

**Die Angebote Migration und Integration
Das Modell NEUSTADT-PROJEKT**

Das Modell „Neustadt-Projekt“ – Interkulturelle Gemeinwesenarbeit

Eine vielfältige und differenzierte Gesellschaft ist in vielen Stadtteilen eine Bereicherung und zugleich eine Herausforderung für die Gemeinwesenarbeit. Das Neustadt-Projekt, ein von ARBEIT & LEBEN gegründetes interkulturelles Stadtteilzentrum in Mainz, zeigt, dass es Raum für den Austausch von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Lebensmodelle geben kann. Das Neustadt-Projekt wurde 1983 ins Leben gerufen und verdankte sich der Idee, in der politischen Bildungs- und Kulturarbeit einen neuen Weg zu gehen: Bildungs- und Kulturarbeit „vor Ort“, im Stadtteil, die sich auf die Lebensrealität der dort lebenden Menschen bezog und die mit diesen zusammen entwickelt wurde.



Çoğu semtteki toplumsal çalışmalar için çok kültürlü ve farklılıklardan oluşan bir toplum zenginlik olduğu kadar yeni ve alışılmamış karşılaşmalara davettir. Mainz şehrinde ARBEIT & LEBEN tarafından kurulan Neustadt-Projesi kültürlerarası semt merkezi olarak farklı kökenli ve farklı yaşam tarzlı insanların kapsamlı bilgi alışverişinde başarılı olabileceğinin bir göstergesidir. Neustadt-Projesi 1983 yılında kurulmuş olup varlığını

eğitim, siyasi ve kültürel çalışmalarda yeni bir yaklaşım fikrine borçludur: insanlara yaşadıkları semtte "yerinde" eğitim ve kültür çalışmaları sunmak ve orada yaşayan insanların yaşam gerçekliği ile ilgili projeler geliştirmek ve gerçekleştirmek.

ARBEIT & LEBEN gGmbH verfügte bereits als Landesarbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz e.V. über Erfahrungen im Bereich der innovativen Ansätze in der Bildungsarbeit, die die Einrichtung des Vorläufers des Neustadt-Projektes „Modellprojekt Junge Arbeitslose und Jugendliche, deren berufliche und soziale Integration erschwert ist“ im Januar 1981 mit den Mitteln des Bundes-

jugendplanes ermöglichte. Betroffen waren hiervon insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund. Mitte 1983 gelang es ARBEIT & LEBEN in der Mainzer Neustadt, das Modellprojekt „Neustadt-Projekt“ mit zwei ABM-Stellen einzurichten.

Dabei wirkte die Volkshochschule Mainz als Trägerin der Stellen, die Stadt Mainz sorgte für die finanzielle und räumliche Ausstattung des Projektes.

Ende 1987 konnte ein Kooperationsvertrag mit der Stadt Mainz geschlossen werden, durch den die o.g. ABM-Stellen in Personalstellen umgewandelt werden konnten und damit das Modellprojekt zu einem konstanten Angebot wurde. Anstellungsträger für die Stellen blieb zunächst die Volkshochschule Mainz, später übernahm ARBEIT & LEBEN diese Funktion. Im Sommer 1988 wurde mit einer weiteren Kooperationspartnerin, der Landesbeauftragten für Ausländerfragen bei der Staatskanzlei des Landes Rheinland-Pfalz, eine Zuwendungsgeberin gefunden, die die Weiterführung, später auch eine Erweiterung des Gruppenangebotes des Neustadt-Projektes ermöglichte. Bis heute bestreiten diese Partnerinnen und Partner die finanzielle Basis des Neustadt-Projektes.

Seit nunmehr 30 Jahren leistet das Neustadt-Projekt einen erheblichen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt in der Mainzer Neustadt und zur Integration von Migrantinnen und Migranten aller Altersstufen. Über diesen langen Zeitraum wurden die Angebote stets an der Bedarfslage der Stadtteilbewohner/innen mit und ohne Migrationshintergrund ausgerichtet und diese innovativ wie auch nachhaltig weiterentwickelt. Dabei wurden bei der Gestaltung und Erweiterung der gemeinwesenorientierten Angebote folgende Gesichtspunkte beachtet:

- Erlebnispädagogische Gestaltung der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit Einbeziehung der Eltern und Schule
- Bildungsarbeit mit Migrantinnen und Migranten
- Kultursensible und mehrsprachige Beratungsgestaltung
- An den Bedarfen der Stadtteilbewohner/innen orientierte Angebotsentwicklung
- Allgemeine wie berufsbezogene Sprachförderung für Migrantinnen und Migranten

- Ressourcen interkultureller Teams in der Beratungstätigkeit sowie der Projektdurchführung
- Kooperation mit Akteuren der Bildungs- und Migrationsarbeit, Migrantenselbstorganisationen und Institutionen vor Ort effektiv gestalten.

Im Bereich der Angebote für Kinder und Jugendliche steht deren Förderung und Unterstützung im schulischen wie auch sozialen Bereich im Vordergrund. Zur Umsetzung gelangen diese Angebote durch engagierte und unter fachlicher Anleitung stehende Nebenamtliche. Bei der Umsetzung steht die enge Kooperation mit den Schulen, den Eltern und außerschulischen sozialen Einrichtungen im Stadtteil im Vordergrund.

Çocuk ve gençler için ders desteği yani sıra sosyal alanda gelişim ve destek hizmetleri de ön planda tutulmaktadır. Bu destek imkanlarının sunumu uzman ve kalifiye eğitimci gözetiminde gerçekleştirilmektedir.

Uygulamada bölgedeki okullarla, ebeveynlerle ve okul dışı sosyal kurumlarla birlikte çalışılması ön planda tutulmaktadır.

Zu diesen bunten und vielseitigen Angeboten gehören:



Intensive Hausaufgabenbetreuung und pädagogische Förderung einschließlich ausführlicher Elternberatung und Austausch mit Lehrer/innen

Wöchentliche Mädchen- und Jungengruppe

Hausaufgabenbetreuung und Kommunikationstraining an der Goethegrundschule

Tanz- und Spielgruppen im Rahmen der Ganztagsschulangebote im Nachmittagsbereich der Goethegrundschule

Offener Fußballtreff

Der ganzheitliche und partizipative Ansatz und die Prämisse, bereits bei Kindern mit einer intensiven Förderung und Begleitung zu beginnen, sind von Erfolg gekrönt. So konnten in den vergangenen Jahren zunehmend Kinder und Jugendliche in ihrer schulischen Laufbahn gefördert und befähigt wer-

den, den Weg zu höheren Schulabschlüssen erfolgreich zu gehen. Aktuell sind beispielsweise fast ausschließlich Empfehlungen für Gymnasien und Integrierte Gesamtschulen bei den Schüler/innen der vierten Klasse zu verzeichnen.

Bildung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen nehmen eine Schlüsselstellung im Prozess der sozialen, beruflichen und individuellen Integration und gesellschaftlichen Teilhabe von Migrantinnen und Migranten ein. Deshalb liegt ein wesentlicher Schwerpunkt des Neustadt-Projektes von ARBEIT & LEBEN in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Ansätze und Konzepte, die den Zugang zu Bildung und Bildungsangeboten für sie erleichtern, werden mit den Menschen gemeinsam an ihrem Bedarf orientiert und sehr pragmatisch entwickelt.

Образование принимает важную роль в процессе социальной, профессиональной и личной интеграции, а так-же социального участия



эмигрантов в обществе. Одним из ключевых направлений этого проекта является работа со взрослым населением.

So treffen sich einmal wöchentlich etwa 35 Türkisch sprechende Frauen im **Frauentreff**, in dem Informationen zu Themen wie „Gesundheit“, „Einbürgerung“, „Integration“ u.a. in der Muttersprache vermittelt werden. Die Teilnehmerinnen diskutieren aber auch über Diskriminierungserfahrungen und aktuelle gesellschaftspolitische Themen. Das Besondere dabei ist immer die individuelle Begleitung und Beratung der Teilnehmenden durch das pädagogische Personal.

Haftada bir kere yaklaşık 35 Türkçe konuşan kadın, kadınlar grubunda buluşup "sağlık", "vatandaşlık", "entegrasyon" v.b. konularda anadillerinde bilgilendirilmektedir. Bunun yanı sıra katılımcılar ayrıca yaşadıkları ayrımcılık ve ırkçılık deneyimleri, güncel sosyal ve siyasi

konular hakkında da tartışmaktadırlar. Bu hizmet çerçevesinde özellikle altı çizilmesi gereken katılımcılara pedagojik personel tarafından sunulan bireysel destek ve danışmanlık hizmetidir.

Reichen die Kenntnisse in der deutschen Sprache für die Beteiligung in der Gesellschaft nicht aus, nutzen die Menschen die vielfältigen Integrations- und Alphabetisierungskurse des Neustadt-Projektes, um sich weiterzubilden. Insbesondere Müttern wird der Zugang erleichtert, indem für alle Kurse eine Kinderbetreuung angeboten wird.

„Die „Sprachschule“ ist gar nicht wie eine Schule!“ heißt es seitens der Teilnehmenden immer wieder. Diese Äußerung zeigt, dass die Kurse ein Ort des lebendigen Sprachenlernens sind, aber auch einen sehr wichtigen Treffpunkt für Austausch und Information, für persönliche und individuelle Gespräche darstellen. Und das in sehr vielen verschiedenen Sprachen, die im Neustadt-Projekt ganz selbstverständlich gesprochen werden.

Integrations- und Alphabetisierungskurse

Durch flexible Öffnungszeiten, unbürokratisches Vorgehen, (Sprach)Beratung in der Herkunftssprache sowie begleitende Kinderbetreuung zu den Angeboten werden insbesondere die Migrantinnen erreicht, die einen besonders hohen Bedarf an Förderung zur sprachlichen Integration aufweisen. Das Angebot der Sprachförderung unterliegt einer langen Tradi-

tion im Neustadt-Projekt, wobei spezielle Integrationskurse für Frauen mit Kinderbetreuung sowie Alphabetisierungskurse erst seit 2005 durch die Regelungen des Zuwanderungsgesetzes durchgeführt werden.

Одной из традиций Неустадтпроэкта являются интеграционные курсы для изучения немецкого языка. С 2005 года „ARBEIT & LEBEN“ дополнительно организует интеграционные курсы для женщин и мам с маленькими детьми. При помощи различных часов работы, консультаций на родном языке и возможностью присмотра за детьми мы стараемся оказать помощь нуждающемуся в поддержке мигрантам.

Bei der Planung und der Durchführung der Kurse werden soziokulturelle und religiöse Faktoren, die für die Frauen eine hohe Bedeutung haben (religiöse Feste, Rollenverständnis, Familie) berücksichtigt. Von großer Bedeutung ist dabei der teilnehmendenorientierte Unterricht, der durch alltagsrelevante Themen umgesetzt wird, wie gemeinsam

Flohmarkt organisieren oder Kochen, so dass die Teilnehmenden den unmittelbaren Nutzen des – mit großer Mühe verbundenen - Erlernens der Schriftsprache, nachvollziehen können.

Ziel der Integrationskurse ist entsprechend der Vorgaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge der Erwerb von sprachlichen Fertigkeiten, die die Teilnehmenden befähigen, ihren Alltag in Deutschland eigenständig und selbstbewusst zu meistern. Der thematische Schwerpunkt in den speziellen Kursen für Frauen liegt insbesondere auf dem Üben von einfachen kommunikativen Mustern zur Bewältigung von Alltagssituationen, wie sie im Kindergarten, in der Schule, bei Ämtern und Arztbesuchen entstehen. Ein wichtiger Bestandteil der Integrationskurse ist das Kennenlernen von für die Frauen relevanten Einrichtungen und Beratungsstellen.



Fit für den Beruf? – Berufsbezogene Sprachförderung

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein Prozess mit hohen Anforderungen, bei dem insbesondere Menschen mit Migra-

tionshintergrund eine sehr intensive und individuelle Begleitung und Unterstützung benötigen. Häufig verfügen die Teilnehmenden über die für die Arbeitswelt nötigen Stärken und Kompetenzen. Die berufsbezogenen Sprachförderungen und die individuellen berufsvorbereitenden Beratungen dienen dazu, ihnen diese Ressourcen bewusst zu machen, sie darin zu stärken

und bei deren Ausbau zu unterstützen. Gemeinsam mit den Teilnehmenden suchen die pädagogischen Mitarbeiter/innen nach individuell angepassten Wegen in die Berufswelt. Sicherlich werden dabei auch Defizite thematisiert und Zielsetzungen sowie Umsetzungsschritte festgehalten, die diese

Defizite abbauen können.

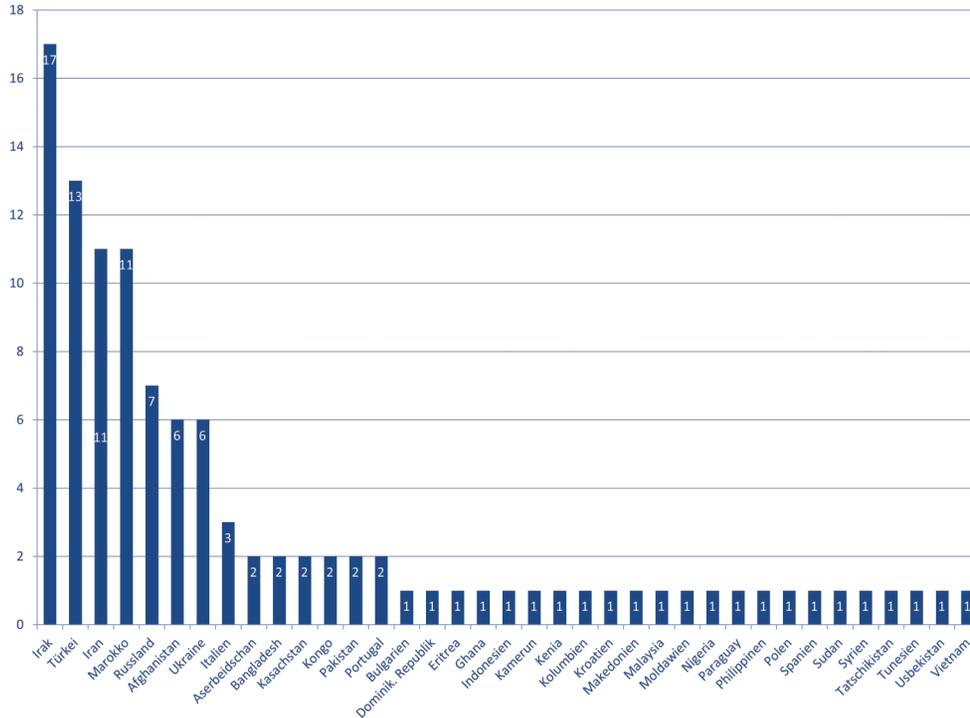
İş piyasasına erişim, yüksek talepli bir süreç olup, özellikle göçmen kökenli insanların daha yoğun bireysel denetim ve

destek almalarını gerektiriyor. Katılımcılar çoğunlukla iş dünyasında gerekli olan yetenek ve becerilere sahiptirler. Meslekle ilgili dil eğitimi ve bireysel mesleğe hazırlık danışmanlığının

amacı, katılımcıların kabiliyet ve becerilerinin farkına varmalarını sağlamak ve onlara bu becerilerini geliştirmelerinde destek ve hizmet vermektir. Katılımcılarla beraber çalışan kadrolu pedagoglar katılımcılara iş dünyasına erişimde kişilik ve yeteneklerine uygun yollar göstermektedir. Bu konuda eksiklikler tespit edilip bu eksikliklerin giderilmesini hedefleyen çözümler hazırlanıp uygulanır.

Im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und in enger Zusammenarbeit mit dem Mainzer Jobcenter organisiert das Neu-

Herkunft der Kursteilnehmer/innen



stadt-Projekt seit Mai 2010 die berufsbezogene Sprachförderung "Fit für den Beruf". Zielgruppe sind Migrantinnen und Migranten, die bisher noch nicht oder nur unzureichend im deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten.

Die insgesamt 110 Teilnehmenden der bereits abgeschlossenen fünf Kurse mit insgesamt 2850 UE kommen aus 37 Herkunftsländern aus vier Erdteilen (s. Grafik) und verfügen über unterschiedliche Studien-, Schul- und Berufsabschlüsse. 81 Teilnehmende konnten erste oder aber vertiefte berufliche Erfahrungen im Rahmen unterschiedlicher Praktika sammeln. In einigen Fällen konnten Teilnehmende über die Praktika in Arbeit vermittelt werden. Ziel der berufsorientierten Sprachförderung „Fit für den Beruf“ ist die Erweiterung der kommunikativen Fertigkeiten der Teilnehmenden und der Ausbau ihrer Handlungskompetenz im beruflichen Kontext sowie der Erwerb von Basiskenntnis-



sen im Umgang mit modernen Medien und von Kenntnissen über Berufskunde und den regionalen Arbeitsmarkt. Im rund sechsmonatigen Kurs „Fit für den Beruf“ wird die Sprachkompetenz der Teilnehmenden für alltägliche und berufsbezogene Kommunikation trainiert, sie lernen den deutschen Arbeitsmarkt und gängige Bewerbungsverfahren kennen und werden bei der Berufsorientierung oder der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz unterstützt.

Einen besonderen Baustein stellt hierbei die sozialpädagogische Einzelbetreuung dar. Hier erhalten die Kursteilnehmenden Unterstützung unter anderem bei der Suche nach einem geeigneten Betriebspraktikum, bei der Anerkennung ihrer Zeugnisse oder im Berufsfindungs- bzw. Berufsorientierungsprozess. Die enge Zusammenarbeit mit den Migrationsberatungsstellen in Mainz (AWO, Caritas, DRK) und dem Jobcenter für

Arbeitsmarktintegration in Mainz stellt eine wichtige Basis der Integrations-, Alphabetisierungs- und berufsbezogenen Sprachkurse dar.

Räume für Vielfalt

Ein Ort, an dem Menschen sich angenommen und akzeptiert fühlen, dieser Ort entwickelt sich mit der Zeit zu einem vertrauten Treffpunkt der Begegnung. Zu solch einem vertrauten Treffpunkt der Begegnung ist das Neustadt-Projekt von ARBEIT & LEBEN gGmbH mit der Zeit für die vielen kulturellen, politischen und muttersprachlichen Gruppen und Initiativen geworden.

Denn seit vielen Jahren haben sie die Möglichkeit, die Räumlichkeiten des Neustadt-Projektes für ihre Aktivitäten wie Proben, Austausch, Diskussionen, Aufführungen und kleinere Feste zu nutzen, insbesondere an den Wochenenden und in den Abendstunden.



Место, где человек себя чувствует желанным гостем становится приятным местом встреч. В течении многих лет Neustadt-Проект стал любимым местом для многих культурных, политических и

разноязычных групп. В выходные дни и по вечерам они могут проводить различные мероприятия, такие как, дискуссии, обмен опытом, репетиции, выступления художественной самодеятельности.

Eine vielfältige Mischung aus Kulturgruppen – so vielfältig wie die Mainzer

Neustadt und ihre Bewohner/innen - nutzt die Treffmöglichkeit im Neustadt-Projekt. Gerade diese kleineren Migrantenselbstorganisationen verfügen über ein sehr geringes Budget, kostengünstige Räume sind also grundlegend dafür,

dass sie bestehen können. Eine regelmäßige Treffmöglichkeit öffnet ihnen gleichzeitig auch die Tür für inhaltliches und projektorientiertes Arbeiten. Das Neustadt-Projekt unterstützt gezielt diese Aktivitäten, weil Migrantenselbstorganisationen einen direkten Zugang zu verschiedenen Migranten/innengruppen haben und anerkanntermaßen einen wichtigen Beitrag zu deren Integration und Teilhabe leisten können.

Zu den selbst organisierten Gruppen und Vereinen im Neustadt-Projekt zählen gegenwärtig zwölf Initiativen mit über 200 aktiven Mitgliedern, die sich in den Abendstunden und an den Wochenenden in den Räumlichkeiten des Neustadt-Projektes treffen und organisieren.

Zusammenspiel der Pädagogik und der Politik

Gesellschaftliche Teilhabe von allen Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund ist eine Grundvoraussetzung für eine Demokratie. Diese wird gewährleistet, wenn

eine Kultur der Anerkennung, Akzeptanz und Chancengerechtigkeit (nicht nur auf dem Arbeitsmarkt) etabliert wird.

Göçmen kökenli olan veya olmayan tüm insanların topluma katılımı demokrasinin vazgeçilmez bir ön koşuludur. Bunun gerçekleşmesi ancak yaratılan bir kabul görme ve fırsat eşitliği ve adaleti kültürü çerçevesinde mümkündür (sadece işgücü piyasasında değil).

Der Aspekt der Vernetzung ist dabei von zentraler Bedeutung für die Arbeit des Neustadt-Projektes. Die vernetzende Tätigkeit im Neustadt-Projekt zielt daher auf die Verbesserung der Lebensbedingungen der zahlreichen Menschen insbesondere mit Migrationshintergrund sowie den Willen,



zum Gelingen von Integration und Vielfalt beizutragen. Voraussetzung für diese Tätigkeit ist die Einbindung des Neustadt-Projektes in kommunale und landesweite Netzwerke aus den Bereichen Beschäftigung, Soziales, Bildung und Politik, die von Mitarbeitenden des Neustadt-Projektes geleistet wird und Lobbyarbeit für Menschen mit Migrationshintergrund ermöglicht. Zu diesen Netzwerken gehören der Zusammenschluss der sozialen Einrichtungen in der Mainzer Neustadt Neustadtgruppe, die Arbeitsgemeinschaft Multikulturelle Gesellschaft Mainzer Initiativen, der Zusammenschluss der Jugendeinrichtungen der Mainzer Neustadt AG Jugend, im Rahmen des Bund-Länder-Programms Soziale Stadt der Neustadtträt, der Landesbeirat für Migration und Integration, der Initiativausschuss für Migrationspolitik in Rheinland-Pfalz, das Netzwerk Gesundheitsteams vor Ort, das Mainzer Netzwerk Integration zur Koordinierung der kommunalen Integrationskurse (Kommunale Integrationskursträger, Träger der Migrationserstberatung, das Mainzer Migrationsbüro sowie das BAMF) sowie die Arbeitsgruppe Runder Tisch SGB II / SGB XII zur Verbesserung der Umsetzung der Sozialgesetzgebung in Mainz. Durch die Beteiligung in diesen Gremien wird für die Präsenz und Berücksichtigung des Themas Integration in gesellschaftlichen, politischen und fachlichen Diskussionen gesorgt.

Interkulturelle Gemeinwesenarbeit hat demnach die Aufgabe, zuallererst die Voraussetzungen für Begegnungen zu schaffen und sie zu fördern. Das muss auf zwei Ebenen geschehen, einerseits auf der pädagogischen, andererseits auf der politischen Ebene. Pädagogik kann kein Ersatz sein für Politik; nur wenn Chancengerechtigkeit in rechtlicher, sozialer und politischer Hinsicht geschaffen wird, wird pädagogische Arbeit es erreichen, dass Menschen Respekt und Wertschätzung füreinander entwickeln und auf dieser Grundlage einander auf gleicher Augenhöhe begegnen.

Межкультурная общественная работа имеет задачу создания условий для встреч народов и их продвижения. Это должно быть сделано на двух уровнях: педагогическом и политическом. Педагогика не может быть заменой политики. Тогда, когда равенство возможностей общества будет рассматриваться с юридической, социальной и политической точки зрения, только тогда педагогическая работа достигнет уважения и признательности друг к другу. Только в этом случае

педагогика и политика могут встретиться на одном уровне.

Worin liegt das Erfolgsrezept für 30 Jahre Integrations- und Bildungsarbeit im Neustadt-Projekt?

Bei allen Angeboten stehen die Menschen, die das Neustadt-Projekt besuchen, im Mittelpunkt. Sie bringen ihre Ideen ein, äußern ihre Bedürfnisse, zeigen ihr Interesse oder ihre Ablehnung. Dies ist die zentrale Voraussetzung dafür, dass die Aktivitäten des Neustadt-Projektes tatsächlich unterstützend für den Integrationsprozess von Migrantinnen und Migranten wirken können.

Sunulan tüm hizmetlerde Neustadt-Projesini ziyaret eden insanlar – katılımcılarımız – ön plandadır. İlgilerini ve gereksinimlerini dile getiren onlardı tıpkı red ettikleri konuları ve yaklaşımları dile getirdikleri gibi. Bu yaklaşım ve anlayıştan dolayı Neustadt-Projesin de sunulan çalışmalar göçmenlerin uyum süreçlerin-

de destekleyici unsurlardır.

Die Erfahrungen jahrelanger pädagogischer, bildungsorientierter Integrationsarbeit im Neustadt-

Projekt haben gezeigt, der wesentliche Faktor für das Gelingen dieser Arbeit besteht darin, dass die Stadtteileinrichtung sich in erster Linie als einen Ort der Akzeptanz und des Respekts für alle Menschen, ganz gleich woher sie stammen, zeigt. Dieser 'Ruf' eilt dem Neustadt-Projekt voraus und spiegelt sich in der Tatsache, dass diese Menschen unterschiedlicher Herkunft selbstverständlich - und auch nicht immer nur harmonisch - zusammen arbeiten, dass Sprachenvielfalt in diesen Räumen zum Alltag gehört und als Bereicherung empfunden wird, dass unterschiedliche äußere Erscheinungsweisen selbstverständlich genommen werden und fehlende Orientierung in der deutschen Gesellschaft

und der deutschen Sprache nicht als Problem, sondern als



Aufforderung zur Unterstützung begriffen werden.

Hier verbirgt sich das Geheimnis der erfolgreichen Integrations- und Bildungsarbeit und diese akzeptierende Grundhaltung führt dazu, dass es dem Neustadt-Projekt an Teilnehmenden nie fehlte: 2012 nutzten knapp 800 Kinder, Jugendliche, Frauen und Männer die Angebote des Neustadt-Projektes. Diese Zahl spricht für sich.

In der Zusammenarbeit mit diesen Teilnehmenden findet sich die zweite wesentliche Zutat des erwähnten Erfolgsrezeptes: haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter/innen der Stadtteileinrichtung und der Gesamtorganisation ARBEIT & LEBEN stehen im ständigen Austausch mit den Teilnehmenden vor Ort, aber auch mit Kooperationspartner/innen und Mitstreiter/innen, mit Förderern und Lobbyisten, mittendrin in den



gesellschaftspolitischen Debatten um sinnvolle Angebote der Integrations- und Bildungsarbeit und sie mitgestaltend. Hierfür zeigen sie in großem Maße Sensibilität, Empathie und Innovation und verfügen über die Bereitschaft und Qualifikation, Bedarfe und Entwicklungen zeitnah zu ermitteln und diese in die konkrete Angebotsstruktur einfließen zu lassen.

Über die vielschichtigen und vielfältigen Angebote im Neustadt-Projekt hinaus werden innovative Konzepte und Projekte bei ARBEIT & LEBEN umgesetzt, die sich auch aus den Erfahrungen in der interkulturellen

Stadtteileinrichtung speisen und entwickeln. Zu diesen gehören insbesondere die Elternarbeit als Querschnittsthema in unterschiedlichen Projekten, die Qualifizierung und Unterstützung für Jugendliche im Übergang Schule – Beruf und

die Schaffung einer vielfaltsorientierten Unternehmenskultur im Rahmen der vielen betrieblichen Projekte von ARBEIT & LEBEN.

In den letzten Jahren findet eine enge Verzahnung der beiden Schwerpunkte „betriebliche Arbeit“ und „Migration und Integration“ bei ARBEIT & LEBEN statt.

Dabei rückt in der Arbeit mit Betrieben zunehmend der zielgruppenspezifische Blick in den Mittelpunkt z.B. im Projekt Female Professionals.



Ebenso arbeiten wir mit dem Ansatz der Prozessberatung in allen Bereichen und Projekten die im folgenden dargestellt werden und offiziell dem Schwerpunkt Migration und Integration zugeordnet sind.

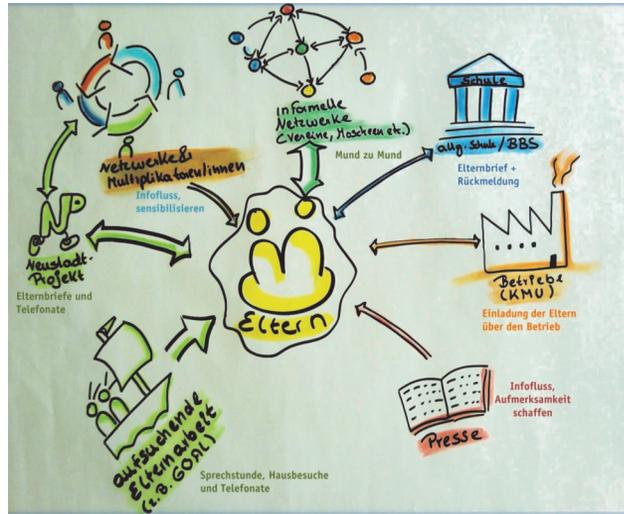


**Die Angebote Migration und Integration
PROJEKTE und INNOVATIVE ANGEBOTE**

Die Elternarbeit

Für viele Institutionen z.B. die allgemeinbildenden Schulen, die berufsbildenden Schulen und Betriebe aus dem KMU Bereich steht Elternarbeit für eine große Herausforderung. Oft fällt es hier schwer, den Zugang zu den Eltern zu finden. Für manche Institutionen und Instanzen scheinen sie förmlich „nicht greifbar“ zu sein. In unterschiedlichsten Kontexten, z.B. Berufsorientierung an der ersten Schwelle, Elternarbeit im interkulturellen Kontext und Elternarbeit im Kontext von sozial benachteiligten Milieus ist es ARBEIT & LEBEN immer wieder gelungen, scheinbar verschlossene Zugänge zu öffnen. Als zentrales Kriterium für den Erfolg hat sich eine Art Mehrdimensionalität der Zugangswege herauskristallisiert (siehe

Grafik). Dies bedeutet, erfolgreiche Elternarbeit profitiert u.a. von einer aktiven und gleichzeitigen Nutzung aller zur Verfügung stehenden Zugangswege.



Для многих учебных заведений неучастие родителей является серьезной проблемой. Часто бывает трудно найти доступ к родителям. В большинстве случаев нашей организации удавалось найти соответственный подход с помощью различных методов (см. график). Удачная работа с родителями

зависит от индивидуального и правильного подхода.

In diesem Kontext sind besonders zwei Projekte zu nennen:

a) Eltern als Berufswahlbegleiter (EaB)

Bei dem Projekt „Eltern als Berufswahlbegleiter“ wurde den Eltern mit dem Elternpass ein Instrument an die Hand gegeben, das sie befähigt, aktiv ihre Kinder in dem Prozess der Berufsorientierung zu begleiten. In den Jahren 2003-2006 wurden so auf 28 Veranstaltungen in ganz RLP ca. 4.000 Eltern erreicht.

b) Gemeinsam organisieren wir Ausbildung und Lernen (GOAL)

In dem Projekt GOAL ging es u.a. darum, Jugendliche und junge Erwachsene in Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln. Zentrales Element der Elternarbeit war hier u.a. die aufsuchende Elternarbeit. Die langjährige Erfahrung von ARBEIT & LEBEN in der Arbeit mit Menschen aus sogenannten bildungsungeübten und migrantischen Milieus hatte

sich hier ausgezahlt. Berührungspunkte mit Institutionen, Behörden, Schulen, Autoritätspersonen etc. zeichnen einen Großteil der Menschen dieser Zielgruppe aus. Demzufolge wurde die Einbindung der Eltern möglichst niedrigschwellig

ausgerichtet und die herkömmliche Komm-Struktur durch eine Geh-Struktur ergänzt. Neben Gesprächen bei den Trägern oder auch Elternabenden hatten Hausbesuche ihren Anteil dabei, das Familiensystem in die Entwicklung des ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen einzubinden. Nicht mehr der individuelle Jugendliche allein stand im Fokus der Maßnahme, sondern die Familie als System und damit die Interaktion

zwischen dem Jugendlichen und seinen Eltern.

So konnte am Ende des Projektes mit einer Vermittlungsquote von 68 % ein großer Erfolg erzielt werden. Die 127 EL-



terngespräche hatten hieran einen erheblichen Anteil.

Soziale Kompetenzen in der Ausbildung (SKA PLUS)

„Die Qualität einer modernen dualen Berufsausbildung zeigt sich wesentlich in der Erlangung einer fundierten Sozialkompetenz“ (Prof. Dr. Dehnbostel). Das Projekt SOZIALE KOMPETENZEN IN DER AUSBILDUNG (SKA PLUS) ist ein Unterstützungsangebot für Jugendliche und junge Erwachsene, die sich in einer Ausbildung im dualen System befinden. Auszubildende bekommen so die Möglichkeit, ihre Fähig- und Fertigkeiten im Bereich der sozialen Kompetenzen und ihre Motivation für die Ausbildung zu stärken.



„Modern bir okul ve iş yerini içeren meslek öğreniminin kalitesini öncelikle öğrencilerin gerekli sosyal yetkilerini geliştirme ve

sağlam bir zemine oturma imkanını elde etmeleri belirlerç‘ (Prof. Dr. Dehnbostel). Meslek eğitimin de sosyal yetkileri geliştirme projesi (SKA PLUS) meslek eğitimi alan gençlere ve genç yetişkinlere yönelik bir destek projesidir. Bu proje kapsamında katılımcılara sosyal yetkilerini geliştirme ve güçlendirme ve meslek eğitimlerini daha bilinçli tamamlama imkanı sağlanmaktadır.

Das Projekt wird von ARBEIT & LEBEN in Kooperation mit dem Netzwerk für Demokratie und Courage seit 2011 für alle berufsbildenden Schulen in ganz Rheinland-Pfalz angeboten und von dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-

Pfalz und dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Aus-

gangspunkt für die methodische und didaktische Konzeption von SKA PLUS ist, die Jugendlichen „dort abzuholen, wo sie sich gerade befinden“. Das Projekt setzt deshalb mit Trainingsmodulen in Berufsbildenden Schulen während der Unterrichtszeit an, d.h., das Projekt kommt zu den Jugendlichen und nicht umgekehrt. Der Ausbau der Fähig- und Fertigkeiten in dem Bereich der sozialen Kompetenzen erfolgt primär über das Erleben in aktiven Übungen mit anschließenden Reflexionsrunden und wird nur rudimentär über theoretische Inputs angereichert.

SKA PLUS in Zahlen:

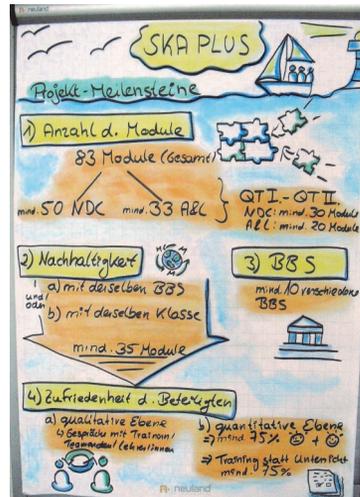
In dem Zeitraum von 2011 – März 2013 fanden insgesamt 188 Trainingsmodule an 27 verschiedenen Berufsbildenden Schulen in ganz Rheinland-Pfalz (Tendenz weiter steigend) statt. Bisher wurden 3.235 TN erreicht, die insgesamt 15.996 Teilnehmer/innenstunden absolviert haben.

MuT für Vielfalt

Mentoring ist eine sehr direkte, unbürokratische Form der Unterstützung beim Erreichen persönlicher und beruflicher Ziele. Mentoring ist damit auch ein Instrument der Berufsorientierung, der Personalentwicklung und der Integration. Mit Einsatz dieses Instrumentes entwickelte ARBEIT & LEBEN „MuT – Mentorinnen unterstützen Mädchen mit Migrationshintergrund beim Einstieg in das Berufsleben“, ein Projekt mit zwei Standorten in Bad Kreuznach (2008 - 2012) und Worms (2011 -2013).

Наставничество это инструмент для профессиональной ориентации, развития человеческих ресурсов и интеграции. С использованием

этого инструмента ARBEIT & LEBEN разработало успешный проект MUT (Наставницы помогают девушкам с миграционным фоном при вступлении



в сферу труда). Этот проект был проведён в двух городах: Bad Kreuznach (2008 -2012 г.) и Worms (2011-2013 г.).

Das Berufs-Mentoring richtet sich an Schülerinnen mit Migrationshintergrund der 8. - 10. Klassen aus den Realschulen Plus, die von ehrenamtlich engagierten und berufserfahrenen Frauen in einem One-to-one-Mentoring über einen Zeitraum von ca. 12 Monaten begleitet werden.

Die Mentorinnen sind mit ihren Kompetenzen unmittelbare Vorbilder für die Mädchen, arbeiten mit ihnen an ihren Berufsideen, planen und reflektieren Praktika, schreiben erste Bewerbungen und thematisieren die Schullaufbahn. In Bad Kreuznach und Worms haben sich im Verlauf des Mentorings zwischen einem Drittel und der Hälfte der Mentees entschlossen, auf eine weiterführende Schule zu wechseln, um dort



ihr Abitur oder Fachabitur zu erwerben (Landesschnitt RLP 2011 Schüler/innen mit Migrationshintergrund rund 14 %, Schüler/innen ohne Migrationshintergrund rund 31 %).

Insgesamt wurden in Worms bisher (Stand Frühjahr 2013) 18 Mädchen und in Bad Kreuznach 56 Schülerinnen begleitet.

Für diese Mädchen haben sich insgesamt über 60 Mentorinnen (Worms 21 und Bad Kreuznach 40) eingesetzt.

Mesleki rehberlik göçmen kökenli kız öğrencilere hitab edip, Realschule Plus'un 8., 9. ve 10. sınıflarına sunulan ve iş tecrübesine sahip duyarlı bayanların gönüllü olarak desteklediği birebir rehberliği içeren 12 aylık bir süre kapsamında gerçekleştirilen bir projedir.

Rehberler becerileri ve deneyimleri ile kız öğrencilere en yakın örnek kişi rolünü üstlenip onlara mesleki fikirlerinin planlan-

masında, yapılan stajların değerlendirmesinde, ilk iş başvurularının yazılmasında ve okul kariyerlerine odaklı destek sunmaktadırlar.

Bad Kreuznach ve Worms şehirlerinde ki rehberlik projelerinde katılımcıların üçte biri ile yarısını kapsayan bir grup okul eğitimine devam etmeğe karar verip lise diplomasını hedeflediklerini dile getirmişlerdir. (RLP eyaletinde lise diplomasını alanların sayısı 2011 yılında göçmen kökenli öğrencilerin yüzde %14'ü, göçmen kökenli olmayanların %31'ni kapsıyor).

Toplam olarak (ilkbahar 2013'teki tespite göre) Worms şehrinde 18 kız öğrenciye ve Badkreuznach şehrinde ise 56'ya yakın öğrenciye eşlik edilmiştir.

Bu genç kızlar için toplam 60 rehber bayan destek vermiştir (Worms'da 21 ve Bad Kreuznach'ta ise 40).

Das Mentoring gewährleistet sowohl für Mentees wie für Mentorinnen eine Win-win-Situation. Mentees erwerben methodische Kenntnisse z.B. bei der Auswahl geeigneter Berufe und beim Schreiben von Bewerbungen. Sie werden in ihren sozialen Kompetenzen gefördert, in der Kommunikation mit den Mentorinnen, der Selbstpräsentation für Bewerbungen, als auch bei der Reflektion ihrer Stärken und Schwächen.

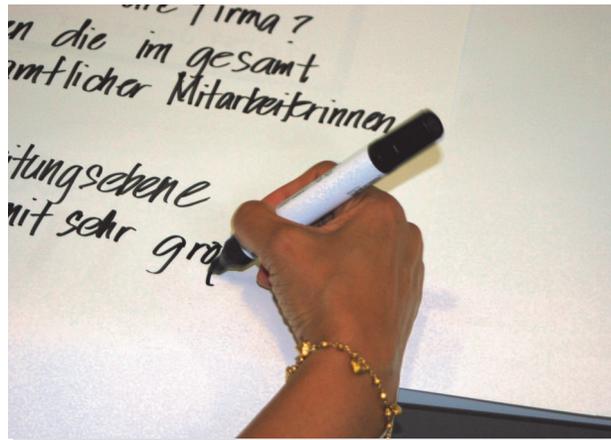
Die Mentorinnen können ihre Gesprächsführungskompetenzen ausbauen, sie sind in einen interkulturellen Dialog eingetreten und haben ihn in Seminaren und Gesprächen reflektiert.

Die enge Begleitung durch die Mentorinnen, das regelmäßige Gespräch mit ARBEIT & LEBEN und den Eltern, haben es ermöglicht, dass die Pläne der Mädchen nachhaltig umgesetzt werden konnten. Darüber hinaus konnte eine ausgesprochen positive persönliche Entwicklung verzeichnet werden. Die teilnehmenden Mädchen konnten nachhaltig an ihren Stärken arbeiten und positive Entwicklungen kontinuierlich verstärken. Die Mädchen konnten durch das MuT-Mentoring insbesondere Selbstvertrauen und Sicherheit gewinnen, so dass ihr Standing sich deutlich veränderte. Viele der Kontakte zwischen Mädchen und Frauen bleiben noch nach dem offiziellen Ende des Mentorings bestehen.

Vielfalt in der Arbeitswelt

Leben, Alltag und Arbeitswelt in Deutschland sind längst von Vielfalt geprägt. Einige äußere Merkmale fallen dabei häufig zuerst ins Auge: Menschen jeder Herkunft, jeden Alters und Geschlechts leben und arbeiten miteinander. Aber Vielfalt entsteht auch auf anderen Ebenen. Der schulische Werdegang, die religiöse Einstellung, das soziale Umfeld, ein Leben in Familie mit oder ohne Kinder oder als Single bestimmen unsere Erfahrungen und unser Handeln, auch im Beruf.

Разнообразие генерируется на разных уровнях:
национальность, культура, школьное образование,
религиозные отношения, социальная среда,
семейная жизнь с детьми или без детей, всё это



отражается в наших ежедневных поступках.

Dazu kommen die Berufserfahrung, das Engagement in einer Gewerkschaft, die Rolle im Beruf als Führungskraft oder Facharbeiter/in und vieles andere mehr.

Unternehmen haben erkannt, dass sie auf diese Vielfalt unter den Beschäftigten und der Kundschaft reagieren müssen. Die Vielfalt der Erfahrungen und Haltungen unterschiedlicher Personen muss in die Produkte und Dienstleistungen einfließen, wenn sie gern von den Kund/innen angenommen werden sollen. Das bedeutet, dass auch die Belegschaften vielfältig aufgestellt sein

müssen, um den Erfolg der Unternehmen zu sichern.

Bereits seit über 10 Jahren sucht ARBEIT & LEBEN gemeinsam mit anderen Projektpartnern des Projektverbundes ‚Vorsprung durch Vielfalt‘ das Gespräch mit Unternehmen,

Organisationen und Verwaltungen, um auf die Potenziale dieser Vielfalt für die Arbeitswelt aufmerksam zu machen.

Eine offene und aufgeschlossene Unternehmenskultur und der Beschäftigten ist Voraussetzung dafür, dass Menschen mit unterschiedlichsten Kompetenzen und Erfahrungen ihren Platz in einem Unternehmen finden und ihr gesamtes Potenzial zu ihrer eigenen Zufriedenheit und zum Nutzen ihres Arbeitgebers ausschöpfen können. Dazu gehört die Berücksichtigung der Work-life Balance genauso wie die Bereitschaft, in der Kantine vegetarisches und schweinefleischfreies Essen anzubieten. Dazu gehört die Präsenz von sprachlicher Vielfalt ebenso wie der Respekt gegenüber unterschiedlichen Feiertagen. Dazu gehört die Ablehnung von diskriminierenden Äußerungen und Handlungen auf der einen Seite, wie die (Be)Förderung aller Beschäftigtengruppen – unabhängig von Alter, Geschlecht

oder Herkunft - auf der anderen Seite.



Unternehmen, die Ernst machen mit einem Prozess der Öffnung für Vielfalt, Ernst machen mit ‚Diversity Management‘, bieten auch den Mitarbeitergruppen Chancen zum Einstieg und Aufstieg, die häufig zu den Benachteiligten in der Arbeitswelt gehören. Es ist die konkrete Teilhabe am beruflich-gesellschaftlichen Leben, die zur tatsächlichen Anerkennung dieser Personen führt und von ihnen auch erwünscht und angestrebt wird. Dies entspricht dem Verständnis von Integration von ARBEIT & LEBEN und hat dazu geführt, dass die Projektarbeit der Organisation in diesem Bereich seit Jahren konstant verfolgt und erweitert wird.

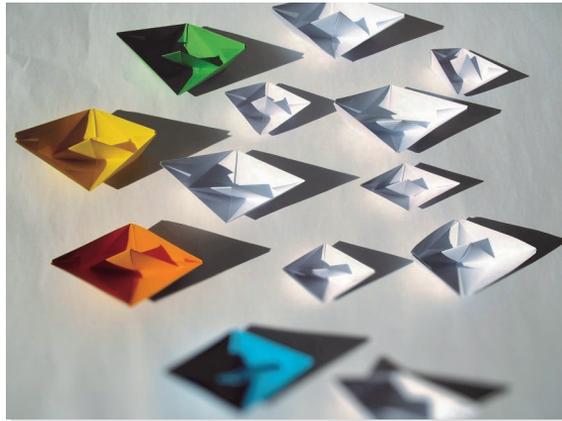
Die konkrete Umsetzung von Maßnahmen zur aktiven Gestaltung von Vielfalt trifft trotz der zunehmend positiven Erfahrungen und Ergebnissen immer wieder auf Widerstände. Aus der Sicht

und häufig auch dem Komfort der Mehrheitsgesellschaft heraus gibt es nicht immer Verständnis und ein Bewusstsein für Mechanismen, die bestimmte Personengruppen aus der Arbeitswelt und dem beruflichen Erfolg ausgrenzen. Einstellungsverfahren werden als ‚gleich und gerecht für alle‘ bewertet und dabei übersehen, dass die abgefragten Kenntnisse von westeuropäischer Lernkultur, Wissenskontext und Geschichte geprägt sind. So kann es geschehen, dass für viele Dienstleistungen interessante Kompetenzen im sprachlich-kulturellen Bereich gar nicht erfasst werden und so Vorteile von zum Beispiel Bewerber/innen mit Migrationshintergrund nicht zum Tragen kommen.

Von zentraler Bedeutung für den Abbau dieser Barrieren ist eine Haltung, die konsequent Vielfalt in den Unternehmen fördern und verfolgen will. Nehmen Verantwortliche diese Haltung ein, eröffnen sich ihnen die Wege, die zu mehr

Vielfalt und Offenheit unter den Beschäftigten führen.

ARBEIT & LEBEN wird auch weiterhin in Projekten tätig sein, die diese Einstellungsveränderung anstreben und erleichtern. ARBEIT & LEBEN sucht den Austausch und entwickelt Instrumente, die Veränderungsprozesse im Sinne einer Öffnung von Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen anstoßen und gestalten können für eine Integration in und konkrete Teilhabe aller Beschäftigten an der Arbeitswelt.



Bu engellerin kaldırılması için merkezi önem taşıyan unsur şirketlerin kararlı bir şekilde çoğulculuğu teşvik etmesi ve bunun takipçisi olmalarıdır. İş verenler bu tutumu hayata geçirir ve uygularlarsa, çalışanlar a-

rasında da çoğulculuğu, çeşitliliği ve açıklığı sağlamanın önü açılacaktır. ARBEIT & LEBEN bu çoğulcu yaklaşım ve anlayışı destekleyen ve gerçekleşmesini sağlayan projeleri sunmaya devam edecektir. ARBEIT & LEBEN sürekli şirketlerin, organizasyonların ve kurumların çoğulculuk doğrultusunda ki açılım süreçlerini

destekleyecek yeni enstrumanlar geliřtirmektedir ki tüm insanların iş piyasasına uyumu ve katılımı kolaylıkla gerçekteşebilsin.

Alphabetisierung

Das Thema Alphabetisierung und Grundbildung hat in den letzten Jahren in der Erwachsenenbildung stark an Bedeutung gewonnen. Auch bei ARBEIT & LEBEN beteiligen wir uns an unterschiedlichen Angeboten und Projekten. Führen wir Alphabetisierungskurse im Rahmen der Förderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge bereits seit 2005 durch, so beteiligten wir uns gerne an dem BMBF-geförderten Projekt „Qualifizierung und Angebotsentwicklung in der Alphabetisierung und Grundbildung“ – Albi in den Jahren 2008 – 2011. In diesem Kontext wurden innovative Konzepte für Kurse der Alphabetisierung und Grundbildung entwickelt und auch umgesetzt, bei ARBEIT & LEBEN für die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten.

Грамотность и базовое образование стали одной из важных тем обсуждения за последние несколько лет. Наша организация также принимает участие в различных проектах этой тематики. К примеру

можно привести участие в проекте "Квалификация и развитие услуг в области распространения грамотности и базового образования" с 2008 по 2011 г. В связи с этим были разработаны и провидены новые концепции для курсов грамотности и базового образования для соответствующих людей.

Prinzipien eines kultursensiblen Kursangebotes mit Teamenteaching, sozialpädagogischer Einzelbetreuung, vom PC unterstütztem Lernen, Lerntagebuch und Kinderbetreuung konnten sehr erfolgreich angewandt werden und bilden einen reichhaltigen Erfahrungsschatz bezüglich der pädagogisch-didaktischen Anforderungen in vergleichbaren Kursen. Im Kontext dieses Projektes wurde auch ein funktionierendes Netzwerk des Fach- und Erfahrungsaustausches mit im Feld aktiven Weiterbildungsanbietern -Verband der Volkshochschulen RLP und Volkshochschulen aus Hessen und dem Saarland, eV. und kath. Erwachsenenbildung, LAG anderes lernen - und den Universitäten Mainz und Kaiserslautern aufgebaut. Auf der Grundlage dieses Netzwerkes werden z.Zt. durch unterschiedliche Projekte in etlichen Regionen Strukturen geschaffen, um einen breiteren Zugang zu der Zielgruppe zu ermöglichen.

Nach den Ergebnissen der Level-One-Studie (vgl. Grotlüschen/Riekmann 2011) sind der Gruppe der funktionalen Analphabeten 7,5 Millionen Betroffene zuzuordnen. Dies sind vierzehn Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung.

Level One araştırmasınının (bkz. Grotlüschen/Riekmann 2011) sonuçlarına göre yaklaşık 7,5 milyon insan okuma yazma bilmemektedir. Bu oran kazanç sağlayabilen nüfusun %14'ünü oluşturmaktadır.

Von diesen 7,5 Millionen Betroffenen mit unzureichenden schriftsprachlichen Kompetenzen sind z.Z. 57 Prozent erwerbstätig, vorwiegend im verarbeitenden Gewerbe, Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, Verkehr und Lagerwesen sowie dem Gast- und Baugewerbe. Die aufgeführten Arbeitsbereiche dienen geringqualifizierten in der Vergangenheit aufgrund der stark ausgeprägten manuellen Tätigkeiten als erstrebenswertes Betätigungsfeld, da hier auch ohne ausreichende Grundbil-

dung ein berufliches Bestehen möglich war. Dies wird in Zukunft nur noch schwer möglich sein.

Im Kontext dieser Zahlen wurde das Projekt „Basiskompetenzen am Arbeitsplatz stärken“ entwickelt. Eine der erheblichen Herausforderungen des Projektes liegt

darin, (Personal-) Verantwortliche, aber auch andere Akteure der Arbeitswelt wie Betriebs-/ Personalräte in Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen über die Bedeutung und die Qualität der Thematik zu informieren und für entsprechende Aktivitäten zum Aufbau von Basiskompetenzen zu gewinnen. Eines der Kernelemente des Projektes ist, die Betroffenen

in den Betrieben zu identifizieren, für eine Weiterbildungsmaßnahme zu gewinnen und davon zu überzeugen, dass ihre Teilnahme an dieser Maßnahme keinerlei Nachteile für sie mit sich bringen wird.



ARBEIT & LEBEN kann aufgrund seiner vielfältigen Erfahrungen in der betrieblichen Arbeit gekoppelt mit einem zielgruppen- und beteiligungsorientierten Ansatz hier ansetzen. Sowohl Schulungen für Unternehmens-/ Personalverantwortliche bzw. Betriebs- und Personalräte als auch Entwicklungsgespräche und arbeitsplatznahe Weiterbildungen für die Mitarbeiter/innen können Schlüsselmaßnahmen für erfolgreiche Sensibilisierungen und Personalentwicklungen sein.