



Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz

Das Bundesprogramm im Zeitraum 06/2021 – 12/2024



Sandro Witt
Projektleiter des
DGB-Koordinierungsprojekts
in der Initiative betriebliche
Demokratiekompetenz

Im Namen des Teams im DGB-Koordinierungsprojekt bedanke ich mich bei allen in der Initiative betriebliche Demokratiekompetenz tätigen Menschen und Netzwerkpartnern, die sich gemeinsam mit uns der Herausforderung gestellt haben, dieses für unsere Demokratie so wichtige Modellprogramm von Anfang bis Ende mit Leben zu füllen. Ich wünsche allen Lesenden unseres Abschlussberichts spannende Erkenntnisse und eine inspirierende Lektüre.

HERAUSGEGEBEN DURCH

Koordinierungsprojekt Betriebliche Demokratiekompetenz
Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand
Keithstraße 1
10787 Berlin
M kontakt@betriebliche-demokratiekompetenz.de
W <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/>

AUTOR*INNEN UND REDAKTION

Margaretha Eich, Marisa Hartmann, Sandro Witt
Inhaltliche Verantwortung: Sandro Witt

LAYOUT, GRAFIK

des2com mediengestaltung, Berlin

FOTOS

Titel (v.l.n.r./v.o.n.u.): iStock/SDI Productions, iStock/Naline Supapornpasupad, iStock/alvarez, iStock/FG Trade, S. 2: iStock/xavierarnau, S. 6: iStock/fotografixx, S. 12: Hans-Christian Plambeck, S. 17: Hans-Christian Plambeck, S. 18: iStock/SolStock, S. 20: iStock/fizkes, S. 26: iStock/FG Trade, S. 29: iStock/FG Trade, S. 30: iStock/Biserka Stojanovic, S. 36: iStock/PeopleImages, S. 44: iStock/alvarez, S. 46: iStock/SolStock.

DRUCK

DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Meckenheim

VERÖFFENTLICHT

November 2024

gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

Inhalt

1	Überblick	2
2	Zahlen und Fakten	6
3	Vernetzung nach innen und außen	12
3.1	Vernetzung innerhalb des Programms	13
3.2	Vernetzung mit externen Akteuren	14
4	Auswahl Guter-Praxis	18
4.1	Verfahren des Gute-Praxis-Auswahlprozesses	19
4.2	Übersicht der ausgewählten Instrumente	21
5	Ergebnisse	26
5.1	Ausgangsbedingungen und Herausforderungen	27
5.2	Strategien und wirksame Ansätze	32
6	Empfehlungen an Adressaten und politische Akteure	36
7	Gute-Praxis Instrumente	46



Überblick



Im April 2021 startete das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (BMAS) das Bundesprogramm „*Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz*“ (nachfolgend: *Betriebliche Demokratiekompetenz*). Ziel ist, demokratische Kompetenzen von Betrieben und Belegschaften zu fördern und Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt entgegenzuwirken (**Programmaufruf**). Dabei sollen innovative Modelle entwickelt und erprobt werden. Ausgewählte Modelle werden interessierten Akteur*innen und Institutionen zur Nutzung und Inspiration zur Verfügung gestellt. Die reguläre Laufzeit des Programms ist bis Ende des Jahres 2024 angesetzt. Aufgrund gestiegener Nachfrage nach den Programmangeboten seit 2023 erfolgt eine einjährige Weiterförderung erfolgreicher Projekte bis Ende des Jahres 2025.

34 Projekte sind in verschiedenen Branchen und allen Bundesländern tätig, um die Angebote des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* umzusetzen. Die einzelnen Projekte befinden sich in Trägerschaft von freien, arbeitgebernahen und gewerkschaftsnahen bzw. gewerkschaftlichen Trägern. Ein Koordinierungsprojekt organisiert eine bundesweite Vernetzungsstruktur, den Wissenstransfer und kollegialen Austausch innerhalb des Programms. Das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (nachfolgend: BMAS) koordiniert das Programm gemeinsam mit dem Koordinierungsprojekt, umgesetzt vom *Deutschen Gewerkschaftsbund* (nachfolgend: DGB).

Das Programm adressiert insbesondere kleine- und mittlere Unternehmen (KMU) der Privatwirtschaft. Im Fokus stehen Beschäftigte der KMU sowie deren Personal- und Führungskräfte, Betriebsräte, Auszubildende, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Berufsschüler*innen und Berufsschullehrkräfte. Das Angebot umfasst Schulungen, Trainings, Seminare, Aktionen und die Begleitung von Initiativen vor Ort. Ebenso werden Unternehmen und Berufsschulen, die sich stärker gegen Rassismus und Diskriminierung aufstellen wollen, in strukturellen Veränderungsprozessen begleitet und unterstützt.

Die interne Vernetzung im Programm erfolgte unter anderem durch sechs Vernetzungstreffen vor Ort, ein erstes Treffen zu Beginn der Programmlaufzeit wurde aufgrund der Coronapandemie virtuell abgehalten. Zu den Vernetzungstreffen wurden regelmäßig Initiativen und Organisationen in gleichen oder ähnlichen Arbeitsfeldern sowie Wissenschaftler*innen eingeladen, um von deren Expertise zu lernen und Erfahrungen gemeinsam zu diskutieren.

2024 wurde ein Prozess zur Identifizierung von Guten-Praxis-Ansätzen im Programm aufgesetzt, der zum Ergebnis hatte, dass insgesamt 13 Beispiele Guter-Praxis ausgewählt wurden. Diese Beispiele stehen allen Interessierten sowie anderen Projekten und Institutionen zur Nutzung zur Verfügung, auch nach dem Auslaufen des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz*.

Der vorliegende Abschlussbericht stellt zentrale Ergebnisse und Erkenntnisse des Programms in der Laufzeit zwischen Juni 2021 und Dezember 2024 dar, wertet diese aus und stellt ausgewählte Ansätze Guter-Praxis vor. Der Bericht ist wie folgt gegliedert:

Das zweite Kapitel stellt ausgewählte quantitative Ergebnisse aus dem begleitenden Monitoring des Programms dar.



Das dritte Kapitel gibt einen Überblick über die Vernetzungsaktivitäten im Programm und mit den weiteren relevanten Akteur*innen im Schnittfeld Demokratieförderung und Arbeitswelt.

Das vierte Kapitel stellt das Verfahren zur Auswahl Guter-Praxis-Beispiele vor und liefert einen kurzen Überblick über die ausgewählten Instrumente zur Arbeit mit Betrieben, Belegschaften und Berufsschulen.





Das fünfte Kapitel reflektiert Erkenntnisse aus der Programmarbeit, indem die besonderen Herausforderungen der Arbeit vor Ort sowie der Umgang mit diesen ausgewertet werden.

Das sechste Kapitel beinhaltet Empfehlungen für politische Entscheidungsträger*innen und Akteur*innen der Arbeitswelt, um Engagement gegen Rassismus und Rechtsextremismus zu fördern und Demokratiekompetenzen in der Arbeitswelt zu stärken.

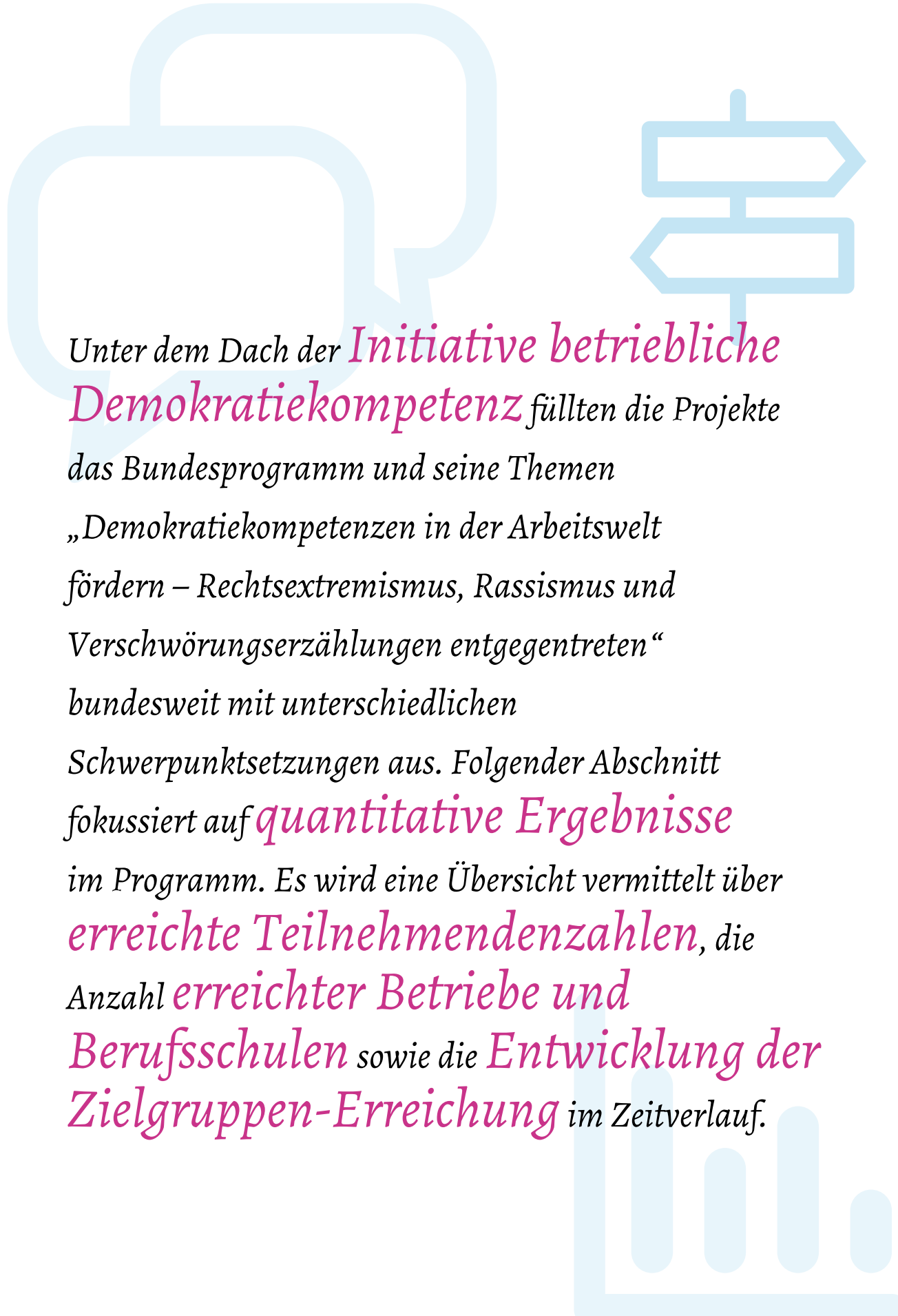


Das siebte Kapitel stellt die 13 ausgewählten Ansätze Gute-Praxis und ihre Nutzbarkeit ausführlich vor.





Zahlen und Fakten



Unter dem Dach der **Initiative betriebliche Demokratiekompetenz** füllten die Projekte das Bundesprogramm und seine Themen „Demokratiekompetenzen in der Arbeitswelt fördern – Rechtsextremismus, Rassismus und Verschwörungserzählungen entgegentreten“ bundesweit mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen aus. Folgender Abschnitt fokussiert auf **quantitative Ergebnisse** im Programm. Es wird eine Übersicht vermittelt über **erreichte Teilnehmendenzahlen**, die **Anzahl erreichter Betriebe und Berufsschulen** sowie die **Entwicklung der Zielgruppen-Erreichung** im Zeitverlauf.

Auf einen Blick: Zahlen und Fakten

Stand: 2021–09/2024



29.358

Beschäftigte

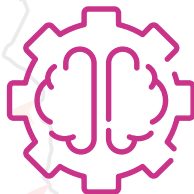


Seit Start des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* 2021 nahmen bis einschließlich September 2024 bundesweit rund 29.358 Beschäftigte, Auszubildende sowie Betriebsvertreter*innen/Führungskräfte an Projektangeboten teil. Die so erreichten Belegschaftsmitglieder und Betriebsvertreter*innen stammen aus rund 3.700 unterschiedlichen Betrieben aus dem ganzen Bundesgebiet. Die meisten Teilnehmendenzahlen wurden in der Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie (inklusive Maschinen- und Fahrzeugbau) verzeichnet. Es folgten das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Branche Verkehr und Lagerei.

aus

3.729

Betrieben



1.913

Schulungen, Beratungen und Begleitungen



Realisiert wurden zum einen Angebote, die spezifisch auf die Bedarfe einzelner Betriebe oder Belegschaften zugeschnitten wurden: Beispielsweise die Beratung und Unterstützung eines Lagerei-Betriebs beim Umgang mit rechtsextremen Schmierereien auf den Belegschaftstoiletten und die Sensibilisierung von Führungskräften eines Pharma-Betriebs, um diese mit mehr Handlungskompetenz bei rassistischer Diskriminierung im Unternehmen auszustatten. Oder auch Workshops zu Beteiligungsmöglichkeiten in konkreten Betrieben, um Belegschaften handlungsfähiger bei erlebten Ungleichbehandlungen zu machen und Selbstwirksamkeitserfahrungen zu fördern.

Auch betriebsübergreifende Angebote kamen zur Anwendung: Beispielsweise eine digitale Weiterbildungsreihe, welche Beschäftigte und Führungskräfte unterschiedlichster Thüringer Betriebe über mehrere Monate regelmäßig zusammenbrachte, um sich etwa mit den Themenkomplexen „Arbeiten in interkulturellen Teams“ und „Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenzutreten“ auseinanderzusetzen. Ein weiteres

Quelle: Quartalsmonitoring (innerhalb der Koordinierung des Programms erfolgte eine regelmäßige Datenerhebung hinsichtlich der Projektaktivitäten in den Branchen und Regionen, mit quantitativem Fokus)

Beispiel ist eine Tagesschulung in einer Bildungsstätte, welche Betriebsrät*innen für die besonderen Herausforderungen und Diskriminierungen migrantischer Kolleg*innen sensibilisierte. Mehr zu den Instrumenten im Kapitel 4.2.

754
Schulungen und
Beratungen



mit
7.565
Berufsschüler*innen



und
937
Lehrer*innen



aus
244
Berufsschulen



Betriebe und Belegschaften standen im Fokus des Programms. Darüber hinaus wurden Angebote zur Unterstützung von Berufsschulen umgesetzt: Beispielsweise ein Workshop für Auszubildende zur Hotelkauffrau*mann. Das Format im Klassenverbund rückte Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden in ihren Ausbildungsbetrieben und mögliche Handlungsoptionen in den Fokus. Auch Fortbildungen für Berufsschullehrkräfte wurden realisiert: Beispielsweise Workshops an Pflegeschulen, um Lehrkräfte für Rassismuserfahrungen zu sensibilisieren, welchen ihre Schüler*innen im Arbeitsalltag begegnen können. Mehr Informationen zu weiteren umgesetzten Angeboten finden sie auf den Seiten 20–25 oder auf der [Webpräsenz](#) des Bundesprogramms.

18 Regionen-
Projekte
und **15**
Branchen-Projekte



Die geförderten Projekte im Programm arbeiteten mit unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen: In den meisten Bundesländern standen ein oder mehrere Regionen-Projekte bereit, um branchenunabhängig im jeweiligen Bundesland den adressierten Zielgruppen Angebote zu unterbreiten. Darüber hinaus wirkten parallel bundesweite Branchen-Projekte mit spezifischem Fokus auf ausgewählte, besonders stark von Strukturwandel- und Transformationsprozessen betroffene Branchen.

Der Fokus auf spezifische Branchen verschaffte den betreffenden Projektteams generell die Möglichkeit, den Herausforderungen und Gegebenheiten der jeweiligen Branche größere Aufmerksamkeit zu schenken und Angebote stärker diesbezüglich anzupassen: So griffen Projekte mit Fokus auf die Automobilbranche beispielsweise speziell das Thema Abkehr vom Verbrennungsmotor/Umstellung auf alternative Antriebssysteme im Zuge des Klimaschutzes auf. Dies ist ein in der Automobilbranche präsenter Wandel, welcher für Unsicherheiten in Belegschaften unter anderem im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit sorgt. Daran knüpften Projekte an und schulten beispielsweise Beschäftigte zur Frage, inwiefern rechtsextreme Akteur*innen gezielt Verschwörungsmythen rund um Transformation, E-Mobilität und Zweifel am Klimawandel schüren¹. Ein Projekt mit Fokus Pflegebranche nutzte die branchenspezifisch verstärkt stattfindende Anwerbung ausländischer Pflegekräfte durch Unternehmen und unterstützte mit Bildungs- und Sensibilisierungsangeboten bei teils rassistisch begründeten Vorbehalten in der Belegschaft gegenüber zugewanderten Neuzugängen.

Die tatsächliche Praxis im Bundesprogramm zeigte, dass sich auch Branchen-Projekte mehrheitlich auf eine spezifische Region konzentrierten, sowie teils auch Regionen-Projekte Zielgruppen spezifischer Branchen verstärkt unterstützten. Hinsichtlich der bundesweiten regionalen Verteilung im Programm ist eine leichte „Ballung“ geförderter Projekte in ostdeutschen Bundesländern festzuhalten – im Rahmen des Auswahlverfahrens (2021) waren mehr förderfähige Anträge aus den betreffenden Regionen eingereicht worden.

¹ Vgl. Richter, Christoph/Klinker, Fabian/Salheiser, Axel: Klimadiktatur? Rechte Ideologie und Verschwörungsnarrative zur Klimapolitik in den sozialen Netzwerken, in: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (Hrsg.): Wissen schafft Demokratie. Tagungsband zur Online-Fachtagung „Gesellschaftlicher Zusammenhalt & Rassismus“, Band 11. Jena 2022, S. 80–93.

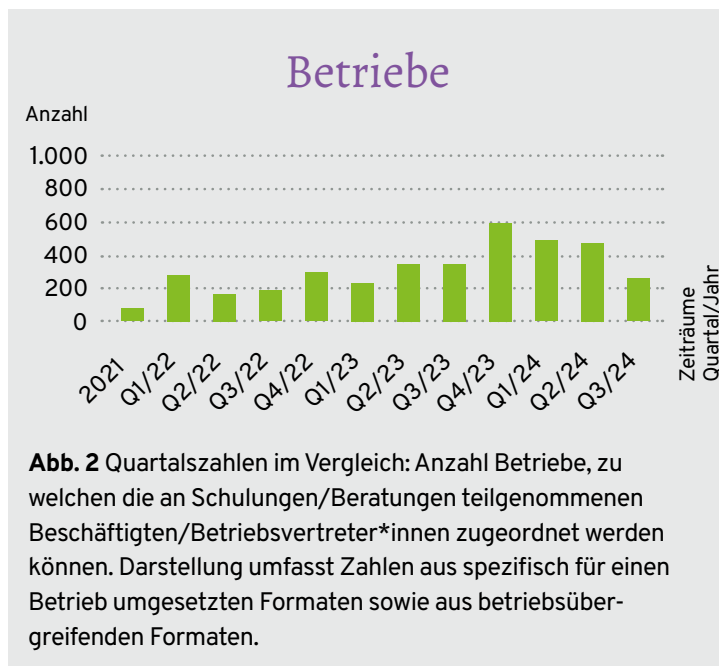
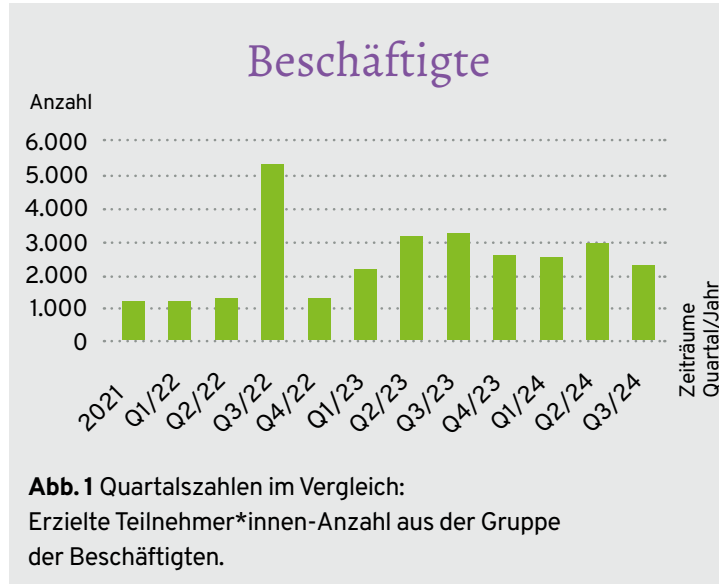
Zielgruppen-Erreichung im Zeitverlauf

Im Programmverlauf konnten viele Projekte ihre Zielgruppen zunehmend erfolgreicher für die Teilnahme an Angeboten gewinnen: Vor allem der Blick auf die erreichten Teilnehmendenzahlen in den Quartalen der Jahre 2023 und 2024 zeigt eine Steigerung im Vergleich zu den Quartalen der Jahre 2022/2021.² Gründe können unter anderem in folgenden Faktoren angenommen werden: Die Startphase von Projekten ist meist zunächst von Strukturaufbau geprägt – etwa Teamzusammensetzung, konzeptionelle Entwicklung der Angebote, Aufbau von Netzwerken und Kontakten. Nach einer Aufbauphase sind folglich mehr Ressourcen für eine gezielte Teilnehmenden-Gewinnung sowie die tatsächliche Durchführung der Angebote mit den Zielgruppen verfügbar. Als weiterer relevanter Faktor können zunehmende Erfahrungswerte hinsichtlich mehr oder weniger erfolgreicher Ansätze und Strategien genannt werden. Zu Beginn des Programms wirkten sich zudem die COVID-19-Pandemie und nachfolgend die Energiekrise und Inflation in Folge des Angriffskriegs in der Ukraine negativ auf Interesse und Nachfrage von Betrieben und Beschäftigten an Projektangeboten aus. Hier ist anzumerken, dass die Anlaufphase im Programm, bevor mehr Nachfrage seitens der Zielgruppen zu verzeichnen war, vergleichsweise lange andauerte.

Der quantitative Blick auf die Arbeit im Programm zeigt zusammenfassend, dass erzielte Teilnehmendenzahlen leicht unter den durch die geförderten Projekte in der Gesamtsumme ursprünglich anvisierten Zielzahlen³ liegen.

² Einzelne „Ausreißer“ im Falle der Beschäftigten-Zahlen (Quartal 3/2022, Quartal 2, 3/2023) sind auf einzelne, isoliert durchgeführte Angebote einiger weniger Projekte zurückzuführen, die sich jeweils an eine besonders große Gruppe richteten, etwa ein offenes Vortragsangebot via Social-Media sowie ein Vortrag und Paneldiskussion auf einer Großveranstaltung (Präsenz).

³ Aussage bezieht sich auf durch alle Projekte gemeinsam erreichte Zahlen. Einige Projekte konnten ihre quantitativen Ziele übererfüllen, einige blieben unter ihren anvisierten Teilnehmendenzahlen.



Berufsschüler*innen

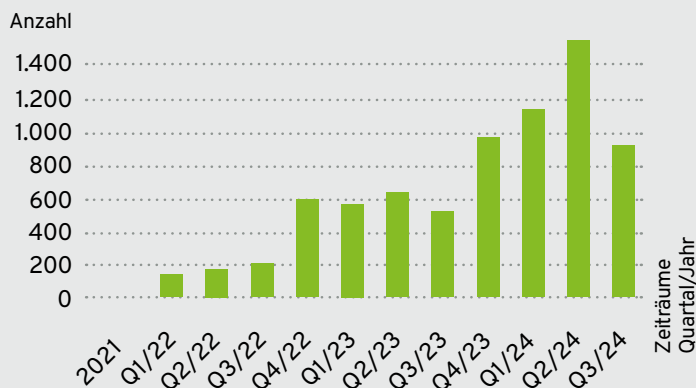


Abb. 3 Quartalszahlen im Vergleich:
Erzielte Teilnehmer*innen-Anzahl aus der Gruppe der
Berufsschüler*innen.

Berufsschullehrende

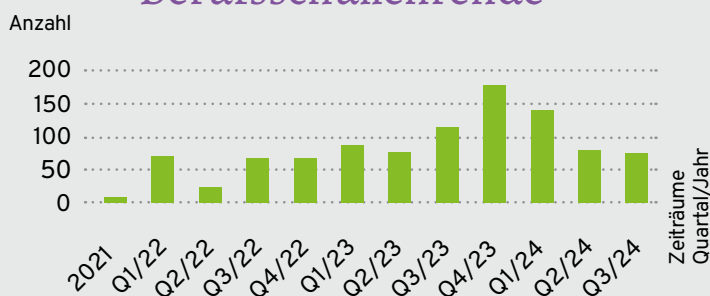
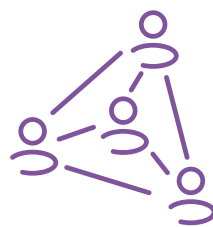


Abb. 4 Quartalszahlen im Vergleich: Anzahl Berufsschul-
lehrender, welche über die Formate mit ihren Schüler*innen,
als auch über Formate speziell für die Gruppe Lehrender
erreicht wurden.



6 interne Vernetzungstreffen

Zweimal jährlich kamen die Mitarbeiter*innen der Projekte des Bundesprogramms zusammen, um Erfahrungen und Wissensstände aus ihrer jeweiligen Zusammenarbeit mit Betrieben, Beleg-schulen und Berufsschulen auszutauschen. Unterschiedliche Themen und Formate standen jeweils im Fokus, darunter Strategien zur Teilnehmenden-Gewinnung, Begriffsdefinition und Themeneingrenzung des Programms sowie Austausch zu erfolgreichen Formaten in der Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen. Die Treffen wurden bereichert durch Austausch und Vorträge geladener externer Expert*innen aus Wissenschaft, verwandter (Bildungs-) Praxis sowie Zielgruppenvertreter*innen. Mehr zur Vernetzung auf den Seiten 12–17.

2 öffentliche Fachtage des Bundesprogramms

Im Rahmen eines Fachtags zur Halbzeit des Programms im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Juni 2023) sowie einer Abschlussveranstaltung (November 2024, Chemnitz) wurden entwickelte Ansätze und Instrumente mit einer breiteren Fachöffentlichkeit diskutiert. Dabei wurden relevante Akteur*innen aus den beiden Feldern *Demokratieförderung* und *Arbeitswelt* miteinander ins Gespräch gebracht – darunter Wissenschaft, Gewerkschaften, Wirtschaft, angrenzende Förderprogramme und Bildungsprojekte.



*Vernetzung
nach innen
und außen*

Vernetzung nahm einen wichtigen Stellenwert im Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz* ein – zu Zwecken des Wissensaustauschs,

der Bekanntmachung der Angebote oder zum Zweck der Kooperation, beispielsweise im Rahmen der Umsetzung gemeinsamer Aktivitäten.

3.1 Vernetzung innerhalb des Programms

Die dezentrale und grundsätzlich eigenständige Arbeitsweise der geförderten Projekte in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen – unterschiedliche Branchen und Regionen – war über die Förderlaufzeit stets eingebettet in eine gemeinsame Netzwerkstruktur: Das Programmdach erfüllte dabei die Funktionen, Vernetzung und Wissensaustausch innerhalb des Netzwerks zu unterstützen sowie einen bundesweit kohärenten Auftritt in der Öffentlichkeit zu ermöglichen.

Gesteuert durch das Koordinierungsprojekt und in enger Abstimmung mit dem Koordinierungsteam des BMAS wurde netzwerkinterner Austausch primär durch regelmäßige interne Veranstaltungsformate realisiert. Im Zentrum standen hierfür zweimal jährlich umgesetzte Veranstaltungen an einem zentralen Ort, an welchem die Projektvertreter*innen zu Diskussion, Vorstellung erarbeiteter Ansätze und kollegialer Beratung zusammenkamen. Ergänzt wurden diese Präsenz-Veranstaltungen durch kompaktere digitale Veranstaltungsformate, einen internen Newsletter sowie eine interne digitale Cloud-Lösung, innerhalb welcher Inhalte (zum Beispiel Studien, erarbeitete Produkte, empfehlenswertes didaktisches Material) geteilt

werden konnten. Vernetzung erfolgte auch zum Zweck einer Online-Kampagne: Unter dem Hashtag #meinungsstark fanden 10 Aktionen in sozialen Netzwerken rund um Verschwörungserzählungen, Rechtsextremismus und Rassismus in der Arbeitswelt statt – die in den sozialen Medien aktiven Projekte des Programms verliehen der Kampagne durch gesteuertes Teilen und Verbreiten Schlagkraft (mehr dazu im 2023 erschienenen *Zwischenbericht*).

Der Austausch der einzelnen Projekte untereinander wurde auch dezentral weitergeführt und führte zu einzelnen gemeinsamen Aktivitäten oder auch gemeinsamen Angeboten für die Zielgruppen. Beispielsweise stellten sich zu Beginn des Programms drei in Sachsen-Anhalt verortete Projekte des Programms den Akteur*innen, Zivilgesellschaft und Zielgruppen im Rahmen einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung vor. Auch zwei in Hamburg und Schleswig-Holstein verortete Projekte bündelten Ressourcen und setzten eine gemeinsame Auftaktveranstaltung um, eine Gruppe von in Sachsen verorteten Projekten des Programms tauschte sich dezentral digital über spezifische Herausforderungen in der Region aus.

3.2 Vernetzung mit externen Akteuren

Auch mit Akteur*innen außerhalb des Programms wurden Kontakte geknüpft und Partnerschaften gepflegt.

Vernetzung durch die einzelnen Projekte

Vernetzung mit externen Akteur*innen fand zum einen auf Ebene der einzelnen Projekte statt. Während dies unterschiedlich und autonom sowie abhängig von regionalen Gegebenheiten ausgestaltet wurde, hatte eine gute Vernetzung mit programmexternen Akteur*innen generell einen hohen Stellenwert für die einzelnen Teams. Als besonders relevant stufen viele Projektteams die Frage der Vernetzung für eine erfolgreiche Kontaktherstellung mit den betrieblichen und berufsschulischen Zielgruppen des Programms und deren Gewinnung für die Teilnahme an den Projektangeboten ein.

Zu diesem Zweck kooperierten Projektteams an vielen Stellen mit weiteren Akteur*innen der Arbeitswelt zur Durchführung gemeinsam verantworteter Angebote, wie Veranstaltungen oder Workshops. Beispiele sind hier in Kooperation mit Industrie- und Handelskammern oder mit einem Technologie- und Gründerzentrum umgesetzte Workshops für Führungskräfte – inhaltlich umgesetzt von Projektteams der Initiative, beworben aber als gemeinsames Angebot, und teilweise umgesetzt in den Räumlichkeiten des Kooperationspartners. In weiteren Fällen wurden Projektteams von anderen Akteur*innen als Referent*innen zu Veranstaltungen mit betrieblichen Teilnehmenden eingeladen. So konnten die betreffenden Projekte von betrieblichen Kontakten und Einladungsverteilern weiterer arbeitsweltlicher oder wirtschaftsnaher Akteur*innen profitieren. Projektteams nutzten solche Konstellationen, um hierüber zusätzliche direkte Kontakte in die Betriebe zu gewinnen, mit dem Ziel schlussendlich vor Ort in Unternehmen selbst weiterführende Angebote umsetzen zu können.

*Durchführung
gemeinsam
verantworteter
Angebote*

Viele Projekte werteten die eigene (fachliche) Vernetzung auch als zentral, um den betrieblichen Zielgruppen/Teilnehmenden eine gute sowie umfassende Unterstützung zukommen lassen zu können. Etwa im Falle eines Projektteams, das sich bei der Anfrage einer Berufsschule mit gehäuften rechtsextremen Vorkommnissen in der Schüler*innenschaft sehr weit fortgeschrittenen Problemlagen gegenüber sah: Unter anderem weite Verbreitung offen getragener rechter Szenemarken, große Präsenz von rechten Stickern und Sprüchen, Zurschaustellen des „Hitlergrußes“, Dominanz rechtsextremer Diskurse im Schulalltag: Um an dieser Stelle ganzheitlich reagieren zu können, wurde die Expertise von weiteren relevanten Vereinen und anderen Akteur*innen wie einer regionalen Gedenkstätte für die Opfer der Euthanasie-Morde sowie Beratungsteams gegen Rechtsextremismus mit ins Boot geholt. So konnte gemeinsam als Projektverbund agiert werden. Ein weiteres Projekt nutzte ebenfalls verfügbare Ressourcen weiterer Akteur*innen und konnte so auf die ausleihbare Wanderausstellung über Opfer rechter Gewalt des Vereins Zebra zugreifen. Diese wurde in den Räumlichkeiten des zu unterstützenden Betriebs aufgebaut und so als Angebotsteil in eine umfassende Bildungsarbeit integriert. Weitere Projekte beschrieben auch Situationen, in denen eine gute Verweisberatung zum Tragen kam, etwa wenn (migrantisches) Kolleg*innen von Diskriminierungssituationen berichteten und eine Rechtsberatung wünschten, oder wenn während Seminarsituationen von rechtsextremer Gewalt berichtet wurde. In solchen Fällen sei aus Sicht von Projektmitarbeiter*innen die Vernetzung der Teilnehmenden etwa mit Opferberatungsstellen essenziell. Hierfür und für die zuvor beschriebenen exemplarischen Situationen braucht es eine gute Vernetzung der Projektteams zu anderen fachlich relevanten Akteur*innen, Vereinen, Verbänden, anderen Bildungs- und Beratungsangeboten oder auch kommunalen Amtsträger*innen.

Vernetzung durch die Koordinierung

Neben der Netzwerkarbeit der einzelnen Projekte vor Ort in den Branchen und Regionen fand diese auch auf zentraler Programmebene statt. So richteten sich ein zur Halbzeit des Programms vom Koordinierungsprojekt organisierter Fachtag (2023, Bericht im **Zwischenbericht**) sowie die Abschlussveranstaltung des Programms (2024) an eine breitere Fachöffentlichkeit. Zielsetzung war, Ergebnisse, Erkenntnisse und Herausforderungen zu diskutieren, das Thema „Demokratieförderung in der Arbeitswelt“ zu platzieren sowie die Programmangebote weiterzuverbreiten.

Auch darüber hinaus vernetzte sich das Koordinierungsprojekt des Programms mit zentralen (Bundes-)Akteur*innen im Schnittpunkt Arbeitswelt/Arbeitsmarkt/Demokratieförderung, um die Programmangebote bekannt zu machen sowie für die Relevanz des Themenfelds zu sensibilisieren. Dabei wurde gezielt Austausch gesucht, etwa mit gewerkschaftlichen Strukturen, mit wirtschafts- und unternehmensnahen Zirkeln, mit weiteren aktuellen Antidiskriminierungs- und demokratiefördernden Projekten und Bundesprogrammen oder Wissenschaft und Forschung.

Realisiert wurden beispielsweise:

- Informationsvorträge zum Programm in allen DGB-Bezirken,
- Teilnahme an thematisch relevanten Panels oder Diskussionsrunden, zum Beispiel auf dem Personalmanagementkongress 2023,
- Regelmäßige aktive Teilnahmen an einem bundesweiten gewerkschafts-internen Arbeitskreis zu Rechtsextremismus in der Arbeitswelt,
- Vorträge und Vorstellung der Programmangebote auf Veranstaltungen anderer (Bundes-)Programme, um Synergien zu erzeugen, zum Beispiel für Akteur*innen im Bundesprogramm Weiterbildungsverbünde oder im Bundesprogramm „my turn“,
- Vorstellung der Programmangebote auf relevanten Veranstaltungen wie dem Fachkräftetag oder dem DGB-Fachtag „Weiterbildung in der Transformation“,
- Einbindung der für Migrationspolitik zuständigen Gewerkschaftssekretäre für Vorträge in interne Programm-Veranstaltungen,
- Einbindung von Vorträgen relevanter Wissenschaftler*innen im Feld Ideologien der Ungleichwertigkeit und Entwicklungen im Bereich extreme Rechte auf eigenen Programmveranstaltungen.





Auswahl Guter-Praxis



Ein Ziel des Förderprogramms *Betriebliche Demokratiekompetenz* ist die Entwicklung innovativer Modelle, welche Demokratiekompetenzen stärken und Rechtsextremismus, Rassismus und Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt entgegenwirken. Erfolgreich entwickelte Modelle sollen anschließend für den Transfer in verschiedene Bereiche der Arbeitswelt genutzt und von Akteur*innen der Arbeitswelt übernommen werden können. Die hierfür ausgewählten Modelle werden in den Publikationen des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* für den Transfer sichtbar gemacht und sollen interessierten Akteur*innen und Institutionen langfristig zur Verfügung stehen.

Zu diesem Zweck wurden von den Projekten entwickelte und als ‚Gute-Praxis‘ vorgeschlagene Instrumente⁴ in einem Auswahlprozess bewertet. Die ausgewählten Gute-Praxis-Beispiele im Programm eignen sich je nach Ansatz für den Transfer in Unternehmen, Gremien betrieblicher Mitbestimmung, Betriebsratsarbeit, Berufsschulen, Aus-, Fort- und Weiterbildung von Berufsschullehrer*innen oder für den Einsatz durch weitere Erwachsenenbildungsinstitutionen und -träger.

4.1 Verfahren des Gute-Praxis-Auswahlprozesses

Das Verfahren zur Auswahl Guter-Praxis-Ansätze wurde im Jahr 2024 durch ein Auswahlgremium nach einheitlichen Kriterien durchgeführt. Das Gremium setzte sich aus zwölf Mitgliedern zusammen: Projektvertretungen der Regionen- und Branchen-Projekte, BMAS, einer Vertretung des Koordinierungsprojekts, einer Vertretung einer Migrant*innen-selbstorganisation und einer Vertretung des DGB. Die Projekte wurden im Januar 2024 und April 2024 zur Einreichung von Gute-Praxis-Instrumenten aufgefordert, welche von den

Gremiumsmitgliedern anhand einheitlicher Kriterien bewertet wurden. Nachfolgend wurden die Einreichungen auf zwei Gremiumssitzungen auf Grundlage der durchschnittlich vergebenen Punkte diskutiert und ausgewählt. Von insgesamt 28 Einreichungen wählte das Gremium 13 Instrumente als Beispiele Guter-Praxis aus.

⁴ In dieser Publikation werden die Begriffe „Instrument“, „Ansatz“ und „Modell“ als Synonyme verwendet. Im Rahmen des Programms ist darunter das erprobte Konzept für eine zeitlich begrenzte Reihe von Maßnahmen zur Erreichung der Programmziele zu verstehen.

Folgende Kriterien wurden für die Auswahl der Gute-Praxis-Instrumente zugrunde gelegt:

Transferfähigkeit

- Die Nutzung oder Implementierung des Gute-Praxis-Ansatzes ist mit geringen Anpassungen und Veränderungsprozessen für andere Akteur*innen und Organisationen im Arbeitsfeld möglich.

Innovativ

- Der Gute-Praxis-Ansatz reagiert auf aktuelle Herausforderungen mit einer neuen kreativen Idee.

Nachhaltigkeit

- Der Gute-Praxis-Ansatz führt auf individueller oder/und struktureller Ebene zu langfristigen Wirkungen hinsichtlich der Erreichung der Programmziele.

Effizienz

- Die eingesetzten Ressourcen stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Ergebnissen.



4.2 Übersicht der ausgewählten Instrumente

Alle veröffentlichten Instrumente auf
www.betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis

Instrumente für Unternehmen:



*Mit diesem Instrument werden Pflegeeinrichtungen bei ihren spezifischen Problemfeldern im Bereich Rassismus und Vorurteilen sowie Aufbau von Demokratiekompetenzen bedarfsorientiert begleitet. Wichtig für das Gelingen des Instruments ist die Einbeziehung der verschiedenen betrieblichen Akteur*innen: Führungskräfte, Beschäftigte, Auszubildende und gegebenenfalls Weitere. Durch Interviews, Rückkopplungsprozesse und Feedbackschleifen können jeweils sinnvolle Maßnahmen ermittelt, vorge schlagen und durchgeführt werden.*

mehr dazu auf S. 47



Dieses Instrument bietet Beschäftigten von Pflegebetrieben einen regelmäßigen monatlichen Safe-Space, indem sie sich austauschen, aber auch Inputs und Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz lernen können. Das Format ist eine Mischung aus Coachings und Impulsworkshops mit anschließendem Erfahrungsaustausch. Dabei werden vier Schwerpunktthemen behandelt: Vielfältige Teams, Umgang mit Diskriminierung, Alltagsrassismus und diskriminierungssensible Kommunikation.

mehr dazu auf S. 49

**Tagesworkshop:
Gemeinsam als Beleg-
schaft gegen Abwertung,
Rassismus und Stress**

entwickelt von Arbeit und Leben Hamburg e. V.

Dieses Instrument wurde für die Branchen Reinigung und Sicherheit entwickelt, in denen viele Betriebe eine hohe Personalfluktuaton aufweisen. Der Workshop vermittelt Wissen zu den strukturellen Stressfaktoren, wozu auch Rassismus und Diskriminierung gehören, und erarbeitet Handlungsmöglichkeiten auf individueller, team- und betrieblicher Ebene.

mehr dazu auf S. 51

**Fortbildungsreihe
#gelebte Vielfalt &
Demokratische
Grundwerte –
Was hat
das mit uns
zu tun?**

entwickelt von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gemeinnützige gGmbH

Dieser Ansatz der Fortbildungsreihe ermöglicht Beschäftigten und Führungskräften einen niedrigschwelligen Einstieg und eine weitere Vertiefung der Themen Rassismus, Diskriminierung und die Förderung eines wertschätzenden Miteinanders. Das Format setzt auf einen Mix aus Online-Impulsen und Präsenz-Workshops. Methodisch wird sowohl mit Inhalten zur Selbstreflexion als auch Erprobung von Handlungsstrategien und Kommunikationsmethoden gearbeitet.

mehr dazu auf S. 53

**Aktionsmonat
Anti-Rassismus
in der Arbeitswelt**

entwickelt von Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.

Gebündelt in einem Aktionsmonat setzen sich Führungskräfte und Beschäftigte in verschiedenen Formaten mit den Themen Rassismus und Diskriminierung auseinander. Dabei werden sowohl Workshops zur Vermittlung von Wissen und Handlungskompetenzen angeboten als auch weitere Formate, die sich den Themen auf andere Art und Weise nähern: etwa eine Ausstellung zu rechter Gewalt in der Region, eine Fotoaktion und eine Quiz-Umfrage.

mehr dazu auf S. 55

QR-Codes zu
mehrsprachigem
Bildungsmaterial: Mit
Stickern im Pausenraum
und am Reinigungswagen
gegen Rassismus

entwickelt von Arbeit und Leben Hamburg e. V.

Das Instrument wurde für die Branche der Gebäudedienstleistungen entwickelt, in der viele Beschäftigte aufgrund von Sprachbarrieren und Leseschwierigkeiten einen eingeschränkten Zugang zu Informationen haben. Über den Sticker mit QR-Code erhalten Beschäftigte Zugang zu niedrigschwelligen Podcasts und Bildungsmaterialien zu den Themen Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus und für Mitbestimmung und Beteiligung im Betrieb.

mehr dazu auf S. 57

Instrumente für Beschäftigte, Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen:

Vernetzungskonferenz –
Strategien gegen
rechtsextreme
Betriebspolitik

entwickelt vom DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg e. V.

Das Instrument der jährlichen sowohl betriebs- als auch branchenübergreifenden regionalen Vernetzungskonferenz vermittelt Strategien gegen rechtsextreme Betriebspolitik. Auf der Vernetzungskonferenz wird den Teilnehmer*innen neuer Input durch Wissens- und Kompetenzvermittlung geboten, aber auch Raum für Erfahrungsaustausch und überbetriebliche Vernetzung geschaffen.

mehr dazu auf S. 59

Demokratie FANs:
Fortbildung stärkt
Industriearbeiter*innen
gegen extrem rechte
Botschaften und
Diskriminierung

entwickelt vom Netzwerk für Demokratie und Courage Saarland e. V.

Im Rahmen dieser Fortbildung lernen Beschäftigte, Auszubildende und Mitglieder betrieblicher Mitbestimmungsgremien sich gegen die extreme Rechte im Betrieb zu positionieren. Weiterhin setzen sich Teilnehmende damit auseinander, wie sie Diskriminierung erkennen und ihr entgegenwirken können. Teilnehmende bringen neue Kompetenzen und Aktionsideen in den Betrieb zurück.

mehr dazu auf S. 61

Betriebsintervention gegen Rechtsextremismus

entwickelt vom DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg e. V.

Das Instrument wurde für Betriebe entwickelt, in denen Beschäftigte mit Verbindungen in die rechtsextreme Szene aktiv sind und Einfluss aufzubauen versuchen. Unter Einbeziehung verschiedener betrieblicher Akteur*innen wird ein gemeinsamer Kampagnenplan entwickelt, mittels dessen Belegschaften gestärkt werden, sich gegen rechtsextreme Einflussnahme zu positionieren. Dabei werden den Teilnehmenden sowohl Wissen und Kompetenzen vermittelt als auch Verantwortung im Rahmen des Kampagnenplans übertragen.

mehr dazu auf S. 63

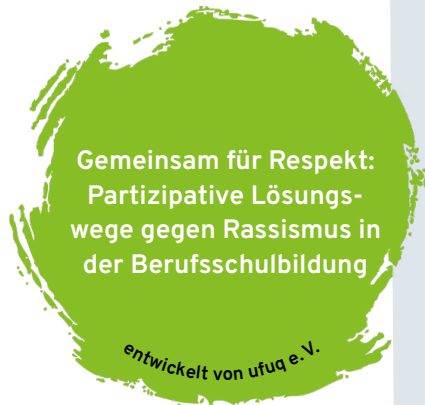
FLINTA*-Stammtisch: Vernetzungsangebot für FLINTA* im Baugewerbe

entwickelt von PECO-Institut e. V.

Mit diesem Instrument wird FLINTA*-Personen (Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans* und agender Personen), die im Baugewerbe eine Minderheit darstellen, mit einem monatlichen Vernetzungstreffen ein geschützter Raum geboten. Dadurch können sich Betroffene von Rassismus, Sexismus und Queerfeindlichkeit im Baugewerbe in einem sicheren Raum austauschen und werden gestärkt, sich in der Branche zu behaupten.

mehr dazu auf S. 65

Instrumente für Berufsschulen:



Mittels eines ganzheitlichen Ansatzes werden zunächst die Bedarfe in der Berufsschule ermittelt und anschließend mit allen Akteur*innen der Schule zu den Themen Rassismus und Diskriminierung gearbeitet. Dabei wird Berufs-schüler*innen mit Bezügen zu ihrer Lebenswelt vermittelt, wie sie Diskriminierung erkennen und sich dagegen wehren können. Lehrkräfte sowie das gesamte Berufsschulpersonal (Sekretariat, Hausmeisterei) werden für Rassismus und Diskriminierung sensibilisiert und ihnen werden Handlungsmöglichkeiten dagegen aufgezeigt.

mehr dazu auf S. 67



Dieses Instrument wurde erfolgreich erprobt mit Auszubildenden in der Erziehung und Heilerziehungspflege. Die Auszubildenden arbeiten mit Menschen, die mitunter Diskriminierung erleben, sind darüber hinaus diesbezüglich oft selbst in einer vulnerablen Position. In dem Seminar lernen die Teilnehmenden Wissen zu Diskriminierung und Demokratiefeindlichkeit mit Bezügen zu ihrer Arbeitssituation und Alltagsrealität. Darüber hinaus werden Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung aufgezeigt und Teilnehmende lernen Methoden, ihr Wissen weiterzugeben.

mehr dazu auf S. 69



Mit dem Instrument der Demokratiewerkstatt „WEocracy“ erhalten Auszubildende eine umfassende Qualifizierung zu den Themen Rassismus, Diskriminierung und Demokratie. Dabei findet die Auseinandersetzung mit den Themen mit niedrigschwelligen Methoden statt, die einen unmittelbaren Bezug zur Lebenswelt der Berufsschüler*innen herstellen. Die Demokratiewerkstatt gliedert sich in drei Phasen: gestartet wird mit der Mecker- und Kritikphase, als Nächstes folgt die Wunschphase und den Abschluss bildet die Umsetzungsphase.

mehr dazu auf S. 71



Ergebnisse

In der Programmlaufzeit wurden zahlreiche Schulungen, Workshops und Beratungen mit den Zielgruppen durchgeführt. In Betrieben und Berufsschulen wurden Veränderungsprozesse angestoßen und teils begleitet (zu den Zahlen und Fakten siehe Kapitel 2). Im Zuge dessen wurden in dem vor Programmstart noch wenig bearbeiteten Feld Demokratieförderung in der Arbeitswelt neue Ansätze entwickelt und erprobt, hierbei wurden wichtige Erfahrungswerte gesammelt und Erkenntnisse gewonnen. Im Rahmen des Auswahlprozesses Gute-Praxis wurden 13 erarbeitete Ansätze als Gute-Praxis-Instrumente ausgewählt (mehr dazu in Kapitel 4). Obwohl die Nachfrage zu Programmbeginn verhalten war, ist es gelungen, für die Zielgruppen: Unternehmen, Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Berufsschulen wirksame Ansätze zu finden, Demokratiekompetenzen zu stärken sowie Ideologien der Ungleichwertigkeit entgegenzuwirken. Die Nachfrage ist im Programmverlauf deutlich gestiegen. 13 Beispiele Guter-Praxis können als Inspiration und für den Transfer genutzt werden.

Für das zukünftige politische Engagement und zur weiteren Förderung von Demokratiekompetenzen in der Arbeitswelt werden im Folgenden zentrale Erkenntnisse aus der Programmarbeit beleuchtet, indem die Erfahrungen der Projektmitarbeiter*innen reflektiert werden. Die Ausführungen basieren im Wesentlichen auf Gruppengesprächen von Projektmitarbeiter*innen zu den „Lessons Learned“ im Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz*, die auf dem Vernetzungstreffen im Mai 2024 geführt wurden. Ergänzt werden diese aus Erkenntnissen durch Beobachtungen und einer im Rahmen des Programm-Monitorings durchgeführten Befragung des DGB-Koordinierungsprojektes⁵ aus dem Jahr 2023.

Aktuell geht eine wissenschaftliche Evaluation des Programms durch das *Institute of Labor Economics* (IZA) der Frage der Wirksamkeit der Interventionen nach. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist für Ende 2024 geplant.

5.1 Ausgangsbedingungen und Herausforderungen

Als Akteur*innen der Arbeitswelt verfolgen die Zielgruppen des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* – Betriebe, Berufsschulen, Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen – zunächst ihre

eigenen jeweiligen Zwecke, Aufträge und Funktionen. Dabei sind sie nicht unbedingt darauf ausgerichtet, allgemein demokratiepolitische Ziele im Sinne des Programms zu verfolgen. Unter dieser Ausgangsbedingung sind die

⁵ Im März 2023 erfolgte anlässlich der Halbzeit im Programm eine online-gestützte Befragung der 33 geförderten Branchen- und Regionen-Projekte im Programm. Im Zentrum stand der Erkenntnisgewinn zu Praxis-Erfahrungen der Projekte in der Arbeit mit ihren Zielgruppen, etwa zu inhaltlichen Schwerpunkten, umgesetzten Angeboten, Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. 32 Projekte nahmen an der Befragung teil, das Koordinierungsprojekt im Programm führte die Befragung durch und wertete aus.

Projekte vor Ort daher zunächst stets gefordert, die Relevanz der Themen für die Zielgruppen zu verdeutlichen und diese für eine Zusammenarbeit zu gewinnen. Dabei sind zahlreiche Motivatoren für die Themen des Programms gegeben: Unternehmen haben ein Interesse an einer respektvollen und gelingenden Zusammenarbeit in zunehmend diversen Belegschaften, Berufsschulen haben den Auftrag diskriminierungsfrei zu lehren und viele Betriebsräte möchten über ihren Auftrag nach Betriebsverfassungsgesetz hinaus Tendenzen in der Belegschaft entgegenwirken. Dennoch erfordert der Zugang zu den Zielgruppen oftmals eine herausfordernde Übersetzungsleistung durch die Projekte, wie sich vielfach in den Erfahrungen von Projektmitarbeiter*innen zeigte.

Gewinnung von Teilnehmenden als wesentliche Herausforderung

So gehörten in der Anfangszeit der Zugang zu den Unternehmen und die Teilnehmendengewinnung zu den größten Herausforderungen im Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz*. Auch abhängig von Projektansatz sowie Trägerverortung entwickelten die Projektteams hierbei unterschiedliche Umgangsstrategien, welche sich teils als erfolgreich, teils auch als weniger oder nicht wirkungsvoll erwiesen – dies wird weiter unten genauer ausgeführt.

Als weitere Herausforderung wurde von Projektmitarbeiter*innen genannt, dass auch bei grundsätzlichem Interesse gerade in KMU oftmals wenig Kapazitäten bestehen, Beschäftigte für die Durchführung von Angeboten freizustellen. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, welche die Arbeit im Schichtbetrieb organisieren. Hierbei gelang es in vielen Fällen eine Zusammenarbeit durch kürzere Formate und Flexibilität des Projekts zu ermöglichen, in einigen Fällen gelang dies jedoch auch nicht.

Auch im Bereich Management und Personalverantwortliche haben KMU im Vergleich zu größeren Unternehmen weniger Strukturen und Kapazitäten, zum Beispiel Vorgespräche für etwaige Angebote zu führen.

Dementsprechend berichteten einige Projektmitarbeiter*innen, langfristige und tiefgreifendere Formate wie etwa einen Aktionsmonat gegen Rassismus eher mit mittleren oder größeren Unternehmen umgesetzt zu haben.

Die betriebliche Nachfrage wurde durch verschiedene Entwicklungen in der Laufzeit des Programms beeinträchtigt, hauptsächlich die Corona-Krise, den Fachkräftemangel, Wegbrechen der Lieferketten sowie die Energiekrise und Inflation. Projektmitarbeiter*innen berichteten etwa von Unternehmen, die grundsätzliches Interesse signalisierten, jedoch aufgrund von „drängenderen Problemen“ keine Programmangebote in Anspruch nahmen.

Bei der Ansprache der Zielgruppen nutzen viele Projekte Begriffe, die positiv besetzt sind, etwa die Förderung von Vielfalt, Fachkräftegewinnung oder positive Teamkultur. Dies lag

darin begründet, dass es für Projekte oftmals eine Herausforderung war, die Programmenthemen Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen in „Reinform“ an die Zielgruppen zu bringen. Während zum einen der Begriff „Demokratiekompetenz“ recht abstrakt ist, sind zum anderen die Begriffe Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen negativ besetzt. Diesbezüglich berichteten Projektmitarbeiter*innen von

Nutzung positiver Begriffe für die Ansprache von Zielgruppen



der Ablehnung von Angeboten unter anderem in Netzwerktreffen und in der oben erwähnten strukturierten Befragung. Beispielsweise reagierten manche Unternehmen bei der Ansprache von Rassismus mit Abgrenzung – im Sinne von „ein solches Problem haben wir hier nicht“. In einem Fall fragte ein Unternehmensvertreter nach der Vorstellung der Angebote zurück „ob man [dem Unternehmen] etwa unterstelle, zu wenig Demokratiekompetenzen zu haben“.

Scheu vor eindeutiger Positionierung gegen Rassismus und Rechtsextremismus

Einige Unternehmen und Berufsschulen schreckten zudem vor einer eindeutigen Positionierung zu demokratischen

Werten und gegen Rassismus/Rechtsextremismus zurück. Sei es etwa aus Angst vor Konflikten in der Belegschaft oder mit Kund*innen,

Sorgen um den Ruf der Institution bei Bearbeitung der Themen, aber auch dem Unwillen, die notwendigen Kapazitäten aufzubringen. So berichtete etwa eine Projektmitarbeiterin von einem Unternehmen, bei dem die Geschäftsleitung großes Interesse an dem Angebot gezeigt hatte, aber dann doch die Befürchtung überwog „wenn ich das jetzt mache, bekomme ich Probleme [mit den Leuten in meinem Unternehmen]“. Weiterhin berichtete eine Projektmitarbeiterin von dem Fall einer Berufsschule: Hier hatte eine Lehrkraft intern auf die Problematik rechtsextremer Schmierereien im Schulgebäude hingewiesen. In Reaktion hierauf erklärte die Berufsschulleitung, die Schule lediglich zur „neutralen politikfreien Zone“, ohne sich eindeutig gegen Rechtsextremismus zu positionieren. Diesbezüglich wird auch von Projektmitarbeiter*innen berichtet, es gäbe bei den Zielgruppen Ängste, mit der Bearbeitung der Programm-Themen „schlafende Hunde zu

wecken“, also dass durch die bewusste Auseinandersetzung Konflikte in den Belegschaften und Berufsschulen offen aufbrechen und viele Auseinandersetzungen folgen könnten.

Aufgeschlossenheit der Teilnehmenden variiert stark

Ebenfalls als eine erwartbare Herausforderung zeigte sich das Thema Aufgeschlossenheit der Teilnehmenden gegenüber den Inhalten der Angebote. Hier bestehen nach Berichten der Projektmitarbeiter*innen große Unterschiede in den Betrieben, Regionen und Branchen, aber auch zwischen einzelnen Teilnehmer*innen einer Belegschaft innerhalb desselben Unternehmens. In Fällen, in welchen die Teilnahme an den Angeboten durch die Belegschaft seitens der Führungskräfte als verpflichtend festgelegt worden war, sahen sich die Projekte mitunter vor die Aufgabe gestellt, zunächst mäßig interessierte Teilnehmer*innen für die Mitarbeit zu motivieren. In anderen Fällen waren Beschäftigte aber auch grundsätzlich aufgeschlossen sich mit etwas Anderem und Neuem in Abgrenzung zu ihrem üblichen Arbeitsalltag zu beschäftigen – hier machten die Projekte sehr unterschiedliche Erfahrungen.

Als eine weitere Herausforderung identifizierten Projektmitarbeiter*innen teilweise die Verharmlosung von rassistischen und rechtsextremen Äußerungen sowie Symbolen bei den Zielgruppen. In der Zusammenarbeit mit Berufsschulen berichteten Projektmitarbeiter*innen von Fällen, in denen Lehrkräfte im Vorgespräch die Einschätzung vertreten hätten, rechtsextreme Einstellungen oder rassistische Erfahrungen von Berufsschüler*innen würden in ihrer Berufsschule kaum eine Rolle spielen. Bei der Durchführung des Angebots oder Befragung der Berufsschüler*innen zeigte sich jedoch ein anderes, teilweise gegensätzliches Bild.



Hierbei wurde von Projektmitarbeiter*innen berichtet, dass rechtsextreme Symbole etwa in den Schultoiletten von der Schulleitung mitunter als „Jugendstreiche“ abgetan und nicht als politisches Problem ernst genommen wurden.

Teilweise trafen Projektmitarbeiter*innen in bestimmten Regionen auf verfestigte rechtsextreme Strukturen. Dies stellt eine sehr große Herausforderung dar, die ein Projekt allein nicht bewältigen kann. Bei der Durchführung von Bildungsveranstaltungen kann es hierbei geschehen, dass mehrere Teilnehmer*innen rechtsextremen Organisationen angehören, sich entsprechend lautstark positionieren und versuchen, das Format zu sprengen. Ebenfalls berichteten Projektmitarbeiter*innen von Sorgen um ihre eigene Sicherheit. In solchen Fällen sahen sich einige gezwungen, bestimmte Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten oder eine Anfrage abzulehnen.

Im Sinne der Nachhaltigkeit beschrieben es Projektmitarbeiter*innen als Herausforderung, dass einige Unternehmen und Berufsschulen die Auseinandersetzung mit den Themenfeldern Rassismus, Rechtsextremismus oder Demokratiekompetenzen mit der Teilnahme an einzelnen Projektangeboten als „abgehakt“ betrachten. Für eine nachhaltige Wirkung wäre es jedoch nötig, die Entwicklung von Demokratiekompetenzen langfristig und wiederkehrend auf die Tagesordnung zu setzen.

Als weitere Herausforderung zeigte sich die Befristung des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz*: Obwohl das Programm fast vierjährig umgesetzt werden konnte, braucht es ausreichend Zeit, bis sich Projekte mit ihren Angeboten etablieren und unter den Zielgruppen bekannter werden. So zeigen sich in der Tendenz steigende Teilnehmer*innenzahlen erst ab dem 3. Jahr im Programmverlauf.

Hierbei spielten auch externe Faktoren eine Rolle, welche die Relevanz der Programmenthemen in der öffentlichen Wahrnehmung erhöht haben. So etwa die Enthüllungen des Recherchenetzwerks *Correctiv* über ein Geheimtreffen von Rechtsextremen zur Forcierung von massenhaften Abschiebungen aus Deutschland. Weiterhin haben auch die Kriege in der Ukraine und im Gaza-Streifen zur Verbreitung von rassistischen Erklärungsmustern und Fake-News beigetragen. Darüber hinaus berichten Projekte, dass die Anbahnung von Angeboten häufig langwierig ist und mitunter viele Monate bis ein Jahr in Anspruch nimmt – beispielsweise aufgrund mehrmaliger Terminverschiebungen für Vorgespräche durch potenziell teilnehmende Betriebe. Dementsprechend werden langfristige Planungshorizonte benötigt. Projektmitarbeiter*innen berichten in diesem Zusammenhang, derzeit (Stand Mai 2024) bereits Anfragen für die Durchführung von Angeboten im Jahr 2025 zu erhalten. Als eine weitere Herausforderung zeigten sich in einigen Projekten Personalwechsel. Dies dürfte mit der guten Stellenangebotsituation beziehungsweise dem Fachkräftemangel in einigen Regionen, aber auch den beschriebenen Herausforderungen der Projektarbeit im Themengebiet zusammenhängen, bei der befristete Projektstellen zugunsten unbefristeter Anstellungen aufgegeben werden.

*Es braucht Zeit, bis sich
Projekte mit ihren Ange-
boten etablieren können*

5.2 Strategien und wirksame Ansätze

Im Spannungsfeld zwischen den Zielen des Programms Betriebliche Demokratiekompetenz und den Zielen und Interessen der betrieblichen Zielgruppen sind Projekte gefordert, mit ihren Angeboten einen geeigneten Kompromiss zu finden. Teilweise gelang es Projekten im Laufe von mehrteiligen Angeboten, über die „leichteren“ Themen wie Vielfaltsförderung, positive Teamkultur, Kommunikationskompetenzen und Weiteres einen Einstieg in die „schwereren“ Themen wie Rassismus und Rechtsextremismus zu finden. Der so stattfindende Vertrauensaufbau ermöglichte es, im Projektverlauf auch die herausfordernderen Themen zu behandeln. Manche Angebote blieben jedoch aufgrund mangelnder Offenheit des Unternehmens und der Teilnehmenden eher bei den „leichteren“ Themen stehen.

Unternehmen und Zielgruppen mit diverser Zusammensetzung, zum Beispiel hinsichtlich Einwanderungsgeschichte, zeigten sich teils aufgeschlossener und sahen eher die Notwendigkeit, sich mit den Schwerpunkten des Programms Betriebliche Demokratiekompetenz tiefgehend auseinanderzusetzen. Für zahlreiche Branchen, wie zum Beispiel die Pflege, die Logistik-Branche oder auch die Automobil- und Metallbranche sind vielfältige Belegschaften bereits heute selbstverständliche Realität. Hier ist die Notwendigkeit naheliegender, diese Zusammenarbeit positiv zu gestalten. In Bereichen, in denen sich die Belegschaften eher homogener aus „weißen Deutschen“ zusammensetzten, dürfte sich die Auseinandersetzung mit den Schwerpunkten des Programms Betriebliche Demokratiekompetenz entsprechend weniger als drängende Notwendigkeit darstellen. Ein Mangel an Vielfalt und damit auch eine Unterrepräsentanz von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Betrieben (und bei Projektträgern) sollte dennoch thematisiert werden, da das Thema gezielte Gestaltung von Vielfalt aufgrund der demografischen Entwicklung bereits heute in Unternehmen zunehmend als Bedarf erkannt wird.

Fazit: Projekte fanden Zugänge zu den KMU und den Zielgruppen, wenn sie die Interessen von betrieblichen Zielgruppen und Unternehmen aufgriffen. Hierbei wurden die Probleme, Herausforderungen und Anliegen der Zielgruppe herausgearbeitet und entsprechende Hilfestellungen angeboten. Hierdurch wurden nicht von allen Projekten alle Themen des Programms gleichermaßen behandelt.

Die Vertiefung der inhaltlichen Schwerpunkte des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* war dabei nicht für alle Projektteams gleichermaßen herausfordernd. Einige Projektteams berichteten im Gegenteil von großem Interesse und Aufgeschlossenheit der Zielgruppen. In diesen Fällen funktionierte die Kontaktherstellung zu der Zielgruppe häufig über gewerkschaftliche Kontakte, Betriebsräte oder lokale Netzwerke des Trägers. Wieder andere Angebote wurden betriebsübergreifend organisiert und wendeten sich direkt an die Beschäftigten, wobei hier zum Beispiel eine branchenspezifische Ansprache funktionierte. Das oben beschriebene Spannungsfeld spielte also nicht für alle Projekte gleichermaßen eine Rolle, wurde jedoch häufig von Projektmitarbeiter*innen thematisiert.

Als ein weiteres Spannungsfeld beschrieben Projektmitarbeiter*innen das Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung in der Zusammenarbeit mit den Zielgruppen. Für eine langfristige Wirkung der Zusammenarbeit im Sinne der Programmziele ist ein gewisses Maß

Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme notwendig für Sicherung von Nachhaltigkeit

an Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme durch die Betriebe und Berufsschulen notwendig. Diesbezüglich zeigten sich die Zielgruppen in einigen Fällen sehr engagiert, in anderen Fällen nahmen die Zielgruppen die Projekt-Angebote eher als Unterstützung in Anspruch, ohne (zunächst) Verantwortung für eine weitergehende Bearbeitung der Themen zu übernehmen. Bei folgenden, von Projektmitarbeitenden geschilderten Beispielen scheint die Sicherung von Nachhaltigkeit gelungen:

- Das **schriftliche Festhalten von Strategien und Maßnahmen** gegen Rassismus und weitere Ideologien der Ungleichwertigkeit in der Institution. Etwa in Leitlinien des Unternehmens oder der Berufsschule, einem Code of Conduct oder der Betriebsvereinbarung.
- **Veränderte Abläufe** wie überarbeitete diskriminierungssensible Einstellungsverfahren oder inklusivere Informationsvermittlung in Unternehmen, zum Beispiel durch die Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit.
- Eine Institution begibt sich im Rahmen des Engagements gegen Rassismus und Rechtsextremismus in einen **mehrstufigen Veränderungsprozess** mit verschiedenen beteiligten Akteur*innen.
- Belegschaften und Betriebsaktive **übernehmen Verantwortung** bei der Durchführung von **Kampagnenaktionen** gegen Rechtsextremismus.

- **Multiplikator*innen übernehmen langfristig Verantwortung** für die Bearbeitung der Themen Rassismus und weitere Ideologien der Ungleichwertigkeit im Betrieb oder der Institution.
- **Berufsschulen verankern Inhalte** zur Sensibilisierung gegen Rassismus und Rechtsextremismus sowie Förderung von demokratischen Kompetenzen fest in ihren Lehrplänen.

Zentral ist es, an der Lebenswelt und den alltäglichen Erfahrungen der Teilnehmenden anzusetzen.

Um die Aufgeschlossenheit von Teilnehmenden der Angebote gegenüber den zu vermittelnden Programmenthemen zu fördern, machten Projekte sich unter anderem folgende Strategien zunutze:

- Zentral sei es zum einen an der **Lebenswelt und den alltäglichen Erfahrungen der Teilnehmenden** anzusetzen. Hierbei erwies es sich als hilfreich, abstrakte Themen an konkreten Beispielen aufzuzeigen, die Teilnehmende auch aus ihrem Alltag kennen, oder methodisch an den Arbeitsalltag anzuknüpfen. Ein Projekt in der Baubranche entwickelte etwa ein Spiel zur Bildungsarbeit mit Beschäftigten, bei dem mit einem Bauplan gearbeitet wurde und somit direkte Bezüge zur Situation in der Baustelle hergestellt wurden.
- Weiterhin berichteten mehrere Projektmitarbeiter*innen, dass viele Teilnehmer*innen einen sehr **niedrigschwelligen Einstieg in die Themen** benötigen und zum Beispiel Kenntnisse der Grundbegriffe von Rassismus und Rechtspopulismus nicht vorhanden sind.

Teilnehmenden Raum geben, um ihre Gedanken und Sorgen zu äußern

- Ebenso ist es nach Einschätzung der Projektmitarbeiter*innen förderlich, mit **Offenheit gegenüber den Teilnehmenden** in die Zusammenarbeit zu gehen und nicht strikt an einem Ablaufplan festzuhalten. Besonders bei Themen, bei welchen „Druck auf dem Kessel ist“, zum Beispiel Transformation in der Automobilbranche, sei es hilfreich, den Teilnehmenden erstmal Raum zu geben, um „Druck abzulassen“. Dies geschieht, indem Teilnehmende erstmal relativ unmoderiert ihre Gedanken und Sorgen zum Thema äußern können – auf diese Weise entsteht Raum für die Beschäftigung mit neuen Inhalten.
- Weiterhin wurde es von Projektmitarbeiter*innen als wichtig angesehen, einen **einladenden Rahmen** für die Angebote zu schaffen, zum Beispiel durch das Organisieren von Verpflegung.

Was die Herausforderung der Akquise und Teilnehmendengewinnung betrifft, lässt sich kein „Königsweg“ formulieren – verschiedene Träger haben verschiedene Zugänge und Ansprachen für sich erfolgreich nutzen können. Zu den erfolgreichen Akquise-Ansätzen gehören: Bestehende Kontakte des Trägers nutzen, Vorstellung der Angebote auf beruflichen Messen, gezielte Ansprache von bestimmten Personen in der betreffenden Institution (zum Beispiel Schulsozialarbeiter*innen in der Berufsschule), Angebote bekannt machen über Homepages und Social-Media, Werbung für und Durchführung von Angeboten auf LinkedIn, Kontakte zur Wirtschaftsförderung, Industrie- und Handelskammern und Gewerkschaften oder Vorstellung der Angebote auf Fachkonferenzen und Schulkonferenzen.

Auf die beschriebenen Herausforderungen der geringen Kapazitäten von KMU, Mitarbeiter*innen freizustellen, fanden Projekte folgende Lösungsansätze: Kürzere (teils Online-)Formate zu nutzen, die Durchführung von Formaten als Teil von Betriebsversammlungen und Teamsitzungen, alternative Termine durch mehrmaliges Wiederholen der Veranstaltung anzubieten, sodass jeweils verschiedene Beschäftigte teilnehmen können und allgemein eine große Flexibilität in der Zusammenarbeit mit den Zielgruppen an den Tag zu legen.



Empfehlungen an Adressaten und politische Akteure

Im Hinblick auf die Förderung von Demokratiekompetenz und Zivilcourage gegen Rassismus und Rechtsextremismus in der Arbeitswelt konnten im Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz* in den letzten dreieinhalb Jahren zahlreiche Erkenntnisse und Erfahrungswerte gewonnen werden. Abgeleitet aus diesen, enthält dieses Kapitel Empfehlungen für die unterschiedlichen Zielgruppen und Adressat*innen des Programms. Zu den Adressat*innen gehören neben allen Akteur*innen in der Arbeitswelt auch politisch Verantwortliche in Bund, Ländern und Kommunen und im weitesten Sinne alle Interessierten.

Am Arbeitsplatz verbringen die meisten Menschen einen großen Teil ihrer Lebenszeit. Bezahlte Arbeit verteilt Lebenschancen und Ressourcen. Entsprechend wichtig ist es, dass demokratische Rechte und Prinzipien auch im Arbeitsumfeld verwirklicht und gelebt werden. Ein positives Arbeitsumfeld kann ein Gefühl von Zugehörigkeit und Selbstbewusstsein vermitteln sowie die Erfahrung, etwas bewirken zu können, gebraucht und geschätzt zu werden. Diese Erfahrung wirkt der Entstehung von

antidemokratischen Einstellungen entgegen.⁶ Auch in der Arbeit der Projekte im Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz* zeigte sich: Beschäftigte und Auszubildende können durch die Förderung von Erfahrungen der Zusammengehörigkeit, Selbstwirksamkeit und Möglichkeiten sich einzubringen motiviert werden, sich für ein positives Miteinander und gegen Rassismus und Rechtsextremismus im Betrieb zu engagieren.

Die Arbeit, diese positiven Erfahrungen und Entwicklungen des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* gemeinsam zu organisieren, ist, wie in Kapitel 5 beschrieben, mit zahlreichen Herausforderungen verknüpft. Diesen Herausforderungen haben sich die Projektmitarbeitenden gemeinsam mit Beschäftigten und Arbeitgebenden, Berufsschullehrenden und -lernenden, Personalleitungen und Betriebsräten mit unterschiedlichen Ergebnissen gestellt. Aus den gesammelten Erfahrungen des Programms erarbeitete das Programm-Koordinierungsprojekt nachfolgende Empfehlungen.

⁶ Vgl. Kiess, Johannes/Schmidt, Andre: Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie, in: Decker, Oliver/Brähler, Elmar (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Psychosozial-Verlag, Leipzig 2020, S. 140 ff. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch diese WSI-Studie: Vgl. Hövermann, Andreas/Kohlrausch, Bettina/Voss, Dorothea: Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit antidemokratischen Einstellungen zusammenhängen. Befunde einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, Working Paper Forschungsförderung, Nummer 241, Düsseldorf 2022, S. 70 ff.

Unternehmen und Personalverantwortliche sollten öffentlich gegen Rechtsextremismus und für Demokratie Stellung beziehen

Transformationsprozesse, Fachkräftemangel, Inflation, hohe Energiekosten, großer Wettbewerbsdruck und geopolitische Konflikte bedeuten derzeit große Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft. Sich vor diesem Hintergrund im Wettbewerb stark aufzustellen bedarf für viele Unternehmen einiger Anstrengungen. Dabei ist nicht zu vergessen, dass auch Rassismus und Rechtsextremismus eine Gefahr für den Wirtschaftsstandort Deutschland darstellen können. Viele Unternehmen sind mittlerweile auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Auch Absatzmärkte etwa im europäischen Binnenmarkt und internationale Lieferketten spielen für zahlreiche Unternehmen eine wichtige Rolle, diese könnten aber durch nationalistische und protektionistische Politik negativ beeinträchtigt werden. Demokratiepolitische Ziele

spielen in den meisten Unternehmen erst einmal eine untergeordnete Rolle und sie treten politisch neutral auf. Personalverantwortliche nutzten deshalb die Angebote des Programms vor allem mit Blick auf die Gewinnung von Fachkräften, mit denen die Diversität des Unternehmens verstärkt wird. Themen wie Rassismus, Verschwörungserzählungen oder rechtsextreme Einstellungen in den Belegschaften spielten bei diesem Zugang vorerst eine geringere Rolle.

Es ist über das Anliegen der Fachkräftegewinnung hinaus unbedingt empfehlenswert, dass sich Unternehmer*innen und Personalverantwortlichen klar und deutlich zur Demokratie und gegen Rassismus und rechtsextreme Einstellungen sowohl öffentlich als auch gegenüber den Belegschaften bekennen. Durch eine offensive und transparente Vorreiterrolle im Zurückdrängen von Rassismus und menschenfeindlichen Einstellungen können Unternehmen positiv auf die Demokratie einwirken, die oftmals auch eine wichtige Grundlage für ihre eigene wirtschaftliche Prosperität darstellt.

Unternehmen sollten ihre Belegschaften regelmäßiger befragen

Als große Herausforderung stellte sich für die Projektmitarbeitenden heraus, dass in vielen Betrieben und Berufsschulen ein mangelndes Problembewusstsein in Bezug auf antidemokratische und rechtsextreme Einstellungen oder rassistische Erfahrungen vorliegt. Diesbezüglich wird häufig die Auffassung vertreten, dass es zwar Rassismus gäbe, dieser aber im eigenen Unternehmen oder an der Berufsschule keine „große“ Rolle spiele. Als gutes Instrument erwiesen sich hier Befragungen, die in den Belegschaften oder unter Berufsschüler*innen durchgeführt wurden und oftmals zu unerwarteten Ergebnissen führten. Da konkrete Befragungsergebnisse aus dem jeweiligen Betrieb

oder der Institution das Problembewusstsein bei Personalverantwortlichen und Schulleitungen, aber auch bei weiteren Zielgruppen stärken, sollten die Verantwortlichen in Unternehmen und Berufsschulen Befragungen als Methode zum Einstieg in konkrete Veränderungsprozesse nutzen. Dabei müssen möglichst alle Akteur*innen des entsprechenden Umfelds mit einbezogen werden und die Befragungsergebnisse müssen transparent ausgewertet und für Veränderungsprozesse nutzbar gemacht werden. In vielen Fällen hat sich als positiv herausgestellt, wenn der Fragebogen auf die Sprachvielfalt der befragten Personen Rücksicht genommen hat.

Regionale Wirtschaftsnetzungen für Demokratie in der Arbeitswelt: Industrie- und Handelskammern, Unternehmens- und Berufsverbände sollten für antidemokratische Tendenzen sensibilisieren und Wissensvermittlung für Betriebe unterstützen

Ein Teil der Personalverantwortlichen benötigt, wie bereits beschrieben, Unterstützung beim Erkennen von diskriminierenden Tatbeständen oder bei rechtsextremen und antidemokratischen Tendenzen im Betrieb. Strukturierte Wissensvermittlung und Aufklärung über rechtsextreme und antidemokratische Strategien fördern die Bereitschaft, sich dem Phänomen auf betrieblicher Ebene strukturell zu stellen.

Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK) sind als Körperschaften in der Lage KMU und deren Verantwortliche wirkungsvoll zu adressieren. Sie verfügen, aufgrund ihrer gesetzlich verbrieften Mitgliederstruktur in ihrem Einzugsgebiet, über exklusive Zugänge zu Personalverantwortlichen und Unternehmensleitungen. Die Kammern werden als die Stimme der regionalen Wirtschaft wahrgenommen und haben deshalb eine besondere Verantwortung. Sie sind Türöffner für strukturierte Wissensvermittlung und Aufklärung über rechtsextreme und antidemokratische Strategien.

Unternehmensverbände, oftmals regional organisiert, haben sich in letzter Zeit zunehmend öffentlich für Demokratie starkgemacht und vor antidemokratischen Entwicklungen gewarnt. Neben diesem absolut begrüßenswerten Auftreten in der Öffentlichkeit sollten auch verstärkt konkrete Maßnahmen angestoßen werden, um demokratiebewusstes Handeln in den Belegschaften zu fördern.

Berufsverbände genießen als Organisationen in ihrem Berufsstand und darüber hinaus gesellschaftlich oftmals hohe, vor allem fachliche Anerkennung. Öffentlich sichtbare Zeichen für Demokratie und gegen Rassismus durch Protagonisten von Berufsverbänden bestärken vor allem jene, die in ihrem Berufsstand leise und eher im Hintergrund für die Demokratie eintreten und sorgen damit für entsprechende Bestärkung ebenjener, die gerne deutlicher für Demokratie eintreten wollen.

Vor diesem Hintergrund ist das Organisieren von regionalen Kooperationen und (Wirtschafts-)Netzwerken für Demokratie in der Arbeitswelt empfehlenswert: zwischen IHK, HWK, Unternehmens- und Berufsverbänden und Trägern von Demokratieprojekten und Beratungsstellen für Demokratie und gegen Rassismus und Rechtsextremismus. Diese Netzwerke und Kooperationen könnten eine wichtige Rolle dabei spielen, für die Themen Rassismus und Rechtsextremismus breit zu sensibilisieren und demokratische Wissens- und Kompetenzvermittlung zu organisieren.

Unternehmen sollten Kapazitäten für Demokratiearbeit einräumen und Freistellungsmöglichkeiten stärken

Eine weitere Erfahrung aus der Projektarbeit, die häufig in den Gesprächen mit den Projektmitarbeitenden genannt wurde, waren fehlende zeitliche Ressourcen, um Beschäftigten und Belegschaften die Teilhabe an Angeboten zur Demokratieförderung zu ermöglichen. Auch mit der Anpassung der Formate, Verkürzung möglicher Zeiträume und Flexibilität des Angebots bleibt die Tatsache bestehen: Aufklärung über den Zusammenhang rechtsextremer Kräfte, Rassismus und Verschwörungserzählungen brauchen ein gewisses Maß an Zeit. Formate zur Demokratieförderung können dabei etwa im Unternehmen während der Arbeitszeit organisiert werden, Beschäftigte können für die Teilhabe an (extern) organisierten Angeboten freigestellt werden oder sie nehmen in ihrer Freizeit an Angeboten teil. Unternehmen sollten

das Engagement ihrer Beschäftigten unterstützen, indem Angebote im Unternehmen während der Arbeitszeit organisiert werden oder Beschäftigte für die Teilnahme an Angeboten freigestellt werden.

In vielen kleinen und mittleren Unternehmen gibt es keine Betriebsräte, doch wo Betriebsräte vorhanden sind, sollten sie mit den Unternehmensverantwortlichen Betriebsvereinbarungen abschließen, die Kapazitäten für Demokratiearbeit vorsehen. Bei tarifgebundenen Unternehmen können zusätzlich die Tarifparteien, also die Arbeitgeber und ihre Verbände und die zuständigen Gewerkschaften, entsprechende Regelungen in den Manteltarifverträgen schaffen.

Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollten Demokratie regelmäßig auf die Tagesordnung setzen

Aufgrund ihrer strukturellen gesetzlich normierten Funktion sind Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen gemeinsam mit Personalverantwortlichen besonders gut in der Lage auf längerfristige strukturelle Veränderungen in den Betrieben hinzuarbeiten. Auf diese Weise können sie für eine nachhaltige Verankerung von Demokratie stärkenden Kompetenzen in den Belegschaften sorgen. Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollten deshalb die Themen Demokratieentwicklung sowie Sensibilisierung gegen Rassismus und Rechtsextremismus in den gesetzlich normierten Monatsgesprächen zwischen Betriebsrat und Personalverantwortlichen regelmäßig auf die Tagesordnung setzen. Außerdem sollten Betriebsvereinbarungen auf konkrete Mechanismen zur Bearbeitung rechtsextremer oder diskriminierender Vorfälle überprüft werden und notwendigerweise ergänzt oder neu geschlossen werden. Nicht zuletzt sollte in Branchen, die durch Transformationsprozesse geprägt sind

und in denen infolgedessen eine angespannte Stimmung vorherrscht, für die Belegschaften Räume geschaffen werden, ihre Unsicherheiten und Zukunftssorgen zu adressieren. Entsprechende Lösungen sollten idealerweise im Rahmen von partizipativen Prozessen gemeinsam mit den Beschäftigten erarbeitet werden. Hierfür eignen sich unter anderem Betriebsversammlungen, die durch Betriebsräte entsprechend beteiligungsorientiert organisiert werden. Träger von betrieblichen Demokratieprojekten, aber auch betriebliche Multiplikator*innen können in allen genannten Empfehlungen ihre Erfahrungen als Beratende einbringen.

Bund- und Landesregierungen: Regelförderung für Demokratietarbeit in der Arbeitswelt ermöglichen

Vertrauen und erste Veränderungsprozesse entstanden im Bundesprogramm durch gemeinsame und vor allem langfristige Zusammenarbeit. Mit den in diesem Abschlussbericht beschriebenen Modellangeboten wurden verschiedene vertrauensvolle Zusammenarbeitsstrukturen zwischen Personalverantwortlichen und ihren Belegschaften und Betriebsräten geschaffen, die es ohne die öffentliche Förderung so nicht gegeben hätte. Laut der bereits zitierten Studien⁷ neigen Menschen mit positiven Selbstwirksamkeitserfahrungen in der Arbeitswelt weniger stark zu autoritären Konfliktlösungsmechanismen und setzen sich auch außerhalb der Arbeitswelt stärker für den Erhalt der liberalen Demokratie ein. Die extreme Rechte hat die Arbeitswelt als Verstärker von rassistischen und antidemokratischen Einstellungen seit vielen Jahren strategisch in den Blick genommen und trägt, gut vernetzt, antidemokratische und rechtspopulistische Einstellungen in die Belegschaften⁸.

Die aktuelle Bundesregierung hat auf die Entwicklungen reagiert und eine Gesamtstrategie gegen Rassismus entwickelt, die auch die Arbeitswelt einbezieht. Das ist ein wichtiger Schritt, der Kompetenzen und Zuständigkeiten im föderalistischen Gefüge klärt und die Arbeitswelt als Ort der Demokratieentwicklung adressiert – das ist zu begrüßen. Bisher konnte sich in der Koalition nicht auf ein Bundesdemokratieförderungsgesetz geeinigt werden, das rechtliche

Rahmenbedingungen dafür schafft, dass verschiedene Stränge der langfristig notwendigen Demokratietarbeit in übersichtliche Regelstrukturen überführt werden. Dies hätte für Zielgruppen die Transparenz deutlich erhöhen können, die richtigen Ansprechpartner*innen und passenden Angebote zu finden. Darüber hinaus würden der langfristige Ausbau von Fachkompetenz bei zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und Träger*innen gefördert sowie Verlässlichkeit und Planungssicherheit für diese geschaffen.

Daraus ergibt sich die Empfehlung für politische Verantwortungsträger*innen vor allem in den Ländern, bei der Entwicklung von Demokratieförderungsgesetzen auf der jeweiligen Zuständigkeitsebene, die Arbeitswelt als Ort von Demokratieentwicklung mitzudenken und die Förderung betrieblicher Demokratiekompetenz mit entsprechenden Richtlinien und Förderprogrammen zu unterstützen. Bestehende Landesprogramme für Demokratie und Welt-offenheit beziehungsweise gegen Rechtsextremismus brauchen Förderrichtlinien für die Arbeitswelt und auch die *Lokalen Aktionspläne für Demokratie*, kurz LAP, müssen sich auf lokaler Ebene für die Thematik Arbeitswelt und Demokratie öffnen. Außerdem braucht es dringend eine finanzielle und strukturelle dauerhafte Verstetigung der Förderung von Demokratieprojekten und Programmen.

⁷ siehe Fußnote 6.

⁸ Vgl. Bose, Sophie: Gewerkschaften und Rechtspopulismus in Europa. Länderstudie Deutschland. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2023 Berlin, S. 4 ff.



Ein einheitlicher rechtlicher Rahmen für Frestellungsmöglichkeiten für Demokratiearbeit in der Arbeitswelt wäre hilfreich

Eine Empfehlung aus der Praxis ist die Schaffung eines einheitlichen rechtlichen Rahmens für Frestellungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt, da derzeit, wenn auch leider nicht in allen Bundesländern, rechtlich sehr unterschiedliche

Möglichkeiten und damit Ungleichheiten für die Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen in Fragen von Frestellungsmöglichkeiten rechtlich normiert sind.

Branchenspezifischen Rassismus bekämpfen – Beispiele aus der Gesundheits- und Pflegebranche, der Wohnungswirtschaft und dem Personenverkehr

Rassismus kann in jedem Bereich stattfinden. Darüber hinaus kann in spezifischen Branchen ein branchenspezifischer Rassismus entstehen, der neben den Beschäftigten dieser Branchen auch auf deren Kundschaft, Klient*innen oder Patient*innen wirkt.

In Institutionen der **Gesundheits- und oder Pflegebranche** können rassistische Stereotype seitens der Angestellten zu Fehl- oder Minder- versorgungen von Patient*innen führen.⁹ Im schlimmsten Fall kann Rassismus dadurch tödlich enden. Auch aus den Erfahrungen von Projektmitarbeitenden im Bereich der Pflege¹⁰ ergibt sich die Empfehlung an alle Akteur*innen des Gesundheitswesens, sich dem Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Rassismus grundlegend stärker zu widmen.

Diskriminierung auf dem **Wohnungsmarkt** ist für viele von Rassismus betroffene Menschen ein großes Problem. Im Rahmen des Programms haben Projekte auch in der Wohnungswirtschaft Schulungen angeboten. Ziel war neben einer verbesserten Vielfaltskultur unter den Beschäftigten auch die Sichtbarmachung von Rassismen, die bei Fragen von Wohnungsvergaben auftreten können.

Zahlreiche Menschen sind im alltäglichen Leben auf den **öffentlichen Personenverkehr** angewiesen. Da hier viele Menschen aufeinandertreffen, sind rassistische Vorkommnisse keine Seltenheit. Umso wichtiger, dass Verkehrsunternehmen eine Atmosphäre fördern, die für Toleranz und Wertschätzung von Vielfalt wirbt. Schulungen im öffentlichen Personenverkehr können dazu führen, dass ausländische Fachkräfte besser in Teams integriert werden. Auch kann ein interkultureller Kompetenzzuwachs für die Kundenfreundlichkeit eingesetzt werden, zum Beispiel, indem anstelle lauterer Ansprache nun eine einfache Sprache gegenüber ausländischen Kundinnen und Kunden genutzt wird, die letztlich zur besseren Verständigung führt.

⁹ Vgl. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM): Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin 2023, S.160 f.

¹⁰ Betriebliche Demokratiekompetenz: „Morbus Mediterraneus“ – wie rassistische Codes die Gesundheit von Menschen gefährden. Im Gespräch mit Alissa Jändrosch aus Rheinland-Pfalz, (20.08.2022): URL: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/morbus-mediterraneus-wie-rassistische-codes-die-gesundheit-von-menschen-gefaehrden/>



Gute-Praxis Instrumente

Ein gutes Miteinander pflegen – Pflegeeinrichtungen umfassend, prozess- und bedarfsorientiert begleiten

Mit diesem Instrument werden Pflegeeinrichtungen unterstützt, die Integration von neu zugewanderten Fachkräften und Auszubildenden im Betrieb positiv zu gestalten. Dafür werden die spezifischen Problemfelder der Einrichtung im Bereich Rassismus und Vorurteile sowie Aufbau von Demokratiekompetenzen bedarfsorientiert bearbeitet.

Interessant für: Unternehmen, Beschäftigte (Pflege)



Ausgangslage

Die personelle Zusammensetzung in der Pflege verändert sich seit einigen Jahren stark, da zunehmend Menschen aus dem Ausland als Fachkräfte oder Auszubildende angeworben werden. Für die Pflegeeinrichtungen sind die Prozesse, die damit in Verbindung stehen, oftmals Neuland. Neben den Unsicherheiten über bürokratische Prozesse, etwa der Anerkennung ausländischer Qualifikationen, Aufenthalts- und Visumsangelegenheiten, stellen sich viele Einrichtungen die Frage, wie die neu Zugewanderten in den Teams gut integriert werden können. Oftmals begegnet die bestehende Belegschaft diesem Prozess mit Skepsis bis hin zu Ablehnung. Daher besteht hier ein hoher Unterstützungsbedarf, der eine langfristige Betreuung erfordert.

Umsetzung Gute-Praxis

Die Begleitung enthält unterschiedliche Elemente, die den jeweiligen Bedarfen angepasst werden, darunter Workshops, Beratungen und Auswertungstreffen. Dabei werden möglichst alle Personalebenen – Führungskräfte, Pflegefach- sowie -hilfskräfte und Auszubildende – miteinbezogen und erhalten Angebote, die auf ihre Rolle und ihre Funktion im Unternehmen zugeschnitten sind.

In der ersten Phase wurde durch Vorgespräche und mit Hilfe eines Bedarfsanalyseleitfadens gemeinsam mit der zuständigen Bereichsleitung ein Workshop- und Beratungsplan für die Begleitung entwickelt. Die Workshops für die Beschäftigten behandelten dabei Themen wie Transkulturelle Kompetenzen, Pflegeverständnisse weltweit sowie Vorurteile und Diskriminierung. Für die neu hinzugekommenen Fachkräfte oder Auszubildenden wurden Empowerment-Workshops angeboten, wobei auch deren Rückmeldungen eingeholt wurden, wie sie die Integration in den Betrieb

bisher wahrnehmen und was noch verbessert werden kann. Darüber hinaus wurden sie mittels einer Verweisberatung über weitere Unterstützungsangebote informiert. Im Anschluss an die Workshops erfolgten jeweils Auswertungstreffen mit den Teilnehmer*innen ein Auswertungstreffen mit der Führungsebene. Zum Abschluss wurde ein Führungskräfte-Workshop umgesetzt, der den Führungskräften weitere Handlungsempfehlungen mit auf den Weg gibt.

Fazit

Das Instrument wurde bisher insgesamt vier Mal durchgeführt, im beschriebenen Beispiel wurden 46 Teilnehmende mit den Angeboten erreicht. Durch die langfristige Begleitung konnte die Integration neuer Kolleg*innen mit Zuwanderungsgeschichte positiv gestaltet werden. Beschäftigte in Stammbesellschaften, die dem Thema Zuwanderung bisher skeptisch gegenüberstanden, entwickelten mehr Offenheit für die neuen zugewanderte Kolleg*innen. So berichteten Teilnehmende, dass sie durch die Seminare eine differenziertere Sichtweise auf das Thema Zuwanderung erlangten und Verständnis für die Komplexität des Themas gewannen. Ebenso wurden neu hinzugekommene zugewanderte Kolleg*innen durch Beratung gezielt unterstützt und empowernt.



Träger: Arbeit und Leben Sachsen e. V.

Projekt (Sitz): Demokratie pflegen – Demokratische Kompetenzen in Pflegeeinrichtungen fördern (Chemnitz/Leipzig)

Kontakt: Rebekka Cöster, coester@arbeitundleben.eu, Tel. 0341-710 05 37

Angebot: <https://tinyurl.com/demokratie-pflegen>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Durch die langfristige Begleitung können tiefgreifende Veränderungen erzielt werden.

Was macht die bedarfsorientierte Begleitung innovativ?

In Bezug auf die Integration von zugewanderten Fachkräften existieren bisher vor allem standardisierte und einmalige Angebote. Diese sind nach Erfahrung des Projekts jedoch nur wirkungsvoll, wenn in den Belegschaften bereits ein grundlegendes Maß an Offenheit vorhanden ist. Bei Belegschaften hingegen, in denen starke Vorbehalte vorherrschen, ist ein mehrstufiges Verfahren erforderlich, mit einer Seminarkonzeption, die an der konkreten Problemlage orientiert ist. Veränderungen lassen sich hierbei nur kleinschrittig und mit viel Geduld erzielen. Für den Erfolg ist es sehr wichtig, über einen längeren Zeitraum als Ansprechpartner*in zur Verfügung zu stehen und den Prozess aktiv zu begleiten.

Wie nachhaltig ist das Format?

Durch den umfassenden Prozess der angestoßen und begleitet wird und der alle Personalebenen miteinbezieht, können tiefgreifende Veränderungen erzielt werden. Ein Betrieb erarbeitete im Anschluss an die Begleitung ein spezielles Einarbeitungskonzept für zugewanderte Fachkräfte und Auszubildende – ein Beispiel dafür, wie das Format nachhaltig zu veränderten Abläufen im Betrieb geführt hat.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Aufgrund des bedarfsgerechten Charakters lässt sich das Format sehr gut auf andere Einrichtungen übertragen. Voraussetzung für die Umsetzung ist vor allem ausreichend Zeit und die Bereitschaft der Einrichtungsleitung, den Prozess zu unterstützen.

In der Praxis

„Wir konnten Beschäftigten, die starke Ressentiments hatten einen offenen Gesprächsraum anbieten – welchen diese auch genutzt haben, um ihre Perspektive zu erweitern.“

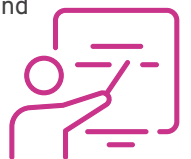
Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Pflegereinrichtungen erhalten umfassende Unterstützung bei der Integration von neu zugewanderten Fachkräften
- die bestehende Belegschaft wird für die Perspektive von neu zugewanderten Kolleg*innen sensibilisiert
- neu zugewanderte Kolleg*innen werden durch Empowerment-Workshops unterstützt, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden



Tipps für die Umsetzung:

- Am Anfang sollte eine umfassende Auftragsklärung erfolgen. Dabei sollte genau herausgearbeitet werden, welche Ziele die Einrichtung hat und welche Ressourcen sie dafür einsetzen kann und will.
- Es ist empfehlenswert, nach den Workshops den Beschäftigten informelle Nachgespräche anzubieten. Diese geben den Teilnehmenden die Möglichkeit, offene Fragen und Diskussionsbedarf, der in den Workshops entstanden ist, zu klären sowie aktuelle Entwicklungen zu besprechen.
- Für die neuzugewanderten Kolleg*innen sollten extra-Workshops mit Empowerment-Ansätzen und Beratung angeboten werden.



Zusammen anders: Monatliche Coaching-/Workshop-Reihe für Vielfalt, Anti-Diskriminierung & Anti-Rassismus am Arbeitsplatz

Dieses Instrument bietet Beschäftigten von Pflegebetrieben einen regelmäßigen monatlichen Safer-Space, in dem sie sich austauschen, Inputs erhalten und Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz lernen können. Dabei erlangen die Teilnehmer*innen Kenntnisse und Kompetenzen zu den Themen vielfältige Teams, Umgang mit Diskriminierung, Alltagsrassismus und diskriminierungssensible Kommunikation.

Interessant für: Unternehmen, Beschäftigte (Pflege)



Ausgangslage

Mittlerweile hat fast ein Drittel der Arbeitskräfte in der Pflege eine (familiäre) Einwanderungsgeschichte. Während einige Betriebe in der Pflege erst beginnen etwa zugewanderte Fachkräfte oder Auszubildende einzustellen, ist eine sehr diverse Zusammensetzung der Belegschaft in anderen Betrieben längst Realität. Diese diverse Zusammensetzung geht jedoch nicht selten mit Konflikten, Missverständnissen durch Sprachbarrieren und rassistischen Diskriminierungen in den Belegschaften einher.

Umsetzung Gute-Praxis

Die *monatliche Coaching- und Workshopreihe für Vielfalt, Anti-Diskriminierung und Anti-Rassismus am Arbeitsplatz* fördert die gelingende und respektvolle Zusammenarbeit in diversen Belegschaften in der Pflege und wirkt Rassismus und Diskriminierung entgegen.

Zunächst wird mit Führungs- und Personalkräften sowie gegebenenfalls dem Betriebsrat eine Bedarfsanalyse der Situation im Betrieb durchgeführt. Daraufhin werden die Themen für die Workshops und Coachings zugeschnitten. Die Formate werden regelmäßig einmal im Monat ohne Führungskräfte durchgeführt und bieten den Mitarbeitenden einen Safer-Space, um sich auszutauschen und sich neues Wissen anzueignen. Dabei werden folgende thematische Schwerpunkte bearbeitet: Erfolgreiches Arbeiten in vielfältigen und multikulturellen Teams, der Umgang mit Diskriminierung, der Umgang mit Alltagsrassismus und diskriminierungssensible Kommunikation. Um die Workshops und Coachings leichter mit den Schichtplänen im Pflegeheim koordinieren zu können, bietet es sich an, die Formate in mehreren Durchläufen anzubieten. So haben die

Beschäftigten jeweils mehrere Terminoptionen, um ein Thema zu bearbeiten. Die Nachhaltigkeit wird gesichert durch die Ausbildung von Multiplikator*innen unter den Beschäftigten, die durch eine Schulung vertiefte Kompetenzen erhalten und die Verankerung der Themen im Betrieb nach Abschluss der Workshopreihen selbstständig begleiten können.

Fazit

In der ersten Erprobung erreichte das Instrument 59 Teilnehmende, bisher wurde der Ansatz auch noch in drei weiteren Pflegeeinrichtungen umgesetzt, darunter auch einem Anbieter für ambulante Pflege. Das Instrument bot Beschäftigten einen leichten und attraktiven Zugang, da es einen regelmäßigen Termin gab, der sich in den Arbeitsalltag einfügte. Beschäftigte arbeiteten engagiert mit und wurden langfristig befähigt, sich gegen Diskriminierung und Rassismus im Pflegeheim einzusetzen. In den Feedbackbögen gaben die Teilnehmer*innen an, für die bearbeiteten Themen mehr Sensibilität sowie Handlungskompetenzen gewonnen zu haben, um einen sicheren Raum für alle Beschäftigten zu schaffen.



Träger: beramí berufliche Integration e. V.

Projekt (Sitz): Zusammen anders! Betriebe leben Vielfalt (Frankfurt)

Kontakt: Anjalika Bhaskar-Sawahn, bhaskar@berami.de, Tel. 069-91 30 10 31

Angebot: <https://www.berami.de/zusammen-anders-betriebe-leben-vielfalt/>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Durch die längerfristige Begleitung und Schaffung eines sicheren Raumes öffneten sich Mitarbeiter*innen und konnten konkrete Problemlagen von Rassismus und Diskriminierung in der Einrichtung wirksam bearbeiten.

Warum ist das Instrument innovativ?

Der regelmäßige monatliche „Safer Space“ für Beschäftigte ohne Anwesenheit von Führungskräften, begleitet durch den/die gleiche Trainer*in für ein Jahr, ermöglichte einen langfristigen vertrauensvollen Austausch zu den Themen Rassismus und Diskriminierung. Dieser langfristige Vertrauensaufbau ist innovativ und führt in Kombination mit Wissensvermittlung und Coaching zur wirksamen Bearbeitung der Problemlagen im Bereich Rassismus und Diskriminierung.

Wie nachhaltig ist das Format?

Die regelmäßigen Workshops über den Zeitraum von einem Jahr halten die Themen präsent und tragen zu ihrer Verankerung im Arbeitsalltag bei. Weiterhin wurden Multiplikator*innen unter den Beschäftigten gewonnen und geschult, welche langfristig die Bearbeitung der Themen Rassismus und Diskriminierung

sowie vielfaltssensible Kommunikation in der Einrichtung begleiten können. Sie fungieren als erste Ansprechpartner*innen und Kontaktperson, wenn Kolleg*innen etwa rassistische Diskriminierung erleben. Auf diese Weise wurden nachhaltige Veränderungen auf individueller, wie auch auf struktureller Ebene erreicht.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Ja, das Instrument ist gut übertragbar, da sich das Format an den konkret vorliegenden Bedarfen vor Ort orientiert und dementsprechend angepasst werden kann. Voraussetzung ist, dass die Leitung der Pflegeeinrichtung das Vorhaben unterstützt und damit auch ein Signal an die Belegschaft sendet, dass die Bearbeitung von Rassismus und Diskriminierung wichtig genommen werden.

In der Praxis

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Beschäftigte werden sensibilisiert für Rassismus und Diskriminierung und erlangen mehr Verständnis für Kolleg*innen, die von Rassismus betroffen sind
- Beschäftigte lernen Handlungsstrategien gegen Rassismus und Diskriminierung, zum Beispiel diskriminierungssensible Kommunikation
- Beschäftigte werden empowert durch mehr Handlungssicherheit
- durch Bearbeitung von Problemlagen in der Belegschaft und Perspektivübernahme für die Lebensrealität von Kolleg*innen wird die wertschätzende Zusammenarbeit gefördert



Tipps für die Umsetzung:

- Leitungen sollten deutlich kommunizieren, dass eine Teamkultur ohne Ausgrenzung und Diskriminierung ein wichtiges Anliegen in der Pflegeeinrichtung sind.
- Die Workshops und Trainings sollten möglichst von der gleichen Person angeleitet werden, um den langfristigen Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu fördern.
- Bei der Umsetzung der Formate sollte auf die Verwendung einfacher Sprache geachtet werden, was gerade für neu zugewanderte Kolleg*innen mit noch geringem Wortschatz in Deutsch hilfreich ist. Gegebenenfalls ist es auch hilfreich, Angebote in Englisch durchzuführen.



Tagesworkshop: Gemeinsam als Belegschaft gegen Abwertung, Rassismus und Stress

Der Tagesworkshop richtet sich an Reinigungs- und Sicherheitsfachkräfte. Im Kontext eines oft von Stress, strukturellem Rassismus, Abwertung und kaum positivem Identifikationspotential geprägten Arbeitsumfelds unterstützt das Format Belegschaften beim Umgang mit Belastungen und beim Einsatz für strukturelle Verbesserungen im Betrieb. Der Workshop findet in enger Abstimmung mit dem Leitungspersonal statt.

Interessant für: Beschäftigte, Unternehmen (Gebäudedienstleistungen)



Ausgangslage

Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte sind in den Branchen Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen überdurchschnittlich vertreten, in der Reinigung zum Beispiel mit 60 Prozent. Diese Branchen zeichnen sich gleichzeitig durch einen hohen Anteil ungelernter Beschäftigter, oft mit geringen Deutsch- und Schriftkenntnissen, hohe Arbeitsverdichtung und niedrige Weiterbildungsquote aus. Beschäftigte erfahren an ihren Arbeitsorten häufig Abwertung durch andere Berufsgruppen, im Kontakt mit Kund*innen sind sie oft „unsichtbar“. Der Arbeitskontext wird selten als Quelle von Anerkennung erlebt. Wissen über Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb – um sich selbst für Veränderungen einzusetzen – fehlt bei vielen.

Umsetzung Gute-Praxis

Der Tages-Workshop richtet sich an Belegschaften der genannten Branchen: Er stärkt solidarisches Handeln im Team gegen rassistische Ausgrenzung, Selbstfürsorge in prekären Arbeitsverhältnissen und die Nutzung von Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb. Ansatzpunkt ist das Thema „Stress“ im Arbeitsalltag: (Rassistische) Abwertung, Diskriminierung und Arbeitsbelastung können als strukturelle Stressfaktoren gefasst werden. Das Stress-Thema ist hier Türöffner, um demokratischer Teilhabe Beschäftigter im Betrieb und den Einsatz gegen (strukturelle) Diskriminierung zu stärken.

Das Angebot gliedert sich in die Teile Stress, Kommunikation und Mitbestimmung. Der erste Teil umfasst einen Input zum Thema Stress und Diskriminierung, Selbstreflexion zum eigenen Stressempfinden und das Lernen an Stationen. Letzteres stellt den Austausch über eigene Diskriminierungs-

erfahrungen in den Fokus und thematisiert Handlungsoptionen gegen diese. Beschäftigte üben im zweiten Teil, Veränderungswünsche zu formulieren und auf verschiedenen Ebenen zu äußern. Es werden Grundlagen zum Umgang mit diskriminierenden Äußerungen und zur Reflektion der eigenen Kommunikation gelegt. Im dritten Teil setzt sich die Gruppe mit Möglichkeiten zur Mitbestimmung und -gestaltung im Betrieb auseinander. Die Gruppe sammelt und formuliert konkrete Ideen zu strukturellen Veränderungen.

Fazit

Der Workshop wurde mit dem Aufsichtspersonal eines Museums und mit Objektleitungen eines Reinigungsunternehmens durchgeführt. Die Beschäftigten identifizierten jeweils verschiedene Belastungen und Problemlagen. Anschließend wurden gemeinsam Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen formuliert und Pläne zur Umsetzung der Vorschläge entwickelt, was das kollegiale Miteinander stärkte. Die Ideen lassen sich in den Bereichen Leitbildentwicklung zum Umgang mit rassistischen Äußerungen, Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsangebote, Kommunikationsstrukturen und Wissensmanagement verorten. Einige der von den Beschäftigten angeregten Veränderungen konnten tatsächlich umgesetzt werden, wodurch selbstbestimmteres Arbeiten und Selbstwirksamkeitserfahrungen gestärkt werden.

¹ Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 081 vom 01.03.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_081_125.html

Träger: Arbeit und Leben Hamburg e. V.

Projekt (Sitz): Sauber! Demokratie in der Hamburger Gebäudedienstleistung gestalten (Hamburg)

Kontakt: Maike Merten, sauber@hamburg.arbeitundleben.de
Tel. 040-28 40 16 15

Angebot: <https://tinyurl.com/sauber-demokratie>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Beschäftigte nehmen den Betrieb neu wahr: Als Ort, der auch mitgestaltet werden kann.

Warum ist der Workshop innovativ?

Innovativ ist, was unser Ansatz vereint: Wir arbeiten mit Berufsgruppen, die generell wenig Anerkennung im Arbeitskontext erhalten; vermitteln ihnen neues Wissen über Beteiligungs- und Veränderungsmöglichkeiten im Betrieb, und ermöglichen praktische Selbstwirksamkeits- und Beteiligungserfahrungen. Und dies über die einfach zugängliche Auseinandersetzung mit Stress. Beschäftigte können ein positiveres Arbeitsumfeld gewinnen, aus Sicht Arbeitgebender verbessert sich die Mitarbeitendenzufriedenheit, aus gesellschaftspolitischer Sicht werden demokratische Beteiligungskompetenzen und Sensibilität für Diskriminierung gestärkt.

Wie nachhaltig ist die Wirkung des Workshops?

Wir stärken Selbstwirksamkeitserfahrungen und die Entwicklung von Handlungsoptionen durch die Beschäftigten selbst. Indem wir solche Kompetenzen fördern, und Beschäftigte bei der Formulierung struktureller Veränderungsideen begleiten, kann auch langfristig eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen möglich werden.

Ist das Format nutzbar in verschiedenen Kontexten und mit unterschiedlichen Zielgruppen?

Der Zugang erfolgt über das Thema Stress – ein Aspekt, der in vielen Branchen und Positionen verbreitet ist. Dies, sowie die Verwendung niedrigschwelliger Methoden sprechen für den gewinnbringenden Einsatz des Workshops auch mit anderen Berufsgruppen.



In der Praxis

„Es war unheimlich gute Stimmung, rege Beteiligung, gute Laune.“

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Stärkung demokratischer Kommunikationskultur und solidarischen Handelns im Betrieb
- Mehr Bewusstsein innerhalb des Teams für Rassismus-Erfahrungen einzelner
- Förderung von Selbstwirksamkeit und (demokratischen) Beteiligungskompetenzen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Mittel gegen hohe Mitarbeitenden-Fluktuation
- Niedrigschwellig: Geeignet für Beschäftigte mit geringerer Lesekompetenz oder fehlender Fachsprache



Tipps für die Umsetzung:

- Damit der Workshop als sicherer Raum für die Belegschaft fungieren kann, sollte er ohne Anwesenheit von Führungskräften stattfinden.
- Entwickelte Veränderungsideen der Belegschaft sollen nicht in der Schublade enden, sondern an die Leitung und/oder Betriebsrat übergeben werden.
- Voraussetzung: Spielräume für Veränderungen im Betrieb müssen gegeben sein
- Bei der Workshop-Planung sollten dezentrales Arbeiten in Reinigungsbetrieben und unterschiedliche Schichtzeiten sowie Unterbesetzung beachtet werden.

Fortbildungsreihe #gelebteVielfalt & Demokratische Grundwerte – Was hat das mit uns zu tun?

Flexibel in den Arbeitsalltag integrierbare Weiterbildungsreihe für Belegschaften rund um Demokratie, Kommunikation, Vielfalt und (Anti-)Rassismus – erfolgreich erprobt in einem medizintechnischen Unternehmen in Brandenburg.

Interessant für: Unternehmen, Beschäftigte (alle Branchen)



Ausgangslage

Volle Auftragsbücher und Fachkräftebedarfe erschweren es Betrieben, umfassende Weiterbildungen für die Belegschaft während der Arbeitszeit anzubieten. Sind Weiterbildungen nicht unmittelbar mit betrieblichen Themen verknüpft – wie bei den Feldern „Demokratie“ oder „Rassismus“ – ist die Teilnahme-Hürde für Unternehmen besonders hoch. Die Fortbildungsreihe passt sich begrenzten zeitlichen Ressourcen an – und verknüpft Angebote, die betriebliche Abläufe verbessern, mit Inhalten rund um den Einsatz für eine vielfältige Demokratie.

Umsetzung Gute-Praxis

Erprobt wurde die Reihe in einem medizintechnischen Unternehmen mit vier Standorten in Brandenburg. Gewünscht wurden Formate, die den Austausch in der Belegschaft neu beleben und eine inhaltliche Auseinandersetzung mit Themen rund um Demokratie, Vielfalt, (Anti-) Rassismus.

Es fanden neun Veranstaltungen für die Belegschaft statt: Sechs Online-Impulse und drei Präsenz-Workshops, angeboten zur freiwilligen Teilnahme innerhalb der Arbeitszeit. Sie leisteten einen niedrigschwelligen Einstieg in die Themen und sensibilisierten für den Umgang mit Vielfalt bzw. Vorurteilen – um die Entwicklung einer klaren Haltung gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus zu fördern.

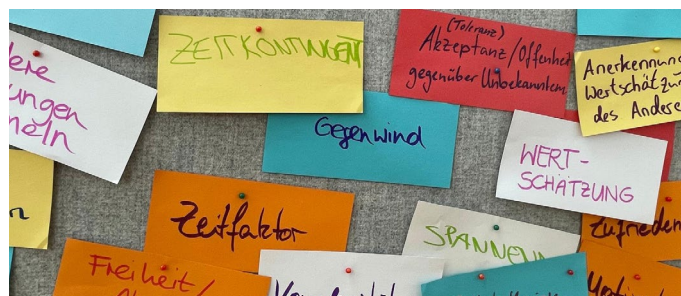
Jedes Angebot ist eine eigenständige Einheit zu einem Thema. Die kompakten Formate ermöglichten den Teilnehmenden, die Angebote in den dicht getakteten Arbeitsalltag zu integrieren und eigene Interessen zu verfolgen.

Die einzelnen Veranstaltungstitel lauteten etwa:
Was uns eint, was uns trennt? – Dimensionen von Vielfalt;

Wie entstehen Vorurteile? – Bilder im Kopf; Werte in der Zusammenarbeit? – Wertvolle Demokratie; Sind wir nicht alle gleich? – das Privileg hinzuschauen und Verschwörungserzählungen – Wie alles zusammenhängt.

Fazit

76 Belegschaftsmitglieder des Betriebs nahmen an der Reihe teil. Unternehmen und Belegschaft schätzten besonders die praxisnahe Erprobung von Gesprächs- und Handlungsoptionen, z. B. im Umgang mit rassistischen Aussagen; sowie das Ermöglichen persönlicher Begegnungen über die alltägliche Zusammenarbeit hinaus. Parallel zur Angebotsreihe entwickelte der Betrieb Unternehmenswerte, hierzu leistete der Themenimpuls zu demokratischen Werten wichtige Unterstützung. Ebenso überarbeitete das Unternehmen in Folge des Formats eigene Stellungnahmen zu Diversity. Der Betrieb zeigt sich sehr engagiert im öffentlichen Bekenntnis und Einsatz für Demokratie und Vielfalt – hier konnte sicher auch die Format-Reihe einen Anstoß leisten: 2024 gründete sich etwa eine unternehmensinterne AG „Gegen Rechtsextremismus“. Zudem veröffentlichte die Geschäftsführung eine Video-Botschaft, welche sich gegen Rassismus und Antisemitismus stellt.



Träger: Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH

Projekt (Sitz): Vielfältig Brandenburg
(Fürstenwalde/Spree und Berlin)

Kontakt: Grit Fenner, g.fenner@minor-kontor.de
Florian Seufert, f.seufert@minor-kontor.de

Angebot: <https://minor-kontor.de/vielfaeltig-brandenburg/>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>

Es ist genau diese Kombination aus inhaltlicher und methodischer Arbeit mit dem Lebensort Arbeitswelt, die eine Stärkung demokratischer Identitäten befördert.

Was macht die Reihe innovativ?

Die Kombination aus interaktiven Online-Impulsen und Präsenz-Workshops ermöglicht, auf begrenzte Zeitressourcen von Betrieben einzugehen. Mitarbeitende wählen frei aus verschiedenen „Bausteinen“ – so kann je nach verfügbarer Zeit eine unterschiedlich intensive Beschäftigung mit den Themen erfolgen. Zentral sind auch unsere agilen Arbeitsmethoden und die hohe Interaktivität: Diese ermöglichen eine Vertiefung der Diskussions- und Lernkultur in der Belegschaft.

Wie nachhaltig ist das Format?

Der Mix verschiedener Themen und Formate über mehrere Wochen etabliert die Programminhalte längerfristig im Unternehmen und öffnet Türen für tiefergreifende Prozesse. Kurze Formate (wie unsere einstündigen Online-Impulse) eignen sich gut für die Annäherung an die Inhalte. Es braucht aber auch die längeren Workshop-Formate, um aus der Selbstreflek-

tion, Übung und Sensibilisierung in die Erarbeitung von Prozessen und womöglich auch strukturellem Wandel im Betrieb zu finden.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Wir haben die Angebotsreihe zwar ausgehend von der spezifischen Zusammenarbeit mit dem brandenburgischen Medizintechnikbetrieb entwickelt. Nun lässt sie sich aber auch mit Belegschaften anderer Unternehmen oder Branchen umsetzen. Teile der Reihe haben wir selbst bereits leicht abgewandelt in anderen Unternehmen umgesetzt. Zur Übertragbarkeit in andere Unternehmen trägt das flexible „Baukasten-Prinzip“ der einzelnen neun Teile der Angebotsreihe bei (siehe oben).

In der Praxis

„Eine Mischung verschiedener Themen und Formate über mehrere Wochen etabliert die Programminhalte längerfristig im Unternehmen und öffnet Türen für tiefergreifende Prozesse.“

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Sensibilisierung der Belegschaft zu den Themen Rassismus, Diskriminierung und Verschwörungserzählungen
- individuelle Reflektion und praktische Argumentationsfähigkeit (z. B. gegen rassistische Aussagen) der Beschäftigten werden gefördert
- Interaktivität mit hohem Übungsanteil bewirkt Kennenlernen und vertrauensvollen Austausch in der Belegschaft
- liefert Impulse für betriebliche strukturelle Veränderungen, etwa der Entwicklung eines Leitbildes für Diversity oder Gründung einer Arbeitsgruppe gegen Rechtsextremismus

Tipps für die Umsetzung:

- Unternehmensinterne Bewerbung: Jedes der neun Workshops mit Kurzvideos, Ankündigungstexten und durch Abteilungsleitende persönlich der Belegschaft nahelegen!
- Nachhaltigkeit: Es braucht neben den kurzen auch die intensiveren Einheiten sowie die Beschäftigung der Belegschaft mit den Themen über einen längeren Zeitraum hinweg.



Aktionsmonat Anti-Rassismus in der Arbeitswelt

Gebündelt in einem Aktionsmonat setzen sich Führungskräfte und Beschäftigte in verschiedenen Formaten mit den Themen Rassismus und Diskriminierung auseinander. Dabei werden sowohl verschiedene Workshops angeboten als auch kulturelle und künstlerische Formate zur Vermittlung der Inhalte eingesetzt.

Interessant für: Unternehmen (alle Branchen)



Ausgangslage

Auch in Unternehmen mit bereits bestehenden Leitlinien zur Förderung von Gleichbehandlung und Antirassismus, zum Beispiel durch eine Betriebsvereinbarung, müssen diese Leitlinien mit Leben gefüllt werden, um wirksam zu sein. Weiterhin sind betriebliche Aktionen und Maßnahmen gegen Rassismus eine Möglichkeit für Unternehmen, sich sowohl extern auch als intern klar gegen Rassismus zu positionieren und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Vor diesem Hintergrund wurde das Instrument „Aktionsmonat Anti-Rassismus“ entwickelt, das als Pilot erstmals im Unternehmen KVP Pharma + Veterinärprodukte GmbH (KVP) durchgeführt wurde.

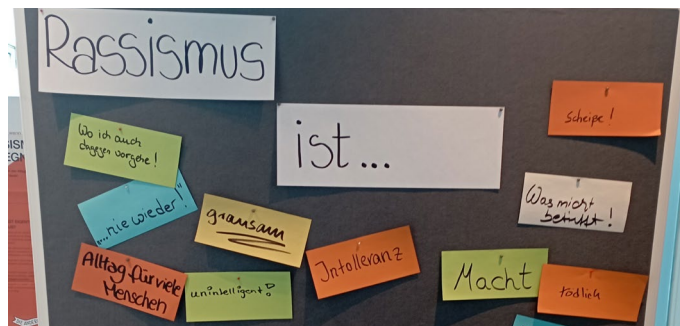
Umsetzung Gute-Praxis

Zunächst verständigten sich eine für diesen Zweck gegründete Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der Personalabteilung des Unternehmens, dem Betriebsrat, Vertrauensleuten und dem Projektteam von *Arbeit und Leben Schleswig-Holstein* auf die Grundzüge des Aktionsmonats. Anschließend entwickelte das Projektteam von Arbeit und Leben die konkreten Angebote. Die Angebote erstreckten sich über einen gesamten Monat und wurden jeweils an zwei Tagen pro Woche während der Arbeitszeit der Beschäftigten durch das Projektteam angeleitet. Dabei wurden unterschiedliche Formate für die verschiedenen Gruppen angeboten: Führungskräfte, Personaler*innen und Ausbilder*innen setzten sich in Workshops mit der Betriebsvereinbarung auseinander und erarbeiteten entlang von Fallbeispielen, wie Vorgesetzte und Mitarbeitenden-Vertreter*innen bei Fällen von Diskriminierung und Rassismus im Betrieb reagieren sollten. Die Beschäftigten setzten sich in jeweils etwa einstündigen Einheiten im Rahmen eines Gallery-Walks an acht verschiedenen Stationen mit unterschiedlichen Aspekten von

Rassismus und Vielfalt in Arbeitsleben und Gesellschaft auseinander. Thematisch eingeleitet wurde der Aktionsmonat durch eine in den Unternehmensräumen aufgebaute Wanderausstellung (ausgeliehen über den Verein Zebra) zum Thema „Opfer rechter Gewalt“, wobei das Projektteam die Ausstellung betreute.

Fazit

In der ersten Erprobung erreichte das Instrument etwa 450 Menschen im Unternehmen. Die Angebote schafften eine generelle Sensibilisierung der Führungsebene und großer Teile der Belegschaft zum Thema Rassismus und vermittelte Handlungskompetenzen, um Rassismus und Diskriminierung entgegenzuwirken. Weiterhin stärkte die Auseinandersetzung von Führungskräften und Betriebsratsmitgliedern mit der bereits bestehenden Betriebsvereinbarung deren Umsetzung im Betrieb, indem etwa Zuständigkeiten der Akteur*innen sowie konkrete Reaktions- und Lösungsmöglichkeiten herausgearbeitet wurden. Darüber hinaus konnten die Angebote einen Anstoß zu möglichen strukturellen Veränderungen geben: So wurde das Bestreben formuliert, mehr Ansprechpartner*innen im Falle von Diskriminierung für die Beschäftigten zu schaffen und auf größere Diversität dieser Ansprechpartner*innen zu achten.



Träger: Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.

Projekt (Sitz): Damit die Chemie stimmt – Gegen Demokratiefeindlichkeit im Betrieb (Kiel)

Kontakt: Nesimi Temel, nesimi.temel@sh.arbeitundleben.de
Tel. 0151-62 36 2418

Angebot: <https://www.arbeitundleben-sh.de/damit-die-chemie-stimmt>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Durch die Angebote wurde ein neuer, bisher nicht existenter Raum zur Auseinandersetzung mit Rassismus geschaffen.

Was macht den Aktionsmonat Anti-Rassismus innovativ?

Der Großteil der Beschäftigten gab an, bisher an keinen Bildungsangeboten zu Anti-Rassismus teilgenommen zu haben. Die interaktiven Stationen zu (Anti-) Rassismus, die während der Arbeitszeit angeboten wurden, waren ein niedrigschwelliges Format, das die Neugier und die Bereitschaft zur Auseinandersetzung bei den Beschäftigten weckte. Daher wurde durch innovative Formate eine Zielgruppe erfolgreich erreicht, die sonst nicht durch Angebote zum Thema Anti-Rassismus erreicht wird.

Wie nachhaltig ist das Format?

Die existierenden Leitlinien gegen Rassismus und Diskriminierung in der Betriebsvereinbarung wurden mit den verantwortlichen Personen und Multiplikator*innen auf Beispielfälle aus der Praxis übertragen und Handlungsmöglichkeiten herausgearbeitet.

Dadurch wurden die Teilnehmenden fortgebildet und in ihrer Umsetzungscompetenz langfristig gestärkt. Darüber hinaus besteht die anlässlich des Aktionsmonats gegründete Arbeitsgruppe fort und kann langfristig für die Bearbeitung des Themas Verantwortung übernehmen, um strukturelle Veränderungen im Betrieb anzustoßen.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Ja, das Instrument kann sehr gut in mittleren Unternehmen aller Branchen umgesetzt werden. Dafür sind nur wenige Voraussetzungen zu erfüllen: Es bedarf der Trainer*innen, die die Schulungen umsetzen, eines Raums für die Schulung und eine Räumlichkeit für das offene Angebot (möglichst zentral auf einem Betriebsgelände). Alternativ zur hier gewählten Ausstellung zu rechter Gewalt können regional angepasste Ausstellungen entliehen und eingesetzt werden, die thematisch passen.

In der Praxis

„Verschiedene Methoden und Formate sprechen verschiedene Sinne an. Dies hilft, um die Teilnehmenden für die Thematik ‚Anti-Rassismus‘ aufzuschließen.“

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Führungskräfte und Beschäftigte können wirkungsvoll zu Rassismus sensibilisiert werden
- Kompetenzaufbau für die Umsetzung von (bestehenden) Leitlinien gegen Rassismus und Diskriminierung im Unternehmen
- Raum für Austausch trägt zu mehr Empathie gegenüber Kolleg*innen bei



Tipps für die Umsetzung:

- Die Arbeitsgruppe aus verschiedenen Betriebsangehörigen und dem externen Projektteam, die anlässlich des Aktionsmonats eingerichtet wurde, war sehr hilfreich, um den Aktionsmonat an die Bedarfe im Betrieb anzupassen.
- Die Einbindung kultureller und künstlerischer Angebote in der Region zum Thema macht die Formate attraktiver und führt zu Synergieeffekten mit lokalen Initiativen gegen Rassismus.

QR-Codes zu mehrsprachigem Bildungsmaterial: Mit Stickern im Pausenraum und am Reinigungswagen gegen Rassismus

In sieben Sprachen verfügbares, digitales Infomaterial und Podcasts zu Handlungsoptionen gegen Rassismus und für mehr Beteiligung/Mitbestimmung im Betrieb. Strategisch platzierte QR-Code-Sticker im Betrieb versprechen niedrigschwelligen Zugang auch für an- und ungelernte Beschäftigte.

Interessant für: Beschäftigte, Betriebsräte, Unternehmen (Gebäudedienstleistungen)



Ausgangslage

Ein großer Teil der Beschäftigten in den Gebäudedienstleistungen (u. a. Reinigungskräfte, Sicherheitsdienstleistungs-Beschäftigte) hat eine Einwanderungsgeschichte. Gleichzeitig fehlt vielen Beschäftigten grundlegendes Wissen, welche betriebliche Handhabe es gegen rassistische Diskriminierungen gibt, und welche Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten gesellschaftlich und betrieblich bestehen. Gründe sind u. a. Sprachbarrieren, Leseschwierigkeiten oder mangelndes Systemwissen. Weiterbildungsangebote erreichen oft nur wenige: Viele Beschäftigte sind weiterbildungsungewohnt und sind beim Zugang zu Fortbildungen strukturell benachteiligt. Arbeitsgeber*innen ermöglichen für die un- und angelernten Beschäftigten oft nur wenige Angebote oder es fehlt grundlegende Infrastruktur zur Weiterbildung am Arbeitsplatz (z. B. PC-Arbeitsplätze).

Umsetzung Gute-Praxis

Der Podcast „Saubert! – Demokratie aufs Ohr“ thematisiert in sieben Folgen Rassismus und Diskriminierung im Betrieb, stellt Rechte im Kontext des Antidiskriminierungsgesetzes sowie Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb vor. Der Podcast nutzt einfache Sprache, dialogische Formate und praxisnahe Beispiele aus der Erfahrungswelt der Beschäftigten, um die komplexen Inhalte einer breiten Zielgruppe nahezubringen. Ergänzt wird der Podcast mit schriftlichen Begleitmaterialien, welche in sieben Sprachen übersetzt sind. Das Paket stärkt die unabhängige Aneignung von Wissen und die Handlungsmacht der Beschäftigten rund um Antidiskriminierung und Mitbestimmung.

Auf die Materialien kann online, z. B. per Smartphone, zugegriffen werden. Um den Zugang zu den Produkten niedrigschwellig zu gestalten, arbeitet das Projektteam mit

auf Stickern gedruckten QR-Codes (Din A6-Format). Die Sticker können in Absprache mit Betrieben in z. B. Pausenräumen, an Infowänden oder, branchenspezifisch, z. B. auf Reinigungswägen angeklebt werden. Direkt am Arbeitsplatz wird die Belegschaft so für den Zugriff auf die Inhalte per Smartphone motiviert.



Fazit

Durch die niedrigschwelligen digitalen Bildungsmaterialien in verschiedenen Sprachen konnte die sonst schwer erreichbare Zielgruppe der Beschäftigten in den Gebäudedienstleistungen mit Bildungsangeboten zu Rassismus und Diskriminierung erreicht werden. Durch diese Wissensvermittlung werden insbesondere Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte und jene mit Grundbildungsbedarfen in ihren demokratischen Handlungsmöglichkeiten gestärkt. Die Webseite, auf der die Materialien und die Links zu den Podcasts zu finden sind, ging Mitte März 2024 online und wurde bislang ca. zehn Mal pro Woche aufgerufen. Die Aufkleber mit den aufgedruckten QR-Codes (als direkter Pfad zu den digital bereitgestellten Inhalten) wurden im März 2024 an alle mit dem Projekt kooperierenden Betriebe verschickt und in den folgenden Workshops verteilt.

Träger: Arbeit und Leben Hamburg e. V.

Projekt (Sitz): Saubert! Demokratie in der Hamburger Gebäudedienstleistung gestalten (Hamburg)

Kontakt: Maike Merten, sauber@hamburg.arbeitundleben.de
Tel. 040-28401615

Angebot: <https://tinyurl.com/sticker-anfrage> (Sticker); <https://tinyurl.com/podcast-demokratie> (Podcasts)

Alle Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Übersetzungen, einfaches Deutsch und kluge Reduzierung ermöglicht Auseinandersetzung mit Rassismus auch bei Sprachbarrieren.

Was macht das Format innovativ?

Viele Beschäftigte in den Gebäudedienstleistungen haben kaum Erfahrung mit der Nutzung von Bildungsangeboten; Sprachbarrieren kommen hinzu. Unser multimedialer Ansatz vermittelt komplexe Themen auf verständliche Weise und erreicht Zielgruppen, die von herkömmlichen Bildungsangeboten eher nicht erreicht werden. Die Texte/Podcasts können in Bildungsveranstaltungen auch beim Deutschlernen oder in Grundbildungskursen zum Einsatz kommen, z. B. durch Übungen zum Leseverstehen, Kennenlernen von Fachwörtern, Hörverstehen oder als Diskussionsgrundlage genutzt werden.

Wie nachhaltig ist das Format?

Wir nutzen die digitalen Inhalte speziell in unseren Workshops mit Belegschaften und Betrieben und machen diese damit bekannt. Durch die Aufkleber kann Wissen im Betrieb verankert werden und bleibt abrufbar – auch nach Abschluss des tatsächlichen

Workshopangebots. Selbstverständlich können die Materialien aber auch ohne vorherige Teilnahme an unseren Workshops genutzt werden.

Ist das Format nutzbar in verschiedenen Kontexten und mit unterschiedlichen Zielgruppen?

Wir nutzen das Paket Sticker, Podcasts, digitale Begleitinfos in der Zusammenarbeit mit vielen Betrieben aus den Gebäudedienstleistungen – es ist also nicht spezifisch für einen einzigen Betrieb konzipiert. Als digitales Angebot ist es erweiterbar: Z.B. durch Ergänzung von Inhalten und weiteren Übersetzungen. Beschäftigte und Betriebe dürfen Themenwünsche an unser Team adressieren. Auch andere Initiativen oder Betriebe, mit denen wir noch keinen Kontakt hatten, können die Materialien nutzen. Ihr Einsatz ist auch sinnvoll in anderen Branchen denkbar, die ähnliche Herausforderungen mitbringen (wie Sprachbarrieren).

In der Praxis

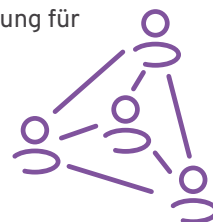
„Wir nehmen eine große Bereitschaft der Betriebe wahr, die Sticker zu platzieren – auch seitens der Geschäftsführungen“

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Gute Möglichkeit, die sonst schwer erreichbare Zielgruppe Reinigungskräfte mit Empowerment- und Bildungsangeboten zu erreichen
- Oft nur kurze Weiterbildungsformate während der Arbeitszeit möglich: Sticker/digitale Materialien unterstützen weiterführende Beschäftigung mit den Themen Rassismus und Beteiligung im Betrieb
- Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte erfahren Wertschätzung durch Mehrsprachigkeit

Tipps für die Umsetzung:

- Inhalte kontinuierlich evaluieren und an die Bedürfnisse der Belegschaften anpassen
- Die Inhalte in weitere Sprachen übersetzen
- Engen Kontakt zu Ansprechpersonen im Betrieb pflegen, um Unterstützung für Verbreitung der Sticker vor Ort zu sichern



Vernetzungskonferenz – Strategien gegen rechtsextreme Betriebspolitik

Das Instrument der jährlichen sowohl betriebs- als auch branchenübergreifenden regionalen Vernetzungskonferenz vermittelt Strategien gegen rechtsextreme Betriebspolitik. Auf der Vernetzungskonferenz wird den Teilnehmer*innen neuer Input in Form von Wissens- und Kompetenzvermittlung geboten, aber auch Raum für Erfahrungsaustausch und überbetriebliche Vernetzung geschaffen.

Interessant für: Beschäftigte, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen



Ausgangslage

Beschäftigte, Betriebsräte und Vertrauensleute, die im Betrieb Stellung gegen Rechtsextremismus beziehen, sind oft mit ähnlichen Schwierigkeiten konfrontiert. Bisher fehlte es an Formaten, die Betriebsaktive gegen Rechtsextremismus betriebs- und branchenübergreifend für Vernetzung und Austausch zusammenholen. Ohne Unterstützung und Austausch fühlen sich demokratisch eingestellte Betriebsaktive teilweise überfordert und ohnmächtig. *Zentrum Automobil e. V.*, ein Verein der sich selbst als „alternative Gewerkschaft“ bezeichnet und enge Verbindungen in die rechtsextreme Szene pflegt, prägt hierbei insbesondere die Herausforderungen für Belegschaften. *Zentrum* organisiert rechtspopulistische Kampagnen zu arbeitsweltlichen Themen.¹

Umsetzung Gute-Praxis

Die „Vernetzungskonferenz gegen extrem rechte Betriebspolitik“ wird einmal jährlich für alle Aktiven aus Baden-Württemberg angeboten. Dabei werden gegen Rechtsextremismus engagierte Belegschaftsmitglieder, Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute über Branchen- und Betriebsgrenzen hinweg zusammengebracht. Begleitet durch erfahrenes Projektpersonal sowie ausgewählte thematische Expert*innen ermöglicht die Konferenz zwischen den

teilnehmenden Kolleg*innen Erfahrungsaustausch, Wissens- und Kompetenzaufbau und Diskussionen zum Thema „Extreme Rechte im Betrieb“.

Der Ablauf der Konferenz ist durch eine Mischung aus Wissensvermittlung durch das Projektteam und externe Expert*innen sowie Diskussions- und Kleingruppenarbeitsphasen geprägt. Unter den Teilnehmenden befinden sich dabei ebenso Belegschaftsmitglieder aus Betrieben, die das Projektteam bereits beratend oder schulend in konkreten Fällen unterstützte, als auch Belegschaftsmitglieder bisher nicht „betreuter“ Betriebe. Die Workshopphase bietet Raum für konkreten Erfahrungsaustausch und eine kollegiale Fallberatung. Das Format findet Vor- und Nachmittags an einem Werktag statt – teilnehmende Beschäftigte können eine Freistellung nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg beantragen.

Fazit

Die Vernetzungskonferenz wurde bisher zweimal umgesetzt und erreichte 40 und 60 Teilnehmende. Das wichtigste Ergebnis der Konferenzen ist die Stärkung der überbetrieblichen Vernetzung und der sich daraus ergebende Effekt des Empowerments der demokratisch engagierten Belegschaftsmitglieder. Beschäftigte fühlen sich von den Erfahrungen von Kolleg*innen ermutigt, die bereits anderswo vor ähnlichen Herausforderungen standen, diese aber positiv bewältigt haben. Diese Ermutigung wirkt viel stärker und authentischer, wenn er durch Erfahrungsaustausch von Betroffenen selbst, anstatt durch Inputs von Expert*innen entsteht. Weiterhin wird durch die Vertiefung von gesellschaftspolitischen Hintergründen die Analyse-, Handlungs- und Sprechfähigkeit von Beschäftigten gestärkt.

¹ Vgl. Bose, Sophie: Gewerkschaften und Rechtspopulismus in Europa. Länderstudie Deutschland. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 2023, S. 3 ff.



Träger: DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg

Projekt: Betriebliche Demokratie stärken – Rassismus und Rechtsextremismus im Betrieb bekämpfen

Kontakt: Lukas Hezel

lukas.hezel@dgb-bildungswerk-bw.de

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter:
<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Insbesondere der Austausch auf Augenhöhe mit Beschäftigten in einer ähnlichen Lage und das Lernen aus positiven Beispielen wirkt sehr ermutigend für Engagierte.

Was macht das Instrument Vernetzungskonferenz innovativ?

Bisher gab es keine Formate, welche engagierte Beschäftigte, Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitglieder über Branchengrenzen hinweg für Austausch zusammenbrachten. Die Vernetzungskonferenz zeichnet sich durch eine Mischung aus Wissensvermittlung und Praxis aus, wobei der Schwerpunkt auf der Praxis liegt. So wird etwa die Methode der kollegialen Fallberatung angewendet, wobei über den Umgang mit konkreten Konstellationen extrem rechter Akteur*innen im Betrieb beraten wird. Aus diesem Grund gelingt es der Konferenz, auch ein nicht-akademisches Publikum (Kernzielgruppe: Beschäftigte aller Branchen) anzuziehen. Die Innovation besteht in der Überschreitung der Branchengrenzen, während Vernetzungs- und Austauschformate zum Thema extreme Rechte bisher eher branchenintern erfolgten und durch einen wissenschaftlichen und theoretischen Charakter geprägt waren.

Wie nachhaltig ist das Format?

Die erarbeiteten Handlungsansätze für die konkreten Herausforderungen stehen Belegschaften nach Projektende weiter zur Verfügung. Die neuen Kompetenzen können anschließend im Betrieb angewendet werden. Darüber hinaus werden durch das jährlich wiederkehrende Format der Vernetzungskonferenz Beziehungen zwischen den Teilnehmenden gestärkt, sodass sich diese potenziell auch ohne das Projektteam austauschen und unterstützen können.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Das Instrument kann sehr gut auch in anderen Regionen als Baden-Württemberg realisiert werden. Für die Freistellungen von Teilnehmenden sollte das Bildungszeitgesetz des jeweiligen Bundeslandes beachtet werden oder die Konferenz auf ein Wochenende gelegt werden. Weiterhin ist auch eine Realisierung mit einem anderen branchenspezifischem Fokus denkbar. Auch die inhaltliche Ausrichtung und die thematischen Schwerpunkte sind variierbar.

In der Praxis

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Stärkung und Empowerment von demokratisch engagierten Beschäftigten
- Vernetzung von demokratisch engagierten Beschäftigten, Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern ermöglicht gegenseitige Unterstützung
- Es werden Handlungsstrategien gegen rechtsextreme Einflussnahme erarbeitet und gelernt, die Belegschaften langfristig zur Verfügung stehen



Tipps für die Umsetzung:

- Genügend Zeit: Es empfiehlt sich, die Konferenz über mindestens einen vollen Tag zu veranstalten, um neben Elementen der Wissensvermittlung bei den praktischen Ansätzen in die Tiefe gehen zu können.
- Breit einladen: Durch eine gute Durchmischung der Teilnehmenden aus verschiedenen Branchen und Betrieben können unterschiedliche Konstellationen vor Ort beleuchtet werden und Handlungsstrategien für unterschiedliche Situationen herausgearbeitet werden.



Demokratie FANs: Fortbildung stärkt Industriearbeiter*innen gegen extrem rechte Botschaften und Diskriminierung

Die Fortbildung Demokratie-FAN vermittelt Wissen, Strategien und Handlungskompetenzen in der Auseinandersetzung mit Rassismus, Diskriminierung und rechtsextremen Akteur*innen in der Arbeitswelt. Teilnehmende lernen Handlungsmöglichkeiten auf individueller und betrieblicher Ebene kennen und werden in die Lage versetzt, sich für ein solidarisches Arbeitsklima starkzumachen.

Interessant für: Beschäftigte, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen (Automobil- und Stahlbranche)



Ausgangslage

Transformationsprozesse in der Automobil- und Stahlbranche führen bei den Beschäftigten teils zu Abstiegsängsten und bilden damit ein Einfallstor für rechtspopulistische Erzählungen. Diskriminierende Äußerungen oder Handlungen und der Versuch politischer Einflussnahme vonseiten der radikalen Rechten bilden vor diesem Hintergrund weitreichende Herausforderungen für Betriebe und ihre Belegschaften.

Umsetzung Gute-Praxis

Die Fortbildung Demokratie FAN (Fortbildung für Arbeitnehmende) gibt Belegschaften und Mitgliedern von betrieblichen Mitbestimmungsgremien Kompetenzen an die Hand, Diskriminierung zu erkennen und ihr entgegenzuwirken, sich gegen extrem Rechte im Betrieb zu positionieren und sich für eine solidarische Betriebskultur einzusetzen. Teilnehmende bringen neues Wissen, Ideen und Aktionen in ihre Betriebe zurück.

Die Fortbildung ist dreitägig angelegt, Kürzungen sind aber möglich. Die Struktur gliedert sich wie folgt:

Im ersten Teil steht nach dem Kennenlernen (betriebsspezifisch) das Thema Diskriminierung ausgehend von den Erfahrungen der Teilnehmenden und aus der Perspektive Betroffener im Fokus. Abschließend werden Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung erarbeitet.

Im zweiten Teil findet schwerpunktmäßig die Auseinandersetzung mit der extremen Rechten und ihren betrieblichen Strategien statt. Auch hier steht die Entwicklung und das

Trainieren von Handlungsmöglichkeiten (gegen rechts-extreme Einflussnahme im Betrieb) im Mittelpunkt.

Der dritte Teil der Fortbildung behandelt soziale Ungerechtigkeit und existentielle Bedrohungen und solidarische Handlungsperspektiven. Es wird gemeinsam evaluiert, wofür sich dieses Handeln lohnt, und eine Vorstellung eines Traum-arbeitsumfelds erarbeitet. Eine ausführliche Seminauswertung schließt die Fortbildung ab.

Die Auseinandersetzung mit den Themen wird methodisch abwechslungsreich gestaltet: Inputs, Kleingruppen-Arbeiten, die Auswertung von eigens für die Fortbildung erstellten Videoclips, Diskussionsformate sowie der Einsatz weiterer Medien wechseln sich ab. Zentral ist der Fokus auf die individuellen Perspektiven der Teilnehmenden.

Fazit

Die Fortbildung wurde 2023 als dreitägiges Format mit zehn Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen eines Stahlwerks sowie als eintägiges Format mit 28 Beschäftigten (aus acht verschiedenen Betrieben) durchgeführt. Die Teilnehmenden arbeiteten engagiert mit und lernten Handlungsstrategien gegen Rassismus und Rechtsextremismus im Betrieb. Dass die Fortbildung zu neuen Kompetenzen und demokratischer Zivilcourage beiträgt, dafür spricht auch eine Auszeichnung: 2024 gewannen die im Vorjahr geschulten Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen mit einer Social Media Kampagne gegen Rassismus einen Preis des Vereins Gelbe Hand.

Träger: Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC)
Saar e. V.

Projekt (Sitz): Couragiert Handeln im Betrieb
(Saarbrücken)

Kontakt: Dennis Kundrus, buero@ndc-saar.org
Tel. 0681-416 28 30

Angebot: <https://www.netzwerk-courage.de/projekt/chib-couragiert-handeln-im-betrieb/>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Neue Ideen in den Betrieb zurückbringen.

Warum ist die Fortbildung Demokratie-FAN innovativ?

Unsere Fortbildung ist innovativ, weil sie es schafft, verschiedene Felder auf gelungene Weise zu verbinden. Sie vereint die Vermittlung von theoretischem Wissen und (fachlichen) Kenntnissen, das Arbeiten mit persönlichen Erfahrungen und darüber hinaus auch das Einüben von Handlungskompetenzen. Thematisch verbindet das Format die verschiedenen Felder Antidiskriminierung, Handeln und Strategien gegen extrem rechte Akteur*innen sowie demokratische Betriebskultur und solidarisches Handeln.

Wie nachhaltig ist das Format?

Die Fortbildung macht die Teilnehmenden selbst zu Multiplikator*innen der Schulungsinhalte. Uns geht es darum, dass Beschäftigte und Azubis im Anschluss neues Wissen und Ideen in ihre Betriebe zurückbringen und dort selbstständig Veränderungen und Aktionen anstoßen können – auch ohne unsere Unterstützung. Das macht unsere Fortbildung nachhaltig. Der Fokus auf praktisches und situativ angepasstes Handlungswissen unterstützt ein nachhaltiges Fortwirken der Weiterbildungsinhalte.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Die Weiterbildung hat sich für uns als sehr flexibel im Einsatz mit Beschäftigten der Automobil- und Stahlbranche erwiesen: Auch wenn das Format dreitägig angelegt ist, und die Inhalte der einzelnen Tage auch miteinander verknüpft sind, haben wir es z. B. bereits in kürzerer Form durchgeführt. Der Aufwand für die Anpassung ist dabei überschaubar. Wir konnten die Fortbildung auch erfolgreich mit unterschiedlichen Gruppenkonstellationen umsetzen: Mit einer Gruppe, die sich aus Beschäftigten vieler unterschiedlicher Betriebe zusammensetzte, aber auch mit einer Gruppe, an welcher nur Beschäftigte desselben Betriebs teilnahmen.



In der Praxis

„Demokratie-FAN motiviert für den Einsatz für eine diskriminierungsfreie Betriebskultur und Gesellschaft – und hilft handlungsfähig zu werden.“

Vorteile für Beschäftigte und Auszubildende:

- Beschäftigte werden ermutigt, sich aktiv gegen Rassismus und Rechtsextremismus zu positionieren
- Beschäftigte, Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen erlangen Handlungskompetenzen für den Einsatz gegen extreme Rechte und Rassismus im Betrieb
- Prävention der Ausbreitung rechtsextremer und diskriminierender Haltungen in der Belegschaft
- Solidarische und demokratische Betriebskultur wird gestärkt

Tipps für die Umsetzung:

- Teilnehmende gewinnen: Vorstellung des Formats in Betriebsversammlungen und Betriebsratssitzungen
- Freistellungsmöglichkeit für Teilnehmende für Angebot organisieren
- Laufende Tarifeinverständigungen oder Betriebsratswahlen bei der Zeitplanung berücksichtigen, in diesen Zeiträumen haben die Zielgruppen in der Regel wenig Zeitkapazitäten



Betriebsintervention gegen Rechtsextremismus

Unter Einbeziehung verschiedener betrieblicher Akteur*innen wird ein gemeinsamer Kampagnenplan entwickelt, mittels dessen Belegschaften gestärkt werden, sich gegen rechtsextreme Einflussnahme zu positionieren. Teilnehmenden werden Wissen und Kompetenzen vermittelt sowie befähigt, selbst im Rahmen eines Kampagnenplans Verantwortung zu übernehmen.

Interessant für: Beschäftigte, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen (alle Branchen)



Ausgangslage

Das Instrument *Betriebsintervention gegen Rechtsextremismus* befähigt und stärkt Belegschaften, sich klar gegen rechtspopulistische und rechtsextreme Einflussnahme im Betrieb zu positionieren. Wirtschaftliche Transformationsprozesse können bei Beschäftigten Zukunftsängste auslösen, welche als Einfallstor für rechtspopulistische Erzählungen fungieren können. Entsprechende rechtspopulistische Kampagnen zu arbeitsweltlichen Themen werden von bestimmten Akteur*innen aktiv vorangetrieben. Der wichtigste Akteur hierbei ist *Zentrum Automobil e. V.*, ein Verein, der sich selbst als „Gewerkschaft“ bezeichnet. *Zentrum* arbeitet mit diversen Organisationen zusammen, die vom Verfassungsschutz als rechtsextrem eingestuft werden, etwa dem *Compact-Magazin*.¹

Umsetzung Gute-Praxis

Die Betriebsintervention erfolgt als längerfristige aufsuchende Begleitung in Form einer Kampagne, durchführbar in jedem Betrieb. Diese wird jeweils für den Einzelfall angepasst, enthält jedoch stets die folgenden vier Grundphasen:

- (1.) Nach dem Erstkontakt findet zunächst ein grundlegender Informationsaustausch sowie eine Fallberatung statt.
- (2.) Ergibt sich nach dem Erstkontakt ein weiterer Handlungsbedarf, wird in einer gemeinsamen Situationsanalyse herausgearbeitet, wer rechtspopulistische und rechtsextreme Erzählungen gezielt im Betrieb verbreitet und welche Themen aufgegriffen werden.
- (3.) In einer folgenden Phase werden Betriebsräte, Vertrauensleute sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Workshops zum Vorgehen rechtspopulistischer Akteur*innen im Betrieb sensibilisiert und es werden gemeinsam Handlungsstrategien erarbeitet, um demokratisch eingestellte Kolleg*innen zu stärken.

(4.) In der Kampagnenphase werden die zuvor getroffenen Zielvereinbarungen in einen Kampagnenplan mit konkreten Aktivitäten übersetzt. Hier kommen verschiedene Elemente zur Anwendung, etwa eine Ansprache-Aktion der Beschäftigten oder die Durchführung eines Workshops während der Betriebsversammlung. Es folgen stets eine Auswertung der gemeinsamen Aktivitäten und falls nötig Anpassungen und Neuplanungen.

Fazit

In den bisher begleiteten Betrieben ist es erfolgreich gelungen, eine demokratische Betriebskultur zu erhalten und zu stärken, rechtspopulistische Kampagnen konnten dort ihre Unterstützer*innenbasis nicht ausbauen. Der Ansatz konnte dafür sorgen, dass in den Betrieben:

- (1.) Gruppen von aktiven „Demokratiekämpfer*innen“ entstehen, die sich auch nach dem Ende der Zusammenarbeit noch gegen Rechtsextremismus und für die Verteidigung der betrieblichen Demokratie einsetzen.
- (2.) Unter den Beschäftigten auch über die Projektdauer hinaus die Wachsamkeit und Sensibilität für die Bedrohung durch rechtsextreme Akteur*innen aufrechterhalten werden kann.
- (3.) Der Einfluss rechter Ideologien und Akteur*innen zurückgedrängt wird.

¹ Vgl. Bose, Sophie: Gewerkschaften und Rechtspopulismus in Europa. Länderstudie Deutschland. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 2023, S. 3 ff. und Bundesamt für Verfassungsschutz: Das Netzwerk der Neuen Rechten, 2024, <https://www.verfassungsschutz.de/SharedDocs/hintergruende/DE/rechtsextremismus/das-netzwerk-der-neuen-rechten.html>

Träger: DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg

Projekt: Betriebliche Demokratie stärken – Rassismus und Rechtsextremismus im Betrieb bekämpfen

Kontakt: Lukas Hezel

lukas.hezel@dgb-bildungswerk-bw.de

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter:
<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Sehr schön finde ich immer wieder, wie viele mutige Menschen es trotz allem gibt, die bereit sind, klare Kante zu zeigen.

Was macht das Format „Betriebsintervention gegen Rechtsextremismus“ innovativ?

Die gängigen Angebote zur Rechtsextremismus- und Rassismusprävention beschränken sich in der Regel auf einzelne Bildungsangebote in Form von Workshops oder Projekttagen. Diese reichen aber bei konkreter Verankerung und Aktivität rechtspopulistischer und rechtsextremer Akteur*innen häufig nicht aus, nachhaltige Veränderungen zu erzielen. Der aufsuchende und interventionistische Ansatz des Instruments ermöglicht hingegen eine längerfristige, kampagnen-förmige Begleitung der betroffenen Betriebe, in welchem Kolleg*innen selbst Verantwortung für den Prozess übernehmen und das Gelernte in der Praxis anwenden. Mittels regelmäßiger Evaluations- und Anpassungsschleifen wird die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Prozesses überprüft und gesteuert.



Wie nachhaltig ist das Format?

In unserer Arbeit zeigte sich, dass Erfahrungen von Beteiligung, Solidarität und Anerkennung langfristige Veränderungen hervorrufen und darüber ein wirkungsvolles Mittel gegen Rechtsextremismus sein können. Wenn betriebliche Demokratie und Solidarität im Betrieb konkret erfahrbar werden, dann werden sie auch als etwas wahrgenommen, das es zu schützen und zu verteidigen lohnt. Die in der Kampagne aktiven Kolleg*innen werden durch Erfahrungen von Selbstwirksamkeit empowert, was die demokratische Kultur im Betrieb langfristig stärkt.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Durch seine Anpassbarkeit ist das Instrument in hohem Maße transferfähig und multiplizierbar. Es enthält einige Kernelemente und -phasen, wird jedoch stark auf den Einzelfall angepasst. Es gibt kein „Schema F“ das immer funktioniert. Voraussetzung ist jedoch ein flexibles und experimentierfreudiges Team mit einem breiten Kompetenzprofil, das keine Scheu davor hat, die eigene Arbeit regelmäßig zu evaluieren und gegebenenfalls umzustellen.

In der Praxis

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Beschäftigte erlernen neues Wissen und Handlungskompetenzen gegen rechtspopulistische und rechtsextreme Einflussnahme im Betrieb
- Beschäftigte bekommen Werkzeuge an die Hand, selbst für die Stärkung einer demokratischen Betriebskultur Verantwortung zu übernehmen
- Beschäftigte werden langfristig gegen den Einfluss rechtsextremer Ideologien gestärkt



Voraussetzungen für den Transfer:

- breites Kompetenzprofil: Das Team, das die Kampagne begleitet, sollte nicht nur über Expertise im Bereich Rechtsextremismus und Bildungsarbeit verfügen, sondern auch über Grundkenntnisse in den Bereichen Organizing und juristische Grundlagen der Arbeitswelt (z. B. Betriebsverfassungsgesetz) sowie ein Verständnis für Betriebspolitik.
- Das Instrument benötigt ein hohes Maß und Flexibilität und auch Experimentierfreudigkeit im Team. Kollegiale Fallberatungen im Team sind hierbei eine sehr hilfreiche Methode zur Auswertung und Anpassung der Arbeit.

FLINTA*-Stammtisch: Vernetzungsangebot für FLINTA* im Baugewerbe

Der monatliche FLINTA*-Stammtisch im Baugewerbe bietet den Teilnehmer*innen einen geschützten Raum und Austausch über die Themen, die sie im betrieblichen Alltag beschäftigen und belasten. Das Angebot stärkt Menschen, die im Baugewerbe häufig von Diskriminierung betroffen sind.

Interessant für: Beschäftigte, Auszubildende, Berufsschulen (Baugewerbe)



Ausgangslage

Das Baugewerbe ist hinsichtlich geschlechtlicher oder sexueller Vielfalt wenig divers: Der Frauenanteil liegt beispielsweise bei nur 14 Prozent¹. Weiterhin sind Sexismus, Rassismus, Homo- und Trans*feindlichkeit (nicht nur) in der Alltagssprache im Berufsalltag präsent. Menschen, die von einer oder mehreren dieser Diskriminierungsformen betroffen sind, erleben in diesem betrieblichen Umfeld häufig psychische Belastungen und verlassen die Branche tendenziell wieder.

Umsetzung Gute-Praxis

Für im Baugewerbe aktive FLINTA*²-Personen wurde ein Stammtisch eingerichtet. Dieser bietet von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffenen Beschäftigten einmal monatlich in Berlin einen geschützten Raum für Austausch und Stärkung. Der Stammtisch findet nach Feierabend als zweistündiges Format statt. Treffpunkt sind im Fall des dargestellten Beispiels die kostenfrei nutzbaren Räumlichkeiten eines Nachbar*innenschaftszentrums.

Durch die Schaffung eines verletzungsarmen und sicheren Raums können sich Teilnehmer*innen über im Arbeitsalltag erlebte Diskriminierungen austauschen und vernetzen. Das Projektteam organisiert den Rahmen und begleitet den Prozess. Teilnehmende sind bei der Gestaltung aktiv gefordert: Etwa Gruppendiskussionen selbstständig anleiten, eigene Themen in die Treffen einbringen. Je länger das Format existiert, desto vielfältiger sind eingebrachte Themen und desto aktiver engagieren sich die Beschäftigten im Stammtisch.

Das Projektteam ergänzt mit strukturierter Informationsvermittlung – beispielsweise zu eigenen Rechten bei erlebter Diskriminierung, zu beratenden Anlaufstellen oder

Infos zu Vereinen und Initiativen, die an die Lebensrealitäten der FLINTA*-Teilnehmenden andocken.

Fazit

Der Stammtisch startete im Juni 2023. Es bildete sich eine feste Gruppe von 13 Personen, welche regelmäßig teilnehmen – teils Beschäftigte, teils Azubis aus verschiedenen Berufen des Baugewerbes. Die Teilnehmenden bringen sich engagiert ein, setzen eigene Schwerpunkte und gehen gestärkt und mit neuen Handlungsmöglichkeiten zurück in die Betriebe. Das Format ist bundesweit in der Branche bekannt. Zudem entstanden Austauschfragen, u. a. seitens des Netzwerks „Klimaschutz im Bundestag e. V.“ – zur Frage von Attraktivitätssteigerung des Klimahandwerks für FLINTA*.



- ¹ Vgl. Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V./Kraus, Petra: Arbeitsmarktreport 2024. Frauen am Bau. Eine statistische Analyse. 22.02.2024, S. 4. Link: https://www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Media/Veroeffentlichungen/240221_Frauen_am_Bau.pdf
- ² FLINTA* ist ein Akronym, das für Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans* und agender Personen steht. Der angehängte Asterisk dient dabei als Platzhalter für alle Personen, die sich in keinem der Buchstaben wiederfinden, aber dennoch aufgrund ihrer sexuellen bzw. geschlechtlichen Identität von Marginalisierung betroffen sind.

Träger: PECO-Institut e. V.

Projekt (Sitz): Demokratie BAUen (Berlin)

Kontakt: Mareike Vorpahl, demokratie.bauen@peco-ev.de
Tel. 030-24 63 95 30

Angebot: <https://tinyurl.com/flinta-baugewerbe/>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Stärkende Momente für die einzelnen Teilnehmer*innen des FLINTA*-Stammtischs sind monatlich spürbar

Warum ist der FLINTA*-Stammtisch innovativ?

Es ist der erste, an eine feste Struktur angebundene Stammtisch explizit für FLINTA* im Baugewerbe, den es in Deutschland gibt. Innovativ ist auch, dass dieser Safer Space zudem die überbetriebliche Vernetzung von Menschen unterschiedlicher Gewerke fördert. Das große Interesse von Teilnehmenden sowie die Kontaktaufnahme durch Initiativen mit Kooperations-Interesse bestätigt dies. Das neue Angebot unterscheidet sich damit von anderen vorhandenen Schutz- und Rückzugsräumen für marginalisierte und diskriminierte Personen.

Wie nachhaltig ist das Format?

Die Teilnehmer*innen gehen Monat für Monat in ihren Identitäten und Einstellungen gestärkt zurück in ihre Betriebe, und stoßen über neu erworbene Handlungsstrategien Veränderungen in ihrem betrieblichen Alltag an. Da wir viel auf die Eigeninitiative der Teilnehmer*innen setzen, ist denkbar, dass sich das Format auch nach Ende der Projektförderung als selbsttragende Struktur weiterhin entwickelt und durch

die Beschäftigten selbstständig fortgesetzt wird. Auch kann das Format helfen, dass sich Beschäftigte besser mit der Branche identifizieren und wirkt so mittelbar auch gegen die Abwanderung von Fachkräften.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Der FLINTA*-Stammtisch ist umsetzbar in allen weiteren Betrieben und Branchen, die von geschlechtlicher Homogenität geprägt sind. FLINTA*-Personen erleben in vielen Aspekten ihres Lebens Diskriminierungen. Der Arbeitsplatz stellt keine Ausnahme dar – und das nicht nur in der Baubranche. Insbesondere für die Etablierung des Stammtischs und die Gewinnung neuer regelmäßiger Teilnehmer*innen ist eine aktive Begleitung des Formats durch ein verantwortliches Projektteam zu empfehlen (weitere Tipps unten).

In der Praxis

„Der FLINTA*-Stammtisch ist Ort für gegenseitige Ermutigung. Er trägt auch dazu bei, dass Menschen in ihren Berufen bleiben und die Bau-Branche mitgestalten wollen.“

Vorteile für Beschäftigte und Auszubildende:

- FLINTA*-Beschäftigte im Baugewerbe werden gestärkt und erlernen neue Handlungsstrategien gegen Sexismus, Queerfeindlichkeit und Rassismus
- Eigeninitiative der Teilnehmenden wird gefördert
- wirkt mittelbar der Abwanderung von Fachkräften entgegen



Tipps für die Umsetzung:

- Bewerben über Berufsschulen/Schulsozialarbeiter*innen, Social Media, Newsletter der Gewerkschaft IG BAU, über FLINTA*-Initiativen und andere öffentliche, von der Zielgruppe frequentierte Orte. Mund-zu-Mund-Propaganda sorgt zuletzt für den größten Zuwachs!
- Eine intersektionale, sensible Perspektive für die Lebens- und Arbeitsrealitäten der Teilnehmer*innen einnehmen.
- Sinnvoll: Fester Treffpunkt, bspw. in einem Nachbar*innenschaftszentrum (keine schulischen/ betrieblichen Räume – Stammtisch findet nach Feierabend statt, Örtlichkeit sollte dies widerspiegeln).



gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

administriert durch:



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

Herausgeber:

Koordinierungsprojekt
Betriebliche Demokratiekompetenz
Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand
Keithstraße 1
10787 Berlin
<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de>

Foto:

iStock/Vesnaandjic

Layout:

des2com
mediengestaltung,
Berlin

Gemeinsam für Respekt: Partizipative Lösungswege gegen Rassismus in der Berufsschulbildung

Mittels eines ganzheitlichen Ansatzes wird mit allen Akteur*innen an Berufsschulen zu den Themen Rassismus und Diskriminierung gearbeitet. Dabei werden Berufsschüler*innen, Lehrkräfte und Berufsschulpersonal zielgruppengerecht sensibilisiert und ihnen Handlungskompetenzen gegen Rassismus und Diskriminierung vermittelt.

Interessant für: Berufsschulen, Ausbilder*innen (alle Branchen)



Ausgangslage

Viele Berufsschüler*innen machen rassistische oder anderweitige Diskriminierungserfahrungen im Ausbildungsumfeld, ohne dies teilweise richtig einordnen und benennen zu können. Gleichzeitig kennen viele ihre Rechte als Auszubildende nicht und ihnen fehlt Wissen zu Anlauf- und Beschwerdestellen bei Diskriminierung. Externe Unterstützung zum Umgang mit Rassismus und weiteren Ungleichheitsideologien an Berufsschulen wird häufig erst dann angefragt, wenn es bereits einen schwierigen Vorfall diesbezüglich gab. Vor diesem Kontext bietet das Instrument „Partizipative Lösungswege gegen Rassismus in der Berufsschulbildung“ einen ganzheitlichen präventiven Ansatz, der alle Akteur*innen in der jeweiligen Institution adressiert und auf strukturelle Veränderungen abzielt.

Umsetzung Gute-Praxis

Zunächst wurden die aktuellen Bedarfe der Berufsschule durch Gespräche mit der Schulleitung und Schulsozialarbeit, aber auch Workshops mit den Berufsschüler*innen herausgearbeitet. Entsprechend der Ergebnisse wurden die verschiedenen Schulungsformate für die Berufsschüler*innen und das schulische Personal entwickelt. Neben den Berufsschüler*innen wurden das gesamte Kollegium sowie das schulische Personal (Hausmeisterei und Sekretariat) beschult. Alle teilnehmenden Gruppen wurden zielgruppengerecht für Rassismus und Diskriminierung sensibilisiert, weiterhin wurden Handlungs- und Sprechfähigkeit gegen Rassismus und Diskriminierung aufgebaut. Berufsschüler*innen setzten sich darüber hinaus mit ihren Rechten als Auszubildende auseinander und wurden über mögliche Anlaufstellen (z. B. Antidiskriminierungsberatungen oder betriebliche Beschwerdestellen) bei erlebter Diskriminierung aufgeklärt. Berufsschullehrer*innen beschäftigen sich in den

Schulungen damit, wie Rassismus als organisations- und betriebsstrukturierende Diskriminierungsform wirkt. Auch die Rolle von Social-Media bei der Verbreitung von rassistischen Narrativen bei Digital Natives wurde beleuchtet. Weiterhin wurde mit den Berufsschullehrenden darauf hingearbeitet, Haltungskompetenz im pädagogischen Umgang mit Berufsschüler*innen zu den beschulten Themen aufzubauen.



Fazit

Das Instrument konnte bereits vier Mal vollständig umgesetzt werden. Durch die Einbindung aller Beteiligten in der Berufsschule und die systematische Vermittlung von notwendigen Handlungskompetenzen wurde eine Organisationskultur gefördert, die Rassismus und Diskriminierung langfristig entgegenwirkt. Durch den partizipativen Ansatz werden die Expertisen, Perspektiven und Erfahrungen der jeweiligen Zielgruppen einbezogen, wodurch alle Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation ausgeschöpft werden können. Insbesondere bei den Berufsschüler*innen konnte ein starker Sensibilisierungseffekt festgestellt werden, da ein großer Teil in der Nachbefragung eine weitere Vertiefung der Themen wünschte, was teilweise zu Folgeaufträgen an das Projekt führte. Darüber hinaus wurden in einigen Berufsschulen Arbeitsgemeinschaften zum Thema gegründet oder entsprechende Studientage für das Gesamtkollegium eingerichtet.

Träger: Ufuq e. V.

Projekt (Sitz): DDD – Gegen Diskriminierung, für Demokratie und Diversität in Berliner Betrieben (Berlin)

Kontakt: Christian Kautz, christian.kautz@ufuq.de
Tel. 030-78 09 55 01

Angebot: <https://www.ufuq.de/projekte-ddd/>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Um Rassismus und Diskriminierung nachhaltig zu entgegenzuwirken, bedarf es der Einbindung aller Beteiligten einer Organisation, auf diese Weise können alle Handlungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden.

Was macht das Instrument innovativ?

Der Ansatz ist innovativ, weil er umfassend angelegt ist und der Partizipation von Berufsschüler*innen eine besondere Rolle beimisst. Die Perspektiven der Berufsschüler*innen werden von Anfang an integriert, indem ihre Bedarfe mittels Workshops herausgearbeitet werden und in die Planung der Maßnahmen einfließen. Diese partizipative Herangehensweise stärkt nicht nur den Maßnahmenerfolg für die gesamte Belegschaft, sondern fördert auch das Empowerment der Berufsschüler*innen, da sie aktiv an der Gestaltung ihrer Bildungsumgebung teilhaben.

Wie nachhaltig ist das Instrument?

Durch die Einbindung aller Beteiligten der Organisation und die kontinuierliche Sensibilisierung wird eine Organisationskultur gefördert, die Rassismus sowie Diskriminierung langfristig entgegenwirkt. Auch die

durch den Ansatz häufig angeregten schulischen Veränderungsprozesse wie neu eingerichtete Arbeitsgemeinschaften und Studientage zu den Themen lassen auf eine nachhaltige Wirkung schließen.

Ist das Instrument übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Das Instrument ist gut übertragbar, da es vorsieht, die Umsetzung auf die individuellen Bedarfe in der Bildungseinrichtung auszurichten. Es berücksichtigt die Perspektiven und Bedürfnisse aller Beteiligten, dadurch kann es gut auf unterschiedliche Kontexte angepasst werden.

In der Praxis

„Durch regelmäßige Gespräche mit allen Beteiligten in der Bildungseinrichtung lassen sich Herausforderungen im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung viel besser einschätzen und bearbeiten als bei einmaligen Angeboten.“

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- ▶ Berufsschüler*innen können ihre eigene Lernumgebung mitgestalten, dadurch werden ihre demokratischen Grundhaltungen und Kompetenzen gestärkt
- ▶ Wissensvermittlung und Kompetenzaufbau zu Rassismus und Diskriminierung mit allen Beteiligten einer Bildungseinrichtung wirken langfristig auf eine demokratische und respektvolle Organisationskultur hin
- ▶ der ganzheitliche Ansatz ermöglicht es, Abläufe und Strukturen einer Bildungseinrichtung in den Blick zu nehmen und sinnvolle Lösungswege zur Prävention von Rassismus und Diskriminierung zu finden

Tipps für die Umsetzung:

- ▶ Während des gesamten Prozesses sind klare und detaillierte Absprachen mit der Schulleitung notwendig, um Bedarfe, Prozesse und aktuelle Anpassungen zu besprechen.
- ▶ Die Angebote für Berufsschullehrer*innen und das schulische Personal sollten möglichst auf freiwilliger Basis angeboten werden und dabei so attraktiv gestaltet werden, dass sie gerne wahrgenommen werden.
- ▶ Etwaige Pflichtangebote sollten sensibel kommuniziert werden und die Zielgruppen bei der Planung einbezogen werden, um mögliche Widerstände auszuräumen oder gering zu halten.



Mehrtagesseminar ‚Informiert und engagiert – Diskriminierung und Demokratiefeindlichkeit entschlossen entgegentreten‘

In dem Seminar lernen und vertiefen Auszubildende sozialer Berufe ihr Wissen zu Diskriminierung und Demokratiefeindlichkeit mit Bezügen zu ihrer Arbeitssituation und Alltagsrealität. Darüber hinaus werden Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung aufgezeigt und Teilnehmende lernen Methoden, ihr Wissen weiterzugeben.

Interessant für: Berufsschulen und Ausbildungseinrichtungen/-betriebe (soziale Berufe, alle Branchen)



Ausgangslage

Auszubildende in der Heil- und Erziehungspflege arbeiten in einem Bereich mit viel Menschenkontakt, was auch Herausforderungen im Umgang mit Diskriminierung mit sich bringt. So sind die Auszubildenden etwa gefordert, sich im Arbeitsumfeld klar gegen Rassismus und Ableismus zu positionieren. Gleichzeitig befinden sich die Auszubildenden in der Berufsschule oder im Ausbildungsbetrieb in einem Abhängigkeitsverhältnis und stehen oft unter hohem Leistungsdruck. Sie haben demnach im beruflichen Umfeld selbst eine vulnerable Position inne, Diskriminierungen zu erleben. Bisher gab es diesbezüglich kaum Bildungsangebote, die spezifisch auf die Bedarfe von Auszubildenden ausgerichtet sind.

Umsetzung Gute-Praxis

Um einen geschützten Rahmen zu schaffen, sollte das dreitägige Seminar möglichst außerhalb der Berufsschule oder des Ausbildungsbetriebes stattfinden. Mittels einer anonymen Befragung im Vorfeld wird ermittelt, in welchen Bereichen die Teilnehmenden bereits Diskriminierung erlebt oder beobachtet haben und zu welchen Form(en) von Diskriminierung sie ihr Wissen vertiefen möchten. Der grundlegende didaktische Aufbau besteht aus drei Teilen/Tagen:

- (1.) Mittels kreativer und interaktiver Methoden bearbeiten die Auszubildenden umfassend das Thema Diskriminierung. Durch die Anpassung an die Lebens- und Arbeitsrealität der Auszubildenden kann das Gelernte direkt mit ihren verschiedenen Rollen im Berufsleben verknüpft werden.
- (2.) Die Diskriminierung(sformen), für die sich die Gruppe laut den Befragungsergebnissen insbesondere interessiert, werden vertieft bearbeitet. Eine Gruppe von Erzieher*innen vertiefte etwa das Thema Rassismus, dabei wurde sowohl die

Geschichte des Rassismus in Deutschland behandelt als auch Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, wie sich Teilnehmende zum Beispiel bei rassistischen Äußerungen von Eltern in der Kita verhalten können.

- (3.) Um das Gelernte zu vertiefen und den Transfer in das Arbeitsumfeld zu fördern, schlüpften die Teilnehmenden im letzten Teil des Seminars – der Methodenwerkstatt – selbst in die anleitende Rolle. Dabei gaben sie kurze Inputs und führten Sensibilisierungsmethoden zur gewählten Diskriminierungsform durch.

Fazit

Das Instrument wurde bisher sieben Mal durchgeführt und erreichte 89 Teilnehmende. Die teilnehmenden Auszubildenden konnten ihr Wissen zu Diskriminierung und Diskriminierungsschutz erweitern sowie eigene Vorurteile hinterfragen. Dies wurde insbesondere dadurch befördert, dass sich die Auszubildenden mit der Perspektive von Menschen auseinandersetzten, die etwa von Rassismus und Ableismus betroffen sind. Zudem haben die Teilnehmenden neue Denkanstöße und Handlungsoptionen im Umgang mit Diskriminierung erarbeitet, die spezifisch auf ihren Lebens- und Arbeitsalltag ausgerichtet sind.



Träger: Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben
Bremerhaven e. V.

Projekt (Sitz): Aktiv werden – Diskriminierung erkennen und handeln (Bremerhaven)

Kontakt: info@arbeitundleben-bhv.de, Tel. 0471-92 23 10

Angebot: <https://www.arbeitundleben-bhv.de/index.php/aktiv-werden>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter:
<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Es ist schön zu sehen, wie die Teilnehmenden in der Methodenwerkstatt über sich hinauswachsen.

Was macht das Mehrtagesseminar „Informiert und engagiert – Diskriminierung und Demokratiefeindlichkeit entschlossen entgegenzutreten“ innovativ?

Das Instrument ist auf die spezifischen Bedarfe und Interessen von Auszubildenden ausgerichtet und fokussiert den Transfer in die Praxis – vergleichbare Angebote gab es bisher kaum. Das Zuschneiden der Inhalte auf die jeweilige Gruppe durch eine niedrigschwellige Umfrage im Vorfeld ermöglicht es, gezielt auf die Ansprüche, Interessen, Herausforderungen und Rahmenbedingungen der jeweiligen Auszubildenden einzugehen. Die Methodenwerkstatt stellt zudem die Transferfähigkeit des Gelernten und das Erfahrung von Selbstwirksamkeit in den Mittelpunkt.

Wie nachhaltig ist das Format?

Die Teilnehmenden erlangen durch das Format Wissen, Methoden und Handlungsoptionen gegen Diskriminierung, was eine langfristige Wirkung entfaltet. Dadurch können sie sich in ihrem Arbeitsumfeld aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus positionieren und ihr Wissen in Schule und Betrieb weitertragen. Darüber hinaus konnten sich die Teilnehmenden während der drei Tage austauschen und Verständnis füreinander entwickeln, auf diese Weise wurde über das Seminar hinaus die Solidarität untereinander gestärkt.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Das Format ermöglicht es, spezifisch auf die Bedarfe und Interessen verschiedener Zielgruppen einzugehen, dadurch ist es gut übertragbar. Durch die passgenaue Ausrichtung des Seminars kann eine hohe Zufriedenheit sowie engagierte Mitarbeit bei der jeweiligen Zielgruppe erreicht werden.

In der Praxis

„Die teilnehmenden Gruppen haben es als sehr positiv empfunden, dass sie Zeit hatten, sich diesen wichtigen Themen tiefergehend und in einem geschützten Rahmen außerhalb der Berufsschule/des Arbeitsplatzes widmen zu können.“

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Empowerment: Berufsschüler*innen werden motiviert und befähigt, sich im Arbeitsalltag gegen Rassismus, Ableismus und weitere Diskriminierungsformen zu positionieren
- fokussiert auf den Transfer des Gelernten in die Praxis
- verstärkte Solidarität der Teilnehmenden, besseres Lern- und Arbeitsklima



Tipps für die Umsetzung:

- Wichtig ist ein **vertrauensvoller Raum**: Grundvoraussetzung hierfür ist, dass sich Teamende und Teilnehmende **auf Augenhöhe** begegnen und Lehrkräfte möglichst nicht anwesend sind.
- Es ist von großem Vorteil, wenn das Format in einer **externen Bildungsstätte mit Übernachtung** durchgeführt werden kann, da der Austausch abseits der offiziellen Tagesordnung von den Teilnehmer*innen als sehr wertvoll empfunden wurde.



Qualifizierung: Demokratiewerkstatt ‚WEmocracy‘

Auszubildende erhalten eine praxisnahe Qualifizierung zu den Themen Rassismus, Diskriminierung und Demokratie. Dabei werden die Themen mit niedrigschwelligen Methoden bearbeitet, die einen unmittelbaren Bezug zur Lebenswelt der Auszubildenden herstellen und zur Selbstaktivität anregen.

Interessant für: Berufsschulen und Ausbildungseinrichtungen/-betriebe (Metall/Elektro, alle Branchen)



Ausgangslage

Im Bereich Metall und Elektro beginnen junge Menschen mit ganz unterschiedlichen Biografien und Erfahrungen eine Ausbildung. Der Großteil davon sind junge Männer, viele mit internationaler Familiengeschichte. Berufsschulen erkennen einen grundlegenden Bedarf an Demokratiebildung – auch im Hinblick auf Gewinnung und Bindung von internationalen Fachkräften – dieser wird durch vorhandene Ansätze jedoch nicht abgedeckt. Vor diesem Hintergrund vermittelt die *Demokratiewerkstatt ‚WEmocracy‘* jungen Menschen theoretische Grundlagen zu den Themen Demokratie, Diskriminierung und Rassismus und einfache Methoden, mit denen sie selbst ihr Umfeld in der Berufsschule und im Betrieb verbessern können.

Umsetzung Gute-Praxis

Die *Demokratiewerkstatt ‚WEmocracy‘* ist eine Workshopreihe zu Demokratiethematen, die Berufsschulklassen in verschiedenen Phasen durchlaufen. Hierüber werden die Kernthemen Demokratie, Rassismus und Diskriminierung mithilfe von niedrigschwelligen Methoden vermittelt, die für eine junge, heterogene Zielgruppe geeignet sind. So ist die Qualifizierung durch einen hohen Anteil von Kleingruppenarbeiten und aktivierende Übungen geprägt, weiterhin werden Bild- und Videomaterialien eingesetzt. Auf abstrakte Fragestellungen wird weitestgehend verzichtet, dafür werden die unmittelbaren Verbindungen und Bezüge zur Lebenswelt der Auszubildenden herausgestellt.

Didaktisch folgt die Qualifizierung einem strukturierten Aufbau: In einzelnen Schritten werden zunächst die Themen Vorurteile, Diskriminierung und Rassismus behandelt. Anschließend wird von den Teilnehmer*innen erarbeitet, in welchen gesellschaftlichen und beruflichen Strukturen diese Phänomene identifiziert werden und welche Maßnahmen es

braucht, diesen entgegenzutreten. Aufgeteilt ist die *Demokratiewerkstatt ‚WEmocracy‘* in drei Phasen: 1. Kritikphase (Welche Probleme gibt es mit Diskriminierung an eurer Schule), 2. Wunschphase (Wie sollte es an eurer Schule stattdessen sein?), 3. Umsetzungsphase (Was braucht es zur Umsetzung an eurer Schule?).



Fazit

Das Instrument wurde bisher insgesamt sechs Mal durchgeführt. Die meisten teilnehmenden Auszubildenden haben die Möglichkeit wahrgenommen, die *Demokratiewerkstatt ‚WEmocracy‘* aktiv mitzugestalten und eine hohe Motivation entwickelt, Veränderungen herbeizuführen. Positive Rückmeldungen gab es insbesondere zu den verständlichen Methoden, die einen gemeinsamen Austausch initiiert haben, der in dieser Form zuvor selten erlebt wurde. Dadurch wurden demokratische Grundhaltungen und Kompetenzen deutlich gestärkt. Es haben sich im Nachgang der Qualifizierungen Arbeitsgruppen in den teilnehmenden Berufsschulen gebildet, die sich aus Auszubildenden und Berufsschullehrer*innen zusammensetzen und welche die erarbeiteten Veränderungsziele umsetzen wollen.

Träger: Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V.

Projekt (Sitz): Haltung ausbilden – Strukturen in Betrieben demokratisch und divers stärken! (Bielefeld)

Kontakt: Sabine Beinlich, beinlich@arbeitundleben.nrw
Tel. 0521-55 7772 20

Angebot: <https://www.arbeitundleben.nrw/kooperieren/projekte/haltung-ausbilden>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter:
<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>



Besonders eindrücklich bei der Umsetzung ist die Beobachtung, dass sich viele junge Menschen sehr wohl Gedanken über das Miteinander machen – und zwar mehr, als ihnen in der öffentlichen Meinung zugetraut wird.

Was macht die Demokratiewerkstatt ‚WEmocracy‘ innovativ?

Das Instrument ist innovativ, weil Auszubildende ermutigt werden, selbst Verantwortung für demokratische Veränderungsprozesse an der Berufsschule/im Ausbildungsbetrieb zu übernehmen. Gemeinsam erarbeitete Demokratieverständnisse und Handlungskompetenzen gegen Rassismus und Diskriminierung können auf diese Weise gezielt in das berufliche Umfeld transferiert werden.

Wie nachhaltig ist das Format?

Die enge Verzahnung von Lernen und Praxis stärkt und festigt bei den Auszubildenden langfristig demokratische Grundhaltungen und Kompetenzen. Bei bisherigen Durchführungen der Demokratiewerkstatt zeigte sich, dass sich die Auszubildenden im Rahmen der aktivierenden Beteiligungsformate in neuen Facetten wahrnehmen. Bei vielen Auszubildenden wurde hierbei

der klare Wunsch deutlich, sich über das Miteinander Gedanken zu machen und sich in Zukunft konstruktiv einzubringen. Berufsschulen können die Werkstattansätze in die Lehrpläne mit aufnehmen oder die Materialien der Demokratiewerkstatt für Wochenendangebote nutzen.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Das Instrument Demokratiewerkstatt ‚WEmocracy‘ ist sehr gut übertragbar – sowohl in der Umsetzung durch andere Bildungsträger als auch von Berufsschulen und Betrieben selbst. Der große Vorteil liegt in der flexiblen Methodenauswahl, die jeweils auf die Zielgruppe zugeschnitten wird. Die Umsetzung wird unterstützt durch einen digitalen Methodenkoffer, der zum Abschluss des Projektzeitraums zur Verfügung gestellt wird. Für die Umsetzung müssen lediglich überschaubare zeitliche und personelle Ressourcen aufgebracht werden.

In der Praxis

„Wenn jungen Menschen Möglichkeiten geboten werden, selbst zu verändern und zu gestalten, nehmen sie das in der Regel sehr gerne wahr.“

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Auszubildende werden in ihrer demokratischen Grundhaltung gestärkt
- Auszubildende erwerben Wissen und Kompetenzen, um sich Phänomenen wie Rassismus und weiteren Ungleichheitsideologien entgegenzustellen
- Auszubildende werden motiviert, selbst Verantwortung für demokratische Veränderungsprozesse in ihrem Arbeits- und Lernumfeld zu übernehmen



Tipps für die Umsetzung:

- Beginnt eine Berufsschule oder ein Ausbildungsbetrieb mit der Anwendung des Instruments, sollte die Durchführung zunächst durch externe erfahrene Pädagog*innen erfolgen. So können die Grundbausteine in einem neutralen Kontext gelegt werden.
- Im Idealfall sollte das Instrument regelmäßig angewandt werden, zum Beispiel am Anfang eines neuen Ausbildungsjahrgangs.
- Berufsschullehrer*innen und Ausbilder*innen sollten bei den Formaten dabei sein, um dadurch angestoßene Prozesse langfristig begleiten zu können.



