

# Demokratisch handeln in der Arbeitswelt



Jahrbuch  
2024/2025

**70** Arbeit und  
Leben

## **Impressum**

**Herausgeber:**  
Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e.V.  
Robertstraße 5a  
42107 Wuppertal

**Redaktion:**  
Fachgruppe Für gute Arbeit im KJP

T 0202 97404-0  
[bildung@arbeitundleben.de](mailto:bildung@arbeitundleben.de)  
[www.arbeitundleben.de](http://www.arbeitundleben.de)

**Druck:**  
dieUmweltDruckerei GmbH, Groß Oesingen  
Dezember 2025

**Verantwortlich für den Inhalt:**  
Barbara Menke

**Bundesgeschäftsführerin:**  
Barbara Menke

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	Seite 05	Antisemitismus begegnen, Erinnerung gestalten – Peer-Projekte an Berufsschulen als Schlüssel zur Prävention Till Graubner .....	Seite 30
<b>Keine „Generation Krise“: Zuversicht, Politisierung und Vielfalt unter jungen Menschen</b> Prof. Dr. Frederick de Moll .....	Seite 06	Queer im dualen System – gemeinsam für eine vielfältige Arbeitswelt Sam Müller und Kat Feyrer .....	Seite 34
<b>Zwischen Realität und Anspruch: Politische Bildung in Betrieb und Gesellschaft</b> Pia Lange .....	Seite 10	Haltung ausbilden. Demokratie und Vielfalt in der Ausbildung stärken. Holger Wiewel .....	Seite 38
<b>Unternehmen in Verantwortung! Demokratisch handeln in der Arbeitswelt</b> Charlotte Langenkamp .....	Seite 14	„Hand in Hand“ statt „Zahn um Zahn“ Laura Dessel .....	Seite 42
<b>Demokratische Kultur in der Ausbildung erleben</b> Anna Rothmann .....	Seite 16	Methodensammlungen und Produkte .....	Seite 46
<b>(Aus)Bildung zur Mündigkeit – Kritische politische Bildung in der Lebenswelt junger Menschen im Übergang Schule – Beruf</b> Grete Schläger .....	Seite 20		
<b>Junge Mitbestimmung stärken – Bildungsarbeit mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen</b> Ariane Münchmeyer .....	Seite 26		

# Demokratiekompetenz

t unterstützt Betrieb  
dabei, praxisnahe  
um ...

# Vorwort

Die Arbeitswelt ist für die meisten von uns der Ort, an dem wir einen großen Teil unseres Lebens verbringen, und zugleich einer, in dem wir uns nicht aus dem Weg gehen können. Unterschiedliche Haltungen, Lebensentwürfe und Überzeugungen treffen hier unmittelbar aufeinander.

In den letzten Jahren zeigt sich dabei immer deutlicher, wie sehr die demokratische Kultur auch in Betrieben herausfordert ist. Rechtsextreme und antidemokratische Netzwerke versuchen, Einfluss zu gewinnen, auch bei Betriebsräten. Konflikte, die in der Gesellschaft schwelen, finden ihren Weg in Belegschaften. Verschwörungserzählungen verfangen dort, wo Unsicherheit, Zeitdruck oder mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten den Alltag prägen. Wenn mehr als die Hälfte der Beschäftigten negative Auswirkungen von Rechtsextremismus im Betrieb wahrnehmen, dann zeigt das, dass politische Bildung hier eine demokratische Notwendigkeit ist.

Ein besonderer Fokus dieses Jahrbuchs liegt auf jungen Menschen. In Berufsschule, Ausbildung und Betrieb entstehen erste Erfahrungen mit Mitbestimmung, Gerechtigkeit und Vielfalt. Hier entscheidet sich, ob Demokratie als formale Regel oder als gelebte Haltung verstanden wird.

Politische Bildung in der Arbeitswelt bedeutet, Räume zu schaffen, in denen junge Beschäftigte und Auszubildende die Erfahrung machen, dass sie mitbestimmen und sich organisieren können, dass sie Konflikte konstruktiv gestalten und Haltung zeigen können, gerade dort, wo andere vielleicht schweigen. Demokratie ist kein Zustand, sondern eine Praxis. Sie entsteht dort, wo Menschen miteinander reden, streiten, Kompromisse finden und dabei Verantwortung übernehmen.

Dieses Jahrbuch versammelt Erfahrungen, Analysen und Methoden, die zeigen, wie vielfältig politische Bildung in der Arbeitswelt heute gedacht und umgesetzt werden kann. Sie machen sichtbar, dass junge Menschen keine „Generation Krise“ sind, sondern mit Zuversicht, Haltung und dem Wunsch nach Mitgestaltung auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren.

Es ist ein Plädoyer dafür, die Arbeitswelt als Ort politischer Bildung anzuerkennen und politische Bildung nicht als Nischenthema, sondern als zentralen Beitrag zu einer demokratischen Gesellschaft zu verstehen.

**Barbara Menke**

Bundesgeschäftsführerin Arbeit und Leben



# Keine „Generation Krise“: Zuversicht, Politisierung und Viel- falt unter jungen Menschen

Von Dr. Frederick de Moll

Die 19. Shell Jugendstudie 2024 zeigt, dass Jugendliche zwischen 12 und 25 Jahren trotz multipler gesellschaftlicher Krisen (Corona-Pandemie, Ukraine-Krieg, Inflation, Rechtsextremismus) pragmatisch und zukunftsorientiert bleiben. Zwar sind das politische Interesse und die Zuversicht gestiegen, gleichzeitig werden aber neue Konfliktlinien zwischen den Geschlechtern sowie eine zunehmende Polarisierung bei Themen wie Klimaschutz und Migration sichtbar. Dies bringt besondere Herausforderungen für die politische Bildungsarbeit mit sich.

## Krisen und Krisenhethorik als ständige Begleiter

Die Jahre seit der letzten Shell Jugendstudie von 2019 waren geprägt von gesellschaftlichen Erschütterungen, die das Potenzial hatten, das Vertrauen einer ganzen Generation in die Stabilität und Zukunftsfähigkeit der Demokratie zu untergraben. Die Corona-Pandemie brachte Schulschließungen, soziale Isolation und wirtschaftliche Unsicherheit. Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine rückte erstmals seit Jahrzehnten Krieg und existentielle Bedrohung wieder in die unmittelbare Wahrnehmung junger Menschen in Deutschland. Im Anschluss verstärkten Inflation und Energiekrise materielle Sorgen, während der Aufstieg einer rechtsextremen Partei und die Normalisierung rechtsradikaler Positionen auch in ehemals liberalen bürgerlichen Milieus den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Frage stellen.

Diese Entwicklungen hätten zu einer „Generation Krise“ führen können – einer pessimistischen, von Zukunftsängsten geprägten Jugend. Das Gegenteil ist jedoch eingetreten: Die aktuelle Shell Jugendstudie mit 2.509 befragten Jugendlichen

zwischen 12 und 25 Jahren zeigt eine Jugend, die trotz aller Herausforderungen im Schnitt bemerkenswert widerständig und zukunftsorientiert bleibt (Shell Deutschland GmbH 2024). Zugleich sind junge Menschen in Deutschland keine homogene Gruppe, sondern äußerst heterogen. Es gibt geschlechtsspezifische Unterschiede, weiterhin deutliche soziale Ungleichheiten in vielen Lebensbereichen, etwa in Bezug auf Bildungs- und Berufschancen, Ängste, Wertvorstellungen und sogar die Qualität von Freundschaften. Doch insgesamt zeigen die Antworten der Jugendlichen auf den langen Fragenkatalog unserer Studie, dass ein großer Teil von ihnen geradezu pragmatisch und solide daherkommt: Sie schätzen Familie, Liebe und Partnerschaft, wollen im Leben etwas erreichen und glauben an eine positive Zukunft in dieser Gesellschaft. Labels, wie sie im Marketing und diversen Bestsellern einer jeweils gegenwärtigen Kohorte junger Menschen immer wieder verallgemeinernd aufgedrückt werden – Gen Z und Alpha, Generation Feierabend, Generation Angst, lebensunfähig und wie sie alle heißen – gehen an der komplexen Realität weitgehend vorbei. Diese ist zudem weniger düster als manche glauben.

## Optimismus und Engagement trotz Krisenwahrnehmung

So blicken 56 Prozent der Jugendlichen zuversichtlich auf die Zukunft der Gesellschaft – der höchste Wert seit 2002. Gleichzeitig steigt das politische Interesse kontinuierlich an: 55 Prozent der 15- bis 24-Jährigen bezeichnen sich als politisch interessiert, gegenüber nur 34 Prozent im Jahr 2002. Mehr als die Hälfte (51 Prozent) informiert sich aktiv über politische Themen, und 37 Prozent halten es für wichtig, sich selbst politisch zu engagieren. Kurzum: Junge Menschen sind politisch. Sie nehmen gesellschaftliche Herausforderungen wahr und wollen diese mitgestalten. Gleichzeitig bleiben drei Viertel mit der Demokratie in Deutschland zufrieden, und 89 Prozent halten die Demokratie für eine gute Staatsform. Dass viele jedoch den Eindruck haben, in vielen relevanten Lebensbereichen kaum Einfluss zu haben und politisch mitgestalten zu können, zeigt einmal mehr wie wichtig es wäre, Barrieren für Teilhabe und demokratische Mitbestimmung abzubauen, um den Gestaltungswillen und das politische Interesse junger Menschen nicht verebben zu lassen. Eine politische Jugendlbildung, die sich als Reflexionsraum, aber auch als Vorhof politischer Aktivität versteht, kann diesen Drang zum Engagement aufgreifen und unterstützen.

## Neue Konfliktlinien: Ängste und gesellschaftliche Spaltung

Dennoch hinterlassen die Krisenjahre Spuren. Während die Angst vor Arbeitslosigkeit auf einen Tiefstand von 35 Prozent gesunken ist, stehen neue Sorgen im Vordergrund. 81 Prozent der Jugendlichen fürchten einen Krieg in Europa, 67 Prozent sorgen sich vor Armut und schlechter wirtschaftlicher Lage. Besonders bemerkenswert ist die Angst vor „wachsender Feindseligkeit zwischen den Menschen“ (64 %) – ein Indikator für die wahrgenommene gesellschaftliche Polarisierung. Diese Ängste variieren stark nach Bildungsgrad. Jugendliche mit höherer Bildung sorgen sich primär um Klimawandel und gesellschaftlichen Zusammenhalt, während bei jenen mit



niedrigerer Bildung wirtschaftliche Existenzängste und das Thema Zuwanderung im Vordergrund stehen. Diese Unterschiede spiegeln sich auch in den politischen Einstellungen wider: Während sich insgesamt nur vier Prozent als „rechts“ verorten, zeigt sich bei männlichen Jugendlichen eine leichte Verschiebung nach rechts (25 Prozent ordnen sich als „eher rechts“ oder „rechts“ ein, gegenüber weniger als einem Fünftel im Jahr 2019). Daraus lässt sich aber nicht schließen, dass „die“ Jugend nach rechts rückt. Vielmehr sind junge Menschen heute stärker dazu bereit, sich politisch zu positionieren (nur 10 Prozent verorten sich nicht im Links-Rechts-Spektrum).

Insgesamt 46 Prozent der Jugendlichen sehen sich als „links“ oder „eher links.“ Die Neigung zur Selbstverortung in der Mitte ist in der jüngeren Bevölkerung also deutlich geringer ausgeprägt als in der Gesamtbevölkerung. Für diese zeigt etwa die Mitte-Studie zum einen, dass sich 55 Prozent „genau in der Mitte“ verorten (Zick/Mokros 2023, S. 99). Zum anderen ist auch die politische Verschiebung nach rechts hier deutlicher feststellbar – im Vergleich zur Vorgängerstudie hat sich die Rechtsverortung auf 14 Prozent verdoppelt. Die rechte Radikalisierung ist ein Trend, der die gesamte Bevölkerung betrifft und dessen treibende Kraft nicht bei der Jugend liegt. Zudem ist rechtes Denken weiterhin eher männlich.

### Geschlechterspezifische Divergenz mit Blick auf Bildung und Beruf

Damit rücken die zunehmenden Unterschiede zwischen jungen Männern und Frauen ins Blickfeld. Weibliche Jugendliche sind heute progressiver orientiert, befürworten häufiger eine „vielfältige, bunte Gesellschaft“ (72 zu 56 Prozent bei Männern) und engagieren sich ebenso häufig politisch wie ihre männlichen Altersgenossen – eine historische Veränderung. Sie dominieren im Bildungswesen (51 Prozent der Gymnasiastinnen gegenüber 46 Prozent Gymnasiasten) und zeigen höhere Zukunftsambitionen, studieren und wünschen sich egalitäre Partnerschafts- und Familienmodelle.

Demgegenüber finden sich bei jungen Männern, vor allem bei jenen ohne Migrationshintergrund und Jugendliche aus sozioökonomisch benachteiligten Familien, häufiger als bei jungen Frauen Personen, die wir in der Shell Jugendstudie als „distanziert“ charakterisieren. Etwa 17 Prozent der Jugendlichen fühlen sich von wesentlichen Aspekten des Berufs- und Erwerbslebens nicht angesprochen und zeigen ein geringes Leistungsethos. Diese Gruppe neigt auch eher zu national-autoritären und extremistischen Einstellungen und sie ist eher männlich.

### Implikationen für die politische Jugendbildung

Die hier skizzierten Befunde bleiben für die politische Jugendbildung nicht folgenlos. Die noch immer häufig anzutreffende Annahme einer politikfernen Jugend erweist sich als falsch – vielmehr zeigt sich eine politisch interessierte Jugend, die es mit einer gegenwärtig hohen gesellschaftlichen Polarisierung und teilweise zunehmender Geschlechterdivergenz zu tun hat. Politische Bildungsarbeit sollte diese Heterogenität ernst nehmen und Ansätze entwickeln, die den gesellschaftlichen Wandel berücksichtigen und insbesondere die Existenzsorgen und Debatten um das Geschlechterverhältnis aufgreifen. Während bildungsaffine Jugendliche sich bereits in hohem Maße als politisch selbstwirksam erleben, benötigen gerade junge Menschen aus sozial benachteiligten Verhältnissen pädagogische Ansätze, die an ihrer konkreten Lebenssituation ansetzen, das

Risiko einer Entfremdung von Bildungsinstitutionen und Politik ernstnehmen und vor allem mehr Möglichkeiten zur frühen politischen und beruflichen Teilhabe und Mitbestimmung eröffnen. Besonders männliche Jugendliche aus prekären Verhältnissen, die sich vom gesellschaftlichen Aufstiegsversprechen abgehängt fühlen, brauchen Formate, die ihre Erfahrungen ernst nehmen. Zugleich sollten junge Frauen nicht als per se gleichgestellt und angesichts ihrer Bildungserfolge und Progressivität als überlegen gesehen werden. Wir leben nach wie vor in einer männlich dominierten Gesellschaft und so bleibt es eine Kernaufgabe politischer Bildung, dies zu reflektieren und zur Wertschätzung und Anerkennung von Pluralität und Egalität beizutragen. Gerade in einer Gesellschaft, in der sich rechtsgesinnte Männer radikalisieren, ist empowernde politische Bildungsarbeit für junge Frauen wichtiger denn je. Die hohe Zuversicht junger Menschen eröffnet Chancen für eine inklusive und lebensweltorientierte politische Bildung, die Wege zu demokratischer Teilhabe aufzeigt und junge Menschen dabei unterstützt, Optionen politischen Handelns auszuloten.



#### Autor\*innen-Info

Dr. Frederick de Moll ist Professor für Erziehungswissenschaft an der Universität Bielefeld und Mitautor der 19. Shell Jugendstudie. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der Kindheits-, Jugend- und Bildungsforschung, insbesondere mit einem Fokus auf soziale Ungleichheiten.

#### Literatur

- Shell Deutschland GmbH (Hrsg.): Jugend 2024. Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt, Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Zick, Andreas / Mokros, Nico (2023): Rechtsextreme Einstellungen in der Mitte, in: Zick, Andreas / Küpper, Beate / Mokros, Nico: Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, hg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Franziska Schröter, Bonn: Verlag J.H.W. Dietz Nachf., S. 53–88.



Arbeit und  
Leben

# Zwischen Realität und Anspruch: Politische Bildung in Betrieb und Gesellschaft

Von Pia Lange

Demokratie lebt von Beteiligung – und Beteiligung braucht Räume, in denen sie gelebt werden kann. Politische Bildung ist dafür unverzichtbar, doch sie ist finanziell, ideell und praktisch bedroht. Diskriminierende Äußerungen, rechte Narrative und mangelnde Beteiligung Jugendlicher zeigen, dass für Demokratie gekämpft werden muss – im Alltag und auch im Arbeitskontext.

## **Zwischen Realität und Anspruch: Politische Bildung in Betrieb und Gesellschaft**

Politische Bildung steht unter Druck – finanziell und ideell. Die Herausforderungen reichen weit über pädagogische Räume hinaus. Wie kann die politische Bildung dem begegnen? Was braucht es, um Jugendliche ernsthaft zu beteiligen?

Am 12. und 13. Juni 2025 kamen politische Bildner\*innen, Wissenschaftler\*innen sowie Vertreter\*innen aus Politik und Verbandsarbeit zum Fachtag „Demokratisch Handeln in der Arbeitswelt – Arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung bei Arbeit und Leben“ zusammen, um sich über politische Bildung und die Förderung demokratischer Strukturen in der Arbeitswelt auszutauschen. Organisiert wurde die Veranstaltung von der KJP-Fachgruppe „Für gute Ausbildung, Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“ des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben, gefördert durch den Kinder- und Jugendplan des Bundes (BMFSFJ).

In Workshops und zwei Diskussionsrunden zum Umgang mit rechten Aussagen in der Arbeitswelt und zu den daraus abzuleitenden Konsequenzen für die Praxis erhielten die Teilnehmenden eindrucksvolle Einblicke von Vertreter\*innen aus verschiedenen Bundesländern zu aktuellen Herausforderungen und Handlungsperspektiven der arbeitsweltorientierten politischen Bildung.

Demnach berichten Betriebe und Bildungseinrichtungen zunehmend von einem besorgniserregenden Rechtsruck, der auch im Arbeitsumfeld spürbar wird. Diskriminierende Aussagen und gezielte Desinformation gehören für Auszubildende und Beschäftigte immer häufiger zum Alltag – gleichzeitig wird von ihnen erwartet Haltung zu zeigen. Doch politische Bildung ist in den meisten betrieblichen Kontexten kaum systematisch verankert. Viele betriebliche Strukturen sind überfordert oder zeigen bislang wenig Bereitschaft, aktiv gegenzusteuern. Zwar erhalten Träger politischer Bildung vermehrt Anfragen von Betrieben, entsprechende Programme anzubieten, doch die Freistellung von der Arbeit gestaltet sich häufig schwierig. Maßnahmen wie betriebliche Leitbilder,



Fachtag „Demokratisch Handeln in der Arbeitswelt – Arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung bei Arbeit und Leben“

Betriebsräte oder Jugendvertretungen bieten wichtige Ansatzpunkte, doch häufig reichen sie jedoch nicht aus oder erfordern langfristige personelle und finanzielle Ressourcen.

Bildungsakteur\*innen betonten: Demokratie muss erlebbar sein. Jugendverbände, Bildungsstätten und außerschulische Projekte bieten Räume, in denen junge Menschen eigene Interessen formulieren und vertreten können – etwa in Kinder- und Jugendparlamenten oder durch sozialraumorientierte Beteiligungsformate. Entscheidend ist, dass diese Räume dauerhaft bestehen und Jugendliche ernst genommen werden – auf Augenhöhe.

*„Jugendliche sind kein Schmuck,  
sondern eine Minderheit.“*

Ein deutliches Statement eines Panelisten bringt es so auf den Punkt: „Jugendliche sind kein Schmuck, sondern eine Minderheit“. Statt ihre Perspektiven als gleichwertig zu behandeln, bleibt ihre Beteiligung vielerorts symbolisch.

Auch in politischen Entscheidungen finden ihre Anliegen oft keine Berücksichtigung. Dabei sind junge Menschen – wie die Shell-Jugendstudie 2024 zeigt – zuversichtlich, politisch interessiert und bereit, Verantwortung zu übernehmen, wenn man sie lässt.

Auch die Untrennbarkeit von analoger und digitaler Lebenswelt kam zur Sprache. Während demokratische Akteur\*innen online oft unterrepräsentiert sind, dominieren rechte Narrative zunehmend die digitalen Diskursräume. Die politische Bildung muss deshalb digitaler, präsenter und besser vernetzt werden – ohne ihre Grundwerte aufzugeben. Es ist an der Zeit, diese Räume (zurück)zu erobern.

Um den genannten Herausforderungen effektiv begegnen zu können, so waren sich die Panelist\*innen einig, braucht es einen überfälligen Schulterschluss zwischen Bildungsarbeit, Politik und Zivilgesellschaft. Politische Bildung im Arbeitskontext ist keine Zusatzaufgabe – sie ist eine grundlegende Voraussetzung für ein demokratisches Zusammenleben. Es bedarf struktureller Förderung, klarer Haltung und verbindlicher Beteiligungsräume. Denn wer Demokratie stärken will, muss junge Menschen nicht nur adressieren, sondern auch konsequent einbeziehen.



#### **Autor\*innen-Info**

Pia Lange ist seit Ende 2024 Referentin für politische Jugend- und Erwachsenenbildung bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg. Sie ist ausgebildete Sozialarbeiterin und hat einen Master in Human Rights and Democratisation. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Flucht und Migration, Traumabewältigung, Konfliktbearbeitung und Antidiskriminierung.



Abschlussdiskussion Fachtag „Demokratisch Handeln in der Arbeitswelt – Arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung bei Arbeit und Leben“



# Unternehmen in Verantwortung! Demokratisch handeln in der Arbeitswelt

Von Charlotte Langenkamp

Der Artikel zeigt auf, in welchem Ausmaß rechtsextreme Einstellungen in Betrieben wahrgenommen werden, welche Risiken aus unzureichender Reaktion entstehen und welche strukturellen Maßnahmen Beschäftigte für einen wirksamen Umgang einfordern.

Rechtsextreme Einstellungen sind kein Randphänomen mehr, denn sie betreffen zunehmend auch die Arbeitswelt. Die Studie „Unternehmen in Verantwortung!“ des Vereins Gesicht Zeigen! liefert erstmals belastbare Zahlen, nachdem in einer Online-Befragung 2.500 Beschäftigte und 2.000 Führungskräfte aus diversen Branchen befragt wurden: Ein Drittel der Beschäftigten hat rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen, 7,7 % fühlen sich persönlich betroffen. Dennoch wurde nur in 17 % der Fälle eindeutig reagiert.

Dabei wünschen sich 42 % der Beschäftigten mehr Engagement ihrer Arbeitgeber\*innen gegen Rechtsextremismus. Wenn es bereits zu Vorfällen kam, sind es sogar 65 %. Genannt werden u. a. öffentliche Positionierungen (56 %), ein im Leitbild verankerter Wertekanon (46 %) und klare Verhaltenskodizes (6 %).

## Warum sollten sich Unternehmen engagieren?

Mitarbeitende äußern die Sorge, dass Rechtsextremismus das Betriebsklima und den Zusammenhalt zerstört und den Ruf der Arbeitgeber\*innen beschädigt. Ein Blick über den Betrieb hinaus zeigt, wie wirtschaftliche Risiken eingeschätzt werden: 51 % der Entscheider\*innen erwarten bei einer Regierungsbe teiligung rechtsextremer Parteien negative Folgen für EU und

Euro, 48 % für internationale Kooperationen und 46 % für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Doch 28,5 % erwarten keine negativen Auswirkungen – ein Zeichen mangelnden Problem bewusstseins. Führungskräfte scheinen das Problem zu unterschätzen oder meiden aus Angst vor Konflikten eine klare Haltung. Diese Passivität verstärkt die Normalisierung und lässt Betroffene allein. Dabei zeigt sich: In 75 % der Fälle, in denen gehandelt wurde, traten keine weiteren Vorfälle auf.

Deshalb braucht es mehr: präventive Maßnahmen, Ansprechpersonen, Schulungen, eine klare Haltung und ein verbindliches Leitbild. Gesicht Zeigen! unterstützt Unternehmen dabei, solche Strukturen wirksam aufzubauen. Jede\*r kann beitreten: Haltung zeigen, widersprechen, Verbündete suchen und Maßnahmen einfordern.

## Autor\*innen-Info

Charlotte Langenkamp ist Referentin für Rechtsextremismusprävention bei Gesicht Zeigen!. Der Verein setzt sich seit 2000 für ein weltoffenes Deutschland und gegen Antisemitismus, Rassismus und jede Form rechter Gewalt ein. Mit dem Projekt United! Gemeinsam gegen Rechtsextremismus richtet sich der Verein mit konkreten Angeboten an die Arbeitswelt und sensibilisiert Führungskräfte, Mitarbeitende sowie Azubis für den Umgang mit Demokratie- und Menschenfeindlichkeit am Arbeitsplatz.



# Demokratische Kultur in der Ausbildung erleben

Von Anna Rothmann

Im Rahmen des Projektes „Vielfalt gemeinsam gestalten – Für mehr Weltoffenheit in Betrieb und Ausbildung“ werden innovative Produkte mit Auszubildenden erarbeitet, die einen praktischen Mehrwert bieten und dadurch die Partizipations- und Selbstwirksamkeitserfahrungen im Arbeitskontext fördern.

## Die Arbeitswelt als Demokratielabor

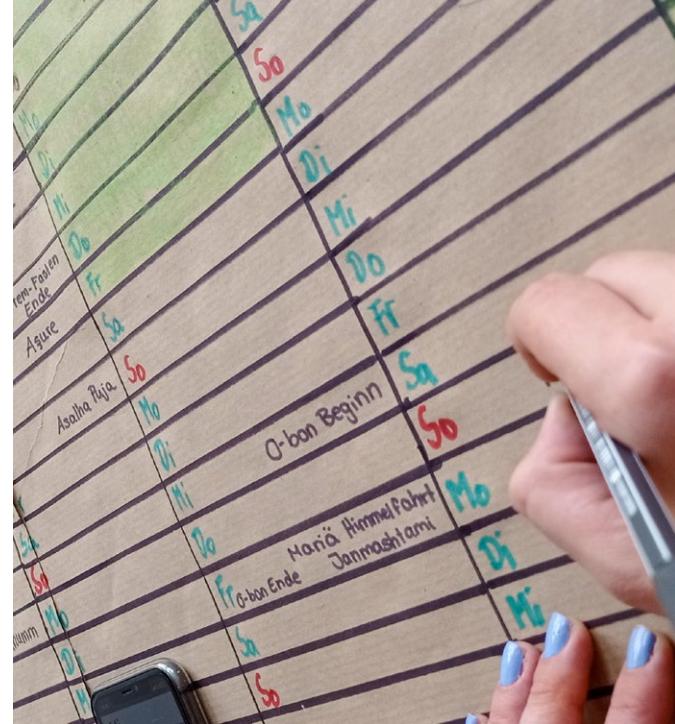
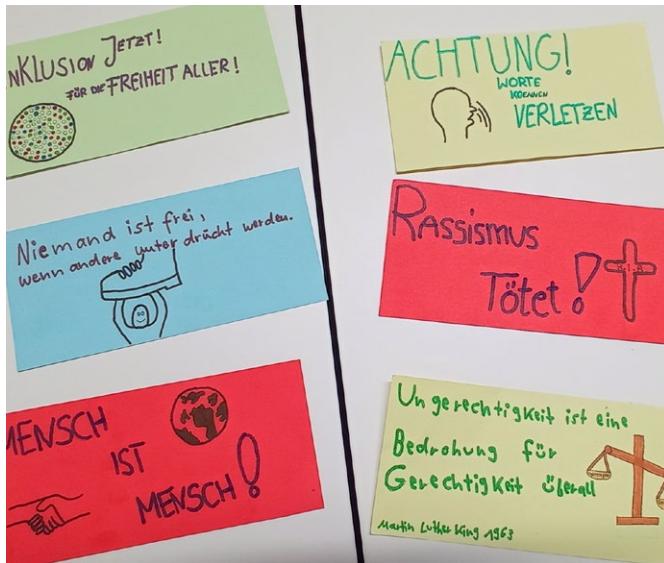
Die Arbeitswelt ist aktuell Schauplatz intensiver politischer Debatten: der Zollstreit mit den USA, der „Wachstumsbooster“ für die deutsche Wirtschaft, Forderungen nach mehr und effizienterer Arbeit. Laut der aktuellen Shell-Jugendstudie (Albert et al. 2024) ist die Sorge um die wirtschaftliche Lage die zweitgrößte Angst junger Menschen. Der Arbeitswelt als Sozialraum und Quelle für materiellen Wohlstand kommt damit ein erheblicher Wert zu. Allerdings ist der Arbeitsort oft hierarchisch und undemokratisch strukturiert. Beschäftigte haben meist nur begrenzten Einfluss auf Entscheidungsprozesse. Wie Kiess et al. (2023: 39) jedoch zeigen, korreliert das Erleben von Handlungsfähigkeit in der Arbeitswelt negativ mit dem politischen Deprivationserleben. Zuletzt stimmten 71,8 % der Befragten in Ostdeutschland der Aussage zu, dass sie es „für sinnlos [halten], [sich] politisch zu engagieren“ (Decker et al. 2024: 75). Darin zeigt sich die Notwendigkeit, innerbetriebliche Partizipationsmöglichkeiten zu stärken, um insgesamt zu einer demokratischeren politischen Kultur beizutragen.

## Produkte-Workshops: Partizipationserfahrungen in der Arbeitswelt stärken

An diesem neuralgischen Punkt setzen die Produkte-Workshops des Projektes an. Denn wie John Dewey (1916/2000: 121) schon vor über 100 Jahren treffend formuliert hat:

*„Die Demokratie ist mehr als eine Regierungsform; sie ist in erster Linie eine Form des Zusammenlebens, der gemeinsamen und miteinander geteilten Erfahrung.“*

Die Produkte-Workshops bauen auf Workshops zum Thema „Umgang mit Vielfalt in diversen Teams“ auf, in denen Auszubildende und Beschäftigte sich mit ihren eigenen Privilegien oder Diskriminierungserfahrungen auseinandersetzen und unterschiedliche Ansätze der Prävention von bzw. Handlungsoptionen bei Diskriminierung erlernen. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse können die Auszubildenden dann ins aktive Gestalten übergehen und das zuvor Gelernte in die eigene Lebenswelt transferieren. Bei der Ideenfindung für die Produkte betrachten die Auszubildenden die Strukturen ihrer Betriebe bzw. Schulen, um zu erörtern, wo noch Potenziale



zur Förderung von Vielfalt bestehen. Reflexionsfragen dafür sind bspw.: „Was kann man noch machen, um Diskriminierung zu verhindern?“, „Welche Talente haben die Anderen und ich?“, „Wer übernimmt welche Aufgaben in der Umsetzung?“. So bieten die Workshops auch Nicht-Betroffenen die Möglichkeit, sich mit den Lebensrealitäten von Diskriminierung und Ausgrenzung Betroffener auseinanderzusetzen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, die das Zusammenleben im Arbeitskontext für alle bereichern können.

Beispiele für bisher entstandene oder geplante Produkte sind ein internationaler Kalender, die Übersetzung von Hausordnungen und Leitbildern in andere Sprachen, eine Sorgenbox oder Kulturtage mit internationalen Essensständen, Musik und Tanzworkshops. In einer Berufsschule haben die Auszubildenden durch Absperren der Urinale eine Männertoilette in eine genderneutrale Toilette umfunktioniert.

### Chancen und Herausforderungen der Workshops

Trotz der Potenziale der Produkte-Workshops bedarf es auch einer kritischen Reflexion. Eigene Ideen zu entwickeln und in die Praxis zu transferieren vermittelt glaubhaft, dass politische Vorhaben erfolgreich umgesetzt werden können und die Teilnehmenden auch mit kleinen Projekten konkrete Veränderungen bewirken können. Hier liegt aber auch der größte Fallstrick: Investieren die Auszubildenden Zeit und Mühe in Produkte, die schließlich am Unwillen der Leitungsebene scheitern, kann diese Erfahrung Frust und Enttäuschung auslösen und auch Politikverdrossenheit verstärken. Diese Form der Scheinpartizipation gilt es unbedingt zu vermeiden. Dazu sind ausgiebige Vorgespräche mit den Leitungskräften notwendig.

*„Scheinpartizipation gilt es unbedingt zu vermeiden.“*

Da die Produkte-Workshops ergebnisoffen konzipiert sind, kann das Projektpersonal im Vorfeld keine konkreten Angaben zu der Art und der Qualität der Produkte machen. Die Verantwortlichen müssen also entweder offen für unterschiedlichste Arten von Produkten sein oder gemeinsam mit den Auszubildenden weiter daran arbeiten, bis diese ein für alle Beteiligten zufriedenstellendes Ergebnis darstellen. Hinsichtlich der Teilnehmenden gilt es, ein realistisches Bild der Verantwortung zu vermitteln, die mit bestimmten Produkten einhergehen kann, weil damit teilweise ein erheblicher Organisations- und Zeitaufwand verbunden sein kann. Darüber hinaus gibt es teilweise kommunikative Herausforderungen, wenn die Auszubildenden keine Kenntnis darüber haben, welche Strukturen bereits in Schule oder Betrieb etabliert sind (bspw. Diskriminierungsbeauftragte, Pat\*innen-Programme).

Insgesamt bieten die Produkte-Workshops eine gute Chance, die Handlungskompetenz zu fördern und positive Selbstwirksamkeitserfahrungen zu ermöglichen. Zudem fördern die Workshops die Kreativität der Teilnehmenden und vermitteln ein realistisches Bild einer Projektumsetzung in der Arbeitswelt.

### Autor\*innen-Info

Anna Rothmann setzt bei Arbeit und Leben Sachsen das Projekt „Vielfalt gemeinsam gestalten – Für mehr Weltöffnen in Betrieb und Ausbildung“ um und bringt dabei Ideen und Kompetenzen aus ihrer Lehramtsausbildung – wie Methoden und Workshops zum Demokratieerleben – ein.

### Literatur

- Albert, M.; Quenzel, G.; de Moll, F. (2024): „Jugend 2024. 19. Shell Jugendstudie“, Weinheim: Beltz.  
Decker, O.; Kiess, J.; Heller, A.; Brähler, E. (2024, Hg.): „Vereint im Resentiment. Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen“. Dewey, J. (1916/2000): „Demokratie und Erziehung. Eine Einleitung in die philosophische Pädagogik“, Weinheim/Basel: Beltz.  
Kiess, J.; Wesser-Saalfrank, A.; Bose, S.; Schmidt, A.; Brähler, E.; Decker, O. (2023): „Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen“, in: Otto Brenner Stiftung (Hg.), OBS-Arbeitspapier 64, Frankfurt am Main.





# (Aus)Bildung zur Mündigkeit – Kritische politische Bildung in der Lebenswelt junger Menschen im Übergang Schule – Beruf

Von Grete Schläger

Das Themenfeld „Wirtschaft und Arbeitswelt“ findet jenseits der Berufsorientierung und ggf. einer konkreten Berufsausbildung in den Bildungswegen Jugendlicher bislang nur begrenzt Beachtung. Der Beitrag zeigt anhand des Konzepts der kritischen arbeitsorientierten politischen Bildung und anhand von zwei Seminarbeispielen auf, wie sich die Arbeitswelt als Thema der politischen Bildung lebensweltorientiert bearbeiten lässt.

Als gewerkschaftsnaher Träger für politische Bildung versteht Arbeit und Leben den Bezug zur Arbeitswelt als zentralen Auftrag. Im Leitbild heißt es dazu: „Wir schaffen Bildungsangebote, damit Menschen – insbesondere in Ausbildung und Arbeitswelt – für ihre Interessen eintreten und sich politisch, persönlich und beruflich weiterentwickeln.“ Dieser Auftrag prägt auch die politische Jugendbildung von Arbeit und Leben Bremen. Wir wollen Bildungsangebote entwickeln, die an den Interessen und Lebenslagen junger Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf ansetzen.

Daher lohnt sich zunächst ein Blick darauf, wie das breite Themenfeld „Wirtschaft und Arbeitswelt“ in den formellen Bildungsinstitutionen behandelt wird – konkret in den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, deren Besuch für junge Menschen Teil ihrer täglichen Routine ist. Im Anschluss wird das Konzept der kritischen arbeitsorientierten politischen Bildung nach Zurstrassen und Schmidt knapp umrissen, um abschließend beispielhaft zwei daran orientierte Seminarkonzepte von Arbeit und Leben Bremen vorzustellen.

## **Wirtschaft und Arbeitswelt – (k)ein Thema in allgemeinbildenden und beruflichen Schulen?**

In allgemeinbildenden Schulen wird die Arbeitswelt häufig erstmals im Rahmen der Berufsorientierung thematisiert. Die Schüler\*innen sollen verschiedene Berufe und Ausbildungswägen (z. B. Ausbildung oder Studium) kennenlernen, ihre eigenen Stärken und Schwächen analysieren und sich so hinsichtlich ihrer zukünftigen beruflichen Laufbahn orientieren.

Das Thema Wirtschaft bzw. Ökonomie im engeren Sinne ist in allgemeinbildenden Schulen meist eher ein Randthema. Im Fokus steht dann häufig die „Verbraucher\*innen-Bildung“ mit dem Ziel der „Entwicklung eines verantwortungsbewussten Verhaltens als Verbraucherinnen und Verbraucher“ (vgl. KMK 2013). Daneben sollen unter dem Themenbereich „Unternehmen und Produktion“ Aspekte wie Arbeitsabläufe, Arbeitsorganisation und die Struktur von Betrieben behandelt werden (vgl. z. B. Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit Bremen 2012).

Kritische Stimmen werfen der ökonomischen Bildung dabei vor, dass ihre Perspektive viel zu oft auf die Auseinandersetzung mit neoklassischen Theorien verengt ist. Im Vordergrund stehen dann etwa Preisbildungsmechanismen in der Marktwirtschaft durch Angebot und Nachfrage oder das Bild des „Homo Oeconomicus“, der sich durch „rationales Verhalten und Nutzenmaximierung“ bei „vollständiger Markttransparenz“ auszeichnet (vgl. Pohl 2019 und Autorengruppe Sozioökonomische Bildung 2019).

*Kritik: wenig Raum für kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitswelt und den bisherigen Arbeitserfahrungen*



An Berufsschulen stehen die berufsbezogene Ausbildung und das Erlernen der dafür nötigen Fertigkeiten und Kompetenzen im Fokus. Dabei gilt meist fächerübergreifend die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung als didaktisches Prinzip. Charakteristisch ist zudem das sogenannte „Kammer-Syndrom“: Die Unterrichtsinhalte orientieren sich oftmals stärker an den Anforderungen der Kammerprüfung als an bildungspolitischen Empfehlungen, etwa denen der Kultusministerkonferenz. Kritiker\*innen wie Bettina Zurstrassen bemängeln, dass so wenig Raum für kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitswelt und den bisherigen Arbeitserfahrungen bleibe (vgl. Zurstrassen 2017).



Sowohl an beruflichen wie auch allgemeinbildenden Schulen hat in den letzten Jahrzehnten auch das Leitbild der sogenannten Entrepreneur Education vermehrt Einzug erhalten. Grundlegend ist hier die Förderung von selbstverantwortlichem und unternehmerischem Denken.

Deutlich wird das z. B. im Landeskonzept *Entrepreneurship Education in Schleswig-Holstein*: „Liebe Lehrkräfte, an unseren Schulen wollen wir den Innovationsgeist junger Menschen wecken und sie motivieren, Neues zu entdecken, Herausforderungen zu meistern und Unternehmerinnen und Unternehmer des eigenen Lebens zu werden. Entrepreneurship Education ist dabei ein wichtiger Baustein.“ (Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung

und Kultur des Landes Schleswig-Holstein 2024, S. 4). Neben „Eigeninitiative“ und „Innovationsgeist“ soll dabei auch soziales Engagement gefördert werden. Die Lernenden sollen „ermutigt werden, durch soziales unternehmerisches Denken und Handeln gesellschaftliche Aufgaben eigenverantwortlich in die Hand zu nehmen und zu lösen“ (ebd.).

Bettina Zurstrassen weist demgegenüber kritisch darauf hin, dass die meisten Lernenden in Zukunft eher zur Gruppe der abhängigen Beschäftigten gehören werden – ein Umstand, der in der ökonomischen Bildung bislang aber kaum Berücksichtigung finde. Stattdessen werde das problematische Bild des „Arbeitskraftunternehmers“ als anstrebenswertes Ideal propagiert (vgl. Zurstrassen 2022 und Schmitt / Zurstrassen 2024).

Schmitt und Zurstrassen kritisieren darüber hinaus: „Ver nachlässigt werden zudem Aspekte wie die gesellschaftliche Arbeitsteilung, die Segregation des Arbeitsmarktes anhand intersektionaler Differenzkategorien, Arbeitsformen jenseits der Erwerbsarbeit und damit Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die die Arbeitswelt prägen. Politische und soziale Perspektiven auf die Arbeitswelt werden im Zuge dieser bildungspolitischen Entwicklung verstärkt an den Rand gedrängt, obwohl sie für eine mündige politisch-demokratische Mitbestimmung in Unternehmen, aber auch für (Klein- und Solo-) Selbstständige und Erwerbslose grundlegend sind“ (Schmitt / Zurstrassen 2024, S. 248).

## Geht's auch anders?

Die Auseinandersetzung mit alternativen Konzepten hat in der deutschen Debatte eine längere Tradition. Bereits in den 1980er-Jahren entwickelte Peter Weinbrenner eine arbeitsbezogene politische Didaktik. In jüngerer Zeit wurde dieser Diskurs unter anderem durch das Konzept der sozioökonomischen Bildung nach Hettke u. a. fortgeführt.

Für die arbeitsweltbezogene politische Bildungsarbeit von Arbeit und Leben Bremen spielt insbesondere das Konzept der „Kritischen arbeitsorientierten politischen Bildung“ (Bettina Zurstrassen/ Sophia Schmitt 2024) eine zentrale Rolle. Grundlegend sind – in aller Kürze formuliert – folgende Prinzipien:

- Persönlichkeitsentwicklung, Emanzipation und Demokratisierung mit dem Ziel der Emanzipation als mündige Menschen
- Ganzheitliche Subjektbildung: Die Befähigung zu erkennen, „dass sich hinter oft verunsichernden Fragen nach der eigenen beruflichen und privaten Zukunft politische, ökonomische und soziale Fragen verbergen“ (ebd. S. 250); Adressierung als soziale Wesen statt als rationale Einzelkämpfer\*innen oder Unternehmer\*innen
- Schlüsselprobleme im Fokus wie z. B. soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Naturverhältnisse
- Utopisches Denken und Denken in Alternativen: Ausweitung der Frage nach der persönlichen Zukunft auf die nach dem guten Leben für alle; Frage nach Alternativen zu gegenwärtiger Gesellschafts- und Arbeits(zeit)gestaltung; hinterfragt Selbstoptimierungs- und Beschleunigungstendenzen
- Historizität und Konfliktorientierung: macht Veränderbarkeit des Ist-Zustands deutlich und lenkt den Blick auf Kämpfe rund um Arbeitsorganisation, gesellschaftliche Bewertung von Arbeit, Arbeitsrechten usw.
- Gestaltung, Mitbestimmung, Transformation: Unterstützung bei der individuellen und kollektiven Artikulations-, Partizipations- und Handlungsfähigkeit

## Was heißt das konkret?

Wir arbeiten in der politischen Jugendbildung bei Arbeit und Leben Bremen vor allem mit jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf, z. B. mit Auszubildenden, FSJler\*innen oder jungen Erwachsenen im sogenannten Übergangssystem. Jede dieser Zielgruppen bringt Besonderheiten mit sich. Deshalb passen wir die Konzepte jeweils individuell an ihre Lebens- und Arbeitswelt an – bei Auszubildenden z. B. auf der Ebene des jeweiligen Ausbildungsberufes.

*Arbeit ist mehr als Erwerbstätigkeit.  
Und wichtig ist die gesellschaftliche  
Rahmung.*

### **Beispiel 1: Konkurrenz, Anerkennung, Solidarität? Gestalte deine Arbeitswelt mit!**

In diesem meist eintägigen Seminar diskutieren wir zunächst mit den Teilnehmenden, was sie unter „Arbeit“ verstehen und welche Kriterien sie dabei anlegen. So wird deutlich, dass Arbeit häufig auf Erwerbstätigkeit reduziert wird. Und das, obwohl auch andere Formen individuell als „Arbeit“ erlebt werden und zugleich unverzichtbar für das Funktionieren der Gesellschaft sind – etwa unentgeltlich geleistete Care-Arbeit. Darüber hinaus beschäftigen wir uns mit der Frage, was für die Teilnehmenden persönlich „gute Arbeit“ bedeutet. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Interessensgegensatz zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen sowie der Vermittlung von Basiswissen zu Gewerkschaften, Tarifverträgen, dem Streikrecht, betrieblicher Mitbestimmung und Arbeitsrechten. Je nach Gruppe und zeitlichem Rahmen behandeln wir zudem die eigene Zukunftsplanung und ihre gesellschaftliche Rahmung.

Das Seminar ist so angelegt, dass die Teilnehmenden die Inhalte weitgehend selbst erarbeiten und viel Raum für Diskussion haben – etwa zu gesellschaftlichen Normen in der Arbeitswelt. Dabei beziehen wir gesellschaftliche Ungleichheits- und Machtverhältnisse (z. B. hinsichtlich Geschlechts

oder Herkunft) und intersektionale Perspektiven sowie Aspekte von Nachhaltigkeit aktiv ein. Im Feedback heben die Teilnehmenden häufig hervor, dass sie durch die Arbeit im Seminar eine neue und vielfältigere Perspektive auf das Thema „Arbeitswelt“ bekommen haben.

### **Beispiel 2: Geschichte, Gegenwart und Zukunft der Arbeit im Gesundheitswesen**

Dieses einwöchige Bildungszeit-Seminar richtet sich an Auszubildende zur Pflegefachperson. Ausgehend vom Blick auf die Entstehung des Berufes der „Krankenschwester“ und einem Besuch im medizinhistorischen Museum der Charité Berlin wird das „Gewordensein“ des Berufes, die Arbeitsbedingungen sowie Ein- und Ausschlüsse im Gesundheitswesen im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert thematisiert. Dabei wird auch aufgezeigt, wie sich historische Zuschreibungen – etwa die Vorstellung von Pflege als „Frauensache“ – bis heute fortsetzen. Im nächsten Schritt stehen die Arbeitserfahrungen der Teilnehmenden im Zentrum. Gemeinsam diskutieren sie Probleme und Herausforderungen im Pflegebereich und lernen Beispiele für Arbeitskämpfe kennen. In diesem Kontext wird auch Wissen über Mitbestimmungsstrukturen, das Streikrecht und -formen vermittelt sowie die Ökonomisierung des Gesundheitswesens und seine Folgen thematisiert. Im letzten Block blicken die Teilnehmenden auf die Pflege im Jahr 2050, wofür sie selbstgewählten Fragestellungen in einem kreativen Setting nachgehen.

Das Seminar zeichnet sich methodisch insbesondere durch die Vielzahl von Lernorten und -formaten aus (z.B. thematische Stadtführung, Museumsbesuchen, Treffen mit Jugendauszubildenenvertreter\*innen und Aktivist\*innen aus der Carebewegung, Arbeit im Seminarraum). Von den Teilnehmenden wird immer wieder hervorgehoben, dass sie die genannten Themen in ihrem Ausbildungskontext eigentlich sehr zentral finden, diese im Ausbildungsalltag aufgrund der hohen Stoffdichte aber kaum Raum haben.

### **Autor\*innen-Info**

Grete Schläger (Diplom-Erziehungswissenschaftlerin) ist seit vielen Jahren haupt- und nebenberuflich in der politischen Bildung tätig. Sie ist Bildungsreferentin für politische (Jugend-)Bildung bei Arbeit und Leben Bremen. Ihre aktuellen Themenschwerpunkte sind die arbeitsweltorientierte politische Bildung, KI und politische Bildung sowie diskriminierungskritische Bildungsarbeit.

### **Quellen**

Kultusministerkonferenz (2013): Verbraucherbildung an Schulen (Beschluss der Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.09.2013). URL: [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2013/2013\\_09\\_12-Verbraucherbildung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_09_12-Verbraucherbildung.pdf) (zuletzt abgerufen am 8.7.2025)

Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein (2024) Landeskonzept Entrepreneur Education Schleswig-Holstein. URL: [https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/S/schule\\_und\\_beruf/Downloads/Landeskonzept\\_EE.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/S/schule_und_beruf/Downloads/Landeskonzept_EE.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (zuletzt abgerufen am 8.7.2025)

Pohl, Kerstin (2019): Brauchen wir ein eigenes Unterrichtsfach Wirtschaft? Bundeszentrale politische Bildung. URL: <https://www.bpb.de/lernen/politische-bildung/301282/brauchen-wir-ein-eigenes-unterrichtsfach-wirtschaft/> (zuletzt abgerufen am 8.7.2025)

Schmitt, Sophie und Zurstrassen, Bettina (2024): Kritische arbeitsorientierte politische Bildung zwischen Schule und Arbeitswelt. In: Handbuch kritische politische Bildung Schwalbach/Ts.: Wochenschauverlag, S. 249-257.

Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit im Land Bremen (Hg.) (2012): Wirtschaft/Arbeit/Technik: Bildungsplan für die Oberschule. URL: [https://www.lis.bremen.de/sixcms/media.php/13/OSch-WAT\\_2012.pdf](https://www.lis.bremen.de/sixcms/media.php/13/OSch-WAT_2012.pdf) (zuletzt abgerufen am 8.7.2025)

Zurstrassen, Bettina (2017): Mündigkeit in der Arbeitswelt – Politisches Lernen in der beruflichen Bildung. In: Emanzipation. Zum Konzept der Mündigkeit in der Politischen Bildung. Schwalbach/Ts.: Wochenschauverlag, S. 139-152.

Zurstrassen, Bettina (2022): Ökonomische Bildung und politische Steuerung: Der „Arbeitskraftunternehmer“ und das „unternehmerische Selbst“ als Bildungsziele. In: Bremer, Dobischat, Molzberger (Hg): Bildungspolitiken. Spielräume für Gesellschaftsformation in der globalisierten Ökonomie? Wiesbaden: Springer VS, S. 197-218.



# Junge Mitbestimmung stärken – Bildungsarbeit mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Von Ariane  
Münchmeyer

In einer Zeit, in der Arbeitswelt und Gesellschaft von tiefgreifenden Umbrüchen geprägt sind – Digitalisierung, Klimakrise, globale Unsicherheiten – steht auch die Demokratie im Betrieb vor Herausforderungen. Für junge Beschäftigte ist dies besonders spürbar: Sie starten ihre berufliche Laufbahn in einer Welt, in der Teilhabe nicht selbstverständlich ist, sondern aktiv erkämpft und gestaltet werden muss.

Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) sind hier ein entscheidender Hebel. Sie geben jungen Beschäftigten eine Stimme, vertreten ihre Interessen und können demokratische Werte im betrieblichen Alltag sichtbar machen. Doch das Potenzial wird oft durch fehlende Ressourcen, mangelnde Wertschätzung oder unzureichende Kenntnisse über Rechte und Handlungsmöglichkeiten gebremst.

Bildungsarbeit mit JAVen bedeutet daher mehr, als nur rechtliches Wissen zu vermitteln. Es geht vor allem darum, junge Menschen zu befähigen, ihre Rolle aktiv und selbstbewusst auszufüllen. Sie sollen Beteiligung positiv erleben. Dahinter steht auch die Annahme, dass das Erleben von Selbstwirksamkeit und Mitbestimmung im betrieblichen Alltag auch darüber hinaus demokratiebildend und zu einer stärkeren Resilienz gegen rechte Tendenzen führen kann. Arbeit und Leben NRW setzt daher unterschiedliche Seminarformate mit den folgenden Zielsetzungen um.

Demokratie im Betrieb erlebbar machen – durch praxisnahe Planspiele, Rollentrainings und Konfliktbearbeitung, die Mitbestimmung greifbar machen.

- Vielfalt als Stärke begreifen – indem die unterschiedlichen Hintergründe und Perspektiven junger Beschäftigter sichtbar und wertgeschätzt werden.
- Gesellschaftliche Bezüge herstellen – um zu zeigen, dass betriebliche Mitbestimmung Teil einer größeren demokratischen Kultur ist.

So wird betriebliche Mitbestimmung zu einem Lernfeld für Demokratie – und die JAV zu einem Ort, an dem junge Menschen erleben, dass ihre Stimme zählt.



## Praxisbeispiele von Arbeit und Leben NRW

Wie Bildungsarbeit mit JAVen konkret wirken kann, zeigen verschiedene Projekte und Seminarformate.

*Durch gezielten Austausch ein besseres Verständnis für die Anliegen junger Beschäftigter gewinnen.*

## „Anders als erwartet“ – Ein Format zur Zusammenarbeit von Jugendausbildungsvertretung und betrieblicher Interessenvertretung

Demokratie im Betrieb gelingt besonders dann, wenn unterschiedliche Interessenvertretungen zusammenarbeiten. Das Seminar „Anders als erwartet“ stärkt daher die Vernetzung von JAVen mit den Betriebsräten. Im betrieblichen Alltag zeigt sich, dass durch gemeinsame Strategien mehr erreicht werden kann – zum Beispiel bei der Frage der Übernahme von Auszubildenden oder bei der Durchsetzung von Ausbildungsqualität.

JAVen profitieren vom Erfahrungsschatz der Betriebsräte, während diese gleichzeitig durch den Austausch ein besseres Verständnis für die Anliegen junger Beschäftigter gewinnen. Anhand konkreter betrieblicher Beispiele wird erarbeitet, wie Strukturen und Kommunikation so verbessert werden können, dass Mitbestimmung im Betrieb für junge Menschen spürbar wird.

## Klausurmoderationen für Teamfindung und Arbeitsplanung

Nachhaltige Mitbestimmung braucht funktionierende Teams. Deshalb unterstützt Arbeit und Leben NRW JAVen auch durch Klausurmoderationen. In diesen moderierten Prozessen geht es darum, die Zusammenarbeit zu reflektieren, Rollen zu klären und gemeinsame Arbeitspläne zu entwickeln. Beispielsweise werden Vertreter\*innen des Konzernbetriebsrats und von ver.di eingeladen, um gemeinsam Bilanz zu ziehen und in die Zukunft zu schauen. Was wurde umgesetzt und erreicht? Was haben wir in Zukunft vor und was wünschen wir uns? Oder es wird zum Beispiel die Rolle einer Vorsitzenden einer JAV in den Blick genommen. Vorstellungen, Erwartungen oder auch mögliche Rollenkonflikte diskutiert.

Für JAVen bedeuteten diese Formate: Sie erfahren Selbstwirksamkeit, indem sie ihre eigenen Schwerpunkte setzen und Strategien für die kommenden Amtsjahre entwickeln. Sie reflektieren und stärken ihre Rolle in der betrieblichen Gesamtstruktur. Gleichzeitig erleben sie, wie demokratische Entscheidungsprozesse im Team organisiert und gestaltet werden können. Diese Praxisbeispiele verdeutlichen: Bildungsarbeit mit JAVen bleibt nicht bei der Wissensvermittlung stehen, sondern eröffnet Räume, in denen junge Interessenvertreter\*innen Demokratie praktisch erproben, Verantwortung übernehmen und durch Vernetzung gestärkt werden. Nachhaltige Bildungsarbeit schafft immer auch Räume, in denen sich JAV-Mitglieder vernetzen, voneinander lernen und gegenseitig stärken können. Die Kombination aus Fachwissen, politischer Bildung und Methoden der Selbstorganisation ermöglicht es ihnen, nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Gesellschaft Verantwortung zu übernehmen.

*Räume eröffnen, in denen junge Menschen in der Interessenvertretung Demokratie praktisch erproben können.*



### Autor\*innen-Info

Ariane Münchmeyer arbeitet als Bildungsreferentin bei Arbeit und Leben NRW.

**N E V E R  
A G A I N**

# Antisemitismus begegnen, Erinnerung gestalten – Peer- Projekte an Berufsschulen als Schlüssel zur Prävention

Von Till Graubner

## Antisemitismus im Alltag – eine gesellschaftliche Herausforderung

Antisemitismus ist kein Randphänomen. Er zeigt sich in sozialen Medien, auf Schulhöfen und in politischen Diskursen – häufig subtil, manchmal offen. Jüdische Gemeinden berichten von wachsender Unsicherheit, Lehrkräfte von antisemitischen Kommentaren oder Relativierungen des Holocaust im Unterricht. Für Bildungseinrichtungen bedeutet dies: Sie stehen vor der Aufgabe, Jugendlichen Orientierung und Handlungskompetenz im Umgang mit Hass, Ausgrenzung und Geschichtsvergessenheit zu vermitteln.

Gerade berufsbildende Schulen tragen hier eine besondere Verantwortung. Ihre Schüler:innen sind in der Regel älter als an allgemeinbildenden Schulen, vielfältiger in Herkunft, Lebenswelt und Erfahrungshorizont – und damit zugleich Spiegel gesellschaftlicher Realitäten. Viele von ihnen haben Migrationserfahrungen, kommen aus verschiedenen Ländern, sprechen zahlreiche Sprachen, wie das Beispiel der Berufsbildenden Schule „Dr. Otto Schlein“ in Magdeburg zeigt. In dieser Heterogenität liegt ein enormes Potenzial, wenn Erinnerungskultur nicht belehrend, sondern dialogisch vermittelt wird.

## Erinnerung als Teil politischer Bildung

Seit 2019 nimmt die BbS „Dr. Otto Schlein“ regelmäßig an Gedenkstättenfahrten nach Treblinka teil – organisiert und begleitet durch Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt. Diese Fahrten sind eingebettet in das Bundesprogramm „Jugend erinnert“ und bilden einen zentralen Bestandteil des schulischen Engagements im Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“.



Gedenkstätte des ehemaligen Lagers Treblinka

Das Besondere: Die Fahrten sind kein singuläres Ereignis, sondern Teil eines längerfristigen Lern- und Beteiligungsprozesses. In Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung übernehmen Jugendliche Verantwortung, arbeiten forschend und gestalten Erinnerung aktiv mit. Begleitet werden sie von Pädagog:innen, Historiker:innen und Fachreferent:innen, die Methoden aus der politischen Jugendbildung mit biografischem Lernen verbinden.

Die inhaltliche Grundlage der Gedenkstättenfahrten bilden Themen wie:

- Lebenswege von Jüdinnen und Juden aus Magdeburg,
- die „Aktion Reinhardt“ und das Lagersystem Treblinka,
- Formen des Widerstands und Zivilcourage,
- aktuelle Bezüge zu Rassismus, Antisemitismus und Menschenverachtung.

## Lernen an authentischen Orten

Der Besuch der Gedenkstätte Treblinka, des POLIN-Museums und des ehemaligen Warschauer Ghettos eröffnet den Teilnehmenden eine eindrückliche Lernerfahrung. In Workshops, Gesprächen mit Zeitzeug:innen und Gedenkaktionen wird Geschichte greifbar. Die Jugendlichen recherchieren Biografien, lesen Namen von Magdeburger Opfern an den Gedenkorten vor und reflektieren in Tagebüchern ihre Eindrücke.

Eine Schülerin formulierte in der Nachbereitung:

*„Die Verlesung der Namen war der Moment, in dem mir klar wurde, dass Geschichte Gesichter und Stimmen hat – auch aus meiner Stadt.“*

Diese emotionale Verbindung ist Kern der Bildungsarbeit. Sie ermöglicht, dass historische Fakten in Empathie, Verantwortungsgefühl und Haltung übergehen.

## Peer-Projekte und schulische Verankerung

Zurück in Magdeburg endet die Auseinandersetzung nicht. Unterstützt von Referent:innen und dem Projekt „Jugend und Religion“ von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt, präsentieren die Jugendlichen ihre Ergebnisse in Schulveranstaltungen, übernehmen Stolperstein-Patenschaften und gestalten Workshops für Mitschüler:innen. So wird Erinnerungskultur zum schulischen Alltag.

Ein weiteres Beispiel ist die Schul-AG „Stolpersteine und Erinnerung“, die 2024 mit dem Hermann-Spier-Preis ausgezeichnet wurde. Entstanden aus einer Begegnung mit einer polnischen Zeitzeugin in Sadowne, entwickelte sich aus der AG ein internationales Erinnerungsprojekt: Jugendliche der BbS initiierten dort die Verlegung von Stolpersteinen für eine polnische Familie, die während der Besatzung jüdischen Nachbarn half. Dieses Beispiel zeigt, wie historisches Lernen in solidarisches Handeln übersetzt werden kann – ein Schlüsselprinzip der Peer-Education.

## Gute Praxis: Die Gedenkwoche 2024

Im November 2024 richtete die Schule erstmals eine „Erinnerungs- und Gedenkwoche zur Ermordung der Familienmitglieder Schlein“ aus. Sie verband die biografische Aufarbeitung der Namensgeberfamilie mit aktuellen gesellschaftlichen Themen wie Toleranz, Engagement und Zivilcourage.

Schüler:innen präsentierten Ergebnisse der jüngsten Gedenkstättenfahrt, organisierten Stolpersteinaktionen, gestalteten Workshops zur jüdischen Kultur und luden Vertreter:innen der Synagogengemeinde, der Landeszentrale für politische Bildung und Nachkommen der Familie Schlein ein. Diese Woche wurde zu einem lebendigen Forum demokratischer Erinnerungskultur – getragen von Jugendlichen selbst.

## Wirkung und Evaluation

Die Evaluationen der Fahrten und begleitenden Formate belegen den nachhaltigen Lernerfolg:

- 92 % der Teilnehmenden bewerten die Formate mit „gut“ oder „sehr gut“.
- Besonders positiv hervorgehoben werden der Austausch mit polnischen Jugendlichen, die Zeitzeugengespräche und die authentische Atmosphäre der Gedenkorte.

Viele Jugendliche berichten, dass sie durch die Teilnahme Empathie und Verantwortungsbewusstsein entwickelt haben. In den Feedbacks finden sich Aussagen wie:

„Ich habe verstanden,  
was Zivilcourage bedeutet.“

## Die Rolle von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt begleitet die Gedenkstättenfahrten sowie deren Nachbereitung in der Berufsschule didaktisch und organisatorisch. Dazu gehören Vorbereitungsworkshops, Reflexionsmethoden, Evaluationen und fachliche Begleitung durch Historiker:innen und Pädagog:innen.

Die Kooperation mit der Schule basiert auf Kontinuität und gemeinsamer Zielsetzung: Jugendliche sollen lernen, historische Verantwortung in Engagement zu übersetzen. Diese Verbindung von Geschichte, sozialer Bildung und Demokratiepädagogik macht das Projekt zu einem Beispiel gelebter politischer Bildung.

## Fazit: Erinnerung als Zukunftsaufgabe

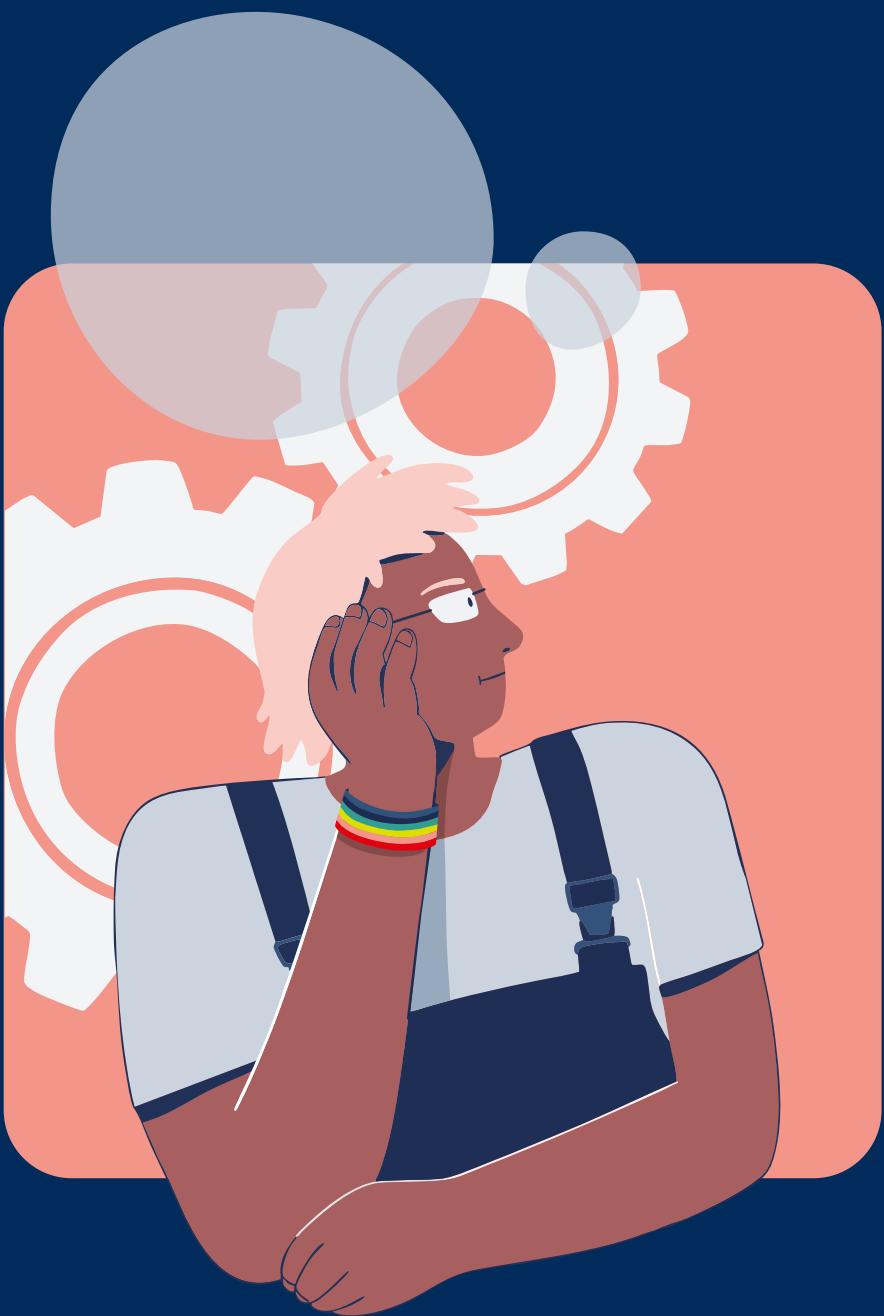
Die Arbeit der BbS „Dr. Otto Schlein“ zeigt, dass Gedenkstättenfahrten und Peer-Projekte nicht nur Erinnerungsarbeit, sondern Demokratiebildung im besten Sinne sind. Sie schaffen Erfahrungsräume, in denen junge Menschen Empathie, Verantwortung und Mut entwickeln – Kompetenzen, die unsere pluralistische Gesellschaft dringend braucht.

Erinnerungskultur ist dann wirksam, wenn sie in der Gegenwart ankommt: in Begegnungen, in Aktionen, in Haltungen. Oder, wie es ein Schüler nach der Fahrt nach Treblinka formulierte:

„Ich kann Geschichte nicht ändern, aber ich kann verhindern, dass sie vergessen wird.“

### Autor\*innen-Info

Till Graubner ist seit 2021 für Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt tätig und leitet die Projekte „Jugend und Religion – Politische Bildung an Berufsschulen“ und „Internationale Gedenkstättenfahrten“.



# Queer im dualen System – gemeinsam für eine vielfältige Arbeitswelt

Von Sam Müller und Kat Feyrer

Das in 2025 gestartete Projekt „Queer im dualen System“ unterstützt und vernetzt queere Menschen in der Ausbildung und alle Fachkräfte im dualen Ausbildungssystem – durch Empowerment, Sensibilisierung und Bedarfe für strukturelle Veränderung. Im Fokus stehen die Fragen: Welche Erfahrungen machen (junge) queere Menschen bei ihrem Einstieg in das Berufsleben? Was können Betriebe, Berufskollegs und Berufsschulen konkret tun, um Vielfalt zu stärken? Warum sollten sie überhaupt ein eigenes Interesse daran haben, sich mit diesem Thema zu beschäftigen?

Queere Auszubildende im dualen System müssen im Alltag oft doppelt stark sein: Sie behaupten sich in der neuen Arbeits- und Lernumgebung – und sehen sich gleichzeitig mit Unsichtbarkeit, Anpassungsdruck und möglicher Diskriminierung konfrontiert. Zwischen unausgesprochenen Normen, binären Strukturen und fehlenden Ansprechpersonen sind queere Auszubildende häufig auf sich alleine gestellt. In vielen Betrieben und Schulen mangelt es an Wissen und Sensibilität für queere Lebensrealitäten – und damit an sicheren Lern- und Arbeitsräumen.

## Gemeinsam für sichere und inklusive Ausbildungen

Hier setzt das Projekt „Queer im dualen System“ an: Gemeinsam mit queeren Auszubildenden und Ausbilder\*innen sowie weiteren Fachkräften wird das Ausbildungssystem unter die Lupe genommen und weitergedacht – mit Fokus auf Empowerment und Sensibilisierung, Vernetzung und Bedarfen an struktureller Veränderung.

## Betroffene zu Beteiligten machen

In moderierten Gesprächsrunden berichten queere Azubis im ersten Projektjahr von Erfahrungen wie falsch verwendeten Namen und Pronomen (Misgendering), binären Umkleidesituationen, stereotypen Berufsbildern oder abwertenden Kommentaren im Team. Auch fehlende Toiletten oder Ausschlüsse durch unausgesprochene Normen gehören zum Alltag.

Gleichzeitig wird deutlich: Es geht auch anders. Insbesondere wenn Vorgesetzte und Lehrpersonen Wertschätzung und Offenheit zeigen. In solchen Fällen entstehen Verständnis, Solidarität und konkrete Unterstützung beim Umgang mit den strukturellen Herausforderungen im Ausbildungssystem.



## Ausbildungsverantwortliche einbeziehen – Vielfalt verankern

Damit Veränderung nachhaltig wirkt, richtet sich das Projekt auch an Ausbilder\*innen, Lehrkräfte sowie Strukturen im Ausbildungssystem – etwa Kammern, Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Betriebsräte. Zudem werden Queere Netzwerke und Initiativen an der Schnittstelle zu Ausbildung und Beruf aktiv als Kooperationspartner\*innen einbezogen und mit den Regelstrukturen vernetzt.

In Vernetzungsangeboten, Workshops und Fortbildungen entstehen so gemeinsame Strategien, wie queere Perspektiven und Bedarfe in Ausbildungskontexten stärker verankert werden können – ohne Zwang zur Sichtbarkeit, aber mit Offenheit und Sensibilität für queere Lebensrealitäten. Das Projekt bewegt sich zwischen Antidiskriminierung und aufsuchender politischer Bildung in der Arbeitswelt sowie zwischen Regelstrukturen und Communityorientierung. Ein zentrales Ziel ist es, Netzwerke aufzubauen, sie aktiv mitzugestalten und die Themen dorthin zu tragen, wo gelernt und gearbeitet wird, sie bisher jedoch noch wenig sichtbar sind. Dadurch eröffnet es nicht zuletzt auch für Arbeit und Leben neue Perspektiven.

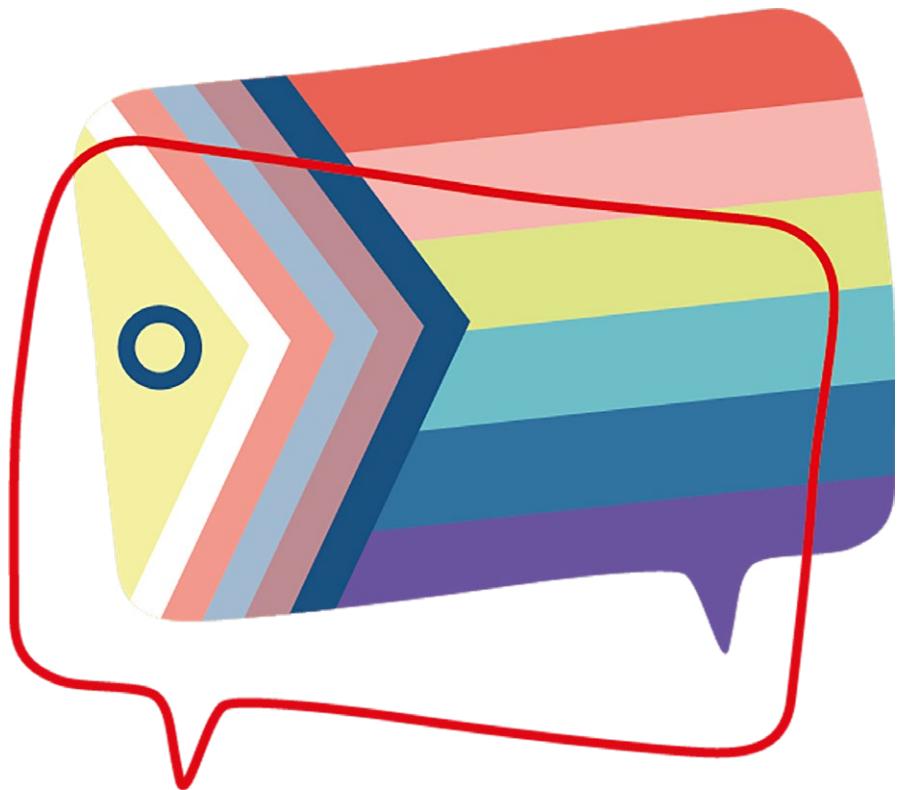
## Kontakt, weiterführende Links & Ressourcen:

Queerimdualesystem@arbeitundleben.de  
[www.queerinderausbildung.de](http://www.queerinderausbildung.de)



### Autor\*innen-Info

Sam Müller und Kat Feyrer sind Referent\*innen im Projekt Queer im dualen System, das als Innovationsprojekt im Demokratie leben! Bundesprogramm unter Trägerschaft des BAK in Kooperation mit den Landesarbeitsgemeinschaften NRW und Sachsen von 2025-2028 durchgeführt wird.





# Haltung ausbilden. Demokratie und Vielfalt in der Ausbildung stärken

Von Holger Wiewel

Demokratische Werte und Handlungskompetenzen in Betrieben und Berufsschulen zu fördern, ist eine Herausforderung: Strukturelle Hürden, fehlende Freistellungen und Unsicherheiten im Umgang mit diskriminierenden oder extremistischen Äußerungen erschweren die Umsetzung. Das Projekt „Haltung Ausbilden“ zeigt jedoch, dass praxisnahe Bildungsangebote wirksam sein können – von neuen Kooperationsstrukturen über eigenständige Initiativen bis hin zu spürbar gestärkter Handlungssicherheit im Alltag.

Die Förderung demokratischer Werte und Handlungskompetenzen in Betrieben und Berufsschulen stößt auf zahlreiche Herausforderungen: Strukturelle Hürden wie fehlende Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen, ein breites Spektrum gesellschaftlicher und politischer Einstellungen sowie Unsicherheiten im Umgang mit extremistischen oder diskriminierenden Äußerungen, die die Umsetzung erschweren. Besonders bei rechtsideologischen Tendenzen herrscht oft Ratlosigkeit, wie im Sinne der freiheitlichen demokratischen Grundordnung konsequent reagiert werden kann.

Gleichzeitig zeigen die Erfahrungen des Projekts „Haltung Ausbilden – Strukturen in Betrieben demokratisch und divers stärken“ zwischen 2021 und 2025, dass praxisnah konzipierte Bildungsangebote Wirkung entfalten können. An einigen Standorten konnten nachhaltige Kooperationsstrukturen etabliert werden, und Workshops führten vereinzelt zu eigenständigen Initiativen sowie dem Ausbau innerbetrieblicher Bildungsangebote. Besonders erfolgreich erwies sich die Einbindung individueller Erfahrungsberichte und spezifischer

betrieblicher Problemlagen, da sie die Akzeptanz der Maßnahmen erhöhte und eine passgenaue Vermittlung von Handlungskompetenzen ermöglichte.

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte und administrativ vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) begleitete Projekt zielte darauf ab, Demokratiekompetenzen in Betrieben und Berufsschulen nicht nur zu identifizieren, sondern aktiv zu fördern und nachhaltig zu verankern. Die Bildungsarbeit richtete sich an Ausbilder\*innen, Auszubildende, Lehrkräfte und weitere Mitarbeitende. Methodisch kombinierte das Projekt erfahrungsorientiertes, nonverbales Lernen mit klassischen Formaten wie Vorträgen, Audio- und Filmmaterial. Zentral war der Austausch zu individuellen betrieblichen Erfahrungen, um Inhalte problemorientiert und praxisnah anzupassen. Ziel war es, Diskriminierung, Rassismus und Verschwörungserzählungen zu erkennen, Handlungsstrategien zum aktiven Entgegentreten zu entwickeln und ein Grundverständnis für demokratische Prinzipien im Alltag zu fördern.

Über 600 Teilnehmende aus unterschiedlichen Branchen nahmen an den Workshops teil. Auffällig war, dass die Ansprache von Berufsschulen leichter gelang als die von Betrieben, was auf strukturelle Barrieren bei der betrieblichen Weiterbildung hinweist.

Die aus dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse lassen sich in mehreren zentralen Handlungsempfehlungen zusammenfassen:

- Betriebliche Einbettung: Engere Zusammenarbeit mit Entscheidungsträger\*innen, um Weiterbildungsmöglichkeiten strukturell zu verankern (z.B. durch vertragliche oder tarifliche Freistellungen).
- Qualifizierung von Multiplikator\*innen: Ausbau von Train-the-Trainer-Konzepten, die die Nachhaltigkeit und Reichweite innerhalb der Betriebe erhöhen.
- Branchenspezifische Adaptionen: Entwicklung zielgruppenspezifischer Materialien und Formate zur Ansprache unterschiedlicher Arbeitsfelder.
- Schulung im Umgang mit Extremismus: Erweiterte Trainings zur Handlungssicherheit bei extremistischen Aussagen und zur Umsetzung des Beutelsbacher Konsenses.



Insgesamt zeigt das Projekt „Haltung Ausbilden“, wie komplex die Förderung demokratischer Strukturen in Betrieben ist. Es verdeutlicht, dass neben strukturellen Hürden branchenübergreifend Unsicherheiten im Umgang mit diskriminierenden und demokratiefeindlichen Äußerungen existieren. Gleichzeitig bestätigen die erzielten Kooperationen und positiven Rückmeldungen aus den Zielgruppen, dass praxisnah konzipierte, bedarfsorientierte Bildungsangebote einen wirksamen Beitrag zur Stärkung demokratischer Strukturen leisten können.

## Kontakt

Arbeit und Leben DGB/VHS e.V. NRW  
öAG Bielefeld  
Ravensberger Park 4  
33607 Bielefeld  
[www.aulbi.de](http://www.aulbi.de)



### Autor\*innen-Info

Holger Wiewel ist studierter Gesundheitswissenschaftler und seit 2011 bei Arbeit und Leben in Bielefeld. Dort hat er in verschiedensten Projekten in Deutschland und Europa zu Themen der politischen Bildung mitgearbeitet. Schwerpunktthemen sind die Prävention von Rassismus und Rechtsextremismus, der Kinder- und Jugendschutz im (Profi)Sport, die Inklusion von Menschen mit körperlichen Behinderungen, wie Themen des Gesundheitsschutzes und die Frühkindliche politische Bildung in KITAs und Kindergärten.

**Haltung ausbilden**

Mehr Informationen finden Sie hier:

ein Projekt von:

**Arbeit und Leben**  
NORDRHEIN-WESTFALEN

gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

administriert durch:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

koordiniert durch:

Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Hier wird Haltung ausgebildet!



# „Hand in Hand“ statt „Zahn um Zahn“

Wie aus einer spontanen Idee ein Song entstand  
Ein Gespräch zwischen Laura Dessel und Anke Frey

**Anke: Laura, ohne jetzt zuviel vorwegzunehmen: Du hast einen Song geschrieben und hast damit auch einen Wettbewerb gewonnen. Welche Verbindung allgemein hat diese Aktion mit dem Thema dieses Jahrbuchs?**

Laura: Wir leben in einer Zeit, in der die Themen Antidiskriminierung, Antirassismus, Gleichbehandlung, Diversität oder auch Inklusion in der Gesellschaft immer wichtiger werden. Oder wo mehr Wert drauf gelegt wird. Und es gibt dann Leute, die mit gutem Beispiel voranschreiten und gleichzeitig verstecken sich immer mehr Menschen hinter lauten, immer größer werdenden Bewegungen und hinterfragen ihr Handeln viel zu wenig. Das beschäftigt mich. Es gibt viele Leute, die zum Beispiel auf Demos gehen und die Werte, die ich vorhin genannt habe vertreten. Aber ich habe mich gefragt, wie kann ich konkret aktiv werden, in meinem Alltag, in meinem Handeln?

**Und was hat dann den Stein ins Rollen gebracht, einen Song zu schreiben?**

Also ich arbeite ja bei Roche und bin Mitglied im Bezirksjugendausschuss München, bei der Gewerkschaftsjugend der IGBCE.

Und da haben wir uns auch schon vorher bei dem Wettbewerb „Die gelbe Hand“ beteiligt. Wir hatten damals eine Social Media Aktion gemacht und auch mit Songs gearbeitet, die für uns wichtige Themen aufgreifen. Und so kam spontan die Idee auf, dass wir bzw. ich selbst einen Song schreiben könnte.

Da ich die einzige im Gremium war, die Kapazitäten und musikalische Erfahrung hat, wurde das Projekt aus dem BJA herausgelöst und aus der spontanen Idee wurde schnell mein Herzensprojekt!

Ich hatte mir die Frage gestellt: „Wie ist das bei mir? Kann ich selber jeden Morgen in den Spiegel schauen und zufrieden mit dem sein, was ich politisch - auf welcher Ebene auch immer, tue?“ Und so ist „Hand in Hand“ entstanden.

Zuerst machte ich mich an den Text und später ging ich mit dem Klavier in die Melodiefindung.

Laura Dessel bei der Preisverleihung des bundesweiten Wettbewerbs „Die Gelbe Hand“

## **Und dann hast Du Dich beworben?**

Genau. Ganz nach dem Motto „Setzt ein Zeichen gegen Rassismus und Rechtsextremismus!“ ging auch für 2024/2025 der bundesweite Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ in die Ausschreibung und dutzende Beiträge wurden über die Monate gesammelt. Und mit dabei war dann auch mein Song „Hand in Hand“, den ich passend zum Thema eingereicht habe.

Eine unabhängige Jury bewertete dann am 13. Februar 2025 alle eingegangenen Beiträge sorgfältig und lud die Gewinner\*innen nach Magdeburg in die Staatskanzlei Sachsen-Anhalt ein.

## **Und es wurden mehrere Projekte ausgewählt, richtig?**

Ja, da wurden wirklich ganz unterschiedliche Ideen ausgewählt. Die Preise gingen u. a. an das Kochbuch „Vielfalt schmeckt – Rezepte gegen Vorurteile“ oder an das Buch „Wo warst du?“. Und meine Freude war natürlich riesig, als das Musik-Projekt „Hand in Hand“ auf den 1. Platz gevoted wurde.

## **Man könnte sagen, der erste Platz ist ein tolles „Happy end“. Oder?**

Einerseits ja. Aber ich finde, der Weg ist nie zu Ende. Dieser Song soll auch als Aufruf dienen.

Als Aufruf dafür, das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen. Als Aufruf dafür, dass es nicht nur wichtig ist, im richtigen Moment aufzustehen, um sich für eine Sache einzusetzen – sondern um so mehr dann auch stehen zu bleiben, auch wenn es unangenehm wird.

Als Aufruf dafür, dass es viel schöner ist „Hand in Hand“ gemeinsam durch das Leben zu gehen.

Und wenn der Song auch nur eine Person erreicht, die darüber nachdenkt oder sich in Zukunft für irgendetwas einsetzt, dann hat sich das Projekt schon gelohnt!

## **Ganz großen Dank an Dich Laura für das Gespräch und für Dein Engagement!**



### **Autorinnen-Info**

Laura Dessel ist 25 Jahre alt, lebt in der Nähe von München und ist Chemielaborantin und Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei der Firma Roche in Penzberg. In ihrer Freizeit ist sie als Mitglied im Bezirksjugendausschuss aktiv in der Gewerkschaftsjugend der IGBCE tätig und steht seit ihrem 12. Lebensjahr bereits für die Fußballvereine BCF Wolfratshausen, FC Bayern München (Jugend) und TSV Murnau im Tor.

Musikalisch ist sie u. a. als Frontsängerin der Rock-Cover-Band MERGED unterwegs, trat bspw. bereits in Festzelten und bei Seefesten auf und versucht sich neuerdings als angehende Singer-Songwriterin.

Das Gespräch führte Anke Frey, pädagogische Mitarbeiterin beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben.

# Hand in Hand

Text: Laura Dessel

Musik: Laura Dessel

In meiner Welt, so vielfältig – bunt  
Läuft leider nicht immer alles schön rund  
Der Hass, der aus Diskriminierung entsteht  
Ist Schuld dran, dass Gleichheit und Frieden vergeht

Zu wenig Menschen ham alles versucht  
Sich selbst mal betrachtet und Demos besucht  
Geh'n egoistisch den eigenen Weg  
Und übersehn dabei die Diversität

Von all diesen Ländern und Sprachen der Welt  
Glaubt mancher, dass seins nur als einziges zählt  
Abgeschirmt von Realität und Respekt  
Bricht dadurch ein Teil der Menschlichkeit weg!

Ich wünsch mir Geschichten von kleinen Erfindern  
Statt Bilder von Kriegen und Waffen bei Kindern  
Denn die steh'n für Panik, für Angst und Gewalt  
Und sorgen für Schrecken in Menschengestalt

Zu wenig Menschen ham alles versucht  
Sich selbst mal betrachtet und Demos besucht  
Geh'n egoistisch den eigenen Weg  
Und übersehn dabei die Diversität

Von all diesen Ländern und Sprachen der Welt  
Denken einige, dass ihrs als einziges zählt  
Abgeschirmt von Realität und Respekt  
Bricht dadurch ein Teil der Menschlichkeit weg!

Toleranz und Diplomatie  
Statt Mobbing, Verachtung und Idiotie  
Hand in Hand statt Zahn um Zahn  
Reden statt Hetze und Größenwahn  
Brücken bauen und P-A-C-E  
Statt Köpfe einhau'n und Artillerie

Kinder die spiel'n statt ihr Leben zu geben

Frieden für jeden statt wiederbeleben

Von all diesen Ländern und Sprachen der Welt  
Denken einige, dass ihrs als einziges zählt  
Abgeschirmt von Realität und Respekt  
Bricht dadurch ein Teil der Menschlichkeit weg!

Die Flammen erloschen, die Kerzen geh'n aus  
Vielleicht sogar auch schon im Nachbarhaus  
Was ist passiert? Und wann hört das auf?  
Wie viel mehr nimmt noch die Menschheit in Kauf?



Hier können Sie den Live-Auftritt  
von Laura Dessel anhören bzw. sehen



Audio Aufnahme  
beim Wettbewerb  
„Die gelbe Hand“



youtube-Video  
des Auftritts auf  
dem Gewerk-  
schaftskongress  
der IGBC

# Methoden für die Praxis – arbeitsweltorientierte politische Jugendbildung bei Arbeit und Leben

Arbeit und Leben setzt in der arbeitsweltorientierten politischen Jugendbildung auf praxisnahe Seminare und Workshops, die junge Menschen beim Übergang von Schule in Beruf begleiten. Dabei werden passgenaue Methoden entwickelt und genutzt, um die Arbeitswelt als politischen Gestaltungsraum erfahrbar zu machen. Ziel ist es, Jugendliche zu sensibilisieren, ihre Rechte und Möglichkeiten im Arbeitsleben aktiv wahrzunehmen und demokratisch mitzugestalten.

Eine Auswahl an Methoden:





### Methodensammlung Gestaltungsraum Arbeitswelt

Politische Jugendbildung ist immer am Puls der Zeit. Sie greift aktuelle gesellschaftliche Fragestellungen und die Sorgen und Anliegen junger Menschen in ihren Angeboten auf und macht sie mit Formaten, didaktischen Ansätzen und Materialien zu Themen Politischer Bildung. Die beschriebenen Methoden sind flexibel einsetzbar und haben das Ziel, die Arbeitswelt für Jugendliche als Gestaltungsraum erfahrbare zu machen.

<https://arbeitundleben.de/medien/publikationen/item/gestaltungsraum-arbeitswelt>

### KILE – Lerneinheit und Methoden zu Künstlicher Intelligenz

KILE ist eine interaktive Lerneinheit zur Verdeutlichung der Entscheidungsprozesse KI-basierter Software am Beispiel des Recruiting-Prozesses. Im ersten Modul lernen die Teilnehmenden die grundsätzliche Anwendungsweise von maschinellem Lernen kennen. Sie verstehen die Bedeutung von Daten für KI-Systeme und trainieren selbst eine KI auf Basis von Daten. Im zweiten Modul nehmen die Teilnehmenden die Rolle von Bewerber\*innen und der Personalabteilung ein und wählen mit Hilfe einer Simulation eines KI-Systems Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz aus. Dabei hinterfragen sie die Wirkungsweise des Black-Box-Systems und reflektieren Vor- und Nachteile der Anwendung von Künstlicher Intelligenz im Personalwesen.

<https://kile.politische-jugendbildung.blog>



### Arbeiten: Weltweit. Digitale Weltkarte und Methodensammlung

Die digitale Weltkarte und Methodensammlung „Arbeiten: Weltweit“ befasst sich mit Perspektivwechseln und folgt dem Lebensweg von zehn Menschen, die sehr unterschiedliche Lebenswege gingen. In kurzen Video- und Audioclips berichten sie davon, wie sie wieder und wieder mit der Anpassung an neue Umstände, der Komplexität von Migration und den Herausforderungen des Arbeitslebens konfrontiert waren. Dabei stehen vornehmlich Migrationsmotive, die eigene Sichtweise und das Infragestellen dieser zugunsten einer neuen, frischen Perspektive im Vordergrund.

<http://www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/arbeiten-weltweit-digitale-weltkarte-und-methodensammlung>



### Arbeitskämpfe weltweit in der Textilbranche

Ziel der interaktiven Methode ist es, die globale Vernetzung in der Textilbranche, ihre Vielfältigkeit und die verschiedenen Formen des Arbeitskampfes zu verdeutlichen. Denn: Die Lieferketten sind global vernetzt, die Arbeitskämpfe sind es (meist) nicht. Häufig bekommen wir in Deutschland nur dann etwas von Protesten oder Streiks in anderen Ländern mit, wenn diesen eine Katastrophe vorausgegangen ist. Grund genug, sich Formen des Arbeitskampfes entlang der Lieferkette Textil intensiver anzuschauen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten – sowohl historisch als auch geografisch – herauszuarbeiten und zu überlegen, wie Jugendliche selbst aktiv werden können.

[www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/arbeitskaempfe-weltweit-in-der-textilbranche-2](http://www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/arbeitskaempfe-weltweit-in-der-textilbranche-2)

### Foul! Der unsportliche Wüstenmarathon

FOUL! ist ein kompetitives Lernspiel mit halbfiktionalem Inhalt. Das Spiel wurde zum Einsatz in der Politischen Jugendbildung zum Thema Diskriminierung in der Arbeitswelt entwickelt. Der Spieltitel „FOUL!“ wurde der Sportwelt entlehnt. Während es im Sport eine\*n Schiedsrichter\*in und Mechanismen der Ahndung von Fouls mit entsprechendem Chancenausgleich gibt, sind wir in der realen Welt auf das Verantwortungsgefühl und die Handlungsbereitschaft aller Einzelnen angewiesen, um foule Spielweisen sichtbar zu machen und Chancengleichheit zu ermöglichen. Das Bewusstsein dafür zu stärken, ist Ziel dieses Spiels.

[www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/foul-der-unsportliche-wuestenmarathon](http://www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/foul-der-unsportliche-wuestenmarathon)



### Rassismus in der Arbeitswelt ... und Gegenengagement. Arbeitsplakat und Begleitbroschüre

Das Bildungsplakat hilft dabei, Teilnehmenden in einem Seminar ein Verständnis von Rassismus und seiner Bedeutung für gesellschaftliche Vorstellungen von Arbeit, Zugänge zum Arbeitsmarkt und verschiedene Ebenen von Diskriminierung zu vermitteln. Die Einbettung in einen größeren fachlichen und inhaltlichen Kontext, z. B. in das Thema „Arbeit und Chancengerechtigkeit“, ist sinnvoll.

[www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/rassismus-in-der-arbeitswelt-und-gegenengagement](http://www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/rassismus-in-der-arbeitswelt-und-gegenengagement)



### Klassismus in der Arbeitswelt ... und Gegenengagement. Arbeitsplakat und Begleitbroschüre

Sozialer Status und soziale Herkunft – Schlüsselbegriffe im Kontext von Klassismus – spielen eine entscheidende Rolle bei der Frage nach Chancen(-un)gleichheit und Diskriminierung, insbesondere auch im Arbeitsleben. In der diversitätsorientierten Bildungsarbeit gibt es eher wenige Konzepte und Materialien zum Thema. Daher hat Arbeit und Leben ein Bildungsplakat und eine Handreichung entwickelt.

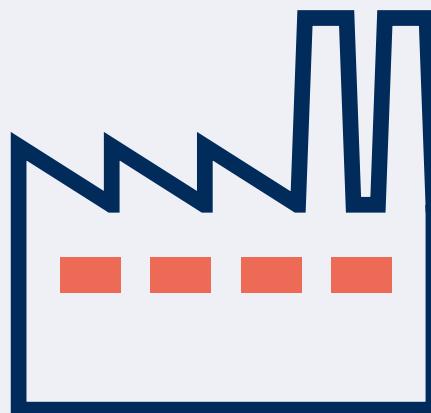
<https://www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/klassismus-in-der-arbeitswelt-und-gegenengagement>

### Globales Lernen in der Arbeitswelt – Lernplakat mit Handreichung

Das Lernplakat „Globales Lernen in der Arbeitswelt“ zeigt mit Mobilität, Perspektivwechsel, Verkettung und Zukunftsgestaltung verschiedene Dimensionen von Globalem Lernen für eine ausbildungs- und arbeitsweltorientierte Praxis der Politischen Jugendbildung auf. Vier konkrete Methoden werden vorgestellt, die sich Multiplikator\*innen erarbeiten und im Anschluss selbst einsetzen können. Das Plakat eignet sich auch als visuelle Unterstützung im Seminar oder der Bildungseinrichtung, um über die dargestellten Dimensionen ins Gespräch zu kommen.



<https://www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/lernplakat-mit-handreichung-globales-lernen-in-der-arbeitswelt>



## Bildnachweise

Titel: iStock.com/stellalevi  
Seite 6 © iStock.com/gilaxia  
Seite 8 © iStock.com/PeopleImages  
Seite 9 © Dr. Frederick de Moll  
Seite 12 (Portrait) © Arbeit und Leben  
Berlin-Brandenburg gGmbH  
Seite 14 © iStock.com/Sensvector  
Seite 16 © iStock.com/Moyo Studio  
Seite 18 © Anna Rothmann  
Seite 19 © iStock.com/Eduard Figueires  
Seite 20 © iStockcom/shapecharge  
Seite 23 © iStock.com/Ridofranz  
Seite 26 © iStock.com/PeopleImages  
Seite 29 © Ariane Münchmeyer  
Seite 30 © iStock.com/Fokusiert  
Seite 32 © iStock.com/RobsonPL  
Seite 34 © Sri Hartini Santo  
Seite 37 © Sri Hartini Santo  
Seite 38 © iStock.com/Alona Horkova  
Seite 40 (Portrait) © Holger Wiewel  
Seite 40 © iStock.com/maurusone  
Seite 42, 44 © Laura Dessel  
Seite 51 © iStock.com/sturti  
Alle weiteren © Bundesarbeitskreis  
Arbeit und Leben e.V.



## Förderung

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

Im Rahmen des:



**Bundesarbeitskreis  
Arbeit und Leben e.V.**  
Robertstraße 5a  
42107 Wuppertal

T 0202 97404-0  
[bildung@arbeitundleben.de](mailto:bildung@arbeitundleben.de)  
[www.arbeitundleben.de](http://www.arbeitundleben.de)  
[www.politische-jugendbildung.blog](http://www.politische-jugendbildung.blog)