

Schriftenreihe Nr. 15

# **Geschäftsbericht 2005**

Herausgeber: ARBEIT & LEBEN gGmbH  
Hintere Bleiche 34, 55116 Mainz  
Tel.: (0 61 31) 1 40 86 -0  
Fax: (0 61 31) 1 40 86 -40  
Mail: [info@arbeit-und-leben.de](mailto:info@arbeit-und-leben.de)  
Internet: [www.arbeit-und-leben.de](http://www.arbeit-und-leben.de)

*LQW* qualitätstestiert

Text und Redaktion: Gabriele Schneidewind  
verantwortlich: Gabriele Schneidewind (Geschäftsführerin)  
erschienen: Juni 2006

Finanzierung u.a. durch: Europäischer Sozialfonds  
Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz  
Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz  
Landesbeauftragte für Ausländerfragen Rheinland-Pfalz  
Stadt Mainz  
Bundesagentur für Arbeit



# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Vorwort</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Die Organisation</b> .....	<b>3</b>
2.1 Kreativ und nachhaltig – ARBEIT & LEBEN im Profil .....	3
2.2 Geschäftsstelle und Zweigstellen .....	5
2.3 Finanzierungsstruktur .....	7
2.4 Unterrichtsstunden.....	7
2.5 Maßnahmen nach Unternehmen und Zielgruppen .....	8
<b>3. Produkte</b> .....	<b>9</b>
3.1 Projektmanagement .....	9
3.1.1 Wandel Erkennen, Reagieren durch Kompetenzentwicklung (WERK) .....	9
3.1.2 Förderung des Innovationspotenzials durch gezielte Steuerung im Bereich der Human Ressourcen (FISH) .....	10
3.1.3 Konversion .....	12
3.1.4 Fit für die WM .....	13
3.1.5 Weiterbildung für Job-Füxe zu/r Manager/in der Veranstaltung „Eltern als Berufswahlbegleiter“ .....	14
3.1.6 Neustadt-Projekt .....	16
3.1.7 InPact – Die Chancen der Vielfalt nutzen – Aktiv für Chancengleichheit und Integration ..	17
3.1.8 So_WirtS! – Beschäftigungsfragen lösen durch eine neue Kooperation von Wirtschaft und Sozialsystem .....	19
3.1.9 Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur Integration des Genderblicks in die Prozessbegleitung von ARBEIT & LEBEN gGmbH .....	20
3.2 Prozessbegleitung und Beratung .....	22
3.2.1 Aktive Gestaltung der Arbeit der Europäischen Betriebsräte der chemischen Industrie vor dem Hintergrund der EU-Erweiterung am Beispiel der Linde AG.....	22
3.2.2 Berufliche Qualifizierungsmaßnahme für junge Arbeitslose aus Lothringen (12-wöchiges Projekt) .....	23
3.3 Persönliche und betriebliche Weiterbildung .....	25

# **1. Vorwort**

Herzlich willkommen zu unserem Geschäftsbericht 2005!

Wieder einmal haben wir ein spannendes und ereignisreiches Jahr erleben dürfen. Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen in komprimierter Form unsere Produkte und Aufträge und deren Erfolge präsentieren. Wir hoffen, dass wir Ihnen damit unsere Arbeit näher bringen können.

## **Höhepunkte 2005**

Durch die Verantwortung und die Größe des Equal-Projektes „SoWirt's“, mit den nationalen und internationalen Kooperationspartnern war die reibungslose Integration dieses Projektes in den Organisationsablauf ein Schwerpunkt im Jahr 2005. Erste erfolgreiche Veranstaltungen wurden 2005 ebenso durchgeführt wie die Arbeit zu den verschiedenen Teilprojekten institutionalisiert (siehe 3.1.8).

Dem inhaltlichen Schwerpunkt Gender Mainstreaming wurde mit dem erfolgreichen Abschluss eines Projektes (siehe 3.1.9) und dem Beginn eines weiteren Projektes zum demographischen Wandel – Auswirkungen auf das Handwerk, Rechnung getragen.

## **Perspektiven 2006**

Motiviert u.a. durch die Testierung steht erstmals ein offen ausgeschriebenes Angebot zur weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung auf unserem Programm. Im November 2006 wird eine fünfteilige Fortbildung begleitet von drei Workshops starten zum Thema „Alles eine Frage der Organisation“. In dieser komplexen und gleichzeitig praxisnahen Fortbildungsreihe stehen Veränderungsprozesse und Organisationsentwicklung im Vordergrund.

Daneben ist ein weiterer wichtiger Schwerpunkt die Weiterentwicklung unserer Produkte und Projekte – auch in Bezug auf die Neuausrichtung des ESF. Wobei der demographische Wandel weiterhin ein Schwerpunkt unserer Organisation bleiben wird, dem wir mit neuen Produkten gerecht werden wollen.

Wie in den vergangenen Jahren auch werden wir einige der erfolgreichen Angebote der letzten Jahre weiterentwickeln und durchführen. So sind wir davon überzeugt, für unsere Partner und Kunden weiterhin eine hoch zuverlässige, innovative und professionelle Organisation zu sein, mit der Sie gerne zusammen arbeiten.

Zum Schluss danken wir unseren Förderern und Kunden ganz herzlich für das Vertrauen in unsere Kompetenzen und freuen uns auf eine weitere sehr gute Zusammenarbeit.

Gabriele Schneidewind  
Geschäftsführerin

## **2. Die Organisation**

### **2.1 Kreativ und nachhaltig – ARBEIT & LEBEN im Profil**

#### **Gereiftes Know-how durch beständige Praxis**

Als staatlich anerkannter Träger der Weiterbildung sind wir seit 1973 eine feste Größe in der Bildungslandschaft von Rheinland-Pfalz. Mit 26 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten wir bei einem Jahresumsatz von 2,5 Mio. Euro rund 11.000 Unterrichtsstunden, 200 Beratungsprozesse und 800 Veranstaltungen pro Jahr.

#### **Unsere Angebote für Ihr Weiterkommen**

1. Projektmanagement
2. Prozessbegleitung, Beratung, Netzwerkarbeit
3. Persönliche und betriebliche Weiterbildung

#### **Ihre Zukunftschancen sind unsere schönsten Erfolge**

Nichts ist beständiger als der Wandel. Deshalb stärken wir unsere Kundinnen und Kunden in ihrer Handlungsfähigkeit, damit sie in ihren sich wandelnden Arbeits- und Lebenswelten erfolgreich bestehen können.

#### **Strategien**

##### *Bedarfsgerecht*

An erster Stelle unserer Arbeit stehen Sie mit Ihren Wünschen und Bedürfnissen. Mit einer genauen Situationsanalyse gewährleisten wir, dass Sie das bekommen was Sie brauchen!

##### *prozessbegleitend*

Die Qualität unserer Dienstleistungen bestimmt den Erfolg und damit Ihren Nutzen. Von daher haben wir Ihre Prozessfortschritte im Blick. Damit Sie weiter kommen!

##### *Systemisch*

Sie handeln in immer komplexer werdenden Systemen. Es gibt oft keine einfachen und schnellen Lösungen mehr. Mit uns gewinnen Sie Überblick!

##### *beteiligungsorientiert*

In welchen Bildungsprozessen Sie sich auch bewegen, immer sind auch andere Menschen involviert. Das Wissen, die Erfahrungen und Einschätzungen aller Beteiligten stellt nicht nur ein großes Kreativitätspotenzial dar, sondern ist vielmehr der einzige Garant für eine von allen Beteiligten getragene Lösung. Gemeinsam machen wir Sie stark!

### **Unsere Denkweise prägt unser Tun**

- Wir setzen uns für ein ausgewogenes und gemeinsam bestimmtes Geschlechterverhältnis ein.
- Wir führen einen ständigen interkulturellen Dialog.
- Der Austausch und die Zusammenarbeit mit unseren europäischen und internationalen Kooperationspartnern ist uns wichtig.

### **Drei gute Gründe mit uns zusammenzuarbeiten**

- Gemeinsam mit uns finden Sie kreative und nachhaltige Lösungen.
- Das ganze System im Blick, steht Ihr Nutzen für uns an 1. Stelle.
- Sie können sich auf uns verlassen!

Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben setzt immer mehr die Teilhabe am Erwerbsleben voraus. Wir setzen uns dafür ein, Barrieren abzubauen, die Teile der Bevölkerung auszugrenzen drohen.

## 2.2 Geschäftsstelle und Zweigstellen



### Geschäftsstelle

ARBEIT & LEBEN gGmbH  
Hintere Bleiche 34  
55116 Mainz  
Telefon: (0 61 31) 140 86 -0  
Fax: (0 61 31) 140 86 40  
E-Mail: [info@arbeit-und-leben.de](mailto:info@arbeit-und-leben.de)

### Zweigstelle Rheinhausen-Nahe

**Abteilung Bildung**  
ARBEIT & LEBEN gGmbH  
Hintere Bleiche 34  
55116 Mainz  
Telefon: (0 61 31) 140 86 -30  
Fax: (0 61 31) 140 86 40  
E-Mail: [info-rhn@arbeit-und-leben.de](mailto:info-rhn@arbeit-und-leben.de)

### Abteilung Migration / Neustadt-Projekt

s.o. und  
ARBEIT & LEBEN gGmbH  
Neustadt-Projekt  
Goethestr. 7  
55118 Mainz  
Telefon: (0 61 31) 67 99 57  
Fax: (0 61 31) 67 05 67  
E-Mail: [info-np@arbeit-und-leben.de](mailto:info-np@arbeit-und-leben.de)

### **Zweigstelle Mittelrhein**

ARBEIT & LEBEN gGmbH  
Zweigstelle Mittelrhein  
Moselring 5-7a  
56068 Koblenz  
Telefon: (0261) 9 73 58- 0  
Fax: (02 61) 9 73 58- 20  
E-Mail: info-mr@arbeit-und-leben.de

### **Zweigstelle Westpfalz**

ARBEIT & LEBEN gGmbH  
Zweigstelle Westpfalz  
Amerikastraße 15  
66482 Zweibrücken  
Telefon: (0 63 32) 7 56 88  
Fax: (0 63 32) 7 56 05  
E-Mail: info-wp@arbeit-und-leben.de

### **Zweigstelle Vorder- und Südpfalz**

ARBEIT & LEBEN gGmbH  
Zweigstelle Vorder- und Südpfalz  
Prinz-Carl-Anlage 22  
67547 Worms  
Telefon: (0 62 41) 97 43 0  
Fax: (0 62 41) 97 43- 29  
E-Mail: info-vp@arbeit-und-leben.de

### **Zweigstelle Trier**

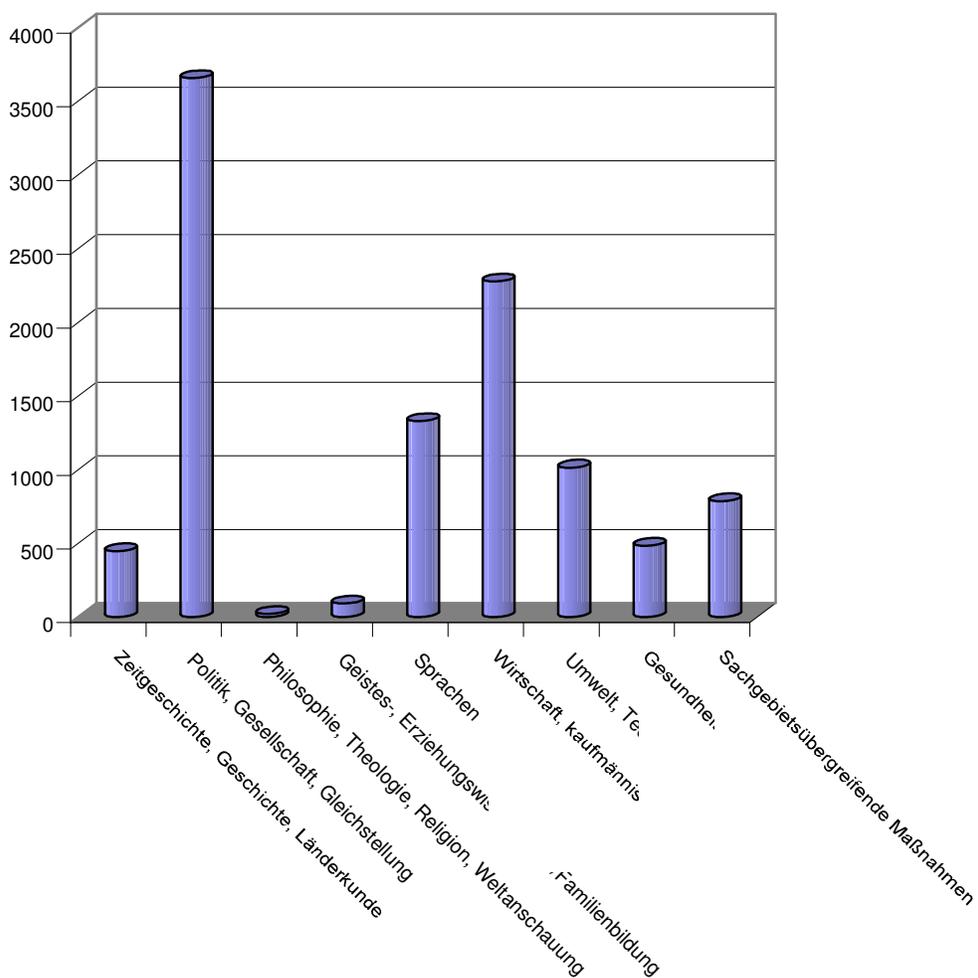
Die Zweigstelle Trier wird ehrenamtlich betreut. Der DGB-Regionsvorsitzende Karl-Heinz Pülgen organisiert das Bildungsangebot im Bereich der Seminare der politischen Bildung.

ARBEIT & LEBEN gGmbH  
Zweigstelle Trier  
Herzogenbuscher Str. 52  
54292 Trier  
Telefon: (06 51) 2 30 37  
Fax: (06 51) 14 95 52

## 2.3 Finanzierungsstruktur

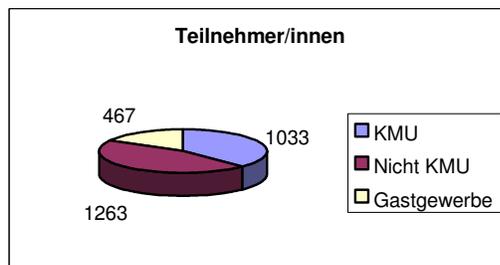
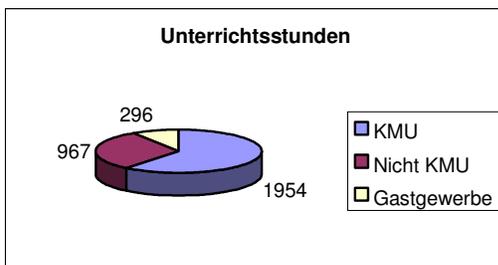
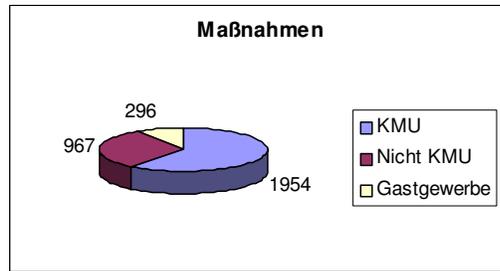
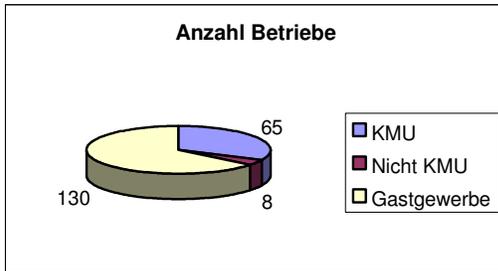
Teilnahmegebühren		Kommunale Mittel	Landesmittel Rheinland-Pfalz		Bundesmittel			EU-Mittel	Sonstige
Offene Seminare/Projektseminare	BR-Seminare	Stadt Mainz	MASFG	MWWFK	BAK	Bundesagentur für Arbeit	BAMF		
237.461,-	232.911,-	73.388,-	613.304,-	283.130,-	49.296,00		9.181,-	705.167,-	97.301,-
								Gesamt	2.301.139,-

## 2.4 Unterrichtsstunden

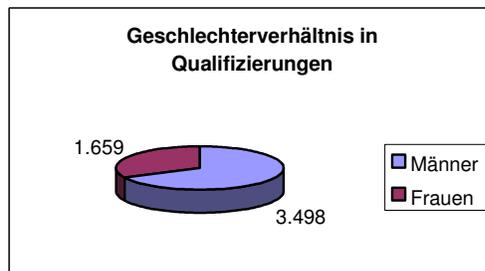
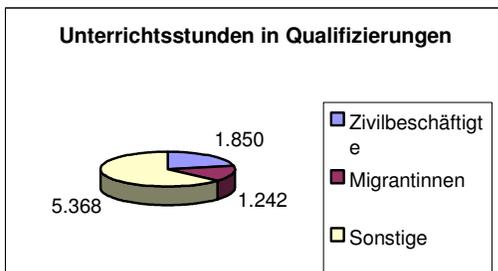
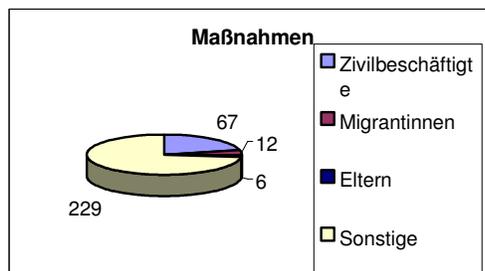
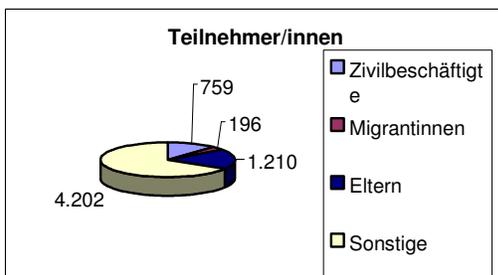


## 2.5 Maßnahmen nach Unternehmen und Zielgruppen

### Maßnahmen zugunsten von Unternehmen



### Maßnahmen zugunsten spezifischer Zielgruppen



## **3. Produkte**

### **3.1 Projektmanagement**

ARBEIT & LEBEN gGmbH übernimmt nach der Auftragklärung und Zieldefinition mit der/dem Auftraggeber/in die Verantwortung für die Gestaltung des Kundenprojektes. Dabei ist unser größter Auftraggeber das Land Rheinland-Pfalz, insbesondere das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit. Darüber hinaus ist in unserem Verständnis jeder in sich abgeschlossene Auftrag für Unternehmen, Organisationen oder Institutionen ein Projekt. In diesem Sinne erhöht das Projektmanagement durch ARBEIT & LEBEN die Flexibilität des Kunden zum Beispiel dann, wenn für ein Veränderungsprojekt „bei laufender Produktion“ die personellen Kapazitäten nicht verfügbar sind. Unsere beteiligungsorientierte und systemische Arbeitsweise stellt sicher, dass eine effektive Zusammenarbeit mit den internen Strukturen zur Anlage des Projektes gehört.

Dabei verknüpfen wir in diesem Produktbereich idealtypisch die Kompetenzen Projektmanagement, Prozessbegleitung, Beratung und Weiterbildung zu einer jeweils genau auf den Auftrag zugeschnittenen Mischung.

#### **Projekte in Unternehmen**<sup>\*</sup>

##### **3.1.1 Wandel Erkennen, Reagieren durch Kompetenzentwicklung (WERK)**

#### **Betriebliche Veränderungsprozesse beteiligungsorientiert gestalten**

##### **Beschreibung**

Unternehmerisch schwierige Zeiten erfordern nachhaltige Strategien zur Festigung und Steigerung der Leistungsfähigkeit. Mit WERK initiieren und unterstützen wir unternehmerische Entwicklungsaktivitäten zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Sicherung von Arbeit im Auftrag der präventiven Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz und der EU (ESF). Förderfähig sind Aktivitäten aus den Bereichen der Personal- und Organisationsentwicklung, die der zweifachen Zielsetzung von Beschäftigungssicherung und Unternehmenskonsolidierung dienen.

ARBEIT & LEBEN gewährleistet eine ergebnisorientierte Projektbegleitung sowie die Vermittlung von Fachberater/innen und Trainer/innen. Betriebe profitieren von der konsequenten Umsetzung unserer beteiligungsorientierten Prozessbegleitung: Bereits während der Auftragsklärung und Planung werden die kritischen Erfolgsfaktoren thematisiert. Durch eine flexible Handhabung der Projektphasen und eine situationsbezogene Problembearbeitung stellt ARBEIT & LEBEN die Prozess- und Produktqualität betrieblicher Veränderungsprozesse sicher. Für unsere Kunden bedeutet dies, dass sie mit einem zuverlässigen und kompetenten Partner zusammenarbeiten, der die betriebspezifischen Anforderungen in den Fokus aller Aktivitäten stellt. Betriebe in schwierigen Situationen bekommen mit WERK die Möglichkeit, durch professionelle Beratung und Qualifizierung Entwicklungspotentiale freizusetzen.

---

<sup>\*</sup> Die genauen Zahlen zu Betrieben, Maßnahmen und Teilnehmer/innen finden Sie unter Punkt 2.5

## **Ziele**

Das Projekt richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Betriebe in Rheinland-Pfalz, die in der Nutzung und Förderung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen die Möglichkeit erkennen, neue Handlungsspielräume zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit zu schaffen. Die angestrebte Sicherung von Beschäftigung wird auf zwei Wegen erreicht: Einmal durch den Erhalt bzw. die Stärkung der Marktposition der Unternehmen in zunehmend schwierigen Marktumfeldern und zum anderen durch die Aufwertung des Beitrags der Beschäftigten zum Unternehmenserfolg in den Augen des Managements, was den schnellen Rückgriff auf Personalabbau zur Kostenreduktion in kritischen Situationen verhindert.

## **Ergebnisse**

48 Betriebe wurden 2005 begleitet. Der Bedarf von KMU an externer Unterstützung in akuten Krisensituationen und zur nachhaltigen Förderung von Wettbewerbsfähigkeit war auch im Jahr 2005 hoch und weist eine deutlich steigende Tendenz auf. Der anhaltende Rückgang der Binnennachfrage nach Gütern und Dienstleistungen macht strategische und strukturelle Neuausrichtungen in den Betrieben unumgänglich. Die Nachfrage nach passgenauen Veränderungskonzepten und umsetzungsorientierter Weiterbildung des davon betroffenen Personals ist daher ungebrochen, wird vielmehr von einer steigenden Zahl von Verantwortlichen auch Klein- und Kleinstunternehmen als existenzielle Voraussetzung für Effizienzsteigerung und Zukunftsfähigkeit – und damit die Sicherung von Arbeitsplätzen – angesehen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden überwiegend nicht individuell rekrutiert, sondern als Beschäftigungsgruppen innerhalb der Unternehmen angesprochen. Insgesamt wurden rund 250 Maßnahmen mit mehr als 1.800 Teilnehmenden durchgeführt. Dabei wurden zum Teil überbetriebliche Maßnahmen als Multiplikatorenfortbildungen durchgeführt und damit auch schwer erreichbare Kleinstunternehmen beteiligt.

## **Auftraggeber/Kunden**

Auftraggeber: Ministerium für Arbeit, Soziales Familie und Gesundheit, Europäische Union (ESF)

Kunden: KMU, Existenzgründer/innen, Unternehmer/innen-Netzwerke und weitere Betriebe in Rheinland-Pfalz

### **3.1.2 Förderung des Innovationspotenzials durch gezielte Steuerung im Bereich der Human Ressourcen (FISH)**

#### **Beschreibung**

Im Auftrag der Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz und der EU (ESF, Ziel 2) initiieren und unterstützen wir unternehmerische Einzelaktivitäten, die auf Produktinnovationen aufbauen oder diese befördern. Im Vergleich mit dem landesweiten Projekt WERK besitzt FISH ein spezialisiertes Profil:

Thematisch stehen Aktivitäten zur Markteinführung und Weiterentwicklung von neuen Technologien im Vordergrund: Gründungsberatung, Strategieberatung zur Produkteinführung, flankierende Qualifizierungen der Beschäftigten. Zielgruppe sind ausschließlich kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) gemäß der Definition der Europäischen Kommission. Zielgebiet ist die Westpfalz (Ziel-2-Region des ESF). Wir gewährleisten eine ergebnisorientierte Projektbegleitung und die Vermittlung von Fachberater/innen und Trainer/innen.

## **Ziele**

Insgesamt verfolgt ARBEIT & LEBEN gGmbH mit FISH ein Bündel von Zielen. Hierzu gehören die Unterstützung einer wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstruktur, der Ausbau des Dienstleistungssektors in der Westpfalz, die Weiterentwicklung des Tourismus und die Qualifizierung der Human Ressourcen. 2005 war die Förderung von Netzwerken in der Westpfalz ein weiterer Schwerpunkt. Diese Ziele spiegeln sich im methodischen Ansatz und in der Auswahl der Zielgruppen wider. Unsere speziellen Zielgruppen sind: innovative Betriebe, Unternehmen im Insolvenzverfahren, Unternehmen mit fehlender Nachfolgeregelung, Existenzgründer/innen und Jungunternehmer/innen und Tourismusunternehmen. Unsere Kompetenzen im Bereich Prozessberatung, Initiierung, Begleitung von Veränderungsprozessen versetzen uns in die Lage, die speziellen Problemlagen von KMU zu erfassen, gemeinsame Ziele mit den Beteiligten zu erarbeiten und die dann geplanten Maßnahmen zu organisieren, durchzuführen und zu evaluieren.

## **Ergebnisse**

Im Jahr 2005 wurden in 25 Unternehmen 83 Einzelmaßnahmen begleitet und gefördert und 371 Teilnehmende erreicht. Die Zahl der Teilnehmenden stieg um 13 %, der Anteil der Frauen lag etwas höher als im Vorjahr bei 44 %.

Die von ARBEIT & LEBEN organisierten und begleiteten Qualifizierungsmaßnahmen brachten für die Mitarbeiter/innen einen deutlichen Kompetenzgewinn und für die Betriebsleitungen die Optimierung/Neustrukturierung von Arbeitsabläufen. Der Schwerpunkt 2005 lag auf der Förderung von Firmen mit wirtschaftlichen Problemen. Hier wurde versucht, mit der Einführung von KVP-Prozessen und Maßnahmen im EDV- und Marketingbereich, Insolvenzen abzuwenden und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Im Bereich der Netzwerkarbeit ist es gelungen, in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung, der Fachhochschule und der Technischen Universität Kaiserslautern, betriebsübergreifende Seminare anzubieten und Kontakte zwischen kleinen Betrieben und der Wissenschaft herzustellen.

## **Kunde**

Den KMU ermöglichen die Angebote von ARBEIT & LEBEN - neben Fachqualifizierungen - die intelligente Umsetzung und Einbindung technischer Möglichkeiten in Produktideen, Servicekonzepte und kreative Ablauforganisationsmodelle und sichern ihnen damit einen entscheidenden Konkurrenzvorteil.

Durch die Prozessberatung von ARBEIT & LEBEN wird häufig ein Verbesserungsprozess in Gang gesetzt, der sich positiv auf den Umsatz und den Geschäftserfolg auswirkt.

## **Auftraggeber**

Dem Ministerium für Arbeit, Familie, Gesundheit und Soziales (MASFG) ist die Stärkung und Entwicklung der KMU als Garant für Beschäftigung und Wirtschaftswachstum ein großes Anliegen. ARBEIT & LEBEN leistet im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz und der Europäischen Union hierzu einen Beitrag.

## Projekte zugunsten spezifischer Zielgruppen\*

### 3.1.3 Konversion

#### **Beschreibung**

Der Trend bezüglich Personalabbau, Zusammenlegung, Verlagerung und Schließung von Dienststellen sowie drohende Privatisierung hielt bei Bundeswehr und amerikanischen Streitkräften 2005 weiterhin an. Mit Hilfe dieses Projektes erhalten die zivilen Beschäftigten frühzeitig die Möglichkeit, sich im Hinblick auf die berufliche Perspektive zu qualifizieren, zu orientieren und neu auszurichten.

Personalräte bzw. Betriebsvertretungen entwickeln und planen gemeinsam mit ARBEIT & LEBEN gGmbH bedarfsnahe Weiterbildungsangebote, die vor Ort oder aber auch dienststellenübergreifend durchgeführt werden. Es können Qualifizierungen und Informationsveranstaltungen sowohl für Zivilbeschäftigte als auch speziell für Personalräte entwickelt werden.

Personalräte bzw. Betriebsvertretungen können dadurch ihre Beratungskompetenz erweitern, ihre Handlungsfähigkeit stärken und sich mit Expert/innen und Kolleg/innen austauschen.

Zivilbeschäftigten bieten unsere Angebote die Möglichkeit, sich persönlich und beruflich weiter zu entwickeln und wichtige Grund- und/oder Spezialkenntnisse zu erwerben.

Unsere Weiterbildungsangebote sind auf die Interessen, Bedarfe und Ideen der zivilen Beschäftigten abgestimmt. Sie sind von hoher Qualität, da nur qualifizierte und erfahrene Trainer/innen vermittelt werden. Die Teilnehmer/innen haben die Möglichkeit, u.a. auch international anerkannte Zertifikate zu erwerben, wie z.B. den Europäischen Computerführerschein. Unsere Seminare und Veranstaltungen werden vor Ort oder in der Nähe durchgeführt, und zusätzlich gibt es dienststellenübergreifende Seminare. Da unsere Angebote in der Regel nach dem Bildungsfreistellungsgesetz anerkannt werden, finden sie während der Arbeitszeit statt und sind durch die Förderung des Landes sehr preiswert im Vergleich zu kommerziellen Angeboten. Als staatlich anerkannter und zertifizierter Weiterbildungsträger bürgen wir für die lernerorientierte Qualität unserer Angebote.

#### **Ziele**

Hauptziel des Projektes ist, für die Zielgruppe der Zivilbeschäftigten der Bundeswehr und der Stationierungstreitkräfte bedarfsnahe Weiterbildungsangebote zu entwickeln, zu planen und durchzuführen. folgende Unterziele erreicht werden:

1. Vermittlung von Grund- und Aufbaukenntnissen
2. Aufbau bzw. Steigerung der Motivation zur Weiterbildung
3. Steigerung der Handlungsfähigkeit von Personalräten und Zivilbeschäftigten

#### **Ergebnisse**

Insgesamt wurden 67 Qualifizierungsseminare mit 189 Teilnehmerinnen und 570 Teilnehmern durchgeführt. Insgesamt haben an den Qualifizierungs- und Orientierungskursen 460 Zivilbeschäftigte der Bundeswehr und 299 der amerikanischen Streitkräfte teilgenommen, sowohl aus dem Verwaltungs- als auch aus dem Arbeiterbereich. Durch arbeitsplatz- bzw. betriebsnahe Qualifizierungen konnten auch bildungsungewohnte Arbeitnehmer/innen erreicht werden, die die Schwelle zur Teilnahme an einem Kurs in einer externen Bildungseinrichtung nicht überwunden hätten.

---

\* Die genauen Zahlen zu Betrieben, Maßnahmen und Teilnehmer/innen finden Sie unter Punkt 2.5

Rückmeldungen von Teilnehmer/innen zeigen, dass erst durch die Weiterbildungsangebote und zusätzliche Motivationsarbeit im Vorfeld bei den Betroffenen die Bereitschaft zur Weiterbildung und Qualifizierung geweckt wird.

### **Auftraggeber**

Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz führen wir das Projekt Konversion für die Zielgruppe der Zivilbeschäftigten der Bundeswehr und den Stationierungstreitkräften durch.

### **3.1.4 Fit für die WM**

#### **Beschreibung**

Die Fußballweltmeisterschaft gilt aus wirtschaftlicher Sicht als wichtiger Impulsgeber für die regionale Entwicklung. Insbesondere der Tourismus kann durch eine zielorientierte Vorbereitung von diesem Großereignis langfristig profitieren. Das Projekt zielt darauf ab, das Image der Region und die Betreuung der zahlreichen Gäste aus Deutschland und aus dem Ausland durch praxisorientierte Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern. Insbesondere die Hotellerie und Gastronomie sollte in diesem Rahmen unterstützt werden, da der Anteil der Un- und Angelernten in dieser Branche sehr hoch ist - dementsprechend auch der Weiterbildungsbedarf.

Schwerpunktmäßig wurden 2005 Fachseminare im Bereich der Schlüsselqualifikationen angeboten, dieses Angebot sollte 2006 auf spezifische WM-Themen (wie z.B. Umgang mit ausländischen Gästen) ausgedehnt werden.

Parallel zu diesen beruflichen Fachseminaren sah das Projekt vor, den Bedarf der Betriebe an zusätzlichen Hilfskräften für die WM-Zeit zu erkunden und über Weiterbildungsmaßnahmen und Praktika die interessierten Arbeitslose für die erforderlichen Anforderungen vorzubereiten. Dadurch sollte der zu erwartende Besucherdrang mit einer zufriedenstellenden Qualitätsleistung bewältigt werden.

#### **Ziele**

Touristiker/innen sollten vor der WM durch Fachqualifizierungen ihre Angebote attraktiver gestalten. Die Idee war, wenn alle Akteure und insbesondere Un- und Angelernte kundenorientierter arbeiten, besteht eine Chance, die WM-Gäste an die Region zu binden. Deshalb konnten sich alle, die Kontakt zu den WM-Gästen haben, an dem Projekt beteiligen (Hotellerie-Gastronomie, Rettungsdienste oder Busunternehmen).

Ein weiteres Ziel des Projekts bestand darin, Geringqualifizierten eine Chance zu bieten, als Hilfskraft Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu fassen.

Arbeitslose sollten insbesondere für den Bereich Hotellerie-Gastronomie über Qualifizierung und Praktikum vorbereitet werden. Da in diesem Sektor eine große Personalfuktuation herrscht, besteht tendenziell ein grundsätzlicher Personalbedarf.

#### **Ergebnisse**

Die Resonanz auf die meist betriebsübergreifend angebotenen Fachseminare war im Jahr 2005 ausgesprochen positiv. Das umfassende Seminarangebot in der Pfalz wurde durch hohe Teilnehmeranzahl honoriert. Zudem gelang ARBEIT & LEBEN, durch neue Kooperationen weitere Regionen von Rheinland-Pfalz zu unterstützen wie z.B. Rheinhessen, Kreis Birkenfeld oder das nördliche Rheinland-Pfalz.

34 Fachseminare besuchten Beschäftigte der Hotellerie-Gastronomie. Fachspezifische Themen wie Lebensmittelhygiene, Englisch am Empfang oder Weinsensorik aber auch alles rund um den Service (Beschwerde-management oder Aktiver Verkauf) stellten die inhaltlichen Schwerpunkte dieser Weiterbildungsmaßnahmen dar. 4 Veranstaltungen befassten sich mit der Gestaltung von Pauschalangeboten, die für Mitarbeiter/innen der Touristinformationsbüros vor der WM ein besonders wichtiges Thema war.

Im Rahmen des Berichtjahres wurden 467 Teilnehmer/innen erreicht, davon 178 Männer (38%) und 289 Frauen (63%). Hervorzuheben ist die große Anzahl junger Menschen: 179 Personen unter 25 Jahren (38%) konnten so am Beginn ihres Berufslebens durch passgenaue Qualifizierungen unterstützt werden. Durch diese Qualifizierungsangebote haben viele Un- und Angelernte der Hotellerie-Gastronomie neue Fachkenntnisse erwerben können, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt stabilisiert bzw. erhöht.

Auf der betrieblichen Ebene bewirkten diese Qualifizierungen eine Verbesserung der Leistungsqualität, die als Voraussetzung für die Stärkung der Tourismusbranche als Wirtschaftsfaktor gilt. Durch die Intensivierung unserer Aktivitäten im Tourismusbereich und die geografische Erweiterung konnten 63 neue Betriebe gewonnen werden. Hervorzuheben ist an dieser Stelle die Tatsache, dass die meisten Betriebe, deren Beschäftigte einmal unsere Fachseminare besuchen, immer wieder Mitarbeiter/innen bei uns schulen lassen. So können Effekte erzielt werden, die sich nachhaltig positiv auf die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe wie auch auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des Personals auswirken.

Im Bezug auf das weitere Ziel, Maßnahmen für Arbeitslose zu initiieren, wurde deutlich, dass Maßnahmen für Arbeitslose aus förderrechtlichen Gründen nicht im Rahmen dieses Projektes verwirklicht werden können.

Außerdem stellte ARBEIT & LEBEN die Skepsis zahlreicher Betriebsleiter/innen über den zu erwartenden Besucherdrang und den darauffolgenden Hilfskräftebedarf fest. Viele Gespräche wurden mit den Betrieben geführt, um den Personalbedarf bzw. um die Bereitschaft eine Praktikumsstelle vor der WM zur Verfügung zu stellen, zu eruieren.

### **Auftraggeber**

Diese Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Verbesserung der Leistungen der Hotellerie und Gastronomie und der Touristinformationsbüros und darüber hinaus zur Konsolidierung der Marktpositionierung der jeweiligen Betriebe/Regionen beigetragen haben, werden von dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit und der EU (ESF) bezuschusst.

### **3.1.5 Weiterbildung für Job-Füxe zu/r Manager/in der Veranstaltung „Eltern als Berufswahlbegleiter“**

#### **Beschreibung**

2005 wurde die bereits im Vorjahr von ARBEIT & LEBEN begonnene landesweite Übertragung des Konzeptes *Eltern als Berufswahlbegleiter* weiter intensiviert: Mit der „Weiterbildung zum/r Manager/in der Veranstaltung *Eltern als Berufswahlbegleiter* (EAB)“ wurden landesweit „Job-Füxe“ als Multiplikator/innen darin geschult und unterstützt, diesen erfolgreichen Ansatz in der Elternarbeit in ihren lokalen Arbeitszusammenhängen einzusetzen. Bei den „Job-Füxen“ handelt es sich um (sozial)pädagogisches Fachpersonal an rheinland-pfälzischen Hauptschulen, das im Rahmen des Landessonderprogramms der Ministerien für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit sowie für Bildung, Frauen und Jugend die berufliche Integration von Schülerinnen und Schülern im Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf unterstützt.

## Ziele

1. der Veranstaltung *Eltern als Berufwahlbegleiter*
  - Eltern die Bedeutung der elterlichen Begleitung während der Berufswahlphase ihrer Kinder verdeutlichen (Sensibilisierungsaspekt)
  - Eltern über ihre Möglichkeiten zur Unterstützung ihrer Kinder zu informieren, damit sie ihre Kinder besser begleiten können (Wissensaspekt)
2. der Weiterbildung für Job-Füxe
  - Erweiterung des Instrumentariums der Job-Füxe im Bereich der Elternarbeit (Zugang zu den Eltern durch eigenständige Organisation und Durchführung von „EAB“ verbessern)
  - Unterstützung der Job-Füxe beim Aufbau von lokalen Netzwerken zur Berufsorientierung aus Schulen, Kammern, Betrieben (Weiterentwicklung von Netzwerkkompetenzen)
  - Landesweite Umsetzung und dauerhafte Implementierung des Konzeptes durch die Job-Füxe

## Ergebnisse

### 1. Die Veranstaltung

2005 wurde die Veranstaltung *Eltern als Berufwahlbegleiter* in Eisenberg, Koblenz und Kaiserslautern durchgeführt. Zu den drei Informationsabenden kamen insgesamt etwa 630 Eltern und Jugendliche. Referierende aus über 30 Institutionen gestalteten die Workshops rund um das Thema Berufswahl. Die Veranstaltungen verliefen wie bereits in den Vorjahren zur großen Zufriedenheit für alle Beteiligten. Die Rückmeldungen der Eltern und Jugendlichen waren erneut sehr positiv. Die Veranstaltungen wurden als sehr informativ und hilfreich für die weitere Berufsorientierung empfunden. Auch die lokalen Kooperationspartner/innen und Schulvertreter/innen waren erneut sehr zufrieden mit der Organisation und der Resonanz auf die Veranstaltungen. *Eltern als Berufwahlbegleiter* stellt einen wichtigen, ergänzenden Impuls für die lokalen Aktivitäten zur Verbesserung des Übergangs Schule-Beruf dar.

Dies zeigt sich auch daran, dass das Interesse an den Veranstaltungsabenden ungebrochen ist. Die Notwendigkeit, Eltern weiter gezielt zu unterstützen, wird von allen Beteiligten gesehen. Die Bedeutung des Angebots hinsichtlich einer immer unübersichtlicher werdenden Ausbildungslandschaft macht exemplarisch ein Ausbildungsentwickler der IHK Pfalz deutlich: „Es ist sehr wichtig, sich genau zu informieren, denn Eltern können sich nicht mehr auskennen. Ständig werden neue Spezialberufe entwickelt beziehungsweise alte Berufe neu geordnet.“

### 2. Die Weiterbildung für Job-Füxe

Das Konzept der Fortbildung besteht aus drei Bausteinen, die die Teilnehmenden in zwei Phasen durchlaufen:

In der ersten Phase konnten sich die Job-Füxe in einem Nachmittagsworkshop über die Ziele, das Konzept und die einzelnen Planungs- und Durchführungsschritte informieren, ihre ersten Umsetzungsideen untereinander austauschen und mit den Workshopleiter/innen von ARBEIT & LEBEN besprechen. Im Anschluss besuchten sie eine der oben genannten Veranstaltungen und erfuhren so unmittelbar deren Angebot und Wirkung. Zur Unterstützung eigener Vorhaben erhielten sie ein Handbuch, welches als Leitfaden für Veranstaltungsorganisation und Netzwerkaufbau dient.

In einer zweiten Phase, die voraussichtlich bis Juni 2006 fortgeführt wird, werden die Job-Füxe bei Bedarf individuell von ARBEIT & LEBEN gecoacht und bei der Umsetzung eigener Veranstaltungen unterstützt.

Nach erfolgreicher Durchführung und Dokumentation erhalten die Teilnehmenden ein Abschlusszertifikat.

Die Praxisnähe und Umsetzungsorientierung der Workshops wurde von den Jobfüxen als ein besonders positiver Aspekt der ersten Phase der Weiterbildung hervorgehoben. Alle Teilnehmenden haben eine Veranstaltung in ihrer Region geplant oder teilweise bereits in Angriff genommen. Dabei variiert die Konzeptumsetzung je nach örtlichen und individuellen Ressourcen und Erfahrungen zwischen Veranstaltungen in der bewährten Form als schulübergreifende Großveranstaltung auf der einen, und modifizierten Elternabenden mit einer kleineren Anzahl von Experten und Expertinnen auf der anderen Seite. Somit wird das Konzept *Eltern als Berufswahlbegleiter* als Instrumentarium der Job-Füxe auch zukünftig in weitere Regionen von Rheinland-Pfalz übertragen und eingesetzt werden. Die Möglichkeit zum kollegialen Austausch von Erfahrung und Ansätzen, auch über die Veranstaltung *Eltern als Berufswahlbegleiter* hinaus, wurde ebenfalls betont und eine Fortführung gewünscht.

### **Kunden**

Die Eltern von Jugendlichen der Jahrgangsklassen 7 und 8 an Haupt-, Real-, Gesamt- und Förderschulen. Die Job-Füxe als pädagogisches Fachpersonal zur Förderung der beruflichen Integration von Jugendlichen an rheinland-pfälzischen Hauptschulen.

Lokale Referenten aus den Arbeitsagenturen, Kammern, Unternehmen, Schulen und weiteren relevanten Institutionen haben in dem Projekt sehr aktiv mitgearbeitet und zu dessen Erfolg beigetragen.

### **Auftraggeber**

Das Projekt wurde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit und aus Mitteln des ESF gefördert.

## **3.1.6 Neustadt-Projekt**

### **Beschreibung**

Das Neustadt-Projekt ist ein Stadtteilzentrum und leistet in Kooperation mit den Stadtteilbewohner/innen und anderen sozialen und politischen Einrichtungen und Organisationen mit seiner Bildungs- und Kulturarbeit einen Beitrag zur Bereicherung des kulturellen und sozialen Zusammenlebens in der Mainzer Neustadt. Zu den Angeboten zählen Sprachkurse, ein Frauentreff, regelmäßige Hausaufgabenbetreuung, eine Jungen- und eine Mädchengruppe, Angebote im Rahmen der Ganztagschule, ein Seniorinnentreff, Berufsorientierungskurse etc.

Das Neustadt-Projekt versteht sich als interkulturelle Einrichtung, das heißt, es gibt Raum für den Austausch unter Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen und will ein Ort der Akzeptanz für sie sein. Wir setzen uns gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ein und leisten politische Lobbyarbeit für Migrant/innen.

### **Ziele**

Die Aktivitäten reichen von Treffmöglichkeiten über Rat- und Unterstützungsangebote bis zu sprachlichen und beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und kulturellen sowie politischen Veranstaltungen. Die Angebote richten sich vor allem an Kinder, Jugendliche und Frauen. Im Vordergrund der Arbeit steht die Integration von Migrant/innen, insbesondere solchen mit niedrigerem Bildungsabschluss, in die deutsche Mehrheitsgesellschaft.

## **Ergebnisse**

Im wöchentlichen Durchschnitt nutzen etwa 270 Menschen migrantischer Herkunft die Angebote des Neustadt-Projekts. Hiervon sind etwa 150 Kinder und Jugendliche, die an den Angeboten regelmäßig teilgenommen haben. Nahezu alle Kinder haben so z.B. die Versetzung ins neue Schuljahr geschafft.

Im Bereich der Berufsorientierungskurse wurde eine gut funktionierende Kooperation mit der ARGE aufgebaut. Zwei Module mit insgesamt 19 Teilnehmer/innen wurden 2005 erfolgreich durchgeführt.

Es wurde ein Mikroprojekt aus dem Förderprogramm „Lokales Kapital für Soziale Zwecke“ (LOS) mit dem Namen „Hand in Hand für die Berufswahl“ durchgeführt, das migrantische Eltern befähigt, ihre Kinder kompetent bei der Berufswahl zu unterstützen.

73 Menschen migrantischer Herkunft haben in unserer Einrichtung erfolgreich Integrations- und Sprachkursen zur Erlangung von Deutschkenntnissen absolviert. An dem wöchentlichen Frauentreff nehmen zwischen 25 und 45 Frauen türkischer Herkunft zwecks Weiterbildung und Austausch teil.

## **Kunden**

Wie schon unter den Ergebnissen aufgeführt, nahmen die Teilnehmer/innen erfolgreich die Angebote wahr.

## **Auftraggeber**

Auch die Bewilligung seitens der diversen Förderer belegt unsere erfolgreiche und zielorientierte Arbeit. Zu diesen zählen die Stadt Mainz, das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur, Ausländerbeauftragte des Landes Rheinland-Pfalz, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, der Europäische Sozialfonds, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie der Förderverein des Neustadt-Projekts.

### **3.1.7 InPact – Die Chancen der Vielfalt nutzen – Aktiv für Chancengleichheit und Integration**

#### **Beschreibung**

Seit Januar 2005 fördern das Ministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Gesundheit und die Landesbeauftragte für Ausländerfragen Rheinland-Pfalz mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds das Projekt InPact. Dieses Folgeprojekt von Xenos-InPact der Jahre 2001-2004 stellt gleichermaßen die Verbesserung der Chancengleichheit und der beruflichen und sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten in Rheinland-Pfalz in den Mittelpunkt seiner Aktivitäten.

Unter der Projektleitung von Schneider Organisationsberatung haben sich die Partner Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte von Rheinland-Pfalz (agarp), Institut für Sozialforschung in Mainz (ism) und ARBEIT & LEBEN mit einer gemeinsamen Zielsetzung zusammengefunden. Vor dem Hintergrund der Kompetenzen, Erfahrungen und Kontakte übernimmt insbesondere ARBEIT & LEBEN mit der Abteilung Migration die Aufgabe, migrationssensible Gleichstellungsaktivitäten in Betrieben, Verwaltungen und anderen Organisationen anzustoßen.

#### **Ziele**

- Die Sensibilisierung, Information und Weiterbildung von Akteuren aus den Bereichen Arbeit, berufliche Bildung und Migrationspolitik vorantreiben
- Die Partizipation von Migrantinnen und Migranten an gesellschaftlichen Planungsprozessen verbessern
- Betriebe, Verwaltungen und andere Beschäftigungsträger für die Potenziale von Migrantinnen und Migranten sensibilisieren und möglichst nachhaltige strukturelle Veränderungen im Hinblick auf Gleichstellung erzielen

## **Ergebnisse**

- 15 Kontakte zu Betrieben, Kammern, Gewerkschaften, Kommunen, zum Landesverband der Unternehmer, Kommunalen Spitzenverbänden u.ä. konnten realisiert werden.
- Eine kontinuierliche Begleitung und fachliche Unterstützung des Migrationsausschusses der IG BCE bei Schott im Sinne des Empowerments von Migranten/innen im Bereich von Schlüsselkompetenzen fand statt. Instrumente der Gleichstellung wurden vorgestellt, analysiert und ihre Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert.
- Ein Konzept „Gleichstellungsinstrumente für Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund im Betrieb für Teamende der Betriebsratsschulung wurde in Kooperation mit ver.di entwickelt.
- Eine von InPact veranstaltete Fachtagung „Vielfalt am Deutschen Eck“ am 23.09.2005 (ca. 80 TN) thematisierte die Realisierungsmöglichkeiten eines innovativen Integrationskonzeptes für die Stadt Koblenz. In der Folge sicherte ein Ratsbeschluss vom 17.11.2005 dessen Umsetzung.

## **Kunden**

- Akteure der Arbeitswelt  
Betriebsräte und Personalverantwortliche in Betrieben  
Personalräte und Personalverantwortliche sowie weitere Akteure der Kommunalverwaltungen
- Personal der beruflichen Bildung
- Multiplikator/innen aus der Migrant/innenarbeit

## **Auftraggeber**

Europäische Union – Europäischer Sozialfonds  
Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit von Rheinland-Pfalz  
Landesbeauftragte für Ausländerfragen von Rheinland-Pfalz

## **Beratungs- und Vernetzungsprojekte**

### **3.1.8 So\_WirtS! – Beschäftigungsfragen lösen durch eine neue Kooperation von Wirtschaft und Sozialsystem**

#### **Beschreibung**

Die gleiche Situation wird aus verschiedenen Perspektiven ganz unterschiedlich betrachtet. Eines steht jedoch fest - Sie alleine können die Probleme des regionalen Arbeitsmarkts nicht bewältigen!

Oft fehlt nur eine wichtige Information, ein guter Kontakt oder ein Perspektivenwechsel, um Problemstellungen besser aufzulösen!

Aus Kontakt und Kommunikation entwickeln sich Synergieeffekte

Die wichtigsten Arbeitsmarktinstitutionen aus der Region haben sich mit Unternehmen zu einer Entwicklungspartnerschaft für Worms zusammengeschlossen, um Beschäftigungsfragen gemeinsam anzugehen. So\_WirtS! steht für eine neue Kooperationsform der Systeme Wirtschaft und Soziales, aber auch für die Überzeugung, auf diese Weise vielversprechende Ansätze zur Bearbeitung von Arbeitsmarktproblemen entwickeln zu können!

Denn an der Schnittstelle beider Systeme sind Innovationspotenziale verborgen, die zu beiderseitigem Vorteil genutzt werden können:

- So können Wirkungsdefizite in der aktiven Arbeitsmarktpolitik verringert werden, wenn Unternehmen stärker in die Planung und Gestaltung einbezogen sind als bisher.
- Unternehmen können wiederum von den Angeboten, die soziale Institutionen bieten, profitieren – auch für die eigene Belegschaft.

Die an So\_WirtS! beteiligten Unternehmen und Sozialträger haben im Dialog akute Probleme in Worms analysiert, Ideen für deren Lösung entwickelt und Projekte zur Umsetzung der Ideen geplant – und erste positive Erfahrungen miteinander gemacht!

So\_WirtS! ist offen für neue Mitwirkende, die ihre Erfahrungen und ihr Know-how einbringen möchten und sich im Gegenzug stärker in der Region vernetzen und ihr Arbeitsmarktumfeld verbessern wollen.

#### **Ziele**

So\_WirtS! zielt darauf, dass sich die Systeme Wirtschaft und Soziales aufeinander zu bewegen, um mit neuen, differenzierten Lösungsansätzen gemeinsam die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Beteiligten sehen darin eine Chance, innovative Modelle zur Erleichterung des Zugangs, bzw. der Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu etablieren.

Anspruch und Ziel von So\_WirtS! ist, dass alle Ergebnisse über die Projektlaufzeit hinaus wirken.

Dies führt zu einer neuen Form des institutionellen Lernens: Lernort hierfür ist das Kooperationsnetzwerk, in dem sich das Wirtschafts- und das Sozialsystem regelmäßig austauschen – ein Kompetenzzugewinn für beide Seiten und die Grundlage für ein lokales Arbeitsmarktmanagement!

- Es findet jetzt Kommunikation statt.
- Es entsteht ein gemeinsames Verständnis.
- Informationen erreichen ihre Adressaten.
- Planungen und Anstrengungen berücksichtigen jetzt stärker die Möglichkeiten des jeweils anderen Systems.
- Es entsteht gegenseitiges Vertrauen.

## **Kunde**

So\_WirtS! weist ein komplexes Kundensystem auf. Zu den externen Kunden zählen zuerst die Fördermittelgeber, die eine erfolgreiche, wirtschaftliche und sparsame Durchführung und korrekte Mittelverwaltung sowie Innovationen auf dem regionalen Arbeitsmarkt erwarten.

Weiterhin sind die Unternehmen der Region ein Kundenkreis, der zur Mitwirkung an den angestrebten Kooperationen gewonnen werden soll.

Auch die Bildungsträger der Region zählen zu den externen Kunden, die die gewonnenen Erfahrungen aufgreifen und in ihrer Arbeit umsetzen sollen.

Klassische Kundengruppen sind Teilnehmende von Arbeitsgelegenheiten, mit denen erprobt werden soll, wie Arbeitsgelegenheiten so optimiert werden können, dass sie zu einer besseren Beschäftigungsfähigkeit und einer Integration in den Arbeitsmarkt führen. Hierzu zählen auch die Empfängerinnen und Empfänger von ALG I, die durch eine mit Unternehmen konzipierte und durchgeführte Qualifizierung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten sollen sowie die TN an Anpassungsqualifizierungen, deren Beschäftigung im Unternehmen gesichert werden soll.

Ein interner Kundenkreis sind die beteiligten operativen Partner, für die Arbeit & Leben sowohl die Schnittstelle zu den Fördermittelgebern darstellt, als auch das Netzwerkmanagement und die Projektbegleitung der Teilprojekte besorgt.

## **Auftraggeber**

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Rahmen des EU-Programms EQUAL  
Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz

### **3.1.9 Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur Integration des Genderblicks in die Prozessbegleitung von ARBEIT & LEBEN gGmbH**

#### **Beschreibung**

ARBEIT & LEBEN gGmbH entwickelte von Juli 2004 bis Juni 2005 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz ein Konzept zur Integration von Gender-Mainstreaming-Aspekten in die Prozessbegleitungsstandards von ARBEIT & LEBEN gGmbH. Bei der Prozessbegleitung von ARBEIT & LEBEN handelt es sich um ein stark beteiligungs- und bedarfsorientiertes Angebot für Kunden z.B. für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), das seit Jahren einen erheblichen Umfang in unserer Organisation einnimmt.

Um zu einem praxisnahen Konzept zu kommen, wurden in einem ersten Schritt leitfadengestützte Gespräche mit ARBEIT & LEBEN-Mitarbeiter/innen, ausgewählten Unternehmensverantwortlichen und Fachexpert/innen geführt. Das Ziel der Befragung bestand darin, Informationen über Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten zu gewinnen, wie eine sinnvolle und angemessene Integration von Gender Mainstreaming in die Prozessbegleitung erfolgen kann. Die von den pädagogischen Mitarbeiter/innen favorisierten Lösungsmöglichkeiten wurden anschließend nach dem Best-practice-Prinzip verallgemeinert und in der Prozessbegleitung verortet. Zusammen mit einzelnen Vorgehensempfehlungen aus der Fachliteratur konnte so ein erstes Konzept zur Integration des Genderblicks in die Prozessbegleitung erarbeitet werden. In den nächsten Schritten (bis Juli 2005) wird nun das Konzept erprobt und die geplanten Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter/innen von ARBEIT & LEBEN durchgeführt.

#### **Ziele**

Vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen hat geschlechtersensible Personalentwicklung Seltenheitswert. So sind nach wie vor etwa Frauen bei betrieblichen Förderungsmaßnahmen aufgrund ihrer Le-

benssituation und Interessen stark unterrepräsentiert. Es fehlen praxistaugliche Konzepte, die dabei helfen, das wichtige gesellschaftliche Anliegen der Chancengleichheit sinnvoll in KMU's als Ziel und Methode zu verankern. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Modellprojekts darin, ein erprobtes und dokumentiertes Konzept zu entwickeln, mit dem KMU's für Gender-Mainstreaming-Aspekte sensibilisiert werden können.

### **Ergebnisse**

Auf Basis der erhobenen Informationen wurde von ARBEIT & LEBEN gGmbH ein Konzept erstellt, mit dem Gender-Mainstreaming-Aspekte in die Prozessbegleitung sinnvoll integriert werden können. Das Konzept beinhaltet dabei nicht nur konkrete Empfehlungen für die pädagogischen Mitarbeiter/innen in den entsprechenden Prozessphasen, sondern beschreibt außerdem personelle und strukturelle Voraussetzungen und Maßnahmen die notwendig sind, um den Genderblick in der Prozessbegleitung zum festen Standard werden zu lassen.

Die Idee, die sich in dem Konzept widerspiegelt, besteht darin, dass Gender Mainstreaming in der Prozessbegleitung in Unternehmen am konkreten Kund/innennutzen ansetzt und das gesellschaftliche Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit mit der Erreichung der Kundenziele verknüpft.

Nachdem im Jahr 2004 die konzeptionelle Grundlage für die angestrebte Integration von Gender Mainstreaming erfolgreich gelegt wurde, hat die Erprobung des Konzepts zur Integration von Gender Mainstreaming in die Personalentwicklung von KMU im Jahr 2005 ergeben, dass das Konzept praxistauglich ist. Gerade mit Fokus auf den Nutzen der Unternehmen haben sich einige Erfolg versprechende Vorgehensmöglichkeiten heraus kristallisiert, wie KMU bei der Berücksichtigung der Belange und Interessen von Männern und Frauen für Gender Mainstreaming als gesellschaftliches Anliegen sensibilisiert werden können.

### **Auftraggeber**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Familien und Gesundheit Rheinland-Pfalz und Europäischer Sozialfonds

## **3.2 Prozessbegleitung und Beratung**

### **3.2.1 Aktive Gestaltung der Arbeit der Europäischen Betriebsräte der chemischen Industrie vor dem Hintergrund der EU-Erweiterung am Beispiel der Linde AG**

#### **Entwicklung, Begleitung und Dokumentation eines Projekts zur Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit und des Sozialen Dialogs**

##### **Beschreibung**

Die Rahmenbedingungen für die Interessenvertretung auf europäischer Ebene sind ganz besondere: Viele hemmende Faktoren wie u.a. Sprache, Kontinuität, Kontaktfrequenz und rechtliche Rahmenbedingungen müssen hierbei konstruktiven Lösungen zugeführt werden.

Voraussetzung und Unterstützung für eine effektive europäische Interessenvertretung sind daher u.a. folgende Aspekte:

- Gemeinsames Wollen und solidarisches Handeln
- Offener Umgang miteinander im Gremium (Bereitschaft, Informationen auszutauschen)
- Gemeinsames Verständnis von Zielsetzung / Strategie / Machbarem
- Defensive Kommunikation = Die Anderen verstehen wollen / von eigenen Strukturen wegdenken können
- Intelligente Instrumente für die Arbeit in den EBR-Sitzungen und für die Zeit zwischen den Sitzungen
- Kenntnisse von rechtlichen Grundlagen und unternehmensspezifischen Handlungsmöglichkeiten

Vor diesem Hintergrund haben der Vorsitzende des Spartenausschusses Technische Gase des Europabeetriebsrats bei der Linde AG, Vertreter der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie und Energie und des Europäischen Dachverbandes EMCEF sowie ARBEIT & LEBEN gGmbH gemeinsam dieses Projekt konzipiert und gestaltet. Auch von Seiten der Leitung der Linde AG wird das Vorhaben großzügig unterstützt.

##### **Ziele**

- Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit im Europäischen Betriebsrat und Stärkung des Sozialen Dialogs
- Förderung der Integration von neuen EBR-Mitgliedern (insbesondere aus den neuen Mitgliedsländern der EU)
- Austausch der „alten“ und der „neuen“ EBR-Mitglieder über Strukturen der Arbeitnehmer/innenvertretung, arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen und Spezifika der jeweiligen Herkunftsländer/Standorte
- Diskussion über Ansatzpunkte, Fragestellungen, Handlungsmöglichkeiten, Schwierigkeiten und Probleme bei der Vertretung von Arbeitnehmer/-innen-Interessen im Rahmen des Sozialen Dialogs auf der jeweiligen nationalen und der europäischen Ebene
- Information über die EBR-Richtlinien, die EBR-Vereinbarung des Konzerns und über gegenwärtige und zukünftige Handlungsbedarfe
- Gemeinsame (Weiter-) Entwicklung von Verfahren, Methoden, Instrumenten und Materialien, die die Eingliederung neuer Mitglieder in den EBR gewährleisten und erfolgreiche Kommunikations- und Arbeitsbeziehungen installieren
- Transfer der Projektergebnisse in andere Geschäftsbereiche sowie Unternehmen der chemischen Industrie

Auf der Grundlage dieser Ziele hat ARBEIT & LEBEN zur Entlastung der Kooperationspartner das Projektmanagement übernommen: Soweit wie möglich und inhaltlich angemessen übernehmen wir sowohl die finanzielle und organisatorische Abwicklung, als auch die methodische und inhaltliche Begleitung dieses Entwicklungsprozesses. Hierzu gehört u.a.

- Herstellung und Pflege des Kontaktes zwischen den Kooperationspartnern
- Inhaltliche Vorbereitung und Moderation der Projektveranstaltungen
- Organisation der Hauptveranstaltung in Kooperation mit dem EBR
- Dokumentation der Ergebnisse
- Recherche und Beantragung von Projektfördermitteln
- Projektcontrolling und -abrechnung

### **Ergebnisse**

Im Rahmen des Projekts wurde ein (interkultureller) Selbstverständigungsprozess begleitet und systematisiert:

Die Mitglieder des EBR haben sich über dessen Entwicklung, die gemeinsame Geschichte, Struktur und rechtliche Rahmenbedingungen ausgetauscht. Auf diese Weise konnte eine Standortbestimmung vorgenommen werden, mit der die „alten“ und „neuen“ Mitglieder eine gemeinsame Basis für ihre EBR-Arbeit definiert haben. Hierauf aufbauend wurden gemeinsame Strategien entwickelt und konkrete Konzepte zur Weiterentwicklung der internen Kommunikation und der zukünftigen Zusammenarbeit beschlossen (z.B. im Rahmen der Nutzung einer Internetplattform).

Aus den Projektergebnissen wird derzeit eine Dokumentation erstellt, die den Transfer in weitere Geschäftsbereiche des Konzerns unterstützen. Darüber hinaus können die Projektergebnisse als Grundlage für die Förderung des sozialen Dialogs in einer erweiterten EU angesehen werden, an die zukünftige Aktivitäten von Unternehmen der chemischen Industrie anknüpfen können.

### **Kunde**

EBR der Linde AG

### **Auftraggeber**

Europäische Kommission, GD Beschäftigung & Soziales

## **3.2.2 Berufliche Qualifizierungsmaßnahme für junge Arbeitslose aus Lothringen (12-wöchiges Projekt)**

### **Beschreibung**

Vom 17. Januar bis zum 08. April 2005 nahmen 15 französische Arbeitslose zwischen 18 und 29 an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, die aus einem theoretischen Teil (Unterricht in Deutsch und Datenverarbeitung) und einem praxisorientierten Teil (Praktikum in einem deutschen Betrieb) bestand. Diese Maßnahme wurde von Culture et Liberté bei dem Conseil Régional (Regionalrat) von Lothringen beantragt und in Kooperation mit ARBEIT & LEBEN organisiert und durchgeführt. ARBEIT & LEBEN organisierte die Unterrichtseinheiten, gestaltete ein attraktives Rahmenprogramm, vermittelte die Praktikumsstellen und betreute die Jugendlichen in den Betrieben.

## **Ziele**

Ziel war, die Chancen dieser jungen Franzosen auf dem Arbeitsmarkt durch EDV- und Sprachkenntnisse sowie durch eine berufliche Erfahrung im Nachbarland zu verbessern.

Bei der Auswahl der Betriebe wurden die Wünsche und Neigungen der Jugendlichen weitgehend berücksichtigt, um ihre Motivation im Unterricht und während des Praktikums zu optimieren.

## **Ergebnis**

Die Tatsache, dass die Teilnehmenden unterschiedliche sprachliche Voraussetzungen und unterschiedliche fachliche Qualifikationen hatten, stellte große Herausforderungen an die Gestaltung des 6-wöchigen Unterrichtes dar. Dennoch ist es gelungen, eine deutliche Verbesserung der Sprach- und EDV-Kenntnisse zu erzielen.

Die Jugendlichen, die in Lothringen mit einer hohen Arbeitslosigkeit konfrontiert sind, konnten zum ersten Mal eine positive berufliche Erfahrung sammeln. Der Einblick in einen Betrieb des Nachbarlandes und die berufliche Praxis wirkten sich sehr positiv aus: mehr Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen und Erwerb von zusätzlichen fachlichen Kenntnissen. Manche waren vom Praktikum so begeistert, dass sie auch neue Ideen für die Gestaltung ihrer beruflichen Perspektive entwickelten.

## **Auftraggeber**

Culture et Liberté

## **Darüber hinaus haben wir beispielsweise folgende Maßnahmen im Produktbereich Prozessbegleitung und Beratung durchgeführt:**

- Ideenwerkstatt für das Frauenforum Pirmasens  
Moderation  
Kundin: Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung Südwestpfalz
- Workshop zum Thema Mobbing für Auszubildende  
"Was kann man alles tun, um einen Kollegin/einen Kollegen zu ärgern, die/der gerade nicht im Büro ist"  
Begriff, Folgen, Ursachen und Arten von Mobbing; Gegenmaßnahmen und Präventionsmöglichkeiten  
Kunde: Firma AlSCO, Kaiserslautern
- Telefon- und Kommunikationstraining  
Eintägige Coachings von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit theoretischen Inputs zu den Themen Kommunikation, Fragetechniken und Kundentypen. Vertiefende praktische Übungen und Reflexionseinheiten zum Transfer in den Berufsalltag.  
Kunde: Firma GAVI
- Moderation Workshop Demographischer Wandel  
Kunde: Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz

### 3.3 Persönliche und betriebliche Weiterbildung

2005 hat die Abteilung Bildung 40 Veranstaltungen durchgeführt. Davon wurden 11 Veranstaltungen in Kooperation mit Gewerkschaften, z.B. ver.di oder der IG BCE veranstaltet, 29 Veranstaltungen waren reine ARBEIT & LEBEN Seminare, d.h. jede an der Thematik interessierte Person konnte an der Veranstaltung teilnehmen. An den Veranstaltungen nahmen insgesamt 563 Personen, 404 Frauen und 159 Männer im Alter von 14 bis 75 Jahren teil.

Im Bereich der offenen Seminare wurde 2005 die Schwerpunktsetzung von 2004 weiter ausgebaut. Es fanden drei Bildungsreisen in den EU-Beitrittsländern von 2004 statt.

- Gegen das Vergessen – Gedenkstättenseminar in Auschwitz (Zielgruppe: Jugendliche)
- Slowenien zwischen Alpen und Adria – Frauenbildungsreise (Zielgruppe: Frauen)
- Kinder- und Jugendarbeit in den baltischen Staaten am Beispiel der Stadt Riga (Zielgruppe: Multiplikatoren/innen der Kinder- und Jugendarbeit)

Ziel der Bildungsreisen war es, für unterschiedliche Zielgruppen ein bedarfsgerechtes Seminar zu entwickeln. So lag der Schwerpunkt bei der Veranstaltung „Gegen das Vergessen“ darin, jungen Menschen 60 Jahre nach Kriegsende vor Ort in der Gedenkstätte Auschwitz den Holocaust und seine Auswirkungen zu vermitteln. Die Jugendlichen hatten die Gelegenheit, durch Literaturrecherche, Gedenkstättenarbeit und einem Gespräch mit einem Zeitzeugen sich ein realistisches Bild zu machen. Als Produkt entstand ein kleiner Film, den die Jugendlichen während des Aufenthaltes drehten.

Frauen, die Gewinnerinnen oder die Verliererinnen im Transformationsprozess? Dies war die Fragestellung für die Bildungsreise nach Ljubljana. Vor Ort hatten die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, mit Vertreterinnen aus Politik und mit staatlichen und nicht-staatlichen sozialen Einrichtungen zu sprechen. Durch diese Vielschichtigkeit der Gespräche war es möglich, sich ein objektives Bild über die Situation von Frauen in der Slowakei zu machen.

Wie gestaltet sich die Kinder- und Jugendarbeit in den baltischen Staaten? Gibt es Parallelen zwischen den beiden Ländern Lettland und Deutschland? Mit diesen Fragen setzten sich Pädagogen/innen und Sozialarbeiter/innen mit Kollegen/innen aus Lettland auseinander. Es wurden Jugendzentren, das Jugendamt und die Universität von Riga besucht und über mögliche Kooperationen für die Zukunft gesprochen. Als Ergebnis wurde eine In-Coming-Maßnahme in Mainz für 2006 geplant.

Nicht nur in den neuen EU-Beitrittsländern fanden Bildungsreisen statt. Sondern auch nach Marokko und Italien.

- Marokko – Europas Tor zur arabischen Welt
- Vorschulerziehung und interkulturelle Pädagogik am Beispiel von Südtirol

Marokko – Europas Tor zur arabischen Welt. Wie gestalten sich die gesellschaftlichen- und politischen Strukturen? Wie arbeiten Hilfsorganisationen vor Ort? Ziel der Bildungsreise war es, ein facettenreiches Bild über das Land und die Menschen zu vermitteln. Auf Grund der großen Nachfrage der Bildungsreise wird 2006 die Veranstaltung noch einmal angeboten werden.

Spracherziehung, Frühförderungen und interkulturelle Bildung sind Schlagwörter, mit denen wir täglich in den Medien konfrontiert werden. Neue Konzepte braucht das Land! Wie sieht es in anderen Ländern in diesen Bereichen aus? Um diese Frage beantworten zu können, fand eine Bildungsreise für Erzieher/innen nach Südtirol statt. Deutsch, Italienisch und Ladinisch sind die drei Sprachen, welche gesprochen werden. Spielerisch und ohne Hemmungen werden die Kinder in den Einrichtungen an die Sprachen herangeführt.

Durch den Besuch von Kindergärten und Gespräche mit politisch Verantwortlichen hatten die Teilnehmenden die Chance, neue Impulse für ihre Arbeit in Deutschland zu erhalten.

Im Bereich der Kooperationsseminare versteht sich ARBEIT & LEBEN als Dienstleister für die Gewerkschaften. ARBEIT & LEBEN berät die Kooperationspartner in Fragen der pädagogischen und inhaltlichen Umsetzung der Seminare oder entwickelt Seminare zu unterschiedlichen Themen, welche von den Gewerkschaften in Anspruch genommen werden können. ARBEIT & LEBEN stellt bei dieser Variante Referent/innen zur Verfügung und organisiert bei Bedarf die Unterkunft. 2005 fanden sechs Seminare für Jugendliche, fünf Seminare für Erwachsene statt.

**Zahlen zu Maßnahmen und Teilnehmer/innen finden Sie unter Punkt 2.5 als grafische Darstellung.**