Betriebs- und Personalversammlungen über Grundbildungsbedarfe auf, nutzen Infostände oder engagieren sich für die Nutzung einfacher Schriftsprache am Arbeitsplatz.

Netzwerkarbeit und Ehrenamtsmanagement unter Pandemiebedingungen

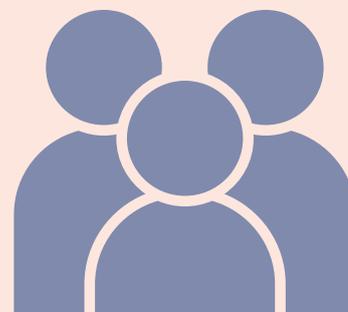
Ein zentraler Aspekt der Vorgehensweise von MENTO bestand stets in den persönlichen Kontakten zu den ehrenamtlichen Mentor*innen und in Präsenztreffen vor Ort bei den kooperierenden Betrieben. Bereits im Vorjahr erzwang die Pandemie ein Abweichen von diesem erfolgreichen Modell. Stattdessen wurden – auch 2021 wieder – digitale Veranstaltungen und Besprechungen genutzt, um das Mentor*innennetzwerk unter Pandemiebedingungen aufrechtzuerhalten und auszubauen. Trotz der widrigen Bedingungen für das Ehrenamtsmanagement konnten im Rahmen einer digitalen Basisqualifizierung im Februar neue Mentor*innen gewonnen, ausgebildet und anschließend in ihren Betrieben unterstützt werden. Zudem konnte das Angebot an digitalen Austausch- und Vernetzungstreffen mit bereits ausgebildeten Mentor*innen in der Fläche des gesamten Bundeslands ausgebaut werden. Die Vernetzung

mit den Gewerkschaften und weiteren Akteur*innen der arbeitsorientierten Grundbildung konnte ebenfalls mittels digitaler Veranstaltungen weitergeführt werden, etwa mit einer Projektvorstellung bei der Landesbezirksfachbereichsvorstandssitzung Spedition und Logistik im Februar.

Professionalisierung des Netzwerks bei thyssenkrupp Steel Europe

Mit über 45 ausgebildeten Mentor*innen seit dem Projektstart 2013 stellt das Netzwerk bei thyssenkrupp Steel Europe in Duisburg, Bochum und Dortmund seit jeher einen besonderen Erfolg des MENTO-Projekts und einen Schwerpunkt der Arbeit dar. Die im Vorjahr begonnene Neuaufstellung und Professionalisierung dieses Netzwerks wurde fortgeführt und zusätzlich





neue Mentor*innen gewonnen. Insbesondere die innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit konnte auf eine neue Stufe gehoben werden, etwa mittels eines Videointerviews zum Thema arbeitsorientierter Grundbildung im Rahmen der „Care Week“ im April und mit der Durchführung eines großen digitalen Weiterbildungstags im selben Monat. Zudem wurde gemeinsam mit betrieblichen Akteur*innen das Format einer „Schreibwerkstatt für Unfallberichte“ konzipiert, das in Zukunft als innerbetriebliche Maßnahme arbeitsorientierter Grundbildung an wechselnden Standorten bei thyssenkrupp Steel Europe mit Schichtkoordinator*innen in der Produktion umgesetzt werden soll.

MENTOpro

Am 30. Juni 2021 endete MENTO nach achtjähriger Laufzeit und in diese Fußstapfen trat ab dem 01. Juli 2021 das Nachfolgeprojekt MENTOpro. Auch MENTOpro verfolgt das Ziel, mittels ehrenamtlicher Mentor*innen, ihrer Ausbildung in kostenlosen Seminaren und der Unterstützung durch die Regionalkoordinator*innen, das Thema der arbeitsorientierten Grundbildung in die Betriebe zu tragen und dort dauerhaft zu implementieren. Im Vergleich zum Vorgängerprojekt geht MENTOpro jedoch fokussierter vor und bietet intensivere und systematischere Unterstützung für ausgewählte Musterbetriebe auf ihrem Weg zum grundbildungssensiblen Unternehmen. In diesem Rahmen wurde auch das Seminarportfolio überarbeitet, das den betrieblichen Kooperationspartnern angeboten werden kann, und es wurde erstmals die Möglichkeit geschaffen, nun auch vor Ort in den Betrieben in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk

Pilotmaßnahmen für Kolleg*innen mit Grundbildungsbedarf durchzuführen. Daneben werden die unter MENTO aufgebauten Netzwerke weiter betreut und die ehrenamtlichen Mentor*innen aus unterschiedlichen Branchen und Betrieben und aus der ganzen Fläche Nordrhein-Westfalens miteinander vernetzt.

Erste Schritte

Der Aufbau des Kooperationsnetzwerks für MENTOpro geschah nicht im luftleeren Raum, sondern auf der Grundlage der bereits unter MENTO gebildeten Strukturen. Auf diese Weise wurden nach kurzer Zeit Unterstützungsvereinbarungen mit den Gewerkschaften ver.di, IG Metall und IG BAU abgeschlossen. In daran anknüpfenden Projektvorstellungen und mittels der Neuaufstellung der projektbezogenen Öffentlichkeitsarbeit konnten die Themen der arbeitsorientierten Grundbildung sowohl Gewerkschaftssekretär*innen als auch Akteur*innen aus interessierten Betrieben nähergebracht werden. Als erster offizieller betrieblicher Kooperationspartner des neuen Projekts konnte thyssenkrupp Steel Europe gewonnen werden, wo im November die ersten Sensibilisierungsseminare starteten und neue Ehrenamtliche als kollegiale Ansprechpartner*innen gewonnen wurden; zudem wurde dort die bereits unter MENTO konzipierte „Schreibwerkstatt für Unfallberichte“ in Kooperation mit dem Projekt BasisKomNet als erfolgreiche Pilotmaßnahme am Standort Hüttenheim umgesetzt. Bis zum Jahresende konnten auch mit Betrieben aus den Branchen Fahrzeugbau, Spedition und Logistik sowie dem Hoch- und Tiefbau aussichtsreiche Kooperationsperspektiven entwickelt werden.

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

Grade Rücken

Haltung im Dialog zeigen!



„In einer Zeit, in der das Verständnis füreinander und der Respekt voreinander zusehends schwindet und Egoismen in unserer Gesellschaft Platz greifen, ist es von unschätzbare Bedeutung, dass man sich mit Möglichkeiten beschäftigt, wie man diese gesellschaftspolitische und ethische Abwärtsspirale beendet.“

Norbert Sperling, Teilnehmer der Ausbildung

Eine Haltung für die Stärkung der Demokratie und zur Sensibilisierung im Umgang mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung ist in Zeiten wie diesen ein Fundament einer demokratischen Gesellschaft. Dazu gehört, die eigene Haltung und Positionierung zu reflektieren, aber auch und gerade im Dialog mit demokratiefeindlichen Äußerungen den potenziellen Konflikt nicht zu scheuen, sondern für demokratische Grundwerte einzustehen. Doch wie kann man da einen eigenen, aktiven Beitrag leisten, auch das Gegenüber zur Reflektion anzuregen?

Das Projekt Grade Rücken – Haltung im Dialog zeigen hat hierzu eine Qualifizierungsreihe entwickelt. Die Förderung erfolgt durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat im Rahmen des Bundesprogramms Zusammenhalt durch Teilhabe.

In mehreren Workshops wurde mit Expert*innen aus dem gewerkschaftlichen Kontext eine Qualifizierung zur sogenannten Demokratiepromotor*in konzipiert. In vier Modulen erlernen die Demokratiepromotor*innen Grundlagen der systemischen Gesprächsführung, Diversity Ansätze, das Erkennen von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sowie die Analyse und Einordnung von Konflikten als auch die Anbindung des Erlernten an ihr gewerkschaftliches Ehrenamt.

Die Aufgabe der Demokratiepromotor*innen wird es sein, nicht nur selbst für mehr demokratisches Miteinander einzustehen, sondern auch anlassbezogen bei menschenverachtenden Einstellungen und Handlungen zu beraten und zu mehr haupt- und ehrenamtlichem Engagement anzuregen. Und das Vorhaben scheint aufzugehen, wenn man den Stimmen der Teilnehmer*innen folgt:

„Die [...] vorgestellte Herangehensweise, um Diskriminierungen für alle erkennbar zu machen und situative Lösungsansätze zu finden, war für mich sehr hilfreich. Die vermittelten Fähigkeiten, um in Beratungsgespräch auf sehr subtile Weise die Gesprächspartner*innen zu einer Lösung des Anliegens führen zu können, hat mich sehr beeindruckt.“

Peter Kallusek

„Das Projekt „Demokratiepromoter“ kommt zur richtigen Zeit. In den Schulungen / Seminaren erhalte ich das erforderliche Rüstzeug an die Hand, um mich in Gesprächen und Diskussionen für die Demokratie einzusetzen. Gerade in der heutigen Zeit halte ich es für sehr wichtig, den demokratiefeindlichen Personen aus dem rechten Umfeld (AfD, Nazis, Coronaleugner und Impfgegner), die immer lauter, aggressiver und extremistischer werden, verbal gegenzuhalten und die Menschen in meinem Umfeld wachzurütteln, sich mir anzuschließen. Denn wir sollten vielmehr die Demokratie promoten, weil es eine verdammt gute Gesellschaftsform ist. Und ich bin der festen Überzeugung, dass wir viel mehr sind als die, die gerade lautstark die Diktatur beschreiben. Wir müssen nur lauter werden und uns noch viel mehr engagieren.“

Volker Parlow

Für die Umsetzung der Qualifizierung konnten Referent*innen des Netzwerks Demokratie und Courage gewonnen werden, die bereits viele Jahre in dem Förderprogramm Demokratie Berater*innen ausbilden.

Qualifizierung Demokratiepromotor*innen in der Pflege

Ein weiterer artikulierter Bedarf von den Expert*innen war der Wunsch nach gezielten Qualifizierungen für Arbeitnehmer*innen aus dem öffentlichen Dienst. Die Kampagne „Vergiss nie hier arbeitet ein Mensch“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes zeigt die Dringlichkeit von gezielten Angeboten für Menschen aus dem öffentlichen Dienst, die täglich Ziel von Anfeindungen bis hin zur körperlichen Gewalt werden. Hierfür wurde eine Pilotqualifizierung für Pflegekräfte und Pflegehelfer*innen konzipiert, die sich gezielt mit dem Thema „Konflikt“ auseinandersetzt. Aufgrund der pandemiebedingten Beschränkungen wurde die Durchführung der Qualifizierung auf das Jahr 2022 verschoben.

Theorie-Praxis-Diskurs

Das Format der Theorie-Praxis-Diskurse (TPD) bietet einen Austausch zwischen Wissenschaft und gesellschaftlichem Alltag und ist ein wesentlicher Bestandteil des Projekts. Auch in diesem Jahr konnte ein spannender TPD in digitaler Form zum Thema „Bedrängte Zivilgesellschaft von rechts? (Rechts)populistische Einfallstore und Gegenstrategien“ umgesetzt werden.



Die Mitautorin Jennifer Ten Elsen stellte die Ergebnisse einer Studie der Otto-Brenner-Stiftung vor, die rechtspopulistische Aktivitäten in organisierten zivilgesellschaftlichen Räumen systematisch betrachtet. Dabei sensibilisiert sie für Einfallstore und fragt nach Gegenstrategien.

Unter Praxisaspekten diskutiert wurden die Strategien auf dem Podium und mit den Teilnehmer*innen von Anne Knauf, Abteilungsleiterin für die Bereiche Wissenschaft und Demokratie des Deutschen Gewerkschaftsbunds Nordrhein-Westfalen, Nina Reip, Referentin der Geschäftsstelle des Netzwerkes Sport & Politik für Fairness, Respekt und Menschenwürde bei der Deutschen Sportjugend und Martina Gemmar, Leiterin des Projekts Zusammenhalt durch Teilhabe – Gelebte Demokratie bei der Caritas.

Die Theorie Praxis Diskurse werden fortan alle drei Monate durchgeführt.

„Die bisher von mir besuchten Module der Qualifizierung als Demokratiepromoterin boten mir eine zielführende Erweiterung meiner Kenntnisse und Kompetenzen, die meiner ehrenamtlichen Arbeit neue Impulse gegeben haben. Insbesondere der neu erworbene systemische Blick auf (potentielle) Konflikte wird mich bei meiner weiteren politischen Arbeit weiter begleiten.“

Domenica Di Gangi

Die Rückmeldungen sprechen für sich und zeigen, wie wichtig derartige Angebote zur Stärkung von ehrenamtlichen Strukturen sind. Das Projekt läuft noch bis 2023.

Kapitel 4

In der Welt zu Hause

A stylized orange globe graphic is positioned in the lower right quadrant of the page. It features a circular body with a thick orange outline and a vertical stand at the bottom. The globe is partially obscured by the text 'Welt zu' and 'Hause'.



Instructional Design in der Weiterbildung

Ein europäisches Projekt, das sich mit der Entwicklung von digitalen Lehr-Lerninhalten beschäftigt, sollte eigentlich problemlos über Videokonferenzen kommunizieren und arbeiten können – und das gelingt auch durchaus. Trotzdem war es für alle Beteiligten erfrischend, sich nach zahlreichen digitalen Meetings und Arbeitspaketen erstmals in Präsenz zu treffen. Bei der Begegnung in Umag, Kroatien, wurden die Weichen für die Qualifizierung zum Instructional Designer in der Weiterbildung gestellt.

Instructional Designer (ID) bilden oft eine Schnittstelle zwischen Pädagog*innen und Entwickler*innenteams, darüber hinaus sind sie auch 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.

Vor der Fragestellung wie die Konzeption von digitalen, oft selbstgesteuerten Lerninhalten gestaltet werden sollte und kann, stehen viele Lehrende. Oftmals müssen sich Einrichtungen der Weiterbildung hierzu teure Expertise einkaufen, um solche Lernangebote umzusetzen. Das Erasmus + Projekt Edit setzt hier an. Gemeinsam mit unseren europäischen Partnern entwickeln wir ein Fortbildungsangebot zum Instructional Designer für das Bildungspersonal von Weiterbildungseinrichtungen. Hier werden Kompetenzen gebündelt und vertieft, die es ermöglichen, mediengestützten Lernszenarien bedarfs- und zielgruppenorientiert zu entwickeln.

Instructional Design als Kernkonzept

Das Verfahren in diesem Innovationsprojekt sieht zunächst

vor, dass in jeder Partneereinrichtung Instructional Designer fortgebildet werden und diese Expertise dann an interessiertes Bildungspersonal vermittelt wird. Der Stapellauf findet 2023 statt.

Basierend auf diesem Fundament entwickelt das europäische Team eine modulare Qualifizierung, in der die Teilnehmer*innen ein fundiertes Basiswissen und einen umfangreichen Methodenkoffer rund um das Thema „digitales Lernen“ erwerben können.

Kooperationspartner bringen unterschiedliche Kompetenzen ein

Die Expert*innen der Organisation Innwise aus Estland übernehmen in dem Projekt die Führung. Dabei bringen sie die langjährige Expertise in der Unterrichtsgestaltung, Lehrplanentwicklung und im mediengestützten Lernen mit ein. Unterstützt wird das Team von der offenen Universität Ante Babi aus Kroatien, mit den Erfahrungen aus der Organisation von divergenten Lernangeboten für junge Erwachsene und durch die Cead Profesor Félix Pérez Parrilla aus Spanien, die das Expert*innenwissen aus dem Bereich der Lehrplanentwicklung mit einbringt. Arbeit und Leben NRW ergänzt diese Expertisen durch umfangreiches Wissen über arbeitsplatzbezogene und alternative Lernformate sowie digitale Methoden.

Das Projekt wird über Erasmus + in der Leitaktion 2 gefördert. www.editproject.eu

Ankommen in der Stadtgesellschaft und interkulturelle Öffnung von Kultureinrichtungen

Raus mit der Sprache - Rein in die Stadt

Das 2021 gestartete Projekt Raus mit der Sprache – Rein in die Stadt kann auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken. Trotz Pandemie gelang es dem dreiköpfigen Projektteam bundesweit das Vorhaben vorzustellen und ein großes Netzwerk aufzubauen.

In dem Modellprojekt sollen neue Wege der kulturellen Öffnung und des interkulturellen Dialoges gegangen werden, um die gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe Aller, insbesondere aber von Neu- und Altzugewanderten in der Stadtgesellschaft zu erhöhen. Dabei werden positive Beispiele gesammelt, neue Ideen umgesetzt und untereinander geteilt.

Im Prozess zeigte sich, dass das Museum einen sozialen Ort bildet, in dem kulturelle Bildung auf neue, kreative Weise möglich wird. In kaum einer Kultureinrichtung finden sich so viele konkrete Anknüpfungspunkte für Phänomene wie Fremdheit, Ankommen, Heimat, kulturelle Identität und Grenzüberschreitung. Zugleich verstehen sich auch die beteiligten Volkshochschulen als Orte inter- und transkultureller Verständigung. Als größter Anbieter von Integrationskursen ergeben sich vielfältige Chancen für kulturelle Bildungsmaßnahmen sowie neue Orte für den Spracherwerb. Menschen, die an den unzähligen in Deutschland angebotenen Integrationskursen der Volkshochschulen teilnehmen, erzielen im Sprachlernprozess gute Erfolge, wenn der Prozess mit kultureller Rezeption unterstützt wird. Der Wechsel von Lernumgebungen – in diesem Fall zwischen Volkshochschule und Museum – kann den Lernprozess positiv beeinflussen. Doch es soll nicht bei einem reinen

Sprachlernprozess bleiben. Integration gelingt am besten, wenn eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gewährleistet ist. So sollen Menschen während und nach dem Abschluss von Integrationskursen die Kulturlandschaft in den Kommunen mitgestalten können, zum Beispiel über Tandem-Partnerschaften, als Museumsguides oder Kurator*innen-Programme.

Durch intensivierte Zusammenarbeiten mit Vertreter*innen von Museen und Volkshochschulen konnten erste gemeinsame Ideen zur Erreichung der Projektziele initiiert werden. Eine Regionalkonferenz wurde mit dem Landesverband der Museen und dem Arbeitskreis Migration des Deutschen Museumsbundes geplant, bei der sich Volkshochschulen und Museen aus Berlin und Brandenburg in der Zitadelle Spandau begegnen werden, um über gemeinsame Änderungsprozesse und Kooperationen nachzudenken. In Köln wuchs eine Kooperation mit der Volkshochschule und dem Museumsdienst, um gemeinsam Führungen für Integrationskursteilnehmer*innen in Museen anzubieten. In weiteren Museen und Volkshochschulen im Raum Hamburg, Bremen, Essen, Frankfurt, Oldenburg und Friedland fanden Gespräche statt, die Grundsteine für die weitere Arbeit legten. Dabei wurde auch der Kontakt zu Expert*innen, wie den 360 Grad Agent*innen des Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft, gepflegt.

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

VielWert – Vielfalt wertschätzen



Interkulturelle Kompetenzen in Kommunen weiterentwickeln

Für das VielWert-Team begann das Jahr 2021 mit der Umsetzung verschiedener Online-Angebote. Dazu gehörten etwa eine Online-Fortbildung mit vier Modulen für Pflegedienstleitungen des Helios-Klinikums in Wuppertal oder auch Beratungen für eine Interkulturelle Öffnung des Kommunalen Integrationszentrums in Düsseldorf im ersten Quartal des Jahres. Die anhaltende Krise hatte gezeigt, dass sich sowohl Kommunen als auch Betriebe eine nachhaltige Verankerung von Integration und Zusammenhalt in den Belegschaften wünschen. So blieb die Nachfrage an Online-Weiterbildungen nicht zuletzt aus diesem Grund auch in den Folgemonaten konstant hoch.

Letzteres ist auch darauf zurückzuführen, dass der Kontakt mit den Zielgruppen stets aufrecht erhalten wurde. Dabei handelt es sich vor allem um Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in Kommunen und Betrieben sowie Schlüsselpersonen aus der Zivilgesellschaft, zum Beispiel aus Organisationen und Vereinen in ganz Nordrhein-Westfalen. In Präsenz erschien das Projekt etwa durch die Teilnahme an Veranstaltungen zum 60-jährigen Anwerbeabkommen mit der Türkei oder durch monatelange Prozessbegleitungen. Bei der Vereinsgründung von „MITTeinander in Hüllhorst e.V.“ unterstützte es beispielsweise durch regelmäßige Beratungen. Auf diese Weise wurden seitdem große Schritte der Interkulturellen Öffnung der Gemeinde vollzogen.

In Bezug auf die Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte wurden Workshops für die Mitarbeiter*innen von vier sogenannten „Leuchtturm-Kitas“ der Diakonie in Solingen durchgeführt, sowie in den Kitas selbst hospitiert, um relevante Faktoren der Einrichtungen – dazu gehört neben dem Personal oder den Abläufen in einer Kita etwa auch das Spielzeug der Kinder – unter dem Anti-Bias-Ansatz zu reflektieren. Darüber hinaus wurden digitale Steuergruppentreffen mit den Kita-Leitungen und Mitarbeiter*innen der Diakonie moderiert, um diese zu empowern, für diskriminierungssensiblere und rassismuskritischere

Kitas in Solingen einzutreten. So konnte im November in einem dieser Treffen neben der Erarbeitung weiterer Schritte für die Zukunft mit Blick auf gemeinsame Standards der vier Kitas sowie ihren Austausch untereinander das bisher Erreichte bilanziert werden.

Erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit gelang nicht nur digital. So wurden beispielsweise knapp vierzig Kooperationspartner*innen mit nützlichen Give-Aways zum Anfassen in nachhaltigen Arbeit und Leben Seminar-mappen versorgt. Dazu erhielten sie einen Dankesbrief mit einer Angebotsübersicht. Das Portfolio des Projektes, welches seit August 2021 auch fester Bestandteil des Programmheftes von „Respekt und Mut“ – Düsseldorfs Beiträge zur interkulturellen Verständigung ist und auf diese Weise lokale Akteur*innen vor allem mit den offen ausgeschriebenen Veranstaltungen erreicht und mit anderen Kooperationspartner*innen zusammengeführt hat, beinhaltet eine Reihe von themenspezifischen Fortbildungsangeboten. Dazu gehören die vorurteilsbewusste Bildungsarbeit, die Geschichte der Migration – in der Bundesrepublik und der Menschheit im Allgemeinen –, die Auseinandersetzung mit Heimat und Identität sowie, in Kooperation mit einem Kollegen aus der Grundbildung, der Umgang mit Verschwörungstheorien. Nicht zuletzt seit Beginn der Pandemie fallen diese auch durch antisemitische und



Was mag ich
an meiner Arbeit?

- Gute Kollegen
- Jodel bekommen
- mit jemandem an ein haben
- Ein gutes Gefühl zu haben, das man eine Arbeit hat.
- sich Kunst aneignern.
- dazu lernen
- nette Leute zu komplizieren
- keine Langeweile



rassistische Elemente in den Diskursen auf, ob im Arbeitskontext oder im privaten Bereich. Das Workshop-Angebot wurde auch bei der Teamer*innentagung 2021 sowie bei einer Mitgliederversammlung präsentiert und die Inhalte in einem Podcast erläutert. Weil insbesondere auch Angehörige, Betriebsangehörige oder Kolleg*innen von Verschwörungsgläubigen erreicht wurden, konnten an vielen Stellen Synergieeffekte erzielt werden. Themen wie Perspektivübernahme, Kommunikation auf Augenhöhe oder auch Gesprächskompetenz sind auch entscheidende Faktoren für gelingendes Zusammenleben im Sinne einer Interkulturellen Öffnung. Gearbeitet wurde 2021 in dem Projekt vornehmlich mit Stadtverwaltungen, Integrationsagenturen, Migrationsdiensten, Vereinen, Kitas, Ehrenamtlichen, Interessierten und engagierten Akteur*innen aus der Zivilgesellschaft. Mit den offenen Angeboten konnten im Übrigen nicht nur Menschen aus verschiedenen Kontexten und Orten zusammengebracht werden. En passant wurde für die Kernthemen des Projekts – Interkulturelle Kompetenz und Antidiskriminierung – sowie für die vielfältigen Angebote und den reichen Wissens- und Erfahrungsschatz bei Arbeit und Leben NRW begeistert. Die Resonanz auf diese breite Angebotspalette war sehr positiv. Fortsetzungen in Präsenz waren gewünscht und konnten zum Teil auch in den wärmeren Monaten umgesetzt werden. In diesem Zuge fanden vermehrt Führungskräftebildungen und mehrtägige Formate statt, unter anderem für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltungen Hamm und St. Augustin, die zu Vertrauenspersonen Interkultur fortgebildet wurden.

Am Standort St. Augustin konnten darüber hinaus Bundespolizist*innen eine Grundlagenschulung zur Interkulturellen Sensibilisierung erhalten. Diese wurde bereits in ihr internes Fortbildungsprogramm implementiert, die Arbeit des Projektteams wurde hier besonders wertgeschätzt und wiederholt angefragt. Schließlich nahm das Themenfeld Fachkräftemangel in der Arbeit des Projekts eine zentrale werdende Stellung ein. Von Kommunen und Gemeinden oder Betrieben, gerade im Gesundheitsbereich und mit Blick auf den demographischen Wandel, wurde es immer wieder nachgefragt. Insbesondere im Krankenhaus- und Pflegebereich hat das Projekt eine Reihe von Kooperationen erschlossen, Erfahrungen gesammelt und eigens für diesen Bereich erstellte Methoden erproben können. So konnten etwa das Helios Klinikum Wuppertal und das St. Vincenz Krankenhaus Paderborn ihre Mitarbeiter*innen im Zuge ihres betrieblichen Integrationsmanagements fortbilden. Auch für den Verbund katholischer Kliniken in Düsseldorf konnten, gemeinsam mit weiteren IQ NRW-Teilprojekten, Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in diesem Sinne fortgebildet werden. Die jährliche Transfertagung des Projekts fand am 14. Dezember 2021 in Kooperation mit dem Wuppertaler Performance-Filmprojekt ARBEIT: MENSCH: UTOPIA online statt und rundete das Jahr erfolgreich ab. Unter dem Titel „Die Zukunft der Arbeitswelt. Vielfalt zwischen Utopie und Wirklichkeit“ wurden viele Kooperationspartner zusammengeführt und konnten ihre Vorstellungen und Wünsche in Bezug auf Arbeit heute und in Zukunft reflektieren

Kooperation mit den Landesorganisationen der Weiterbildung im Handlungsfeld Kulturelle Bildung

Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen fördert Kunst- und Kulturprojekte, um junge Erwachsene zwischen 18-27 Jahren in der Entwicklung ihrer rezeptiven und kreativen Fähigkeiten zu stärken sowie Weiterbildungseinrichtungen die Möglichkeit zu geben, sich mit Akteur*innen der kulturellen Bildung zu vernetzen. Somit kann Teilhabe und Integration auf neuen Wegen geschehen.

Das Projekt Sehen und gesehen werden wurde gemeinsam mit der Regisseurin Marlene Hildebrand, der Tänzerin Phaedra Pisimisi, dem Musiker und Produzenten Lander Moore und dem Grafikdesigner Jan Willems entwickelt. Es stand in Kooperation mit dem Stadtmuseum Düsseldorf und dem Jungen Schauspiel des Düsseldorfer Schauspielhauses.

Ende Mai 2020 musste die Landesregierung NRW aufgrund einer gerichtlichen Verfügung eine Liste von Straßen und Plätzen veröffentlichen, die im polizeiinternen Sprachgebrauch als „gefährliche und verrufene Orte“ bezeichnet werden. An solchen Orten darf die Polizei auch ohne konkreten Verdacht Personenkontrollen durchführen. In Düsseldorf waren davon 14 Straßen und Plätze betroffen, darunter allein acht im multikulturellen Stadtteil Oberbilk. Die Presse hat das Thema mit reißerischen Schlagzeilen wie „Das sind Düsseldorfs gefährlichste Straßen“ oder „Das sind die 14 ‚gefährlichen Orte‘ in Düsseldorf“ aufgegriffen. Dass diese polizeiliche Einstufung aus dem Jahr 2017 stammt und längst nicht mehr aktuell ist oder die methodische Umsetzung recht umstritten ist, ging dabei weitgehend unter. Aus diesem Grund wurde sich gemeinsam mit jungen Erwachsenen gefragt, ob ein Stadtteil per Definition gefährlich ist, ob es die Bewohner*innen sind oder ob ein Ruf gar nicht der Realität entspricht. Verschiedene Perspektiven des Sehens und von anderen gesehen zu werden, wurden entdeckt. Die kritische Auseinandersetzung gelang mit künstlerischen Zugängen

Die Förderung erfolgte aus Mitteln des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen.

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



sehen
und
gesehen
werden

D'haus
Düsseldorfer Schauspielhaus
— Junges Schauspiel —
Bürgerbühne

Düssel
dorf
Stadtmuseum

Sehen und gesehen werden



bestehend aus Theater, Musik und Tanz bei regelmäßigen Treffen im Stadtteil, dem Stadtmuseum und dem Jungen Schauspielhaus. Des Weiteren wurde die Geschichte von Oberbilk erforscht, der Stadtteil erkundet und eigenständig subjektiv kartiert sowie über das Leben in einem Stadtteil nachgedacht.

„Ich lebe selbst in einem Stadtteil, der von Vorurteilen geprägt ist und finde es super wichtig einen Stadtteil selbst kennenzulernen, ohne Beeinflussung durch ein medial vorgefertigtes Bild.“

Jana, 19 Jahre

„Wir alle haben dieselben Wurzeln, und das verbindet uns.“

Sonja, 19 Jahre

Die Ergebnisse des Projektes sind in einer Broschüre gesammelt. Dort finden Leser*innen von den Teilnehmer*innen geschriebene Texte, Fotografien und QR-Codes mit Tanzvideos oder produzierten Songs. Die Broschüre kann bei Arbeit und Leben NRW kostenlos bestellt oder über den QR-Code heruntergeladen werden.



Deconstructing arts immunity

Abgestempelt und stigmatisiert als NICHT systemrelevant, das ist das Bild, das sich während der Abriegelung in diesem Sommer aufdrängte und noch immer anhält: Kunst und Kultur, Künstler*innen und Kunstvermittlung sind für das System nicht relevant! Ist das so? Nein! Kunst, Kunsterziehung und Kreativität ist eine der wichtigsten Disziplinen in Zeiten der Krise.

Sie sind die Antwort im Kontext von Resilienz, psychischer und physischer Gesundheit und Wohlbefinden sowie ein Impuls gegen soziale Isolation.

Doch die Situation gestaltet sich in jedem europäischen Land gleich: Für Künstler*innen, Agenturen, Kunstschulen, Kunstvermittler*innen und auch für das Publikum stellt sich die Frage, wie sie wieder auf die Bühne kommen können.

Aber nicht nur das. Es geht auch darum, wie sich die Relevanz von Kunst und Kultur erhöhen lässt; wie man ein Publikum für (digitale) künstlerische Präsentationen und Aufführungen entwickeln kann, und wie man sich selbst als ganzheitliches Wesen erfahren und eine aktive Künstler*in und Bürger*in sein kann.

Damit sieht sich Viral Visions als Beitrag zur:

- Reflexion der eigenen Relevanz von Kunst
- Stärkung der Kreativität von Bürger*innen und als Teil von
- Audience Development von Kultureinrichtungen

Kompetenzentwicklung und Inklusion durch Kreativität und Kunst

Das europäische Projekt will Antworten auf Fragen zur Relevanz von Kunst und Kultur in dem jeweiligen gesellschaftlichen Kontext geben. Anhand guter Beispiele soll gezeigt werden, wie Kunst und kreative Aktivitäten Ansätze, Werkzeuge und neue Perspektiven bieten, um kreative Ausdruckskraft – bei ansonsten nicht künstlerisch tätigen Bürger*innen – zu stärken.

Die Partner*innen übertragen die im Prozess erprobten, künstlerischen Methoden und künstlerischen Workshop-Formen in Trainingsprogramme für die Erwachsenenbildung. Begleitet werden diese praktischen Konzepte von regionalen Diskursveranstaltungen: den Arts Relevance Labs.

Zielgruppen sind

- Vermittler*innen: Künstler*innen, Kunst- und Erwachsenenpädagog*innen, Bildungspersonal, Kulturagenturen oder -förderer und Designer*innen
- Workshopteilnehmer*innen oder Rezipient*innen: Bildungs- und Managementpersonal von Museen, freien oder staatlichen Theatern, Leiter*innen von Unternehmen, Stadtplaner*innen sowie lokale und regionale Entscheidungsträger*innen

Die Erkenntnisse und Produkte von Viral Visions werden über Multiplikator*innenveranstaltungen in jeder Partnerregion verbreitet. Das Projekt hat eine Laufzeit bis Mai 2023 und wird mit einer großen Fachkonferenz in Düsseldorf abgeschlossen. Spätestens dann sind die Partner mit ihren vielfältigen künstlerischen Ausdrucksweisen und Antworten auf gesellschaftsrelevante Fragen wieder auf der Bühne!

Viral Visions



Kooperationspartner*innen

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



Digital upskilling for Women

Digivet

Erasmus + ermöglicht es Frauen und jungen Mädchen in dem Projekt Digivet ihre Geschäftsideen und ihr unternehmerisches Handeln durch Verbesserung ihrer digitalen Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Warum aber ein Projekt, dass sich genau an diese Zielgruppe richtet? Schließlich sind Frauen beispielsweise in sozialen Medien doch recht aktiv.

In ihren digitalen Kompetenzen sind Frauen und Mädchen jedoch oft von den marktfähigen Standards wie Umgang mit Office oder der Nutzung von Video-Kommunikationstools abgehängt. Hinzu kommt, 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 bei vielen Pädagog*innen die digitalen Kompetenzen begrenzt sind.

Nach einer ersten Recherche im Rahmen des Projekts ist dies in allen Partnerländern gleichermaßen der Fall.

Aus diesem Grund adressiert Digivet im ersten Schritt Trainer*innen in der Weiterbildung, um deren eigene Kompetenz sowie den Erfahrungsschatz in der Vermittlung digitaler Medien zu steigern. Im zweiten Schritt führen die Trainer*innen eigenständige Weiterbildungsangebote durch, die die Kompetenzen von weiblichen Teilnehmer*innen stärken und verbessern sollen.

Das Projekt will so einen Beitrag leisten zur

- Förderung unternehmerischen Denkens
- Förderung von Kompetenzen im Umgang mit digitalen Tools
- Erstellung eines digitalen Lehrplans für die Weiterbildung

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.



Dieses Weiterbildungsangebot wird mit einem Curriculum untermauert sowie einer Lernplattform begleitet, die den Trainer*innen Rüstzeug für das eigene Fortbildungsangebot bietet.

Die modularen Einheiten vermitteln anwendungsbezogen einen Überblick über den zielgerichteten Einsatz von digitalen Tools zur Selbstdarstellung, Vermarktung und Vernetzung anhand von zuvor erarbeitetem kleinem Projekt- bzw. Geschäftsideen.

Die lokalen Projektpartner in NRW arbeiten mit Frauen mit Zuwanderungsgeschichte zusammen und begrüßen diesen Ansatz der Vermittlung sehr. Eine gemeinsame Entwicklung der Inhalte stellt ein zielgruppengerechtes Schulungsangebot sicher, das den Interessen und Bedürfnissen gerecht wird.

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

Website: www.digiveteu.com

Das Projekt wird über Erasmus + in der Leitaktion 2 gefördert. Es wurde vor dem Brexit bewilligt, sodass die Partnerorganisation aus Großbritannien



Erasmus+



DIGIVET
Digital Upskilling

Nachhaltigkeit als Thema für Betriebsräte und Gewerkschaften

TALK

Nichtfinanzielle Unternehmensinformationen analysieren und nutzen

TALK – Training and Advise on Labour Keys

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. In 2022 werden die Konzepte erprobt und die Erfahrungen anschließend gemeinsam mit den europäischen Partner*innen ausgewertet.

Kooperationspartner: IAL Toscana (Italien), ISTAS-CCOO (Spanien), MGYOSZ – Business Hungary (Ungarn), EKA (Griechenland)

Das Projekt wird von der Europäische Kommission - Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration gefördert.



ETUI

Fallstudien zu innovativen Nachhaltigkeitsaktivitäten von Betriebsräten

ETUI Case Studies

Im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) wurden zwei Fallstudien erstellt, die innovative Projekte von Betriebsräten im Bereich Nachhaltigkeit näher beleuchten. Dabei sollten zentrale Aspekte im Mittelpunkt stehen, die in allen Betrieben eine Rolle spielen: Erneuerbare Energien und Förderung umweltchonender Mobilität von Beschäftigten. Ausgangspunkt war eine Recherche zu möglichen Ansatzpunkten und Akteur*innen, im Anschluss daran wurden Interviews mit Betriebsrät*innen aus insgesamt vier Betrieben geführt sowie ergänzende Positionen aus Gewerkschaften eingeholt. Die Fallstudie zu erneuerbaren Energien setzt sich dabei mit dem Konzept der Belegschaftsgenossenschaften auseinander, über die Beschäftigte beispielsweise gemeinsam in Solaranlagen investieren können, für die Dachflächen vom Arbeitgeber bereitgestellt werden. Bei der Förderung der nachhaltigen Mobilität geht es um ein innovatives Anreizsystem, das umweltfreundliches Pendeln mit einem Bonus belohnt sowie die Chancen und Tücken von E-Bike Leasing über den Arbeitgeber.

Die Fallstudien wurden auf den Internetseiten des ETUI und von Arbeit und Leben NRW veröffentlicht. Sie können unter www.arbeitundleben.nrw/fallstudien heruntergeladen werden.

In jungen Jahren arbeiten und leben... in Europa!

proDISCO

Mit dem Projekt proDISCO finanziert Arbeit und Leben NRW jungen Menschen in der Berufsbildung für eine Dauer von bis zu einem Jahr einen Praktikumsaufenthalt in Europa. Für das achte Jahr des Bestehens des Projekts waren so viele Mobilitäten wie nie zuvor geplant. Doch die pandemiebedingten Grenzsicherungen und Lockdowns trafen proDISCO mit voller Wucht.

Auf Erfolgskurs

Der gesamte Projektzeitraum war ausnahmslos durch eine stetige Zunahme der Teilnehmer*innenzahlen geprägt. So waren für die Förderperiode 2020-2022 100 Stipendien geplant – eine Steigerung von 20 Prozent im Vergleich zur Vorförderperiode 2019-2021.

Durch erfolgreiche Zusammenarbeit mit regionalen und europäischen Partnern stieg die Bekanntheit von proDISCO. Immer mehr Auszubildende erfahren so von der Möglichkeit, während oder nach der Ausbildung ein internationales Praktikum zu absolvieren. Dank sinkender Teilnahmebeiträge konnten zudem seit der Förderperiode 2019-2021 noch mehr junge Menschen angesprochen werden.

Corona kennt Grenzen

2021 war also ein vielversprechendes Jahr, sowohl für Teilnehmer*innen, die sich auf einen Auslandsaufenthalt vorbereiteten, als auch für Arbeit und Leben NRW. Nach den Unsicherheiten in ersten Jahresdritteln wurden ab dem Sommer wieder die ersten Praktikant*innen ins Ausland entsendet.

Perspektiven

Nach dem langsamen Aufwind im Bereich der Mobilitäten zeichnete sich zum Jahresende ab, dass das Interesse an den Auslandspraktika wieder groß wurde und viele Bewerbungen für das kommende Jahr eingereicht wurden. Dank der Verlängerung des Projekts 2019-2021 stehen damit mit der Akkreditierung des Projekts bei der NABIBB ausreichend Stipendien zur Verfügung, die ermöglichen, der sich abzeichnenden hohen Nachfrage entsprechen zu können. Mit der Akkreditierung gestalten sich die Mittelabrufe flexibler, sodass diese fortlaufend gestellt werden können. Auch werden künftig teurere, aber umweltverträglichere Reisemöglichkeiten besser unterstützt, sodass die Praktikant*innen auf Wunsch auf Flugreisen verzichten können, um ihren Praktikumsort zu erreichen. Es gibt also genug Gründe für Zuversicht, dass die Förderzahlen nach der Pandemie wieder deutlich steigen werden.



Arbeit beim Partner

Das Programm Arbeit beim Partner (AbP) vom Deutsch-Französischen Jugendwerk ermöglicht es jedes Jahr jungen Französ*innen, 12 Monate in einer Einrichtung zu arbeiten, die sich in der Jugendarbeit engagiert. Die Teilnehmer*innen des Programms haben dadurch die Möglichkeit, die Arbeitswelt, sowie den Alltag im Nachbarland selbst zu erfahren.

Solène Guillin hat die Stelle in Düsseldorf am 01. Juli 2022 angetreten und organisiert seitdem für Arbeit Leben NRW Begegnungen in Deutschland und Frankreich:

"Ich hatte schon Berufserfahrung mit jungen Menschen, unter anderem als Jungendleiterin in Ferienlagern in Frankreich und im deutsch-französischen Bereich in der deutschen Botschaft in Paris, gesammelt. Das AbP-Stellenangebot von Arbeit und Leben NRW war die perfekte Gelegenheit, beide Bereiche zu kombinieren und meinen beruflichen Werdegang in Deutschland zu starten.

Ich war sehr positiv überrascht, wie viele Austausche und Projekte trotz der schwierigen Bedingungen durch Corona organisiert werden konnten. Neben der Entwicklung neuer hybrider und digitaler Begegnungsformate konnte ich als interkulturelle Teamerin einige Präsenzveranstaltungen begleiten. Vor Ort wurde mir bewusst, wie wichtig diese Begegnungen für manche junge Teilnehmer*innen waren, da sie in den letzten Jahren kaum oder gar keine Gelegenheit hatten, sich auszutauschen, neue Horizonte zu entdecken, neue Gesichter zu sehen. Es ist sehr erfüllend, ein Teil davon gewesen zu sein!

Im Büro war die Arbeit im Jugendteam sehr angenehm. Ich fühlte mich für meine Arbeit wertgeschätzt und ermutigt, selbstständig zu arbeiten, während ich bei Bedarf Unterstützung und Hilfe erhielt. Ich fühle mich jetzt beruflich selbstbewusster und freue mich schon darauf, zu sehen, was mich im deutsch-französischen Bereich erwartet."

Dabei sein ist alles!

Bewegung und Sprache

Die gewonnene Expertise in der Kooperation mit dem Sportbildungswerk NRW sowie in der europäischen Zusammenarbeit war der Ausgangspunkt dafür, gemeinsam mit dem KreisSportBund Unna e.V. und dem Stadtsportbund Dortmund ein Konzept zum Thema Sprach-Lernförderung durch Bewegung inklusive eines Methodenkoffers für den Offenen Ganztag zu entwickeln. Im Zentrum dieses Ansatzes stehen Sport- und Bewegungsangebote, in dessen Setting die Sprachkompetenzförderung niederschwellig eingebunden ist. Es geht vornehmlich darum, Sprechansätze zu schaffen. Das Fortbildungsangebot richtet sich in erster Linie an pädagogische Fachkräfte, die das Thema langfristig vertiefen möchten und bereitet sie auf die Zusammenarbeit mit Übungsleiterinnen aus dem Sport vor.

Bewegungsorientierte Sprachförderung ermöglicht, an den Kompetenzen von Lernenden – hier vor allem der Kinder – anzusetzen und nicht an ihren Defiziten. Denn: dabei sein ist alles!



Stützpunkt durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



Jugendaustausch und Tandem-Sprachkurs

DFJW

Internationale Jugendaustausche fördern das Engagement und die Partizipation junger Menschen in und außerhalb Europas. Sie leisten einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung und unterstützen den interkulturellen Dialog. Die durch das Deutsch-Französische Jugendwerk (DFJW) geförderten Jugendbegegnungen sind deshalb seit den Gründungstagen ein wichtiger Bestandteil der internationalen Bildungsarbeit bei Arbeit und Leben NRW. Jugendlichen, die kaum Zugang zu europäischen Mobilitätsprogrammen haben, werden so Erfahrungen ermöglicht, von denen sie in ihrem weiteren beruflichen und privaten Werdegang profitieren. Neben bilateralen Austauschen wurden auch erstmals Fortbildungen durchgeführt.

Jugendaustausch zum Thema Menschenrechte

Bei diesem Jugendaustausch, der im August 2021 in Paris und Ende Oktober in Dortmund stattfand, stand das Thema „Menschenrechte“ im Fokus. Die Jugendlichen aus Paris sind Besucher*innen des Jugendzentrums EPJ 27 Paris, die Jugendlichen aus Dortmund sind in Selbstorganisation im Verein „das Forum: Jugend“ aktiv, das sich zum Ziel gesetzt hat, Jugendliche aus den marginalisierten Vierteln in Dortmund partizipativ an Jugendangeboten zu beteiligen.

Die Themen im Projekt wurden von den Jugendlichen mit Unterstützung des Organisationsteams und der Teamerinnen ausgewählt. In der ersten Begegnungsphase in Paris wurde auf interkulturelle Aspekte und Fragen in Bezug auf Diskriminierung, Migration und Ungleichheit eingegangen. In der zweiten Begegnungsphase stand ein regionaler Bezug zum Thema in Verbindung mit dem Gastgeberort Dortmund und seiner Umgebung im Blickpunkt.



Wie geht noch mal Präsenz? Der Tandem-Sprachkurs

Nach einer ungewollten Pause in 2020 konnte Arbeit und Leben NRW mit seinem französischen Partner Culture et Liberté im Sommer einen Tandem-Sprachkurs für Jugendliche in der Altersgruppe von 14 bis 17 Jahren durchführen. Dabei lernten die Jugendlichen im Tandem die Sprache des oder der Anderen besser zu verstehen und 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. Der Tandemkurs startete in Hachen in der Nähe des Sorpesees. In dieser ersten Woche standen neben Tandem-Spracheinheiten auch unterschiedliche Freizeitaktivitäten auf dem Programm, denn auch verbindende Erlebnisse jenseits des Spracherwerbs sollten nicht zu kurz kommen. Neben einem Ausflug nach Dortmund oder Teambuildingaktivitäten konnten die Jugendlichen das schöne Wetter und die Sonne gemeinsam genießen. Das gute Wetter hielt auch in der zweiten Woche an, als die Gruppe nach Marines in Frankreich reiste. Dabei war der Besuch der Metropole Paris ein Highlight für viele Jugendliche. Aber auch der Ausflug in den Kletterpark sorgte für Abwechslung in den Höhen der Baumwipfel.



Mehr Vielfalt in Projektangeboten

Route NN

Nachdem ein Jahr der digitalen Begegnungen vorüber war, konnten 2021 im Rahmen der Initiative Route NN wieder Präsenzbegegnungen durchgeführt werden – mit viel Vorfreude, aber auch viel Hoffen und Bangen. In der ersten Jahreshälfte wurde deshalb noch auf digitale und digital-hybride Formate gesetzt.

Ein Date mit deinem Planeten

Das Jahr startete mit einem digitalen Jugendprojekt, das gemeinsam mit der Cemea Nord-pas-de-Calais organisiert und im Rahmen der Sonderausschreibung „Der Planet in deinen Händen“ bewilligt wurde.

Unter dem Titel „Ein Date mit deinem Planeten“ wurden in vier digitalen Treffen Themen wie nachhaltige Entwicklung, Umwelt und Ökologie mit den Jugendlichen näher beleuchtet. Bei jedem der vier Treffen wurde ein anderer Schwerpunkt gesetzt. Die Themen waren „Nachhaltigkeit - was bedeutet das?“, Abfallreduzierung, Klimawandel sowie „Wie kann eine ökologische Perspektive für Austausch und Reisen aussehen?“ Dabei gab es bei jedem Treffen einen inhaltlichen Input von externen Fachreferent*innen aus der Praxis sowie praktische Workshops, die die Jugendlichen direkt am Bildschirm Zuhause ausprobieren konnten.



Digi Coach

Ein neues Fortbildungsformat in drei Modulen wurde in Zusammenarbeit von Arbeit und Leben NRW, Arbeit und Leben Bayern und der Cemea Nord-pas-de-Calais mit „DIGI Coach“ entwickelt. Dabei richtete sich die Fortbildung an Teamer*innen mit dem Ziel, diese für die Begleitung und Betreuung von digitalen Vorbereitungstreffen zu qualifizieren, damit die verschiedenen Phasen eines digitalen Vorbereitungstreffens für alle Beteiligten problemlos und erfolgreich durchgeführt werden können. Den Digi-Coaches wird in diesem neuen Kontext der digitalen Vorbereitungstreffen als Vermittler*innen und Mediator*innen eine entscheidende Schlüsselrolle bei der Begleitung unterschiedlicher Prozesse sowie auch beim Abbau von (digitalen) Hemmungen zugeschrieben.



Fortbildung Visualisierung

Mit den Partnern Cemea Nord-pas-de-Calais und dem portugiesischen Verein Faisca Voadora in Almada wurde eine Fortbildung für Fachkräfte, Lehrer*innen und Teamer*innen zum Thema „Visualisierung“ angeboten und digital in fünf Modulen durchgeführt.

Die Schwerpunkte der Fortbildung waren die Basis Visualisierungstools und -techniken, die das Design einfacher Visuals und die grafische Umsetzung komplexer Inhalte ermöglichen. Darüber hinaus hinterfragt das Training die Bildsprachen und Stereotypen, die in vielen grafischen Darstellungen vorhanden sind.

Der innovative Ansatz des Projekts ergab sich nicht nur aufgrund des Formats als Online-Veranstaltung, sondern auch im Hinblick auf die daraus resultierenden Herausforderungen: zu Beginn mussten Hemmungen oder sogar Ängste bei den Teilnehmer*innen abgebaut werden, die sie in Bezug auf ihre Zeichenfähigkeiten hatten. Der Ansatz ist, dass jede*r visualisieren kann und dafür keine Vorkenntnisse oder "Talente" benötigt und Visualisierung auch als Interaktionsmittel in der eigenen Arbeit einzusetzen.

Das Erlernen konnte dann in der zweiten Phase der Fortbildung, die in Präsenz in Sêtu- bal, Portugal stattfand, in der Praxis angewendet und ausprobiert werden.



„Somewhere under the Rainbow“

Nach drei Jahren intensiver und mit Schwierigkeiten durchgesetzter Arbeit, konnte das Projekt Rainbow endlich umgesetzt werden. Erdacht, organisiert und verwirklicht wurde es durch die erfolgreiche Zusammenarbeit von Arbeit und Leben NRW, der Fédération Léo Lagrange und den LGBT*QIA+ Zentren J'en suis, j'y reste aus Lille und PULS aus Düsseldorf.

Das Projekt sollte eine innovative, speziell für Mitglieder der LGBT*QIA+ Gemeinschaft konzipierte Begegnung sein, da es bis dato noch keine deutsch-französischen Projekte gab, die explizit die Inklusion von queeren Menschen anstrebten. Aus Angst vor Diskriminierung oder beleidigenden Bemerkungen trauten sich einige Jugendliche nicht an Begegnungen teilzunehmen. So ist zum Beispiel Nicht-Binarität noch eine Hürde, da viele Unterkünfte ausschließlich Jungen- oder Mädchenschlafzimmer anbieten. Außerdem werden in anderen Kontexten die Themen Gender und Diskriminierung häufig zwar thematisiert, aber meistens nur im Rahmen der Bekämpfung von Diskriminierung im Allgemeinen und selten vor dem Hintergrund der sexuellen Identität oder Orientierung.

So wurde das Projekt Rainbow mit der Unterstützung von Einrichtungen entwickelt, die auf die Aufnahme und Begleitung junger queerer Menschen spezialisiert sind. Dank der Unterstützung durch das DFJW und Erasmus+ konnten für nicht-binäre Personen und Personen in Transition Einzelzimmer finanziert werden. Es wurde großen Wert auf inklusive Sprache gelegt, zusätzlich wurde besonders auf die psychische Gesundheit der Jugendlichen geachtet. Einige der Jugendlichen verspürten aufgrund ihrer Identitätsfragen ein doppeltes Bedürfnis nach einem Schutzraum und Toleranz.

In einer weiteren digitalen Phase von Februar bis Mai 2021 trafen sich etwa 20 deutsche und französische Jugendliche um sich über die Situation von queeren Menschen in beiden Ländern und in der Welt auszutauschen.

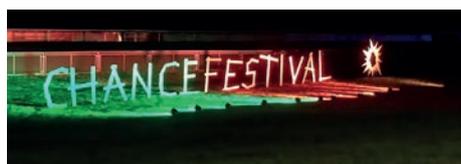
Dann war es tatsächlich so weit: die intensiv geplante und vorbereitete Präsenzphase konnte Anfang Juli 2021 in Lille durchgeführt werden. Ende August waren die Jugendlichen dann eine Woche in Düsseldorf für die dritte Phase des Begegnungsprojekts. Aus jedem Land nahmen zehn Jugendliche an dem Austausch teil. Die Teilnehmer*innen lernten die kulturellen Besonderheiten des jeweiligen Landes kennen. Verschiedene Strukturen und Initiativen stellten den Jugendlichen ihre Projekte vor und zeigten die diversen Aktionsmöglichkeiten in der queeren Szene am jeweiligen Aufenthaltsort. Außerdem besuchten die Jugendlichen die „Pride“ in Köln, eine der größten Paraden ihrer Art in Deutschland, was für alle ein ganz besonderes Ereignis und Highlight war.

Aus diesen Begegnungen entstand eine Ausstellung mit Fotos und Texten, die erstmals beim Chance Festival im September 2021 in Düsseldorf zu sehen war und das Interesse vieler Festivalbesucher*innen auf sich zog. Das besondere war, dass einige der deutschen Teilnehmer*innen sowie der Sozialarbeiter des PULS Düsseldorf und der französische Teamer, die beide das Projekt über die gesamte Zeit begleiteten, interessierten Besucher*innen über das Projekt, die Fotos und die selbstgestalteten Plakate Auskunft gaben. Sie beantworteten dabei auch viele über das Projekt hinausgehende Fragen den Themen Gender, Genderidentität und Diversität und kamen so in einen intensiven Austausch. Für die Jugendlichen war es eine große Wertschätzung, dass sie in einer solchen Form wahr und vor allen Dingen ernst genommen wurden, was in ihrem Alltag nicht immer die Realität ist.



„Series Mania“ – die Welt der Fernsehserien in Lille

Seit 2018 findet das Séries Mania Festival, das sich ausschließlich internationalen Fernsehserien gewidmet hat, in Lille statt. In 2021 waren 18 junge Menschen aus Wuppertal und Hauts-de-France im Rahmen eines Pilotprojekts der Route NN, das von dem französischen Verein Cemea Nord-pas-de-Calais organisiert wurde, mit dabei! Nach einem ersten Online-Kennenlernen trafen sich die deutschen und französischen Jugendlichen fünf Tage lang in Lille, um gemeinsam in das Herz des Festivals einzutauchen. Neben exklusiven Weltpremierer konnten die jungen Menschen zahlreiche Aktivitäten erleben, die es ihnen ermöglichten, die Stadt Lille zu erkunden, an Workshops auf dem Festival teilzunehmen, eine Web-Reportage zu erstellen und über die Diversität in Serien zu diskutieren. Alle werden sich in Wuppertal, Deutschland, zum dritten Mal treffen und bei einem Empfang im Bergischen Kolleg die Reportage, die sie gemeinsam gedreht haben, aus Zuschauersicht erleben.



Chance Festival

Am 03. und 04. September 2021 fand erstmalig das Chance Festival, das von der Agentur „Serge und Nina“ initiiert und organisiert wurde, auf der Düsseldorfer Galopprennbahn statt. Die Route NN durfte bei der Premiere des Festivals mit dabei sein und war mit einem Stand im Debattendorf vertreten. An beiden Tagen wurden verschiedene Mitmachaktionen angeboten:

Es gab die Möglichkeit, sich aus einer Auswahl verschiedenster Motive Buttons machen zu lassen, was bei Groß und Klein gut ankam. Wer nicht das passende Motiv für sich fand, konnte auch mit Filzstiften seinen eigenen Button gestalten, was insbesondere die Kinder toll fanden. Praktisch war auch, dass die Besucher*innen direkt die Buttons ansteckten und damit Werbung für den Stand machten. Außerdem nutzte das Team der Lenkungsgruppe die Buttons als Namensschilder.

Als eine weitere Aktion gab es das NRW-Hauts-de-France-Quiz, bei dem die Besucher*innen ihr Wissen testen konnten, wie gut sie die beiden Partnerregionen kennen. Bei jeder der zehn Aussagen mussten die Besucher*innen entscheiden, ob diese Aussage auf NRW oder Hauts-de-France oder auf beide Regionen zutraf. Dabei war nicht zwingend Wissen gefragt, sondern Intuition und die Antworten sorgten so manches Mal für Überraschungen und „Aha“-Effekte selbst bei NRW und Hdf-Kenner*innen. Es gab niemanden – inklusive den Mitgliedern der Lenkungsgruppe – die alle Aussagen richtig zuordnen konnten und so konnten alle Beteiligten noch etwas lernen. Als Preis gab es für alle, die mitgemacht haben, kleine Goodies und ein Foto vor dem Route NN Roll-Up mit der Polaroidkamera, welches man als Erinnerung mitnehmen durfte. Zudem durften man sich vorab eines von drei zur Auswahl stehenden Plakatmotiven auswählen und später auch mitnehmen. Als Motive standen Fachwerkhäuser sowie ein Belfort und ein Bergbaustollen zur Auswahl. Damit wurde eine große Zielgruppe erreicht, die von Jugendlichen bis hin zu allen anderen Altersstufen reichte.

INITIATIVE
ROUTE NN



Co-fördert von:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

OFAJ
DFJW



Erasmus+

Kinder- und Jugendplan des Bundes

KJP
KJP-I

Bildungsspiel „Foul“

Im Rahmen der Infrastrukturstellen für Jugendbildung bei Arbeit und Leben entstand in der Fachgruppe Gute Arbeit ein neues Bildungsspiel, das mit Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes (KJP) gefördert wurde. Der KJP wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanziert.

Spielerische Annäherung an das Thema Diskriminierung in der Arbeitswelt

Das neue Bildungsspiel stellt einen spielerischen Einstieg in die Thematik „Rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt und im Umfeld der Arbeitswelt“ dar. Wie der Titel „Foul“ es erahnen lässt, wurde dieser der Sportwelt entlehnt, wo ein schlechtes, schmutziges oder regelwidriges Verhalten als „Foul“ gewertet wird. Entsprechend wird angenommen, dass es auch in der Gesellschaft und Arbeitswelt zu „Fouls“ kommt – wie reale Fallgeschichten belegen: Und zwar immer dann, wenn jemand aufgrund bestimmter Merkmale diskriminiert und ihm oder

ihr dadurch Chancen, zum Beispiel auf Erfolg und Entwicklung, genommen werden. Wie im Sport ist auch das Foulen in der Arbeitswelt eine Missachtung der eigenen Pflichten und gegnerischen Rechte – eine unsportliche Handlung. Und wie im Sport passiert wohl auch in der Arbeitswelt nicht jedes „Foul“ in vollem Bewusstsein: Vorurteile, Klischees und Gerüchte verbreiten und festigen sich manchmal unbemerkt und werden zu unhinterfragten, aber falschen Annahmen, die den oder die Betroffene massiv belasten und schädigen und die Entwicklung einer offenen, gerechten Gesellschaft erschweren. Während es im Sport Schiedsrichter*innen und Mechanismen der Ahndung von Fouls mit entsprechendem Chancenausgleich gibt, ist man in der realen Welt auf das Verantwortungsgefühl und die Handlungsbereitschaft jeder und jedes Einzelnen angewiesen, um unfaire Spielweisen sichtbar zu machen und Chancengleichheit zu ermöglichen. Das Bewusstsein dafür zu stärken, ist Ziel dieses Spiels.

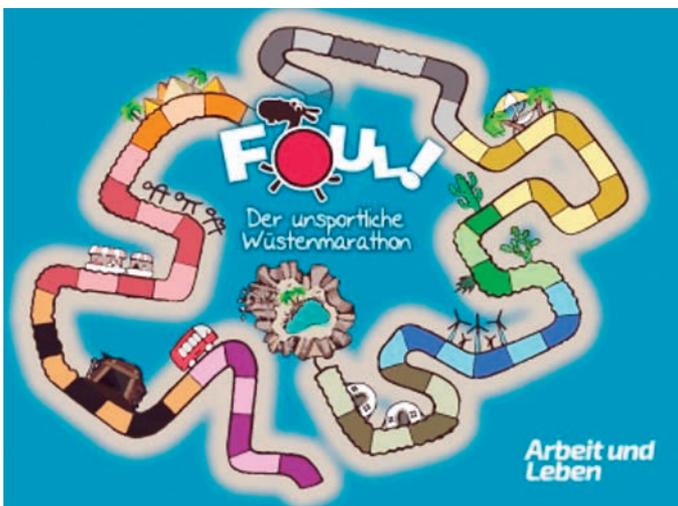
Zu dem Spiel gibt es einen Leitfaden, der Spielleiter*innen und Spieler*innen begleitend die pädagogische Auswertung erleichtern soll und zusätzliche Möglichkeiten bietet, tiefer in die Thematik einzusteigen. Das Spiel bietet daher eine gute Grundlage, um mit weiteren Inputs und Methoden im Rahmen der außerschulischen politischen Jugendbildung Rassismus in der Arbeitswelt zu thematisieren.

Das Bildungsspiel „Foul“ findet sich unter www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/foul-der-unsportliche-wuesstenmarathon.de und kann dort heruntergeladen oder direkt bestellt werden.

Die Projekte wurden gefördert durch:

Gefördert vom:

 Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend





Aktionsprogramm Aufholen nach Corona

Kinder, Jugendliche und ihre Familien schauen auf eine lange Zeit mit teils harten Einschränkungen während der Pandemie zurück.

Junge Menschen sind in der Pandemie nicht nur schulisch zu kurz gekommen. Auch Gelegenheiten zum sozialen Lernen etwa durch Projekte und Ausflüge sowie die sportlichen und kulturellen Bildungsangebote wurden stark eingeschränkt. Um diesen Herausforderungen und Bedürfnissen gerecht zu werden, wurde vom BMFSFJ das „Aktionsprogramm Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ für die Jahre 2021/2022 aufgelegt.

Hier konnte Arbeit und Leben NRW in der 2. Jahreshälfte einige Angebote für junge Menschen in den Bereichen Interkulturelles, Bewegung, Kultur und politische Bildung umsetzen. Neben Graffiti-Workshops, wo die Kinder und Jugendlichen des Jugendzentrums Spilles in Düsseldorf kleine Betonplatten herstellten und diese mit ausgewählten Motiven besprayten, gab es auch sportliche Angebote. Zu diesen zählten die dreitägigen Workshops Dancekicker, wo die jungen Teilnehmer*innen Elemente des Fußballs, Streetdance und Hip Hop miteinander verbanden. Die passende Musik sorgte nicht nur für viel Spaß und gute Laune, sondern förderte eine gute Gruppendynamik und mehr Beweglichkeit.

Die Projekte wurden gefördert durch:

Befördert von



im Rahmen des Aktionsprogramms



KJP International

Im Bereich des Kinder- und Jugendplans International, der ebenfalls aus Mitteln des BMFSFJ gefördert wird, konnte im letzten Jahr ein weiteres digital-hybrides Jugendprojekt realisiert werden. Im Zeitraum von März bis Mai 2021 wurde ein neues Projekt zum Thema „Unser Platz Europa – Lebenswelten und Alltag in Moldawien und Deutschland“ erneut in Kooperation mit dem Verein Hilfe für Copceac, der Europaschule Rheinberg und dem Leuceum Nr. 2 in Copceac durchgeführt. Die Jugendlichen aus Copceac und Rheinberg kamen hier an mehreren Terminen digital-hybrid zusammen, um gemeinsam ein Video über ihren Alltag mit all den Herausforderungen der Pandemie zu produzieren. Die Idee entstand bei ihrem ersten digitalen Projekt 2021. In den Zeiten zwischen den digitalen Treffen nahmen die Jugendlichen Filmsequenzen auf, schrieben Skripte und vertonten den zusammengeschnittenen Film. Das erste Ergebnis präsentierten sie im Rahmen der Europawoche an der Europaschule Rheinberg.

Deutsch-Griechisches Jugendwerk

Erste Jugendbegegnung unter neuen Strukturen



Nachdem das Abkommen zur Errichtung des Deutsch-Griechischen Jugendwerks (DGJW) im Juli 2019 von den zuständigen Vertreter*innen aus Griechenland und Deutschland unterzeichnet wurde, war der historische Moment am 01. April 2021 gekommen: das Deutsch-Griechische Jugendwerk nahm in Leipzig und Thessaloniki seine Arbeit auf mit dem Ziel Jugendbegegnungen und Fachkräfteaustausche sowie Themen aus der Erinnerungs- und Gedenkstättenarbeit in beiden Ländern zu fördern.

Upcycling – Recycling

Gemeinsam mit dem griechischen Partner Euphoria Youth Lab fand im September 2021 auf Korfu eine Jugendbegegnung statt, bei der das Thema Upcycling und Recycling im Vordergrund stand.

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 auch ein selbstorganisiertes Sonnenaufgangsyoga statt oder von der deutschen Teamerin ein morgendlicher Energizer, der Körper und Seele in Einklang brachte.

Das Engagement, die Motivation und das große Interesse der Teilnehmer*innen waren während der Begegnung durchweg spürbar. Dies lag zum einen daran, dass die Jugendlichen bereits in ihrem eigenen Alltag Nachhaltigkeit und Umweltschutz umsetzen und leben. Damit war es für sie eine Herzensangelegenheit, dass dies ein global gesellschaftliches Thema für alle Menschen ist.



Kooperation mit Partnerorganisationen aus Südafrika

Musik, Kreativwirtschaft und Gesundheitsbildung

„Gimme hope Jo´Anna “ sang Eddie Grant in den 1980ern, um auf das Unrechtssystem in Südafrika aufmerksam zu machen. In diesem Jahr tanzte und sang alle Welt zu Jerusalem von Master KG! Allein durch diesen Song fühlten sich die Akteur*innen verbunden. Und das war in Zeiten der Distanzwahrung ein sehr wichtiges Gefühl. Südafrika so fern, wie selten zuvor? Nein, eigentlich nicht; trotz aller Herausforderungen, die die unterschiedlichen Infektionswellen und Virusvarianten mit sich gebracht haben, hat die Verbindung zu den Freund*innen und Partnerorganisationen in realer und virtueller Begegnung stattgefunden:

Das durch weltwärts vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) geförderte Projekt Roots of Music konnte zwar die zweite Begegnungsphase in Kapstadt nicht umsetzen, aber die Partner IMAD und die Musikschule Soest, zusammen mit Music Ways e.V., haben sich kurzerhand entschlossen, sich über Musik auszutauschen und so in Verbindung zu bleiben. Gemeinsam haben sie Stücke komponiert, einstudiert und über 3000 Kilometer Distanz eine CD produziert.

Kultur öffnet Welten war deshalb auch als Titel gesetzt für die online Veranstaltung: Zusammen mit dem Südafrika Forum wurde die kulturelle Zusammenarbeit, ihre gesellschaftspolitische Relevanz als auch ihre Kraft als wirtschaftlicher Motor thematisiert.

Das BMZ hat nun auch ein Programm zur Förderung der Kreativwirtschaft in Südafrika aufgelegt. Konkret werden Bereiche in der Modebranche und der digitalen Kreativwirtschaft gefördert. Im Modebereich existiert eine Kooperation mit der Johannesburger Außenhandelskammer, bei der es Fortbildungen und Vernetzungsmöglichkeiten gibt. Der Fokus liegt vor allem auf Unternehmerinnen. In der digitalen Kreativwirtschaft, die hauptsächlich auf Animation und Gaming spezialisiert ist gibt es Kooperationen mit dem Digital-Festival Fak'ugesi und dem größten Animationsstudio Afrikas, Triggerfish. Zudem wurde eine Vermarktungsplattform eingerichtet, sowie Mentoring für junge Kreative aus den Townships. Davon profitiert auch Bathini Kowane, eine Modedesignerin aus Johannesburg. Bevor sie sich selbstständig machte, brauchte sie zunächst das technische Know-How und Weiterbildungen sowie ein schlagkräftiges Team. Dies alles schilderte sie uns eindrucksvoll in der Veranstaltung verbunden mit der Präsentation ihrer Entwürfe – Modeschau online, auch das geht.



Im Herbst sammelte die Projektgruppe CarAH – adesso Cares About Health aus Dortmund zusammen mit den Partnerorganisationen Lewis Balink Foundation und der Südafrika Hilfe wichtige Informationen vor Ort für die kommende Jugendbegegnung. Das Ziel: Die Tagesklinik mit innovativen Ideen und Software bei der täglichen Arbeit im Healthcare-Sektor zu unterstützen.

Da die Impfquote gegen Covid-19 oder auch anderer Krankheiten, besonders für Kinder, noch deutlich zu verbessern ist, hat sich die Tagesklinik zur Aufgabe gemacht, ein Impfangebot im Township anzubieten. Dafür wird jedoch eine finanzielle Unterstützung benötigt, um die Kosten für eine Solaranlage zu decken, die für die zuverlässige Kühlung der Impfdosen zwingend benötigt wird. Daraufhin hat das Team als erste Maßnahme eine Crowdfunding Seite erstellt, um dies durch Spenden zu unterstützen.

Ob Jo´Anna Hoffnung schöpfen kann?





Stark

Kapitel 5 **in den**

Regionen

Örtliche Arbeitsgemeinschaften

Politische Bildung in ganz Nordrhein-Westfalen

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

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. So wird beispielsweise die örtliche Arbeitsgemeinschaft Aachen in den nächsten Jahren einen Schwerpunkt im BNE-Bereich entwickeln. 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.

Ausbau digitaler Formate

Die anhaltende Pandemie und die damit verbundenen Unsicherheiten bei der Veranstaltungsplanung führten auch 2021 dazu, dass zahlreiche Veranstaltungen nur digital umgesetzt

werden konnten. So wurden beispielsweise im Rahmen der 2. Leverkusener Konferenz, die unter dem Thema „Arbeitswelten im digitalen Umbruch“ stand, Herausforderungen und Chancen digitaler Arbeit nicht nur in der Theorie diskutiert, sondern direkt in der Praxis erprobt. Neben einem wissenschaftlichen Input zur Entwicklung von Arbeit 4.0 und kritischen Diskussionen darüber, inwieweit die Digitalisierung nicht nur Auswirkungen auf zukünftige Arbeitsplätze, sondern auch auf die Gesundheit der Beschäftigten mit sich bringen wird, sorgten interaktive Beteiligungs- und Umfragetools dafür, dass die fast 40 Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Branchen eine informative und abwechslungsreiche Online-Konferenz erlebten. Erfreulicherweise konnten die Ruhrfestspiele 2021 – mit deutlich verringerter Kapazität und zahlreichen digitalen Angeboten – wieder stattfinden und somit auch die Zusammenarbeit der örtlichen Arbeitsgemeinschaften im Raum Recklinghausen im Rahmen der Diskussionsreihe „Partei ergreifen“ fortgeführt werden. Gemeinsam mit Vertreter*innen aus Gewerkschaft, Kunst und Umweltorganisationen wurde online zum Thema „Solidarität“ diskutiert und den Fragen nachgegangen, was Solidarität heute noch ausmacht, ob sie einen Wert an sich darstellt und welche speziellen Rollen Kunst und Bildung dabei spielen.

In welcher Branche sind Sie / bist du tätig?



Zum Abschluss des Jahres wagte die örtliche Arbeitsgemeinschaft Dortmund im Rahmen eines Online-Vortrags mit dem Ökonomen Prof. Dr. Niko Paech einen kleinen gedanklichen Ausflug in die Postwachstumsökonomie und beschäftigte sich mit der Frage, was passiert, wenn die Wachstumsparty durch Klimawandel, Verknappung der Ressourcen und die Covid19-Pandemie ein Ende findet. Die Teilnehmer*innen wurden ange-regt, Möglichkeiten der Postwachstumsökonomie auszuloten und über alternative Gestaltungsoptionen ihres Alltags nachzu-denken.

Kennenlernen und vernetzen

Neben der gemeinsamen Entwicklung und Umsetzung von Ver-anstaltungsangeboten wurden weitere Schritte zur Vernetzung der örtlichen Arbeitsgemeinschaften untereinander aber auch mit der Landesarbeitsgemeinschaft unternommen. Im Feb-ruar 2021 fand ein erstes gemeinsames Austauschtreffen der DGB Region Köln-Bonn, den beteiligten Volkshochschulen in der Region sowie den für das Projekt „Grade Rücken - Haltung im Dialog zeigen“ verantwortlichen Kolleginnen statt. Im Ver-lauf des Jahres wurde das Projekt in weiteren DGB-Regionen

vorge stellt und als Ergebnis eine Expert*innengruppe mit Kolleg*innen aus dem gewerkschaftlichen Arbeit und Leben Umfeld etabliert, die an der Entwicklung und Bewerbung des Projekts mitgewirkt hat.

Im Rahmen des regionalen Vernetzungstreffens wurde auch der Wunsch geäußert, stärker über die Aktivitäten der Landes-arbeitsgemeinschaft und der anderen örtlichen Arbeitsgemein-schaften informiert zu werden, beispielsweise in der Form eines regelmäßigen Newsletters. Dies Idee wird aufgegriffen und ab 2022 umgesetzt. Um einen besseren Eindruck über den Stand der Zusammenarbeit und die Bedarfe und Wünsche insbesondere auf Seiten der Volkshochschulen zu gewinnen, wurde im November 2021 außerdem ein Online-Fragebogen entwickelt und an die Verantwortlichen versandt. Die Ergeb-nisse der Umfrage werden ausgewertet und im Rahmen eines überregionalen Vernetzungstreffens vorgestellt und diskutiert.

Arbeit und Leben Bielefeld

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

Mit der Aussicht auf für alle Menschen zugängliche Impfungen 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 vehement ausgebremst. Mit der wieder erlaubten Aufnahme des Seminargeschäfts im Juni konnte anschließend ein inhaltlich gutes und wirtschaftlich solides 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 als Heft veröffentlicht. Maßgeblich werden die darin aufgeführten Angebote durch Grundlagenschulungen für neu gewählte Betriebsrät*innen bestimmt, aber auch Spezialseminare für wiedergewählte Kolleg*innen wurden entwickelt.

Die von der IG Metall aufgekündigte Bildungskooperation lief geräuschlos zum 31. Dezember 2021 aus.

Digitalisierung

Bis auf einzelne Eintagesseminare spielten digitale Angebote auch 2021 bei Arbeit und Leben Bielefeld eine untergeordnete Rolle, denn die Mehrzahl der Betrieblichen Interessenvertreter*innen standen digitalen Angeboten weiterhin skeptisch gegenüber. Nach wie vor fehlt einigen die technische Ausstattung, andere dürfen bestimmte Tools wie beispielsweise Zoom nicht nutzen oder sie sind ausschließlich an Präsenzveranstaltungen interessiert.



Bildung für Betriebliche Interessenvertretungen

Grundlagenschulungen

Grundlagenschulungen für Betriebs- und Personalrät*innen wurden im Jahr 2021 sowohl in Kooperation mit den IG Metall-Geschäftsstellen Bielefeld, Herford und Paderborn als auch im eigenen Seminarprogramm angeboten und durchgeführt. In aufeinander aufbauenden Seminaren vermitteln Referent*innen mit großer Erfahrung in der Betriebsrätearbeit fundiertes Wissen und damit die Basis für eine engagierte Interessenvertretung.

Das „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ war Anlass zu mehreren Schulungen, die von den Teilnehmer*innen dankbar angenommen wurden.

Turnusbedingt lag in der zweiten Jahreshälfte ein großer Schwerpunkt auf den Wahlvorstandsschulungen für die kommenden Betriebsratswahlen. Diese waren, insbesondere aufgrund der Änderung der Wahlordnung im Zusammenhang mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz, auch für Kolleg*innen, die bereits Erfahrung in der Arbeit als Wahlvorstand haben, von hohem Belang und wurden entsprechend stark genutzt.

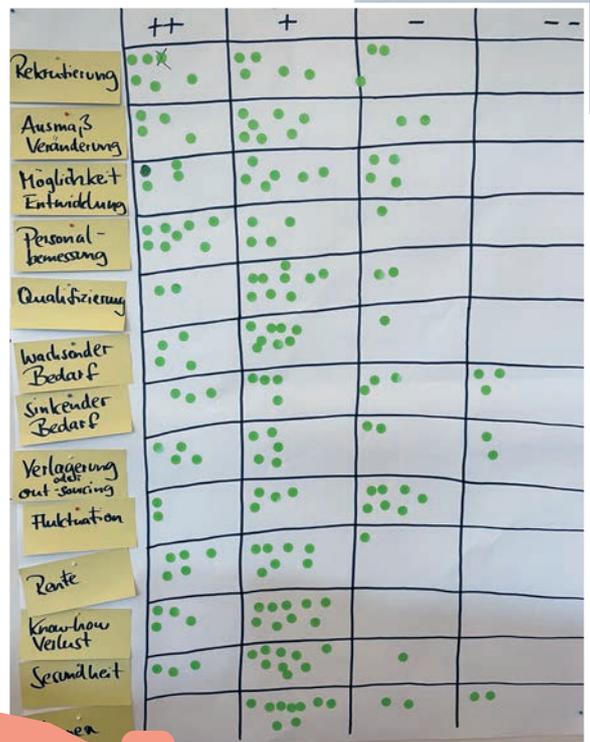
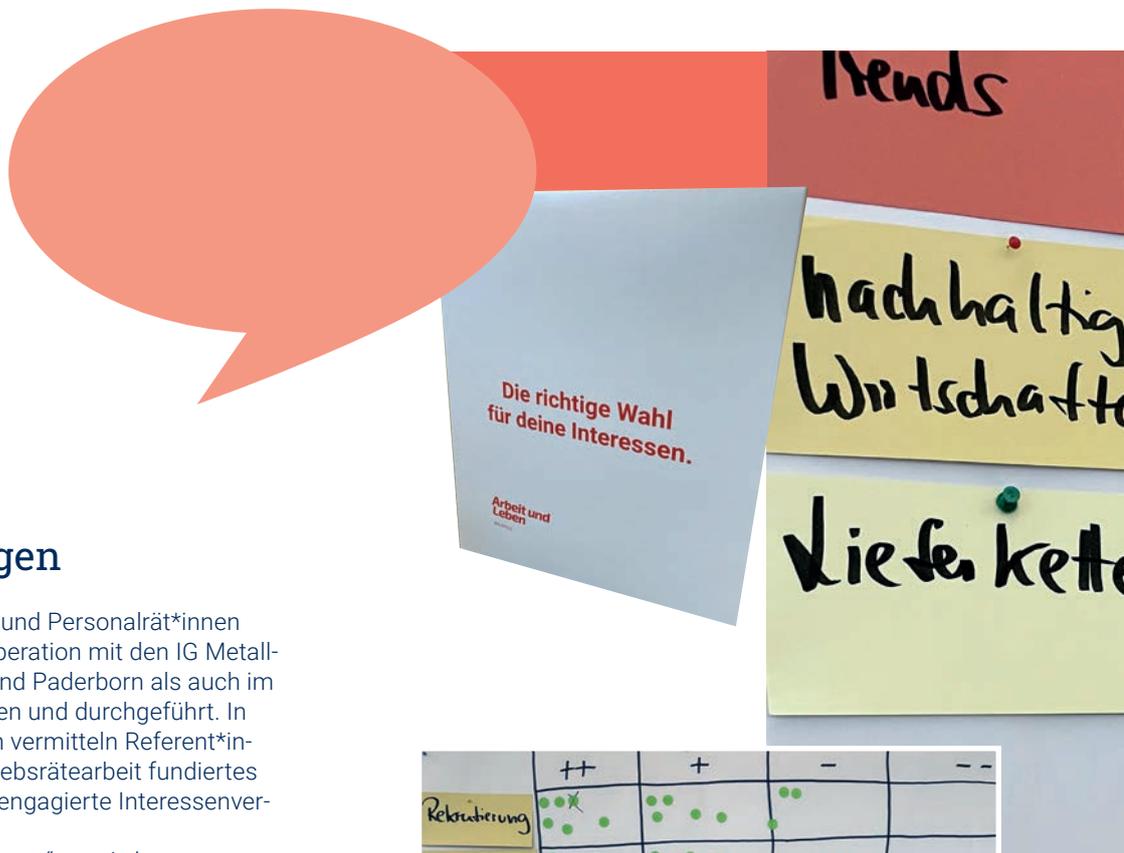
Nach der Wahl der Jugendauszubildendenvertreter*innen gab es im Jahr 2021 eine hohe Nachfrage nach Grundlagenschulungen in diesem Bereich. Arbeit und Leben Bielefeld konnte der Nachfrage in vollem Umfang gerecht werden, dies sowohl in Kooperation mit den oben genannten IG Metall Geschäftsstellen als auch als Inhouse-Schulung für einzelne Gremien. Die Teilnehmer*innen äußerten sich durchweg positiv über die inhaltliche und gewerkschaftspolitische Unterstützung und gleichzeitig den Wunsch nach weiterführenden Schulungen sowie nach Möglichkeiten der Vernetzung untereinander.

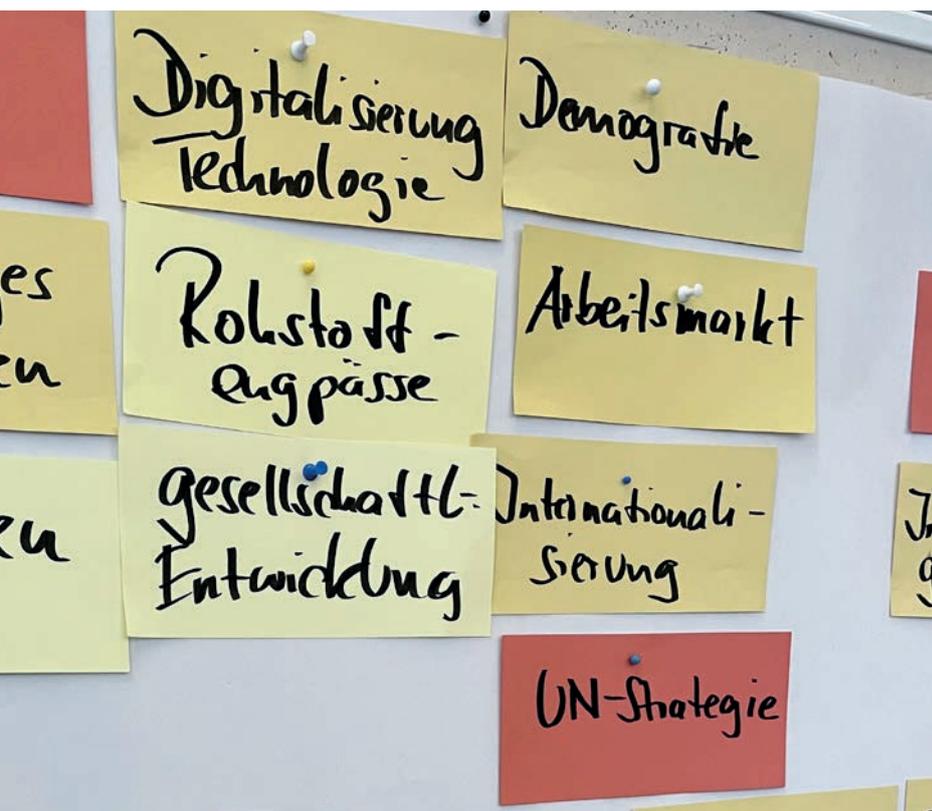
Spezialseminare und Fachtagungen

Das Thema Rente beschäftigte Betriebs- und Personalräte auch 2021 weiterhin besonders intensiv. Insbesondere im Zusammenhang mit betrieblichem Personalabbau ging es ihnen darum, sich einen Überblick über die Auswirkungen der verschiedenen Wege in die Rente als Grundlage für diesbezügliche Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu verschaffen.

Auch wenn digitale Seminarformate für die Teilnehmer*innen von Arbeit und Leben keine Rolle spielten, so stieß doch das Thema der digitalen Transformation im Betrieb und Fragen

nach Mitbestimmungsmöglichkeiten auf reges Interesse. Damit die Mitbestimmung von Betrieblichen Interessenvertretungen bei technischen Einrichtungen besonders anschaulich dargestellt wurde, konnten die Teilnehmer*innen in den Seminaren mit Bausätzen Maschinen nachbauen, die Funktionsweise von Algorithmen verstehen und so die Wichtigkeit der Mitbestimmung unmittelbar nachvollziehen. Dass Arbeit und Leben Bielefeld die Fachtagung „Aktuelles Arbeitsrecht zwischen Rhein und Weser“ nach einem Jahr der Abstinenz wieder in Präsenz anbieten konnte, wurde von





den Teilnehmer*innen mit Begeisterung aufgenommen. 70 Betriebs- und Personalrät*innen setzten sich unter besten Hygienebedingungen zwei Tage lang mit der aktuellsten Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichts zum Kollektiv- und Individualrecht auseinander, diskutierten die Urteile hin auf ihre tägliche betriebliche Praxis und erarbeiteten entsprechende Handlungsoptionen für Interessenvertretungen.

Das Referententeam der renommierten Fachtagung setzte sich wie immer aus sehr erfahrenen Arbeitsrichtern des Landesarbeitsgerichts Hamm sowie dem Rechtsanwalt für Arbeits- und Sozialrecht, Thomas Schlingmann, zusammen.

Als Spezialthema referierte der Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen, Wilhelm Mestwerdt, die Entscheidung der Europäischen Gerichtshofs zur Pflicht des Arbeitgebers zur Dokumentation und Vergütung von Arbeitszeiten sowie die Auswirkungen auf den betrieblichen Alltag.

Das große Spektrum der anwesenden Betriebe und Verwaltungen wurde von den Teilnehmer*innen wieder einmal als besondere Bereicherung für einen breiten und vielschichtigen Austausch hervorgehoben.

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. Im Jahr 2021 fanden in Kooperation mit dem IG Metall Vorstand die Branchentagungen Bau- und Baustoffmaschinen, Landtechnik sowie Industriearmaturen statt, darüber hinaus wurden Tagungen für die Branche der Caravan Industrie sowie der Fahrzeug-Auflieger und Zulieferer durchgeführt. Zentrale Themen der diesjährigen Branchentagungen waren die Herausforderungen der Globalisierung für Betriebsräte, das Spannungsfeld von Engpässen in der Materialversorgung, Fachkräftemangel und die Konsequenzen von Coronamaßnahmen.

Inhouse-Schulungen

Inhouse-Schulungen erfolgen auf kurzfristige Anforderung einzelner Betriebs- oder Personalratsgremien oder Schwerbehindertenvertretungen. Sie werden 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. Im Schwerpunkt ging es 2021 um Wahlvorstandsschulungen sowie erste Grundlagenschulungen – zumeist für azyklisch gewählte – Betriebsratsgremien. Aber auch Schwerbehindertenvertretungen wurden geschult und Konflikte innerhalb von Gremien mittels Mediation bearbeitet.





Bildungsurlaub

Der Bildungsurlaub unter dem Titel „Wien – politische Entwicklungen von 1919 – 2019“ war erneut ausgebucht und hätte im Mai stattgefunden, aufgrund der Coronalage musste die Fahrt zum zweiten Mal abgesagt werden.

Die zwei Umweltseminare in der Ostsee: „Der Mensch und das Meer - Die Ostsee: Politische Konflikte und Umweltkrisen in unserem Umfeld“ auf dem alten Frachtensegler Petrine konnten unter strengen Hygienebedingungen stattfinden. Mit voller Besetzung und jeweils 19 Teilnehmer*innen stach die Petrine zur Freude von Teilnehmer*innen, Referent*innen und Crew im September 2021 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. Das Hygienekonzept der Jugendherberge in Dortmund, das Fortbewegungsmittel Fahrrad sowie das bereits 2020 erstandene Audiosystem machten es möglich, drinnen wie draußen guten Abstand zu halten und sich umfassend mit dem Ruhrgebiet als größten Ballungsraum Europas auseinanderzusetzen.

Bereits zum zweiten Mal führte Arbeit und Leben Bielefeld in Kooperation mit der IG Metall Geschäftsstelle Herford eine Gedenkstättenfahrt nach Krakau/ Auschwitz durch. Die Fahrt stieß wie schon 2019 auf riesiges Interesse. 30 Teilnehmer*innen setzten sich mit der historischen Verantwortung für die von den deutschen Vorfahren begangenen Taten auseinander und diskutierten intensiv ihre individuellen sowie auch gesellschaftspolitisch notwendigen Konsequenzen und Werte. Die Suche nach und Erarbeitung von zivilen Verhaltensweisen und Möglichkeiten, das Gedenken und Erinnern an die Vergangenheit mit Verantwortungsübernahme in der Gegenwart zu verbinden, standen im Zentrum der Auseinandersetzung.



Gesellschaftspolitische Bildung

Arbeit und Leben Bielefeld ist im Bereich der politischen Bildung vielseitig aufgestellt. Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit mit Jugendlichen sind die Förderung von Demokratiekompetenzen, Inklusion, Vielfalt, Rassismus- und Rechtsextremismus Prävention, Gewalt und Mobbingprävention, sowie Streitschlichtung. Die Bildungsveranstaltungen richten sich vor allem an Jugendliche, an Mitarbeiter*innen in Jugendeinrichtungen und Schulen sowie an unterschiedliche Berufsgruppen die als Multiplikator*innen für politische Bildung fungieren – oder dies zukünftig möchten.

Erweitert wurde das Bildungsangebot 2021 durch eine fünftägige Fortbildung für Schüler*innen der Klassen 7-10 an einem Bielefelder Gymnasium, die zukünftig als Medienscouts an ihrer Schule tätig werden wollen. Die Schüler*innen setzten sich auseinander mit den Themen Datenschutz, Datensicherheit, Cybermobbing, Cybergrooming und Suchtverhalten. Ziel dieser Qualifizierung ist die Erweiterung von Fach- und Handlungskompetenzen, damit die zukünftigen Medienscouts, begleitet von Lehrkräften, im Sinne des Peer-to-Peer Ansatzes, ihre Mitschüler*innen bei Fragen und Problemen unterstützen können.

Des Weiteren wurden auch im Jahr 2021 insgesamt 21 Student*innen der Fachhochschule Bielefeld im Rahmen ihres Studiums der Sozialen Arbeit im Themenfeld Zivilcourage und Gewaltprävention qualifiziert. Darüber hinaus wurden trotz Pandemie und Lockdown im Jahr 2021 drei Fachkraftausbildungen zum/zur "Rassismus- / Rechtsextremismus- Präventionstrainer*innen" (online) umgesetzt. Die Qualifizierungen sprechen Menschen verschiedenster Berufsfelder an und sind zielgruppenspezifisch aufgebaut.



Projektarbeit Jugend – Trainer – STÄRKEN

Seit 2018 ist Arbeit und Leben Bielefeld Koordinierungsstelle für das Projekt "Jugend-Trainer – STÄRKEN" der DFL Stiftung, gefördert durch die Robert Bosch Stiftung. In sieben bundesweiten Lerngruppen werden Weiterbildungen und Qualifizierungen für 57 Fußballvereine aus dem Amateur- wie Profisport organisiert. Zielgruppe sind dabei die Trainer*innen der Nachwuchsmannschaften bis zur U17. Geschult werden aber nicht die fußballerischen Skills, sondern alles, was mit der Fürsorgepflicht und den "soft skills" der Trainer*innen zu tun hat. Die Veranstaltungen haben Titel wie: "Deeskalation auf und neben dem Platz", "Kommunikation, Rhetorik und Adoleszenz" oder "Elternarbeit im Fußball". Daneben werden Unterstützungskonzepte für Vereine bei ihrer Vereinsentwicklung, bei der Erstellung eines Kinderschutzkonzepts oder der Entwicklung von Konzepten zur Steigerung ihrer Attraktivität für junge Menschen angeboten und umgesetzt. Der Aufbau und die Verstärkung von Netzwerken, in denen sich die Trainer*innen und Verantwortlichen der unterschiedlichen Vereine austauschen können, ist eine weitere Aufgabe von Arbeit und Leben Bielefeld.

Die jahrelange Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Protagonist*innen und Organisationen rund um und aus dem Fußball ermöglichte es auch 2021, die "Liebe zum Ball" immer wieder neu mit gesellschaftspolitischen Themen zu verbinden. Beispielsweise wurden im Rahmen genderspezifischer Kinder- und Jugendarbeit in Kooperation mit dem BVB-Lernzentrum in Dortmund Mädchen und junge Frauen darin gestärkt, sich als Fußballfans selbstverständlich und sicher in den männerdominierten Raum eines Fußballstadions einzubringen.

Das Projekt Jugend – Trainer – STÄRKEN wurde zur Freude aller Beteiligten bis zum 30. Juni 2022 verlängert

Jugend – Trainer – STÄRKEN



gefördert von:



Haltung ausbilden. Unsere Arbeit. Unser Betrieb. Unsere Vielfalt.

Das Projekt Haltung ausbilden wurde inhaltlich gemeinsam von Arbeit und Leben Bielefeld und der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben NRW entwickelt. Umgesetzt wird das Projekt im Raum Bielefeld mit Personal der Landesarbeitsgemeinschaft. Ein ausführlicher Bericht zu dem Projekt findet sich auf Seite 16.



Veranstaltungsspiegel	2019	2020	2021
Bildungsveranstaltungen nach WbG	162	21	31
Teilnehmertage	8.486	321	951
Unterrichtsstunden	406	79	99
Weitere Veranstaltungen	213	35	85
Teilnehmertage	466		2.277
Unterrichtsstunden	1.003		613
Teilnehmer*innen	5.039	534	1.991

Arbeit und Leben Herford

Veranstaltungsspiegel	2019	2020	2021
Bildungsveranstaltungen nach WbG	95	60	80
Teilnehmertage	2.968	1.411	1.744
Unterrichtsstunden	201	129	196
Weitere Veranstaltungen	11	5	6
Unterrichtsstunden			18
Teilnehmer*innen	1.610	617	833

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



Zusammenarbeit mit Gewerkschaften

Die Bildungsarbeit in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di, die für Arbeit und Leben Herford seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert hat, wurde 2021 fortgeführt. Im Hinblick auf die Durchführung von Seminaren war sie allerdings stark beeinträchtigt durch die Covid-19 Pandemie. Ziel blieb 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. Insgesamt konnten 102 Seminare für Interessenvertretungen durchgeführt werden, davon 67 reguläre und 35 Inhouse-Seminare. Pandemiebedingt mussten 19 Seminare verschoben und 15 ganz abgesagt werden.

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 sehr arbeitsintensiv.

Arbeitskreise

Die Arbeit der zwei regionalen sozialpolitischen Arbeitskreise, in denen sich seit vielen Jahren zahlreiche Bürger*innen im Kreis Herford engagieren, musste weitgehend eingestellt werden. Drei der Tagesseminare konnten immerhin in Präsenz durchgeführt werden.

Im September 2021 referierte Frank Branka, IG Metall Herford, über die Situation der Möbelindustrie in Ostwestfalen angesichts veränderter globaler Handelsbeziehungen, der Klima- und Nachhaltigkeitsdiskussion. Im Oktober referierte ein Historiker über Veränderungen im Essverhalten und die damit verbundenen Regeln und im Dezember fand ein Austausch zu aktuellen kommunalpolitischen Fragen mit dem Bürgermeister von Löhne statt.

Einzelveranstaltungen

Insgesamt konnten 2021 sechs Einzelveranstaltungen zur politischen Bildung verwirklicht werden, davon zwei in Kooperation mit der GEW und der VHS Löhne.



Lesung mit Diskussion:
Julia Friedrichs – Working Class.
Warum wir Arbeit brauchen, von der wir leben können.



Lesung mit Diskussion:
Dr. Matthias Quent – Deutschland rechts außen.
Wie die Rechten nach der Macht greifen und wie wir sie stoppen können.

Lesung mit Diskussion:
Ronja Othmann: Die Sommer.
Das Dorf liegt in Nordsyrien, nahe zur Türkei. Jeden Sommer verbringt Leyla dort. Sie riecht und schmeckt es. Sie kennt seine Geschichten. Sie weiß, wo die Koffer versteckt sind, wenn die Bewohner wieder fliehen müssen. Dringlich und berührend, wie mit aufgerissenen Augen erzählt Ronja Othmann in ihrem Romandebüt vom Leben im Angesicht der Auslöschung – um sich ihr zu widersetzen.

Lesung mit Diskussion:
Vilma Steindling – der Lebensweg einer mutigen Frau.
Eine jüdische Kommunistin aus Wien im Widerstand



Gedenken:
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. In einer berührenden Rede gedachte der Historiker und Autor Dieter Bege mann Heiko Ploegers Leben und besonders der Rolle seiner Frau für die Widerstandsaktivitäten.

Beusuch:
Besuch des ezidischen Kulturzentrums im Schloß Ulenburg in Löhne.

NRWeltoffen

Wie auch das Jahr 2020 waren die Arbeit und die Bildungsangebote der Fachstelle NRWeltoffen von der noch anhaltenden Corona-Pandemie geprägt und der überwiegende Teil der politischen Bildungs- und Netzwerkarbeit wurden online angeboten.



Themenschwerpunkt „(Post-) Kolonialismus

Das lokale Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus und Rassismus im Kreis Herford wurde im Förderjahr 2021 im Themenfeld (Post-)Kolonialismus weiterentwickelt und zum Thema in der Bildungsarbeit vor Ort gemacht. Neben einem Überblicksflyer zum Thema „Postkoloniale Spuren im Kreis Herford“ wurden Veranstaltungen, Stadtführungen und eine Ausstellung entwickelt.

Weitere Veranstaltungen, Angebote und Aktivitäten der Fachstelle NRWeltoffen

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.

Aktionswochen gegen Rassismus

In den „Aktionswochen gegen Rassismus“ beteiligen sich jährlich verschiedene Kooperationspartner*innen des Kreises Herford. Die Fachstelle NRWeltoffen koordinierte die Planung, die Vorbereitungstreffen und Bewerbung der Aktionswochen. Durch die Covid-19 Pandemie fanden die Aktionswochen 2021 in einer kleineren Form statt. Der Schwerpunkt lag auf Aktionen im öffentlichen Raum. So gab es eine Plakatwandaktion, welche die Opfer rassistischer Gewalt in Deutschland thematisierte.

Initiativenfonds

Es wurde für das Jahr 2021 erneut ein kreisweiter Initiativenfonds in Höhe von 6000 € bereitgestellt, bei dem Einzelpersonen, Initiativen und Gruppen Gelder für Veranstaltungen und Bedarfe ihrer Arbeit beantragen können. Die Fachstelle NRWeltoffen berät und unterstützt die antragstellenden Personen, Gruppen oder Institutionen bei der Verwirklichung ihrer Projekte.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Jahr 2021 wurde ein zweites Podcast-Format durch die Fachstelle erstellt. Der Podcast wurde auf der eigenen Homepage www.gegenrechts.info und auf gängigen Podcast-Portalen zur Verfügung gestellt. Auch wurde im Förderjahr 2021 die Nutzung der Social Media Plattform Instagram unter [@gegenrechts_imkreisherford](https://www.instagram.com/gegenrechts_imkreisherford) weiter ausgebaut.

Zum Jahresende lag eine Bewilligung des Förderantrages für die Jahre 2022 und 2023 vor. Die Fachstelle NRWeltoffen wird aus Geldern des Landes NRW und kommunalen Geldern des Kreises Herford gefördert.

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus OWL

Auch 2021 war für die Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus OWL / Regierungsbezirk Detmold (MBR OWL) die pandemische Lage ein prägendes Thema. Routinen zur Telearbeit wurden vertieft und verbessert, auch dank zusätzlicher digitaler Infrastruktur. Im Sommer konnten einige Beratungstermine und Workshops in Präsenz verabredet und nachgeholt werden, ab Herbst und spätestens im Winter wurde dies durch die steigenden Fallzahlen wieder erschwert. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die digitalen Kompetenzen in allen Bereichen mit denen Kontakt besteht – Verwaltung, Zivilgesellschaft, Einzelpersonen, Presse – enorm zugenommen haben. Daraus resultiert auch, dass digitale Bildungsangebote zunehmend angenommen wurden, wengleich direkte Beratungssituationen in dieser Form nach wie vor herausfordernd sind. Coronaproteste und Verschwörungserzählungen im privaten, beruflichen und öffentlichen Umfeld beschäftigen Beratungsnehmende nach wie vor. Häufig werden Unsicherheiten im Umgang mit wissenschafts- und demokratiefeindlichen sowie rechtspopulistischen Erklärungsmustern formuliert.

Bildungsurlaub

Bildungsurlaube

Für die Durchführung von Bildungsurlauben war 2021 ein schwieriges Jahr – letztendlich konnten immerhin sechs Bildungsurlaube stattfinden: Im Juli ein Bildungsurlaub mit dem Fahrrad von Passau nach Wien auf den Spuren des Nationalsozialismus in Österreich, im September ein Angebot zu Kultur und Natur rund um den Teutoburger Wald und ebenfalls im September ein Bildungsurlaub in Dieulefit/Südfrankreich zum Thema Widerstand und Verfolgung. Im Oktober 2021 fanden dann noch zwei Angebote in Marseille zum Thema Fluchttort und Rettungshafen sowie ein Bildungsurlaub in Thessaloniki zum Thema Erinnerung an die deutsche Besetzung in Griechenland statt.



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 ein umfangreiches Monitoringprojekt – finanziert aus Sondermitteln des Landeskoordinierungsstelle – umsetzen können. Dabei wurden vor allem Telegramkanäle aus der Szene untersucht und analysiert. Ziel war es, für Stützprozesse in Beratungen Expertisen bereit zu stellen, sowie für Presse ansprechbar zu sein. Daraus resultierten verschiedene O-Töne für regionale und überregionale Medien. Es ist geplant, das Projekt auch im Jahr 2022 fortzusetzen.

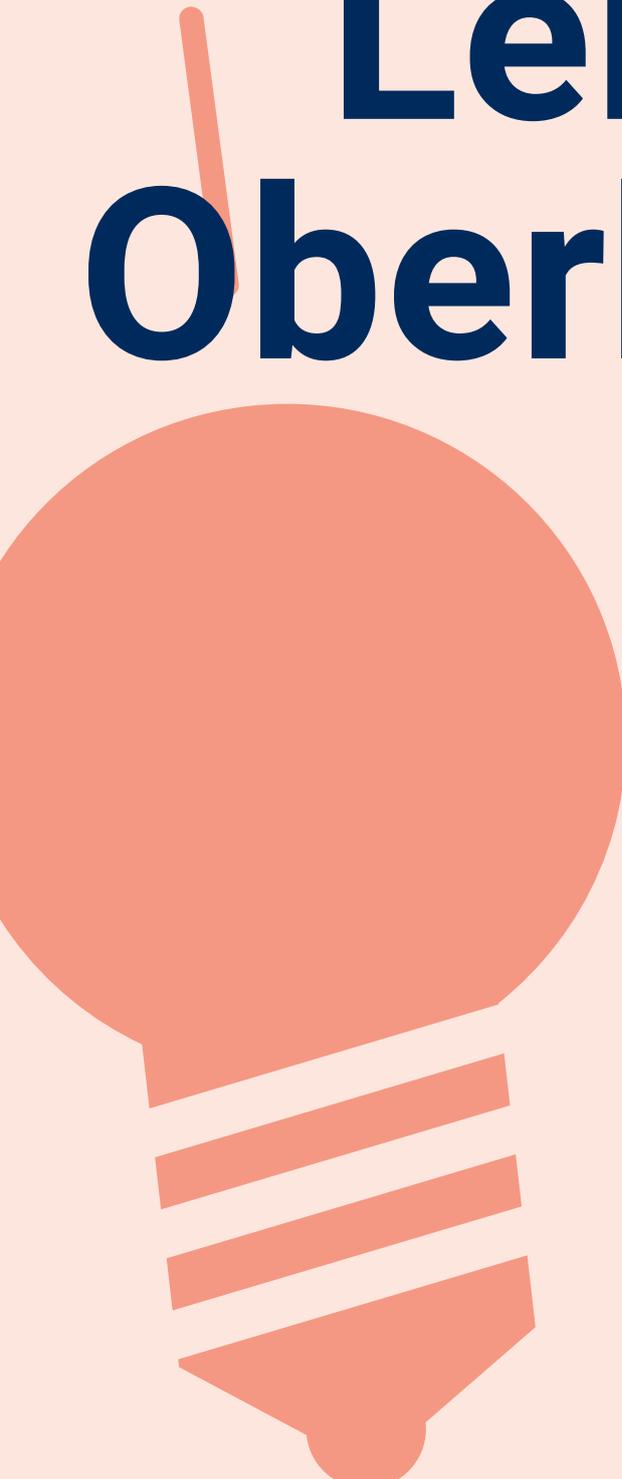
Anfang des Jahres hat die MBR OWL die Broschüre „Perspektiven. Auseinandersetzungen mit alltäglichem Rassismus und der extremen Rechten in Ostwestfalen-Lippe“ veröffentlicht. Diese ist eine Zusammenstellung aus Textbeiträgen und Interviews von und mit Personen und Gruppen aus ganz OWL. Mit der Broschüre möchte die MBR OWL die vielfältigen Arten des ehrenamtlichen Engagements in der Region sichtbar machen und Betroffenen von Rassismus und Antisemitismus eine Plattform bieten, von ihren Erfahrungen zu berichten.

Wie im letzten Jahr wurde auch in 2021 eine Veranstaltung im Rahmen der Reihe „Dagegen... und dann?!“

gemeinsam mit den Mobilien Beratungsteams aus den anderen Regierungsbezirken in NRW umgesetzt. Nach guten Erfahrungen im letzten Jahr wurde wieder eine Podiumsdiskussion gestreamt. Eingeladen waren Autor*innen des Sammelbandes „Damit wir atmen können – Migrantische Stimmen zu Rassismus, rassistischer Gewalt und Gegenwehr“, die über alltagsrassistische Erfahrungen und dem Umgang damit gesprochen haben.

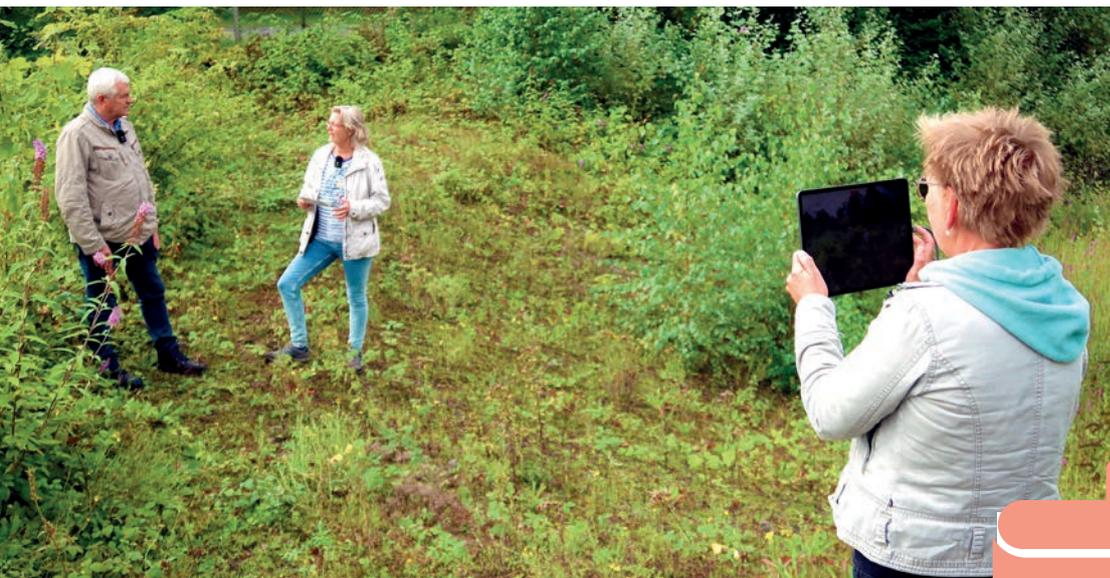
Nach wie vor ein Kernthema für die MBR OWL ist die extreme Rechte in der Region. Hier war beobachtbar, dass der Umgang mit der Coronapandemie sehr unterschiedlich erfolgt. Während für einige die Proteste von Coronaleugner*innen und damit verbundenen vereinfachten Bildern zur Erklärung der Geschehnisse willkommene Anknüpfungspunkte für die eigene Politik und Inhalte geboten haben, waren an anderen Stellen Akteur*innen der extremen Rechten organisierende Kräfte der Proteste. Auch zivilgesellschaftliche Reaktionen fielen gemischt aus: An vielen Stellen wurde Unsicherheit im Umgang formuliert, mancherorts gab es nachhaltige und starke Gegenproteste, andere Zusammenschlüsse wiederum waren selbst in einer Art und Weise von Corona betroffen, die ein starkes und gemeinsames Agieren erschwert haben.

Arbeit und Leben Oberhausen



Um das breite Angebot der politischen Bildung in Oberhausen auch 2021 weiterhin zu realisieren und damit auch eine Stärkung der politischen Urteils- und Handlungsfähigkeit zu erreichen, mussten Wege gefunden werden, mit der Covid-19 Pandemie und ihren Auswirkungen umzugehen. Themen, die die Menschen bewegen, wurden, immer wenn es möglich war in Präsenz, aber auch oft online aufgegriffen. Die Möglichkeiten zur Informationsgewinnung und Auseinandersetzung haben sich verändert und neue Formen hervorgebracht. Der Erlebnis- und soziale Austauschfaktor bei den vielfältigen Exkursionen wurde zum Teil jedoch nicht eingelöst.

**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



Politische Bildung unter pandemischen Rahmenbedingungen

Nach einem Jahr mit Corona war das Jahr 2021 wie eine Neuaufgabe desselben Prozederes. Geplante Weiterbildungsangebote, die in Oberhausen – wie üblich in einem Halbjahresprogramm – geplant waren, mussten aufgrund des Lockdowns abgesagt und verschoben werden.

Aber das bereits eingeübte System von Online-Veranstaltungen, beispielsweise die Reihe „Zwischenruf“ zusammen mit der VHS Oberhausen, konnte weiterhin erfolgreich die Lücke der nicht stattfindenden politischen Diskussionsveranstaltungen mit Hintergrundwissen füllen. Mit insgesamt 41 Filmen auf YouTube wurde die Reihe zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die verschiedensten Bereiche der Stadtgesellschaft in Oberhausen nach einem Jahr abgeschlossen. Alle Filme sind über den YouTube Kanal von Arbeit und Leben Oberhausen erreichbar und über die Internetseite www.auloberhausen.de abrufbar.

Nachfolger ist die Reihe „Wissen to go“, die – wieder in Kooperation mit der VHS Oberhausen – aktuelle Themen für die Region, zum Beispiel die Starkregenereignisse, behandelt.

Die wenigen möglichen Präsenzveranstaltungen wurden mit der Audiofunktanlage, mindestens 1,5 Meter Abstand, Masken und Desinfektionsmitteln sicher durchgeführt. Zum Teil wurden die Gruppen durch die Veranstalter*innen verkleinert, dafür musste jedes einzelne Seminarangebot überprüft und zum Teil neu geplant werden. Highlights waren sicherlich der Besuch des neuen Dachgartens in Verbindung mit der Haustechnik im Job-Center Oberhausen oder auch der Besuch in Köln „von unten“. Neue Projekte, wie ein Film zum Thema Vielfalt in der Region: „Menschen von hier!“, gefördert von Demokratie Leben, konnten mit dem Netzwerk Interkulturelles Lernen realisiert werden.

Noch werden die 12 entstandenen Interviews bearbeitet. Ein Trailer liefert hier einen Vorgeschmack: www.youtube.com/watch?v=PPeOnjc_XrY.

Geplante Veranstaltungen, insbesondere im Arbeitskreis für politische Kultur, wurden kurzerhand online umgesetzt. Nach den vier Corona-Wellen mit unterschiedlichen Regeln, die Bildungsangebote ausgebremst haben, sehnten sich alle nach Normalität.

Insgesamt sind 33 % der Angebote von Arbeit und Leben Oberhausen Corona-bedingt ausgefallen. Mit den Onlineangeboten konnte jedoch eine hohe Zahl an Clicks generiert werden: 11.550 für Oberhausen und die Region, 2406 für Arbeit und Leben Mülheim. Die Facebook Präsenz der Angebote, in Kooperation mit der VHS Oberhausen, sind hier nicht mitgezählt.

Das kontinuierliche Angebot kombinierte eigentlich bewährte Inhalte und Formen mit neuen Akzenten. In 2021 konnte nur ein Teil der geplanten 103 Seminarangebote durchgeführt werden. Die Homepage war ein wichtiges Kommunikationsinstrument aktueller Meldungen für diejenigen, die ihre Heimat für politische Bildung bei Arbeit und Leben Oberhausen sehen.

Im Bereich der Seminare für Betriebliche Interessenvertretungen konnten Inhouse-Schulungen und in Präsenz eine Wahlvorstandsschulung für Betriebsräte durchgeführt werden.

Leider sind auch viele der langjährigen Kooperationsseminare mit Partner*innen, unter anderem auch den Gewerkschaften, der Corona-Pandemie zum Opfer gefallen. Das über viele Jahre erfolgreiche Projekt in der Berufsorientierung – Zusammenarbeit in einer Schule von Senioren und Schüler*innen – musste schon im zweiten Jahr in Folge aus Präventionsgesichtspunkten für die Senioren abgesagt werden. Große politische Foren oder auch der Besuch von Institutionen in der Reihe „Wer hat was zu sagen?“ müssen wohl noch länger auf ihre Neuaufgabe warten.



Zusammenarbeit im Bereich der interkulturellen Projekte mit Duisburg

Arbeit und Leben Oberhausen unterstützt im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages mit den Kulturbetrieben Duisburg verschiedene Projekte bei Antragstellung und Abrechnung von Fördermöglichkeiten. Die erschwerten Bedingungen 2021 führten zu Streamings von Veranstaltungen oder Konzerten, neuen Ideen zu Veranstaltungsformen wie einem Kopfhörerkonzert, aber auch zu Ausfällen und Verschiebungen von Konzerten. Dennoch konnten viele Projekte umgesetzt werden.

Synergien zwischen Arbeit und Leben Oberhausen und Mülheim

Nachdem im Jahr 2020 die vertragliche Gestaltung neu geregelt worden war, ging es 2021 um die neue Praxis der Bildungsarbeit für Arbeit und Leben Mülheim. Corona-bedingt standen auch hier die Online-Angebote „Wissenshäppchen“ sowie ein Online-Forum zum „Arbeitsmarkt in Mülheim und die Corona-Folgen“ im Mittelpunkt. Unterstützt werden konnten auch Aktivitäten der Gewerkschaften.

Das Wissenshäppchen – von Mai bis August in unregelmäßigen Abständen veröffentlicht – stellte Mülheimer Expert*innen in den Mittelpunkt der Beiträge. Thematisch wurden die Impfungen gegen Corona, die Steuererklärung für Beschäftigte in Corona-Zeiten und Wasserstoff als Zukunftstechnologie aufgegriffen. Darüber hinaus wurden gezielt die Angebote von Arbeit und Leben Oberhausen mit einem Extra-Flyer in Mülheim beworben.

Der Vorstand in Mülheim begleitete die Aktivitäten intensiv, es gab eine Neuordnung der finanziellen Rahmenbedingungen über Arbeit und Leben Oberhausen und eine Vergütung der Aktivitäten.





Erfolgreicher Projektabschluss von BasisKomPlus

Das Projekt BasisKomPlus konnte auch in der Schwerpunktregion erfolgreich abgeschlossen werden. Nachdem eine längere Vorlaufphase – das Projekt musste mit der Thematik Grundbildung in der Region bei Null anfangen – überwunden war, lagen die Höhepunkte der Aktivitäten 2018 und 2019. Auch mit Coronabedingter allmählicher Reduzierung der Angebote bis zum Ende des Projekts Mitte 2021 konnten insgesamt 120 Teilnehmer*innen an 29 Kursen und Coachings mit 578 USTD teilnehmen. Der genaue Blick auf die Menschen mit Grundbildungsbedarf in der Region zeigt die Vielfalt der Bedarfe in den unterschiedlichsten Branchen. Er zeigt aber auch, dass die bereitgestellten regionalen Angebote der Weiterbildungseinrichtungen zu wenig flexibel, in den Zeitbedürfnissen oder auch mit passgenauen Angebote für kleinere Gruppen von Betroffenen, agieren können. Die Menschen, denen im Rahmen des Projekts Hilfe in Form eines Angebots zur Verfügung gestellt werden konnte, beschrieben in den Auswertungsgesprächen, nach den Einstiegsqualifikationen, immer auch die hohe Lernbereitschaft zum Weiterlernen und gleichzeitig die Schwierigkeit, diese in der Praxis für sich umzusetzen. Die Erfahrungen sind in ausführliche Praxisberichte und fachliche Artikel auf Bundesebene eingeflossen.

Nachfolgeprojekt BasisKomNet in der Region gestartet

Das neue Projekt BasisKomNet ist 2021 gestartet und hat eine Laufzeit bis 2024, es setzt seinen Schwerpunkt auf die Vernetzung in der Region MEO. Für ein notwendiges quantitativ und qualitativ gutes Angebot der arbeitsorientierten Grundbildung an möglichst vielen Stellen, kommen die lokalen Weiterbildungseinrichtungen in Frage.

Mit Sensibilisierungsmaßnahmen und Workshops zur Vernetzung der Weiterbildungsberatungsstellen, Arbeitsagentur in der Vermittlung und anbietenden Einrichtungen sollen diese Strukturen in der Zusammenarbeit und Abstimmung von Angeboten gestärkt werden.

Ein ausführlicher Bericht zu dem Projekt findet sich auf Seite 26.



Veranstaltungsspiegel	2019	2020	2021
Bildungsveranstaltungen nach WbG	90	28	45
Teilnehmertage	1552	704	926
Unterrichtsstunden	765	185	389
Weitere Veranstaltungen	34	1	13
Unterrichtsstunden	301		119
Teilnehmer*innen	1922	527	903



Arbeit und Leben Berg-Mark

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

Veranstaltungsspiegel	2019	2020	2021
Bildungsveranstaltungen nach WbG	107	31	35
Teilnehmertage	4802	639	839
Unterrichtsstunden	345	45	45
Weitere Veranstaltungen	46	7	7
Unterrichtsstunden	507		21
Teilnehmer*innen	3472	437	516

Die Pandemie hatte auch 2021 große Auswirkungen auf die Arbeit des Regionalbüro Berg-Mark, da die etablierten Seminarformate schwierig umzusetzen sind.

Die frei ausgeschriebenen Formate der politischen Bildung werden zu einem großen Anteil von Menschen ab etwa Mitte 50 Jahren genutzt, die in der Pandemie potenziell zur vulnerablen Gruppe gehören. Einerseits bleiben sie den Veranstaltungen aus eigenen Erwägungen fern, andererseits sind Kurzveranstaltungen in der Pandemie schwierig zu organisieren, da die Orte häufig keine Gäste mehr empfangen und viele kurze Veranstaltungen das Risiko in der Pandemie erhöhen. So sind leider deutlich weniger Veranstaltungen umsetzbar gewesen. Gleichzeitig ist kein Fall einer Infektion während einer der eigenen Veranstaltungen bekannt, was für die eingesetzten Hygienekonzepte spricht.

Die Seminare für die jüngeren Teilnehmer*innen sind häufig an Gruppen gebunden, beispielweise Schulklassen, Universität oder Vereine, die 2021 wenig Veranstaltungen von außen zugelassen haben. So ist beispielsweise das Projekt „... weil WIR es können!“ zur Persönlichkeitsstärkung und zivilcouragiertem Verhalten nur viermal im Jahr 2021 durchgeführt worden – vor der Pandemie waren es ca. 40 Projekte im Jahr. Es gibt aber Formate, die auch in der Pandemie gut funktionieren oder während der Pandemie sogar Aufwind bekommen haben:

Fahrradtouren

Seminare auf dem Fahrrad erweisen sich in der Pandemie als sehr gefragt. Ob Tagestouren oder mehrtägige Seminare, an der frischen Luft wurden interessante Orte erkundet, spannende Menschen getroffen und gemeinsam diskutiert.

Kapp-Putsch Ruhrgebiet

Das Ruhrgebiet war in den Jahren nach dem Ersten Weltkrieg eines der wichtigsten Zentren sozialrevolutionärer Arbeiterunruhen. Einen absoluten Höhepunkt dieser Klassenbewegungen markierte die Abwehr des rechtsradikalen Kapp-Putsches, die sich im Frühjahr 1920 zu einer ernsthaften Bedrohung der kapitalistischen Eigentumsordnung auswuchs.

In Kooperation mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung NRW und RLS Hamburg wurde mit 20 Teilnehmer*innen durch das Ruhrgebiet gereist und an wichtigen Schauplätzen dieser historischen Kämpfe in Hagen, Wetter, Witten, Bottrop und Dinslaken mit lokalen Historiker*innen und Geschichtsaktivist*innen zentrale Thesen, Traditionen und Praxen sowie konkurrierenden Deutungen der Ereignisse und deren Bedeutung für die Gegenwart diskutiert. Die Fahrradreise beinhaltete Rundfahrten, Ausstellungsbesuche und Vorträge.



Kemna-Gedenktag

Am ersten Juli-Wochenende gedenkt die Stadt Wuppertal den Gräueltaten im frühen Konzentrationslager Kemna in Wuppertal Beyenburg, das von Juli 1933 bis Januar 1934 bestand. Die alte Konsumgenossenschaft Vorwärts wiederum wurde in der NS-Zeit als SA-Kaserne umfunktioniert und im ersten Halbjahr 1933 als eines von mehreren Gestapo Gefängnissen genutzt. Sowohl in der Münzstraße, als auch in der Kemna wurden politisch verfolgte Menschen gefangen gehalten und gefoltert. Über Stationen des Widerstandes gegen die Nationalsozialisten, Orte, die die damals sozialstrukturell polarisierte Stadt Wuppertal zeigen und Orte der Gräueltaten der Nazis, fuhren die Teilnehmer*innen bis zur Kemna. Dort ermöglichte die evangelische Kirche ein erstes Gespräch über den historischen Ort des Verbrechens, den die Kirche kaufen konnte und unter anderem als Gedenkort gestalten möchte.

Bildungsurlaube im Bereich Berufliche Bildung

Reduziert auf maximal neun Teilnehmer*innen und unter Berücksichtigung aller Corona-Maßnahmen konnten viele Bildungsurlaube im Bereich der Beruflichen Bildung in Kooperation mit der Bergischen Volkshochschule erfolgreich stattfinden. Die Nachfrage der Teilnehmer*innen hat coronabedingt abgenommen, es zeigt sich aber in Gesprächen, dass viele Menschen auf eine Besserung der Pandemie warten und dringend wieder an Bildungsveranstaltungen partizipieren möchten. Es herrscht insofern Optimismus, dass viele Arbeitnehmer*innen ihr Recht auf Arbeitnehmer*innen-Weiterbildung spätestens „nach“ oder mit abklingender Pandemie mindestens in dem Umfang wie vor der Pandemie nutzen werden.

Digitale Bildung für Senior*innen – Web & Wein

Politische und Soziale Bildung für Senior*innen sind in der Pandemie wegen der Vulnerabilität in Präsenz besonders prekär, gleichzeitig fühlen sich die Senior*innen vor allem sozial abgehängt. Viele Jüngere nutzen selbstverständlich die digitale Welt, um zu kommunizieren und sich zu bilden. Für Ältere ist das häufig noch eine Hürde. Wer keinen digitalen Zugang hat, ist komplett abgeschnitten. Andere verfügen wiederum über einen Zugang, können aufgrund von fehlendem Wissen oder einem gedanklichen Abstand nicht wie selbstverständlich Angebote nutzen. Für diese Menschen wurde ein digitales Seminar angeboten, bei dem der Dozent im Anschluss an einen kurzen Einleitungsvortrag alle Fragen rund um das jeweilige Thema beantwortete – das Ganze bei einem „Glas Wein“ in gemütlicher Runde. Der Einleitungsvortrag wurde zum Nachhören auf dem eigenen YouTube-Kanal veröffentlicht. Tenor des Seminars ist es immer, dass jede grundlegende Frage berechtigt und wichtig ist. Das Seminar wird von einem überwiegend festen Teilnehmer*innenstamm gut angenommen.

Studienseminar Sizilien – Europäische Regionen entdecken

Zu Beginn der Pandemie waren Studienreisen undenkbar. Im September 2021 erschienen die Inzidenzzahlen dann so, dass das Studienseminar auf Sizilien stattfinden konnte. Es war zugleich ein Test, mit welchen planerischen Rahmenbedingungen Studienseminare in einer Pandemie funktionieren. Eine feste Gruppe, die sich zu klaren Verhaltensregeln verpflichtet hatte, konnte unter 2G-Bedingungen eine sorglose Reise genießen, die zugleich größtmögliche Sicherheit für die Teilnehmer*innen bot. Der Umstand, dass in Italien die Corona-Schutzmaßnahmen von der Bevölkerung eigenständig umgesetzt wurden und akzeptiert waren, erleichterte die Durchführung.

Mit Fokus auf Westsizilien besuchte die Gruppe das Dorf Trappeto, aus dem die Hälfte des Dorfes in den 60er-Jahren als Arbeitsmigrant*innen nach Solingen migriert sind und Ihre Verwandten und Nachbar*innen aus dem Dorf in einer Kettenmigration nachgeholt haben. In Trappeto sprechen viele Menschen deutsch und freuten sich über den Besuch. Der Dozent Manfred Krause überreichte dem Bürgermeister eine Broschüre „San Fratello und Trappeto – Zwei Dörfer auf Sizilien und ihr Beitrag zur Solinger Migrationsgeschichte“. Bei Kaffee und Gebäck kamen die Teilnehmer*innen mit Menschen in Kontakt, die wieder nach Italien zurückgegangen waren, aber in Solingen noch bekannt sind, beispielsweise der Besitzer Solingens erster Pizzeria. Insgesamt bleibt die Erfahrung, dass mit Reisen verbundene Studienseminare in einer Pandemie durchaus gut funktionieren können, insbesondere in Ländern, die sehr auf den Infektionsschutz achten.



Jugend und Religion (JuRe)

JuRe

- ... ist rassistischkritisch und diskriminierungssensibel
- ... beleuchtet religiöse Zuschreibungen
- ... bietet Berufsschüler*innen annähernd geschützte und akzeptierende Räume, in denen offener und ehrlicher Austausch möglich ist
- ... stärkt Kommunikation und kommunikative Lösungsansätze
- ... arbeitet mit aktivierenden Methoden
- ... bietet Respekt-Coaches und -Schulen Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Partizipationsmöglichkeiten für Schüler*innen
- ... erweitert Perspektiven



Politische Jugendbildung an Berufsschulen

Was ist eigentlich JuRe? Und warum heißt das Projekt Jugend und Religion? Was hat es mit der Religion in der politischen Bildung auf sich? Diesen Fragen hat sich das Projekt auch 2021 gewidmet. Zudem griffen die Expertise-Angebote weitere Bedarfe von Fachkräften in der politischen Bildung auf. So gab es jeweils interaktive Workshops zu Einfacher Sprache und Gewaltfreier Kommunikation. Die Gruppenangebote speisten sich zumeist aus dem Workshop-Konzept STÄRKEN. Und da Präsenzangebote wieder möglich waren, fand erneut eine Living Library statt.

Warum Jugend und Religion?

In den Gruppenangeboten von JuRe wurde die Bedeutung von Religion für die Jugendlichen in der hiesigen Migrationsgesellschaft bei der Auswahl der Inhalte und Methoden mitgedacht. In den Workshops STÄRKEN traten die Berufsschüler*innen in einen Dialog darüber, was Glauben und Nicht-Glauben sowie religiöse Zugehörigkeit und unterschiedliche Weltanschauungen für die Einzelnen bedeuten. Es ging darum: „Woran glaube ich?“, „Wie will ich leben?“, „Was gibt mir Halt?“. Diese Fragen sind auch Grundlage für die Gespräche in einer Living Library zwischen Schüler*innen und ‚lebendigen Büchern‘. In Bergisch Gladbach am Gewerblichen Berufskolleg waren es diesmal nicht nur ‚lebendige Bücher‘ unterschiedlicher Religionen. Es waren Menschen, denen vielfach mit Vorurteilen begegnet wird oder über deren Alltag in der Gesellschaft in der Regel wenig bekannt ist: ein jüdisches Buch, ein humanistisches, ein queeres, ein Buch, das wegen seiner Weltanschauung im Knast saß und ein Buch, das zwischen den Kulturen eines armen erst muslimischen, dann sozialistischen Staates und Deutschlands lebt. Die Schüler*innen gewannen viele neue Einblicke und Anregungen.

Religion in den Expertise-Workshops für Respekt Coaches und Fachkräfte der politischen Jugendbildung zu thematisieren, hieß, zu beleuchten, welche Bilder wir voneinander haben, wem wir dabei welche Religion zuschreiben und wie wir diese bewerten. Es wurde dazu angeregt, zu erforschen, ob sich Schüler*innen aller Religionen und Weltanschauungen in Schulen repräsentiert und willkommen fühlen. Denn mit und über Religion findet auch Diskriminierung statt: Wenn Menschen wegen ihrer (vermeintlichen) religiösen Zugehörigkeit abwertend behandelt werden. Wenn die Akzeptanz weltanschaulicher Vielfalt sich nicht im Schulalltag widerspiegelt. Oder wenn gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Hasskriminalität religiös begründet werden. Es ging darum, wie politische Bildner*innen die Jugendlichen darin unterstützen können, ihre eigenen Wertvorstellungen zu schärfen, diese in der Interaktion mit anderen zu überprüfen und dabei auch neue Blickwinkel einzunehmen. Über Praxisbeispiele wurde erläutert, wie mit Konflikten und Diskriminierung umgegangen und diesen vorgebeugt werden kann.

Gründet durch



JuRe
JUGEND UND RELIGION
POLITISCHES BILDUNGSPROJEKT
AN BERUFSSCHULEN



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 einer Partnerschaft für Demokratie (PfD) umgesetzt.

Jährlich stehen Fördermittel für Projekte zur Demokratieförderung zur Verfügung, mit denen im Jahr 2021 insgesamt elf Projekte gefördert werden konnten – unter anderem ein Partnerschaftsprogramm eines studentischen Vereins für Studierende aus Nichtakademikerfamilien.

Die Arbeit der PfD Aachen war in 2021 durch die Corona-Pandemie geprägt, dennoch konnten vor Ort wichtige Akzente gesetzt und auf die Themen des Bundesprogramms hingewiesen werden. Die im März zum dritten Mal von der PfD Aachen und der vhs Aachen maßgeblich organisierten Internationalen Wochen gegen Rassismus (IWgR) wurden gänzlich digital umgesetzt. Mit einem Aktionstag gegen Vorurteile und einer Sprühkreideaktion gelang es dennoch, dem wichtigen Thema Rassismus öffentliche Aufmerksamkeit zu verschaffen. Bei der Auftaktveranstaltung mit der Bestsellerautorin Alice Hasters hörten mehr als 200 Teilnehmer*innen zu, auch die anderen Veranstaltungen der Aktionswochen erhielten positives Feedback.

Die Demokratiekonferenz des Jahres 2021, die in Kooperation mit dem Landesprogramm NRWeltoffen in Aachen durchgeführt wurde, knüpfte an die Themen der IWgR an: In ihrem Vortrag thematisierte die Politik- und Rechtswissenschaftlerin Elisabeth Kaneza strukturellen Rassismus. Im anschließenden Podiumsgespräch mit Vertreter*innen Aachener Institutionen wurde dann der Frage nachgegangen, wie institutionellem Rassismus in Aachen entgegengetreten werden kann. Zu den Bundestagswahlen machten die PfD und die örtliche Arbeitsgemeinschaft in Aachen mit einer symbolischen Bundestagswahl auf den Umstand aufmerksam, dass in Aachen fast jeder fünfte Erwachsene keinen deutschen Pass besitzt und daher nicht stimmberechtigt war – trotz zum Teil jahrelangem Aufenthalt und Engagement in Deutschland. Eine Plakat- und Onlinekampagne in Kooperation mit anderen PfDs bundesweit informierte zu den Bundestagswahlen und rief zum Wählen gehen auf.

Partnerschaft für Demokratie in Aachen



Im Herbst beteiligte sich die PfD Aachen mit der vhs Aachen an dem Festjahr „1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland“. Gemeinsam wurde eine Veranstaltungsreihe organisiert, deren Höhepunkt ein Wochenende der jüdischen Kultur mit einem Kochkurs, einer Lesung, zwei Stadtführungen und einem Konzert mit der renommierten Amsterdam Klezmer Band darstellte.

Während des gesamten Jahres beobachtete die PfD Aachen die Corona-Protestbewegung und begleitete die Entwicklung mit der Veröffentlichung kritischer Hintergrundberichte des lokalen Fachjournalisten Michael Klarmann auf der Projekthomepage. 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 Information zum Projekt: www.demokratie-leben-aachen.de

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

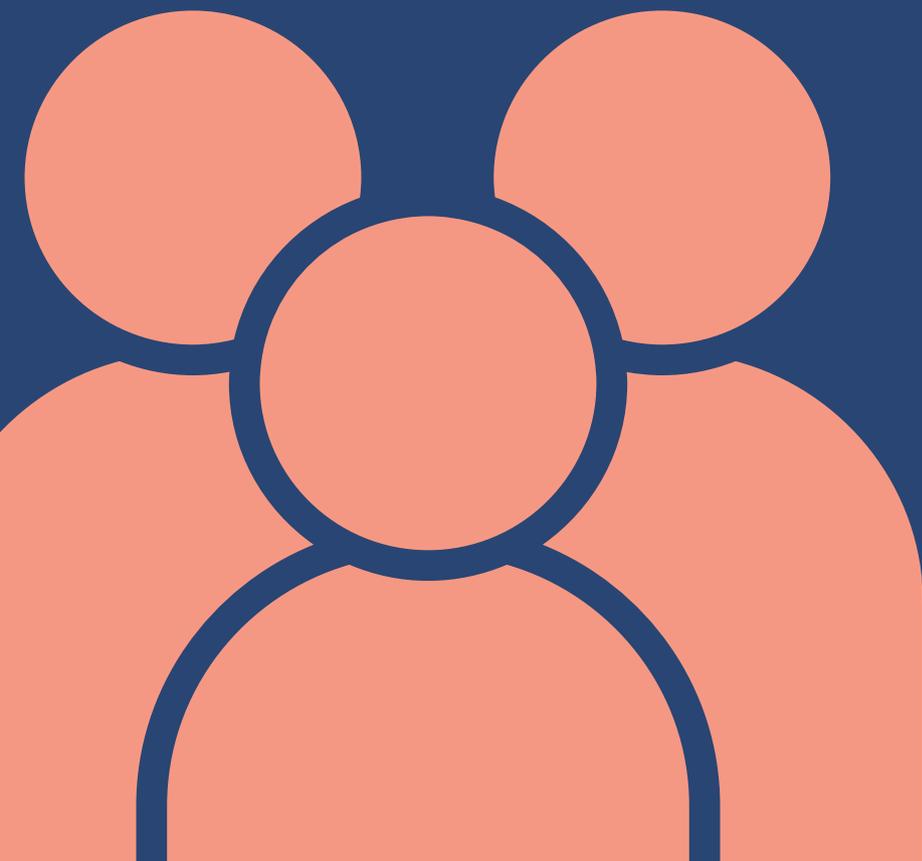
vhs Volkshochschule
Aachen

Arbeit

Kapitel 6

und

Leben



Weiterbildungs- politik

Novelliertes Weiterbildungsgesetz verabschiedet

Am 30. Juni 2021 hat der Landtag von Nordrhein-Westfalen das Gesetz über die Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes (WbG) beschlossen, das zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist.

Gut 20 Jahre nach der letzten umfassenden Novellierung wurde das Gesetz damit deutlich modernisiert. So werden erstmals digitale, online gestützte Bildungsformate erwähnt. Das Aufgabenspektrum wurde auch durch die Aufnahme der kulturellen Bildung, der Gesundheitsbildung und der Bildung für nachhaltige Entwicklung zeitgemäß erweitert. Die Rolle der Politischen Bildung wurde gestärkt, in dem die bisherige Förderung aus Ermessensmitteln der Landeszentrale für politische Bildung ins Gesetz integriert wurde und damit in Zukunft ein Rechtsanspruch der Expert*inneneinrichtungen der politischen Bildung auf diese Förderung besteht. Gestärkt wurde auch der Zweite Bildungsweg und weitere Grundbildungsangebote. Außerdem wurde mit dem Schwerpunkt auf das hauptamtliche pädagogische Personal die Professionalisierung der Weiterbildung gestärkt.

Problem der strukturellen Unterfinanzierung weiterhin ungelöst

Ungelöst bleibt das zentrale Problem der Weiterbildung in NRW: die strukturelle Unterfinanzierung der Einrichtungen. Die Förderung beruht weiter auf Fördersätzen aus dem Jahr 1999 und berücksichtigt die seitdem eingetretenen Kostensteigerungen nicht. Wenn es wieder 20 Jahre bis zur nächsten Novelle dauert, ist zu befürchten, dass die Unterfinanzierung auf weitere Jahre oder Jahrzehnte fortgeschrieben wird.

Angesichts der großen Weiterbildungsbedarfe in einer sich rasch verändernden Gesellschaft ist der Ausbau der Weiterbildung zu einer veritablen vierten Säule des Bildungssystems dagegen dringend notwendig. Hier liegt eine wichtige Aufgabe des nächsten Landtags und der nächsten Landesregierung.

Unterstützung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in der Corona-Krise

Die Maßnahmen gegen die Ausbreitung der Corona-Pandemie hatten auch 2021 erhebliche Auswirkungen auf die Weiterbildung.

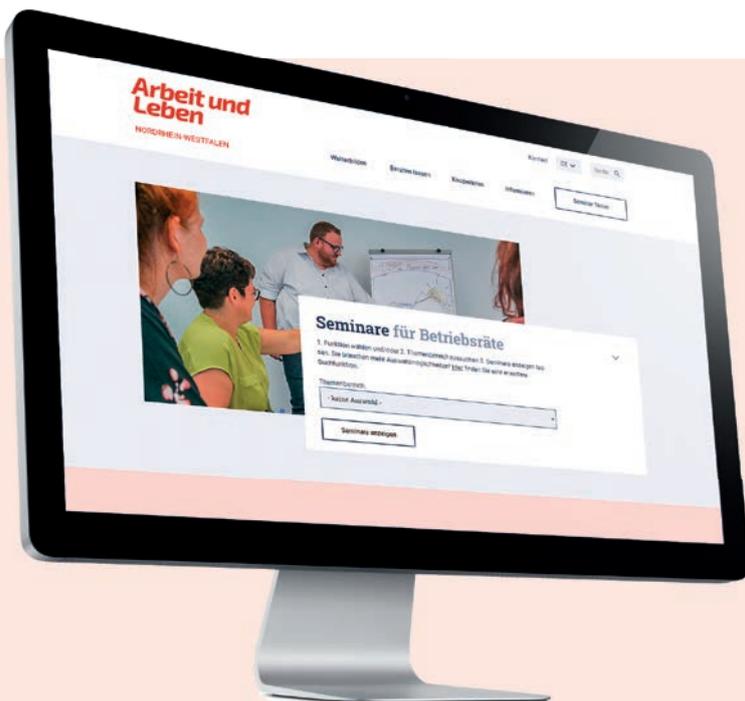
Das Land hat die Einrichtungen weiter durch die volle Auszahlung der Förderung aus dem WbG unterstützt, unabhängig vom Nachweis der Unterrichtsstunden und der Teilnehmertage. Auch der Notfonds für die Weiterbildung wurde fortgesetzt.

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.

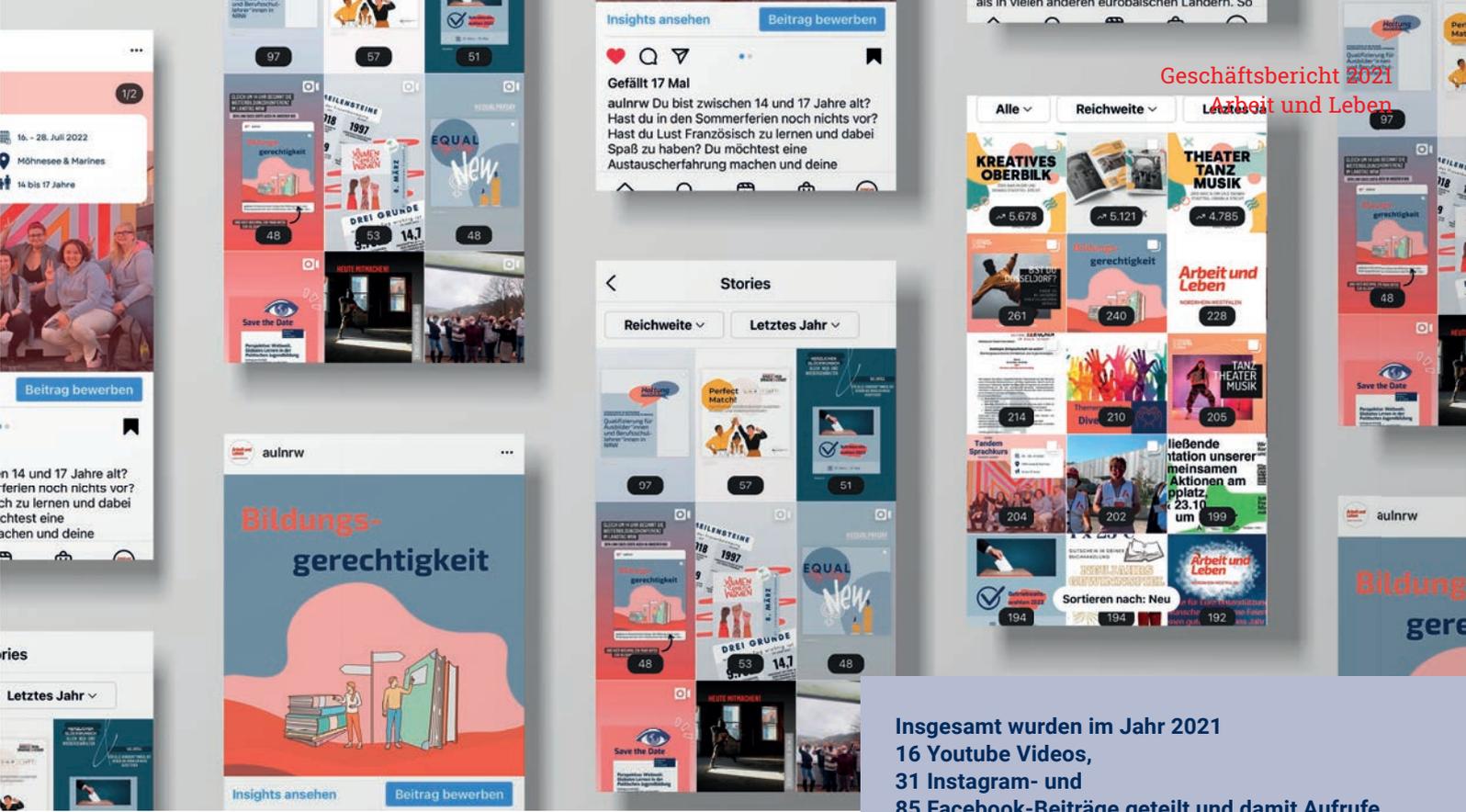
Erfolgreiche Retestierung des Qualitätsverbunds Arbeit und Leben

Der Abschlussworkshop am 12. April 2021 bildete den Schlusspunkt einer sehr erfolgreichen und durchweg konstruktiven Testierungsperiode. Die Corona-Pandemie brachte auf dem Weg dorthin einige Herausforderungen mit sich, so mussten sowohl die Visitation als auch der Abschlussworkshop digital durchgeführt werden. Das durchweg positive Ergebnis bietet deshalb umso mehr Anlass zur Freude und bestätigt auch eine hohe Problemlösungskompetenz und Anpassungsfähigkeit. Seit dem Jahr 2004 nutzt Arbeit und Leben NRW das System der Lernerorientierten Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung (LQW) zur Organisationsentwicklung. Die regelmäßige Qualitätstestierung nach externen Standards ist Voraussetzung für die Anerkennung beispielsweise nach dem Weiterbildungsgesetz (WbG) und dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AwbG). Mit dem Zusammenschluss in einem Qualitätsverbund wurde der Prozess 2017 auf ein neues Fundament gestellt, seitdem durchlaufen die Landesarbeitsgemeinschaft mit Sitz in Düsseldorf sowie die beiden eingetragenen Vereine in Bielefeld und Herford ein gemeinsames Verfahren. Das Gutachten, in dem keinerlei Auflagen erteilt wurden, belegt die hohe Qualität der Arbeit. „Der Qualitätsverbund Arbeit und Leben NRW hat einen differenzierten und sehr gut strukturierten Selbstreport vorgelegt, der die Gutachterin in Gänze überzeugt!“ wird dort resümiert. Ein wesentlicher Bestandteil der Qualitätstestierung nach LQW ist die Formulierung von Strategischen Entwicklungszielen für die kommenden Jahre. Den Schwerpunkt legte der Qualitätsverbund dabei auf eine gemeinsame Digitalstrategie.



Internetseite und Corporate Design

Einzelne Aspekte aus den Entwicklungszielen wurden direkt im Anschluss umgesetzt. Am 27. September 2021 ging die neue Internetseite online, bei der auch das neue Corporate Design inklusive Logo erstmals präsentiert wurden. Die neue Internetseite folgt einer anderen Logik als zuvor und stellt mit einem appellativen Ansatz die Perspektive von Teilnehmer*innen und Kooperationspartner*innen in den Mittelpunkt. Sie bietet zudem eine bessere Anbindung an das eingesetzte Seminarverwaltungssystem, welches simultan ein Versionsupdate erfuhr und seitdem nichtmehr über eigene Server, sondern cloudbasiert läuft. Das neue Corporate Design mit dem Logo als Wortmarke ist das Ergebnis eines gemeinsamen Prozesses des Bundesarbeitskreises und der Landesarbeitsgemeinschaften Arbeit und Leben. Der Relaunch der Internetseite bildete den Startpunkt für die schrittweise Umsetzung des Corporate Designs.



Insgesamt wurden im Jahr 2021
16 Youtube Videos,
31 Instagram- und
85 Facebook-Beiträge geteilt und damit Aufrufe
im fünfstelligen Bereich erzielt.

Digitalisierung bei Arbeit und Leben

Digitalisierung passiert in vielen Bereichen und auf ganz unterschiedlichen Ebenen. Oft wird dieser eine Begriff wenig differenziert, wobei die Umsetzung einer Digitalisierung in einer Organisation oder einem Unternehmen viele verschiedene Schritte, Konzepte und Lösungen fordert um ganzheitlich zu funktionieren. Ein Themenbereich, welcher sich vor allem durch digitale Formate wandelt, ist die Kommunikation. Auch bei Arbeit und Leben NRW gab es daher viele Umstellungen was die Kommunikation nach außen, aber auch nach innen betrifft. Im Jahr 2021 wurde vor allem die Öffentlichkeitsarbeit erweitert und durch Konzepte der Content strukturiert. Ein Format, welches dazu weiter genutzt wurde, ist der Podcast. Außerdem wurde durch ein im August 2021 gestartetes Projekt die interne Digitalisierung vorangetrieben.

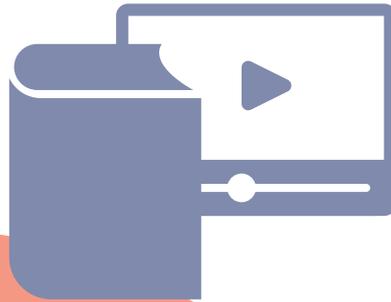
Öffentlichkeitsarbeit mit Social Media

Der Kontakt zu unseren Teilnehmer*innen und Unterstützer*innen war 2021 durch die angehende pandemische Lage weiterhin erschwert. Durch ausfallende Präsenzveranstaltungen, Infostände und Möglichkeiten Flyer zu verteilen, war es wichtig, die Informationen auf anderen Kanälen zu verbreiten. Dabei haben die sozialen Medien eine große Rolle gespielt. Während des Jahres wurden Facebook, Instagram, Twitter und YouTube genutzt, um die Menschen zu erreichen. Videoformate wurden als Social Media Content, als auch für Werbung auf digitalen Veranstaltungen produziert. Ein wichtiger Zugang wurde ebenfalls durch Instagram kreiert, am 8. September war der Weltalphabetisierungstag, rund um diesen Tag wurde eine Grundbildungswoche geplant. Mit Umfragen, Abstimmungen und Contentposts wurde interaktiv Wissen über Analphabetismus vermittelt. Ende September ging die neue Internetseite an den Start und über Facebook und Instagram wurde die Nachricht verkündet. Der Beitrag mit dem neuen Logo war der am meisten gelikte Beitrag 2021 auf beiden genannten Plattformen. Im Oktober erreichte der Arbeit und Leben NRW Instagram Account die 400 Abonnent*innen. Um weitere Menschen anzusprechen, wurde ein Konzept für einen Themenmonat im November entwickelt. Der Monat wurde ganz dem Thema „Diversity“ gewidmet. Es wurde Content zu verschiedenen -ismen kreiert, wie Ableismus oder Sexismus. Sowie ein Video mit der Fragestellung, wie Diversity und Arbeitsschutz miteinander zusammenhängen. Reels sind eine sehr gute Möglichkeit, um in kürzester Zeit so viele Menschen wie möglich zu erreichen, als Beispiel dient ein Reel aus der Grundbildungswoche, welches über 4300 Ansichten erzielte.

Digitalprojekt

Im August startet ein Projekt, um die interne Digitalstrategie, die auch im Rahmen des LQW vereinbart ist, weiterzubringen und neue Konzepte für die Zusammenarbeit zu entwickeln. Das Projekt wurde am 13. Oktober 2021 im Rahmen des Aktionstages "Digitale Politische Bildung bei Arbeit und Leben" auf der Bundesebene vorgestellt und konnte anderen Landesarbeitsgemeinschaften als Beispiel dienen, wie die Qualifikation von Mitarbeiter*innen zu digitalen Themen angegangen werden kann. Auf dem Aktionstag wurde die Wichtigkeit des Themas deutlich und gleichzeitig festgestellt, dass Arbeit und Leben NRW die einzige Landesarbeitsgemeinschaft mit einem solchen Projekt als Ansatz ist.

Im September wurde Microsoft Teams eingeführt. Diese Umstellung konnte durch das Projekt begleitet und Fragen schnell beantwortet werden, sodass



die Arbeitsprozesse ohne Umbruch fortgesetzt werden konnten. Es gab außerdem Schulungen für die Mitarbeiter*innen, damit alle Microsoft 365 und insbesondere Teams nutzen und die interne Kommunikation so verbessert werden kann. Außerdem wurde im Rahmen des Projektes ein Video gedreht, welches das Bildungsprogramm auf einer digitalen Veranstaltung vorgestellt hat. So konnte auch ohne den sonst üblichen Präsenzauftritt trotzdem aktiv auf der Veranstaltung die Themen platziert werden.

Das Projekt bietet die Möglichkeit, dass Bedarfe, die für digitale und kollaborative Zusammenarbeit entstehen, gezielt zu sammeln und schnell zu reagieren. So wurden 2021 beispielsweise Lizenzen für einen QR-Code Generator angeschafft. Diese Schritte tragen mit dazu bei, dass Prozesse auch im mobilen Arbeiten funktionieren und es keine Verzögerungen gibt.

Freiwilliges Soziales Jahr im politischen Leben

In jedem Jahr beginnt im September eine junge Person ihr Freiwilliges Soziales Jahr im politischen Leben (FSJ-P) und bekommt so 12 Monate lang einen Einblick in die Arbeitswelt von Arbeit und Leben NRW. 2021 begann Kaja Wittstruck, als zehnte Freiwillige, bei Arbeit und Leben NRW ihr FSJ-P.

Zu ihren Aufgaben gehört unter anderem die Betreuung der neuen Internetseite, an deren Aufbau sie intensiv beteiligt war. Eine weitere Zuständigkeit ist das Betreuen der Social-Media-Kanäle, wie Instagram, Twitter, Facebook und YouTube. Dazu gehört zum einen, das Posten von Neuigkeiten aus den Projekten, zum anderen aber auch das eigenständige Planen und Gestalten der Inhalte.

Ein Highlight im letzten Jahr war unter anderem die Teilnahme an der Jugend- und Auszubildenden Konferenz der Deutschen Post in Lahnstein. Dort gewann sie einen Einblick in die direkte, Menschen verbindende Arbeit von Arbeit und Leben, wie unter anderem die Betreuung eines Infostandes, aber auch die Bedeutung einer Gewerkschaftszugehörigkeit.

Im Oktober 2021 ging es nach Setúbal in Portugal, zu einem Visualisierungsworkshop, welcher trilingual stattfand. Es wurde in portugiesischer, französischer und deutscher Sprache kommuniziert. Kaja begleitete diesen über Instagram, nahm jedoch auch selbst teil.

Das FSJ-P dient als gute Möglichkeit, um Orientierung zu gewinnen. Man taucht in die Arbeitswelt ein, die man vorher aus der Schule nicht kannte. Vor allem für Jugendliche, die sich politisch interessieren und einen Einblick in die gewerkschaftsnahe Bildungsarbeit gewinnen möchten, bietet die Einsatzstelle einen großen Überblick.

Mitglieder- versammlung und Vorstand

Arbeit des Vorstands 2021

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:

- 11. März 2021
- 25. Mai 2021
- 26. Oktober 2021
- 14. Dezember 2021

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 Oktober wurde zudem über den Arbeitsstand in dem Projekt Grade Rücken – Haltung im Dialog gezeigt, die aktuellen Entwicklungen diskutiert und im Dezember das neu angelaufene Projekt Haltung Ausbilden vorgestellt.

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:

- 02. Februar 2021
- 26. April 2021
- 23. September 2021
- 26. November 2021

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

Revision:

Tobias Agreiter (DGB), Dirk Langer (VHS)

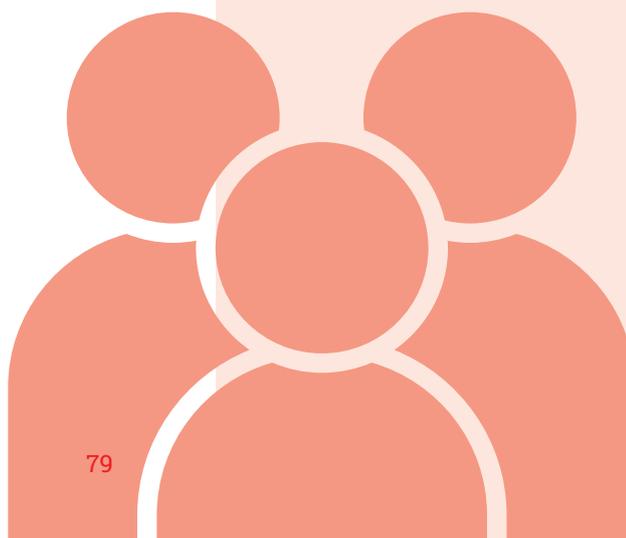
Verein

50. Mitgliederversammlung von Arbeit und Leben NRW

Am 29. Juni 2021 fand in Düsseldorf die 50. Mitgliederversammlung von Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V. statt. Aufgrund der kritischen pandemischen Lage und damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen fand die Mitgliederversammlung als hybride Sitzung ohne öffentlichen Teil statt.

Zu Beginn der Mitgliederversammlung berichteten Bildungsreferent*innen exemplarisch über Aktivitäten aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen, darunter die Internationale Jugendbildung und das Projekt Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten. Außerdem wurden erfolgreiche Seminarkonzepte zu Verschwörungstheorien und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vorgestellt.

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. Wahlen standen 2021 nicht auf der Tagesordnung.



Mitarbeiter*innen 2021

Landesarbeitsgemeinschaft NRW

Dr. David Mintert	Landesgeschäftsführer
Susan Paeschke	stellv. Landesgeschäftsführerin
Silke Abdellattif	Mitarbeiterin Verwaltung
Beate Beckmann	Assistenz der Geschäftsführung (ab 01.6.2021)
Claudia Bednarski	Bildungsreferentin
Saskia Buckting	Studentische Hilfskraft
Domenica Campobasso	Mitarbeiterin Verwaltung (bis 31.03.2022)
Traian Danciu	Bildungsreferent (ab 01.12.2021)
Fanny Garrone	Bildungsreferentin (ab 01.10.2021)
Fenna Godhoff	Bildungsreferentin
Andreas Gronemeyer	Bildungsreferent
Catalina Guia	Bildungsreferentin
Solène Guillin	Arbeit beim Partner (ab 01.06.2021)
Veronika Hähner	Bildungsreferentin
Emily Chiara Hall	Bildungsreferentin
Maximilian Hanka	Studentische Hilfskraft (ab 01.01.2021)
Bianca Hegewisch	Mitarbeiterin Verwaltung (bis 31.01.2022)
Katharina Homann-Kramer	Bildungsreferentin († 21.03.2022)
Anna Kaliga	Bildungsreferentin
Melike Kizil	Bildungsreferentin
Isabell Kleinemeier	Bildungsreferentin (ab 01.09.2021)
Jürgen Klus	Mitarbeiter Verwaltung, Buchhaltung
Laura Koczelnik	Bildungsreferentin (ab 01.08.2021)
Susanne Kordes	Mitarbeiterin Verwaltung, Buchhaltung
Patrick Körner	Bildungsreferent
Martin Kuban	Freiwilliges Soziales Jahr im Politischen Leben (bis 31.08.2021)
Theresa Linkhorst	Bildungsreferentin
Ines Lohmann	Mitarbeiterin Verwaltung, Buchhaltung
Stanimir Mihaylov	Bildungsreferent
Nadine Müller	Mitarbeiterin Verwaltung
Ariane Münchmeyer	Bildungsreferentin
Alexander Oberdieck	Bildungsreferent
Pagonis Pagonakis	Bildungsreferent
Tim-Simon Rahnenführer	Bildungsreferent
Martin Römer	Mitarbeiter Verwaltung, Buchhaltung
Gabriela Schmitt	Bildungsreferentin
Kai Schulz	Bildungsreferent
Caspar Speiser	Bildungsreferent
Elena Strato	Bildungsreferentin
Annett Tiedtke	Mitarbeiterin Verwaltung
Maria Wigbers	Bildungsreferentin (Elternzeit)
Kaja Wittstruck	Freiwilliges soziales Jahr im Politischen Leben (ab 01.09.2021)
Rainer Wolf	Bildungsreferent (ab 01.11.2021)
Anna Ziener	Bildungsreferentin
Michelle Zurke	Mitarbeiterin Verwaltung (Elternzeit)

Berg-Mark

Jan Sudhoff	Geschäftsführer
Heike Haux	Mitarbeiterin Verwaltung
Sonja Lüddecke	Bildungsreferentin

Bielefeld

Dorothee Hildebrandt	Geschäftsführerin
Markus Kollmeier	stellv. Geschäftsführer
Sabine Beinlich	Bildungsreferentin
Tessa Blome	Mitarbeiterin Verwaltung (bis 28.02.2021)
Nicole Diab	Mitarbeiterin Verwaltung, Buchhaltung
Martina Fiedler-Daberkow	Mitarbeiterin Verwaltung
Jessica Fröse	Mitarbeiterin Verwaltung (bis 30.06.2021)
Michael Fuchs	Bildungsreferent (bis 31.12.2021)
Isabel Kleinemeier	Bildungsreferentin (bis 31.08.2021)
Jörg Pielemeier	Bildungsreferent
Emine Safi	Mitarbeiterin Verwaltung
Thomas Sonna	Mitarbeiter Verwaltung, IT-Management
Gaby Tegeder	Bildungsreferentin
Holger Wiewel	Bildungsreferent

Kreis Herford

Dr. Stephanie Geissler,	Geschäftsführerin (ab 01.01.2021)
Ulrike Heusinger von Waldegge	Mitarbeiterin Verwaltung
Sabine Hoffmann	Bildungsreferentin
Jannik Kohl	Bildungsreferent
Dario Schach	Bildungsreferent
Peter Schröder	Bildungsreferent
Kristina Speich	Bildungsreferentin (ab 01.03.2021)
Janine Tappe	Bildungsreferentin
Sebastian Töbel	Bildungsreferent

Oberhausen

Barbara Kröger	Geschäftsführerin
Ursula Lerari	Mitarbeiterin Verwaltung

Mitarbeiter*innen 2022

Landesarbeitsgemeinschaft NRW



Dr. David Mintert
Landesgeschäftsführer



Susan Paeschke
stellvertretende
Landesgeschäftsführerin



Silke Abdellattif
Mitarbeiterin
Verwaltung



Polina Aschermann
Bildungsreferentin



Beate Beckmann
Assistenz der
Geschäftsführung



Claudia Bednarski
Bildungsreferentin



Saskia Buckting
Mitarbeiterin
Verwaltung



Traian Danciu
Bildungsreferent



Elena Dumitru
Bildungsreferentin



Fanny Garrone
Bildungsreferentin



Fenna Godhoff
Bildungsreferentin



**Andreas Grone-
meyer**
Bildungsreferent



Catalina Guia
Bildungsreferentin



Solène Guillin
Arbeit beim Partner



Veronika Hähner
Bildungsreferentin



Maximilian Hanka
Studentische Hilfskraft



**Katharina
Homann-Kramer**
† 21. März 2022



Anna Kaliga
Bildungsreferentin



Melike Kizil
Bildungsreferentin



Jürgen Klus
Mitarbeiter Verwaltung,
Buchhaltung



Laura Koczelnik
Bildungsreferentin



Susanne Kordes
Mitarbeiterin Verwaltung,
Buchhaltung



Patrick Körner
Bildungsreferent



Theresa Linkhorst
Bildungsreferentin



Ines Lohmann
Mitarbeiterin Verwaltung,
Buchhaltung



Ulrike Lückenotte
Bildungsreferentin



Stanimir Mihaylov
Bildungsreferent



Nadine Müller
Mitarbeiterin
Verwaltung



Ariane Münchmeyer
Bildungsreferentin



Alexander Oberdieck
Bildungsreferent



Pagonis Pagonakis
Bildungsreferent



Christian Pinnes
Bildungsreferent



Martin Römer
Mitarbeiter Verwaltung,
Buchhaltung



Theodora Schiller
Mitarbeiterin Verwaltung



Gabriela Schmitt
Bildungsreferentin



Kai Schulz
Bildungsreferent



Caspar Speiser
Bildungsreferent



Elena Strato
Bildungsreferentin



Annett Tiedtke
Mitarbeiterin Verwaltung



Maria Wigbers
Bildungsreferentin



Kaja Wittstruck
Freiwilliges soziales
Jahr im Politischen
Leben



Dilan Yilmaz
Bildungsreferentin



Anna Ziener
Bildungsreferentin



Michelle Zurke
Mitarbeiterin
Verwaltung

Bielefeld



Dorothee Hildebrandt
Geschäftsführerin



Markus Kollmeier
stellv. Geschäftsführer



Sabine Beinlich
Bildungsreferentin



Nicole Diab
Mitarbeiterin Verwaltung,
Buchhaltung



Martina Fiedler-Daberkow
Mitarbeiterin Verwaltung



Jörg Pielemeier
Bildungsreferent



Emine Safi
Mitarbeiterin
Verwaltung



Thomas Sonna
Mitarbeiter Verwaltung,
IT-Management



Gaby Tegeder
Bildungsreferentin



Holger Wiewel
Bildungsreferent

Herford



Dr. Stephanie Geissler
Geschäftsführerin

Oberhausen



Barbara Kröger
Geschäftsführerin



Ursula Lerari
Mitarbeiterin Verwaltung

Berg-Mark



Jan Sudhoff
Geschäftsführer



Heike Haux
Mitarbeiterin Verwaltung



Sonja Lüddecke
Bildungsreferentin

Nachrufe

In den Jahren 2021 und 2022 mussten wir uns von drei Kolleg*innen verabschieden, die unsere Arbeit über viele Jahre bereichert haben.

Wir trauern um

Dr. Ulrich Jung

Unser langjähriger Vorsitzender und Ehrenmitglied Dr. Ulrich Jung ist am 20. September 2021 im Alter von 80 Jahren verstorben. Mehr als 50 Jahre hat er Arbeit und Leben in unterschiedlichen Funktionen begleitet und nachhaltig geprägt.

Jung begann als Stipendiat der Stiftung Mitbestimmung – dem Vorläufer der Hans-Böckler-Stiftung – bereits während seines Studiums und der Promotion an der Universität Frankfurt am Main für Arbeit und Leben Hessen als Teamer zu arbeiten. Im Jahr 1972 wurde Dr. Ulrich Jung Leiter der Volkshochschule Gelsenkirchen und gestaltete über Jahrzehnte die Weiterbildungslandschaft weit über die Grenzen der eigenen Organisation hinweg mit. Jung arbeitete das 1975 in Kraft getretene nordrheinwestfälische Weiterbildungsgesetz mit aus, das die Weiterbildung im Bildungssystem verankerte und zu einem selbstverständlichen Teil dessen machte. Es stellt



bis heute die wesentlichen Arbeitsgrundlagen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in NRW dar und gilt bundesweit als Vorbild.

Ulrich Jungs Bildungsbegriff setzte auf Selbstentfaltung, Selbstreflexion und Emanzipation, insbesondere auch der Arbeitnehmer*innen. Ziel war es, die Menschen zu Mitverantwortung und Mitbestimmung im öffentlichen Leben und im Betrieb zu befähigen, Meinung zu äußern

und ihre Interessen zu vertreten. Auch das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW trägt seine Handschrift.

Von 1975 bis 2006 prägte Dr. Ulrich Jung als Vorsitzender von Arbeit und Leben NRW und Vorstandsmitglied des Bundesarbeitskreises die Arbeit des Verbandes über Jahrzehnte hinweg. Bis zuletzt blieb er Arbeit und Leben eng verbunden, verpasste keine Mitgliederversammlung und war immer bestens über aktuelle Entwicklungen informiert. Die Zusammenarbeit von Volkshochschulen und Gewerkschaften war ihm immer ein echtes Herzensanliegen.

Wir werden ihn schmerzlich vermissen, als engagierten Kollegen mit einem bewertenden historischen Gedächtnis, scharfen Verstand und immerwährenden Gestaltungswillen.

Mit großer Dankbarkeit und Trauer nehmen wir Abschied und werden ihn stets in Erinnerung behalten. Unser Mitgefühl gilt den Angehörigen, den engsten Freunden und langjährigen Wegbegleiter*innen.

Katharina Homann-Kramer

Nach kurzer, schwerer Krankheit ist Katha am 21. März 2022 im Alter von 59 Jahren verstorben. Fassungslos trauern wir um unsere Kollegin und Freundin, die über viele Jahre unsere Arbeit und unser Leben bereichert hat.

Seit 1997 war Katha beruflich mit Arbeit und Leben NRW verbunden. Was zunächst punktuell als Referentin für Seminare im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz begann, wurde ab 2010 zu einer dauerhaften Zusammenarbeit als Bildungsreferentin. Im Bereich der Bildung für Betriebliche Interessenvertretungen blieb ihr Schwerpunkt der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dabei hat sie neben der Seminararbeit mit großem Engagement zahlreiche Formate wie den Gesundheitstag, die Mediationsausbildung oder die Ausbildung zum professionellen Betrieblichen Eingliederungsmanagement initiiert und über viele



Jahre weiterentwickelt. Darüber hinaus hatte die Frauenbildung in der Kooperation mit ver.di einen besonderen Stellenwert für sie, woraus beispielsweise die Fachtagung Frauen auf Erfolgskurs entstand. Die persönliche Unterstützung von Kolleginnen in der Gremienarbeit war ihr immer ein Herzensanliegen.

Das Engagement für die Betriebliche Interessenvertretung beschränkte sich

dabei nicht auf die Bildungsarbeit, bei der Neugründung des Betriebsrats von Arbeit und Leben NRW im Jahr 2012 wurde sie zur Vorsitzenden gewählt.

Katha war ein herzlicher Mensch. Ihre unkomplizierte Art, ihre Gelassenheit, ihre Hilfsbereitschaft und ihr ansteckendes Lachen werden wir vermissen. Sie wusste, was es bedeutet, für sich kämpfen zu müssen und dabei auch auf Hindernisse zu stoßen. Umso bemerkenswerter war ihr unerschütterlicher Optimismus und ihre immer den Menschen zugewandte Art.

Mit großer Dankbarkeit und Trauer nehmen wir nun Abschied. Unser Mitgefühl gilt ihrem Ehemann Andreas, den Kindern, ihrem Enkelkind und allen, die sie schmerzlich vermissen.

Liebe Katha, wir werden Dich in Erinnerung behalten!

Walter Haas

Unser langjähriger Vorsitzender und Ehrenmitglied Walter Haas ist am 14. April 2022 im Alter von 81 Jahren verstorben. Mehr als 40 Jahre hat er Arbeit und Leben in unterschiedlichen Funktionen begleitet und nachhaltig geprägt.

Walter Haas war Gewerkschafter durch und durch. In das Arbeitsleben stieg er 1955 mit einer Ausbildung zum Maschinenschlosser ein und wurde im gleichen Jahr auch Mitglied der IG Metall. Als Jugendvertreter und Betriebsrat engagierte er sich fortan für die Kolleg*innen und mit viel Engagement sowie Lust, seinen Horizont zu erweitern, wechselte er zunächst als Bundesjugendsekretär in die Hauptamtlichkeit und stieg letztendlich bis zum DGB-Bezirksvorsitzenden in Nordrhein-Westfalen auf. Die Solidarität mit den Beschäftigten verkörperte er auf all seinen Stationen authentisch. Im Jahr 1979 wurde Haas stellvertretender DGB-Landesbezirksvorsitzender und kurze Zeit später, am 16. Mai 1979, zum Vorsitzenden von Arbeit und Leben NRW gewählt. In dieser Funktion gestaltete er die Arbeit des Vereins bis 2006 maßgeblich mit. Als Vorstandsmitglied des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben und Vorsitzender des Ausschusses für internationale Arbeit prägte er darüber hinaus auch die Arbeit des Verbands.



Bis zuletzt blieb Haas Arbeit und Leben NRW als Ehrenmitglied eng verbunden, verpasste keine Mitgliederversammlung und war immer bestens über aktuelle Entwicklungen informiert. Walter Haas war ein Mann der Bildung, seine Herzensangelegenheiten waren dabei Weiterbildung und Chancengleichheit. Die Entwicklung des Weiterbildungsgesetz hat er stets eng begleitet und der Kampf um einen Anspruch auf Bildungsurlaub für Arbeitnehmer*innen fand mit der Verabschiedung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes Anfang der 1980er Jahre einen erfolgreichen Abschluss. Der konsequente Einsatz für die Stärkung der Weiterbildung entsprang nicht zuletzt seiner eigenen Vita. Bereits in jungen Jahren wurde sein Bewusstsein für die historische Verantwortung Deutschlands nachhaltig

geprägt und der Stellenwert historisch-politischer Bildung erlebt. Haas war einer der Pioniere des deutsch-israelischen Gewerkschaftsaustauschs. Als junger Ehrenamtlicher war er 1961 zum ersten Mal mit einer Gewerkschaftsdelegation in Israel. Diese Begegnung hat ihn sein ganzes Leben lang geprägt. Die 1974 geschlossene Partnerschaft des nordrhein-westfälischen DGB mit der Histadrut und mit der Deutsch-Israelischen Gesellschaft füllte er auch als Vorsitzender von Arbeit und Leben NRW über Jahrzehnte hinweg mit Leben. Ein Satz aus seiner Eröffnungsrede für die Wanderausstellung zu Oneg Schabbat – dem Untergrundarchiv des Warschauer Ghettos – bringt am besten zum Ausdruck, wie er fühlte, dachte und handelte: „Als ich zum ersten Mal mit den Zeugnissen konfrontiert wurde, bewegten sie mich so sehr, dass ich versuchte, alles daran zu setzen, diese Dokumente nach NRW zu holen.“ Wir werden Walter Haas schmerzlich vermissen. Als Kollegen, der in der Zusammenarbeit immer gleichermaßen engagiert, pragmatisch an der Sache orientiert und zwischenmenschlich unkompliziert war. Mit großer Dankbarkeit und Trauer nehmen wir Abschied und werden ihn stets in Erinnerung behalten. Unser Mitgefühl gilt den Angehörigen, den engsten Freunden und langjährigen Wegbegleiter*innen.

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

www.arbeitundleben.nrw

***Arbeit und
Leben***
NORDRHEIN-
WESTFALEN