

Reflektierte Impulse aus der Praxis

# AUFSUCHENDE POLITISCHE BILDUNG IN DER ARBEITSWELT

Reflektierte Impulse  
aus dem Modellprojekt „Politik zum Nachtisch“  
Handreichung für Akteur\*innen der politischen Bildung

**Arbeit und  
Leben**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Das Projekt „Politik zum Nachtisch“</b> .....	Seite 2
<b>Die herausgebende Organisation</b> .....	Seite 2
<b>Die fördermittelgebende Organisation</b> .....	Seite 2
<b>Danksagung</b> .....	Seite 2
<b>Einleitung</b> .....	Seite 3
<b>Kapitel 1</b>	
Politische Bildung in der Arbeitswelt .....	Seite 4
<b>Kapitel 2</b>	
Politik zum Nachtisch - Ausgangslage, Herangehensweise, Ergebnisse .....	Seite 7
<b>Kapitel 3</b>	
Erkenntnisse für die politische Bildungsarbeit .....	Seite 11
3.1 Strukturmerkmale Sachsens - DDR-Sozialisierung Transformationserfahrungen, niedrige Tarifbindung .....	Seite 12
3.2 Aqoise und Zugang zu Zielgruppen .....	Seite 14
3.3 Veranstaltungsdurchführung .....	Seite 15
<b>Kapitel 4</b>	
Spannungsfelder der aufsuchenden politischen Bildung in der Arbeitswelt .....	Seite 19
<b>Kapitel 5</b>	
Methoden .....	Seite 23
5.1 Stille Diskussion .....	Seite 23
5.2 Schritt nach vorn .....	Seite 25
5.3 Meinung, Fakt, Unsinn (Positionierung) .....	Seite 28
<b>Schlussbetrachtung</b> .....	Seite 30
<b>Anlage</b>	
Rollenkarten .....	Seite 31
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	Seite 32
<b>Impressum</b> .....	Seite 33

## Das Projekt „Politik zum Nachtisch“

Das Modellprojekt „Politik zum Nachtisch“ wurde im Zeitraum von Juli 2022 bis November 2024 umgesetzt. Zielgruppe waren Menschen im Betrieb. Ziele des Projekts waren die Anpassung von Bildungsformaten an die zeitlichen Ressourcen und die Erreichbarkeit von Arbeitnehmer\*innen, die Gewinnung neuer Zielgruppen für die politische Bildung im Bereich der Arbeitswelt sowie die Eröffnung eines Dialograumes zu verschiedenen Themen. Dadurch sollte ein Einstieg für Menschen im Betrieb in eine fortlaufende Auseinandersetzung mit politischer Bildung erreicht werden. Die Arbeitswelt wurde somit als Raum für politische Bildung erschlossen.

## Die herausgebende Organisation

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. ist eine Fachorganisation der politischen und sozialen Bildungsarbeit. Sie trägt mit ihren Bildungsangeboten dazu bei, dass sich die ARBEIT und das LEBEN der Menschen nach den Kriterien von sozialer Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Solidarität mit dem Ziel einer demokratischen Kultur der Partizipation entwickeln können. Seit 1991 wurde das vielfältige Angebot der politischen und sozialen Jugend- und Erwachsenenbildung ständig ausgebaut und den aktuellen gesellschaftlichen Bedürfnissen angepasst. ARBEIT UND LEBEN Sachsen ist sechsmaliger Träger des Innovationspreises Weiterbildung des Freistaates Sachsen (2008, 2012, 2017, 2019, 2021 und 2024).

## Projektträger und fördermittelgebende Organisation

Das Projekt wurde im Rahmen des Förderprogramms „Aufsuchende politische Bildung für die Arbeitswelt“ durch die Bundeszentrale für politische Bildung gefördert. Projektträger war der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK). ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. ist Mitglied im BAK und hat das Projekt in dessen Auftrag umgesetzt.

## Danksagung

Unser Dank für die Ermöglichung des Projekts gilt der Bundeszentrale für politische Bildung. Ebenso danken wir allen Institutionen, Teilnehmenden und Teamenden, die an den Veranstaltungen beteiligt waren und durch konstruktive Kritik zur Weiterentwicklung der Konzepte beigetragen haben. An dieser Stelle möchten wir ausdrücklich unserer Kollegin Juliane Stöhr danken, die die Idee des Projektes formte. Des Weiteren geht ein besonderer Dank an alle Kolleg\*innen, die das Projektpersonal in vielen Situationen und Gesprächen unterstützt und damit wichtige Impulse und Anregungen für die Projektumsetzung geliefert haben. Einen besonderen Dank möchten wir auch der John-Dewey-Forschungsstelle für die Didaktik der Demokratie an der Technischen Universität Dresden für die Unterstützung in der Konzeption und bei Fachveranstaltungen aussprechen.

# Einleitung

*So gerne man sich auch vorstellt, die Bürgerinnen und Bürger seien vor allem damit beschäftigt, sich engagiert an politischen Auseinandersetzungen zu beteiligen: Die soziale Realität sieht anders aus. Tagtäglich und über viele Stunden hinweg gehen nämlich die meisten, von denen die Rede ist, einer bezahlten oder unbezahlten Arbeit nach, was es ihnen aufgrund der damit verbundenen Unterordnung, Unterbezahlung oder Überforderung nahezu unmöglich macht, sich in die Rolle einer autonomen Teilnehmerin an der demokratischen Willensbildung auch nur hineinzuversetzen. (Axel Honneth (2023: 9) – Der arbeitende Souverän)*

Dieser (etwas zugespitzte) Befund von Axel Honneth wirft ein sehr pessimistisches Licht auf die Vorstellung politisch aktiver und mündiger Bürger\*innen. Auch nüchterner betrachtet ist nicht zu leugnen, dass die Lohnarbeit einen beträchtlichen Teil des Lebens bestimmt. Honneths These, dass Faktoren wie Hierarchien, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Überforderung sich negativ auf die Rolle von Menschen als politische Subjekte auswirken können, scheint plausibel. Dennoch wird hier ein sehr enges Verständnis von Politik vorausgesetzt, das politisches Handeln auf eine institutionalisierte Form politischer Auseinandersetzung reduziert. Dem entgegen kann mit Hannah Arendt das Politische „als das in der Pluralität gründende gemeinsame Sprechen und Handeln mit anderen Menschen“ betrachtet werden (Gloe und Oeftering 2022). Dieses Verständnis des Politischen impliziert eine Fokussierung auf die Funktionsweise politischer Prozesse. Wie können wir Interessenskonflikte lösen? Wie können wir gut zusammenleben (und arbeiten)? Wie kann ich mich solidarisch mit diskriminierten Mitmenschen zeigen? Solche Fragen nach dem „Wie“ stehen dann im Vordergrund. Gleichzeitig gilt es die gesellschaftlichen (Macht-)Verhältnisse, auf die Honneth rekurriert, zu berücksichtigen. Honneth stellt die Bedeutung der Arbeitswelt für das Gemeinwesen pointiert heraus:

*[...] denn neben der schulischen Erziehung stellt nur noch die gesellschaftliche Arbeitswelt eine institutionelle Sphäre dar, in die die meisten Bürgerinnen und Bürger gemeinsam derart einbezogen sind, dass all das, was dort erlernt und erfahren wird, von entscheidender Bedeutung dafür ist, welche sozialmoralischen Haltungen und Einstellungen im politischen Gemeinwesen vorherrschen. (Honneth 2023: 10)*

Im Kontext von Arendts Verständnis des Politischen ist der Arbeitsort zwar nur ein vorpolitischer Raum (vgl. Kiess et al. 2023: 15), gleichwohl aber ein – wenngleich teilöffentlicher – Raum des Politischen. Das macht den Arbeitsort zu einem interessanten Sozialraum für Angebote der politischen Bildung, weil dort politische Meinungsbildung stattfindet und Einstellungen geformt werden.

## Kapitel 1

# Politische Bildung in der Arbeitswelt

Die Arbeitswelt ist aktuell durch verschiedene Transformationsprozesse gezeichnet: Die Digitalisierung und die zunehmende Anwendung Künstlicher Intelligenz in verschiedenen Branchen und Bereichen, eine zunehmende Flexibilisierung und Individualisierung sowie der demografische Wandel sind drei große Trends. Weiterhin wird die grüne Transformation der Wirtschaft in den kommenden Jahren eine immer wichtigere Rolle spielen.

Diese Transformationsprozesse stellen Unternehmen sowie Beschäftigte vor multiple Herausforderungen. Die Integration ausländischer Fachkräfte, die Mobilisierung inländischer Arbeitskraftpotenziale, generationelle Wertekonflikte bezogen auf die Arbeitswelt und die Transformation von Berufsbildern sind nur einige davon. Neben diesen Entwicklungen, die direkt die Arbeitswelt betreffen, spielen öffentliche und politische Diskurse auch im Unternehmen eine Rolle.

Menschen verbringen am Arbeitsort einen Großteil ihres Tages. Dort treffen Personen mit unterschiedlichsten Biografien und Einstellungen aufeinander. Jana Trumann (2022: 5) führt in ihrem Forschungsbericht zur aufsuchenden politischen Bildung in der Arbeitswelt aus, dass „davon auszugehen [ist], dass die [...] gesellschaftlichen Problemfelder und die damit verbundene Unzufriedenheit über politische Lösungsansätze hier [in der Arbeitswelt] in unterschiedlichen Akzentuierungen spürbar werden [...]“. Die These von Jana Trumann lässt sich anhand unserer gesammelten Erfahrungen im Projekt stützen. Obwohl betriebliche Entscheider\*innen häufig noch der Ansicht

sind, dass „Politik bei der Arbeit keinen Platz habe“, werden verschiedenste politische Diskurse am Arbeitsort geführt. Die (Lohn-)Arbeit ist ein starker Identitätsmarker in unserer Gesellschaft, wodurch Zugehörigkeit und Anerkennung im Kollegium eine wichtige Rolle spielen. Diese lassen sich bspw. über geteilte Einstellungen oder auch Ressentiments herstellen.

Auch wenn es empirisch keine direkten Hinweise auf eine polarisierte Gesellschaft gibt (vgl. Mau et al. 2023: 19), haben dennoch viele Menschen den Eindruck, ihre Meinung nicht mehr frei äußern zu können. Im Sachsen-Monitor 2023 gaben 45 Prozent der Befragten an, dass sie nicht das Gefühl haben, ihre politische Meinung in Deutschland frei äußern zu können (Schlinkert et al. 2024: 24). Auch das Vertrauen gegenüber anderen Menschen ist gering. Diesbezüglich stimmten im Sachsen-Monitor 2023 64 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass man „nicht vorsichtig genug sein“ könne (Schlinkert et al. 2024: 19). Insbesondere unter Menschen, die sich selbst der Unterschicht bzw. Arbeiter\*innenschicht zuordnen, ist die Unzufriedenheit mit dem aktuellen Funktionieren der Demokratie hoch (Best et al. 2023: 18). Diese Befunde sind für die politische Kultur und in letzter Konsequenz die Stabilität demokratischer Gesellschaften äußerst bedenklich. Auch die politische (Selbst-)Wirksamkeit (political efficacy) ist in diesem Kontext ein wichtiger Faktor. Wenn Menschen nicht das Gefühl haben, dass sie sich an politischen Prozessen beteiligen können oder politische Entscheidungen beeinflussen können, schmälert dies die Legitimität

eines demokratischen Systems. Das gilt ebenso, wenn fundamentale demokratische Prinzipien wie Pluralität, Meinungsfreiheit und die friedliche Austragung von Interessenskonflikten infrage gestellt oder als nicht mehr existent wahrgenommen werden. Das zunehmende Gefühl politischer

Deprivation führen Kiess et al. (2023: 39) in ihrem Arbeitspapier „Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland – Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen“ auch auf Alltagserfahrungen „etwa im vorpolitischen Raum des Betriebes“ zurück.

*Die politische Deprivation, das Gefühl, keinen Einfluss auf die Politik zu haben, korreliert stark mit industrial citizenship-Erfahrungen, das heißt fehlende demokratische Erfahrungen in der Arbeitswelt gehen mit generalisierter Politikverdrossenheit einher. Aus den vorpolitischen Frustrationen und der Wut über ‚die Dinge‘ speist sich das Ressentiment gegen ‚die da oben‘, gegen die Demokratie und gegen alle, die nicht so sind wie man selbst. Langfristig können hier positive Erfahrungen mit der Demokratie Abhilfe schaffen. Diese Erfahrungen müssen ihrerseits bereits im ‚vorpolitischen‘ Raum gemacht werden, also im Alltag, in der Schule (Kiess 2022) oder eben in der Arbeitswelt. (Kiess et al. 2023: 49)*

Wie die Ergebnisse der Studie von Kiess et al. (2023) zeigen, wirken sich subjektiv wahrgenommene Beteiligungsmöglichkeiten im Unternehmen negativ auf rechtsextremistische Einstellungen aus und bieten somit eine Stabilisierungsfunktion

im demokratischen Gefüge. Auch Hertwig beschreibt die positive gesamtgesellschaftliche Wirkung einer demokratischen Kultur im Betrieb:

*Beteiligung, Mitbestimmung und allein schon offene Diskurse im Betrieb können demokratische Orientierungen befördern. Sind Partizipation und Mitbestimmung im Betrieb eine Selbstverständlichkeit, so strahlt dies auch auf andere Bereiche aus – und umgekehrt. Insofern kommt der Verteidigung der Demokratie im Betrieb – dem »Kampf um die Mitbestimmung« – eine besondere Bedeutung auch im Hinblick auf die Stärkung des demokratischen Gemeinwesens in Politik und Gesellschaft zu. (Hertwig 2020: 83)*

Diese Befunde heben die Relevanz politischer Bildungs- und Beteiligungsangebote im Arbeitskontext hervor. Politische Bildung in der Arbeitswelt kann einen Beitrag zur Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe in dieser Sphäre leisten und Themen wie Rassismus, Geschlechtergerechtigkeit oder Klassismus lebensweltnah aufgreifen und bearbeiten. Jana Trumann hat in ihrem Forschungsbericht „Demokratisch ist man nicht allein – Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zu aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt“ vorhandene aufsuchende Angebote von Einzelgewerkschaften,

Landesvereinigungen von Arbeit und Leben sowie der DGB Bildungswerke analysiert und kommt dabei zu dem Ergebnis, dass „aufsuchende politische Bildung in der Arbeitswelt neben den herkömmlichen Formaten einen wichtigen Beitrag zur Demokratiestärkung, gesellschaftlicher Teilhabe und zu gesellschaftlichem Zusammenhalt leistet“ (Trumann 2022: 44).

Zentrale Ziele politischer Bildung sind u.a. die Förderung von Mündigkeit und politischer Handlungsfähigkeit sowie die Ermöglichung von Selbstwirksamkeitserfahrungen. Gleichzeitig gilt es, Scheinpartizipation zu vermeiden, um den

vorhandenen Frust politischer Einflussmöglichkeiten nicht noch weiter zu stärken. Zentrale didaktische Prinzipien sind neben weiteren die Subjekt-, Lebenswelt- und Alltagsorientierung. Diese Prinzipien können im Kontext politischer Bildung in der Arbeitswelt gut berücksichtigt werden, da ausgehend von „Themen und Problemgegenständen im Alltag von Menschen“ (Trumann 2022: 7) Bildungsaktivitäten geplant werden können.

Auch wenn wirtschaftliche Akteur\*innen angesichts der ausländerfeindlichen Rhetorik und Programmatik rechtspopulistischer und –extremer Kräfte vermehrt öffentlich für eine weltoffene und pluralistische Demokratie eintreten, so ist der wahrgenommene Bedarf an politischer Bildung in der Arbeitswelt doch häufig auf die vielzitierte

„Feuerwehr“ reduzierbar. Angebote werden erfahrungsgemäß erst genutzt, wenn z.B. durch die Anstellung ausländischer Fachkräfte Konflikte innerhalb der Belegschaft entstehen. Politische Bildung wird folglich nicht als Gut an sich wahrgenommen, sondern als externe Konfliktlösungsinstanz, die punktuell bei Bedarf ins Unternehmen eingeladen wird. Wünschenswert wäre hier einerseits ein tiefergreifenderes Verständnis von politischer Bildung als fortwährende Aufgabe, die langfristig einen Beitrag zur Stärkung demokratischer Prinzipien und Institutionen leistet, und andererseits die Anerkennung der gesellschaftlichen und politischen Verantwortung wirtschaftlicher Akteur\*innen.

## Kapitel 2

# Politik zum Nachtisch – Ausgangslage, Herangehensweise, Ergebnisse

Das Modellprojekt startete im Juli 2022 zunächst mit einer Laufzeit von neun Monaten. Nach Ende der ersten Förderphase konnte „Politik zum Nachtisch“ nach erneuter Ausschreibung im Rahmen einer zweiten Förderphase bis zum November 2024 umgesetzt werden. Obwohl ARBEIT UND LEBEN Sachsen im Bereich der politischen Bildung in der Arbeitswelt bereits viele Erfahrungen gesammelt hat, stellte die Projektidee von „Politik zum Nachtisch“ eine grundlegende Neuerung dar. Die Idee entstand vor dem Hintergrund der Covid-Pandemie und der Wahrnehmung, dass die Polarisierung innerhalb der Gesellschaft zunimmt. Das Anliegen des Projektes war es, geschützte Dialogräume an Orten zu schaffen, an denen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Ansichten zusammentreffen und die Teilnehmenden für verschiedene Perspektiven auf ein Thema zu sensibilisieren. Ein solcher Ort ist der Arbeitsplatz.

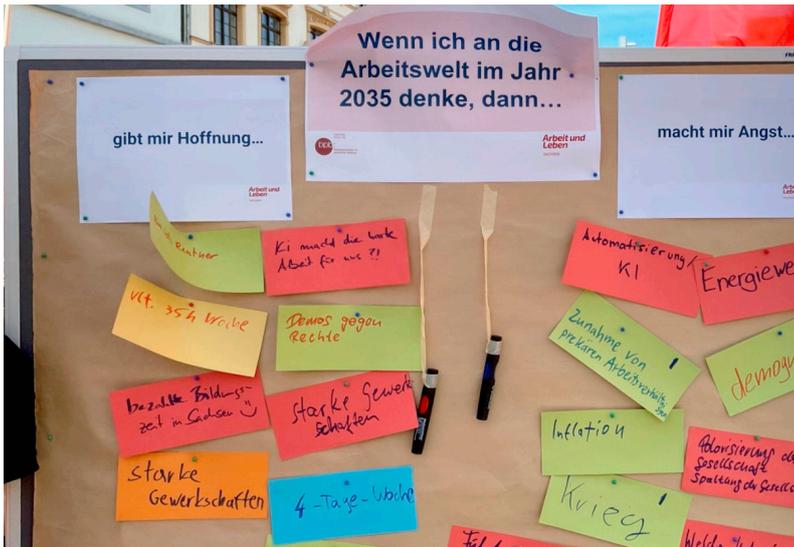
Das Projekt fokussierte Unternehmen in Sachsen in den Branchen Industrie (Automobil, Energie, Metallverarbeitung etc.), Logistik und Pflege. Weitere Branchen, die angesprochen wurden, aber nicht im Fokus standen, waren IT, Verwaltungen, Zeitarbeit, Erziehung und Kultureinrichtungen. Fachdidaktisch betrachtet handelt es sich bei „Arbeitnehmer\*innen“ um eine sehr breite und heterogene Zielgruppe. Die formalen Bildungsabschlüsse, Berührungspunkte mit politischen Prozessen und Institutionen sowie die Sensibilität für Themen politischer Bildung sind u.a. abhängig von der jeweiligen Branche, dem konkreten Unternehmen, dem Arbeitsfeld im Unternehmen und unterschiedlichsten persönlichen Voraussetzungen.

Daher wurden im Vorfeld von Veranstaltungen Bedarfsermittlungsgespräche geführt, um möglichst nah an der konkreten Arbeits- und Lebenswelt der Teilnehmenden ansetzen zu können. Der Anspruch bestand darin, Branchen anzusprechen, deren Mitarbeitende tendenziell weniger Berührungspunkte mit Angeboten politischer Bildung haben.

Die Projektidee bestand bei Antragstellung darin, eine politische Mittagspause anzubieten, in der die Teilnehmenden in einem lockeren Setting („Pausenraumgefühl“) für 60 bis 90 Minuten über ein vorher festgelegtes Thema diskutieren können. Das Projektpersonal sollte dabei in erster Linie eine moderierende Rolle einnehmen. Durch diesen niedrigschwelligen Zugang sollten Beschäftigte als Adressat\*innen politischer Bildung erschlossen werden. Deshalb bestand auch der Anspruch, dass das jeweilige Veranstaltungsthema durch die Teilnehmenden festgelegt wird. Dadurch sollte die Lebensweltorientierung gewährleistet und die Motivation zur Teilnahme erhöht werden. Die Teilnehmenden werden in dieser Perspektive als Expert\*innen ihrer eigenen Lebenswelt betrachtet. Der kurze Zeitraum wurde gewählt, um die Formate der politischen Bildung an die zeitlichen Ressourcen und die Erreichbarkeit der Berufstätigen anzupassen.

Die große Herausforderung dieses Ansatzes war die Vermittlung gegenüber den Ansprechpartner\*innen der Unternehmen. Da der Zugang in den allermeisten Fällen über die Geschäftsführung lief, musste für diese ein eindeutiger Mehrwert der Veranstaltungen erkennbar sein,





Fotos 2: ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.

bestimmten Thema visualisiert. Den Teilnehmenden wurde die Möglichkeit geboten, ihre eigene Position sichtbar zu machen und mit dem Projektpersonal oder anderen Teilnehmenden dazu ins Gespräch zu kommen (Fotos 2).

In den Gesprächen mit den Kooperationspartner\*innen und Teilnehmenden wurde häufig mitgeteilt,

dass es zuvor keine Weiterbildungen bzw. Berührungspunkte mit politischen Bildungsveranstaltungen gab. Daher war es relevant, zunächst ein Interesse für die Themen der politischen Bildung zu wecken und einen Bezug zur eigenen Lebens- oder Arbeitswelt herzustellen.

## Formate

- **Moderierte Gesprächsrunden, (kurze) interaktive Workshops**  
**Ziele:** Einen Raum für offene Gespräche anbieten, Dialog- und Konfliktfähigkeit fördern, Perspektivwechsel anregen, Sensibilisierung und Wissensvermittlung
- **Informelle Settings: Aktionen oder Stände bei Firmenfeiern, Messen, Tagen der offenen Tür etc.**  
**Ziele:** Heranführung an Themen der politischen Bildung, Gesprächsangebote, Sensibilisierung und Wecken von Interesse für weitere Veranstaltungen

Im Projektverlauf wurden Konzepte für verschiedene Themen ausgearbeitet. Da die Themenwahl in Absprache mit den Kooperationspartner\*innen erfolgte, entstand über die Projektlaufzeit eine große Bandbreite verschiedener Konzepte. Im Fokus vieler Veranstaltungen standen die Themen Diversität sowie Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung. Weitere Themen, die bearbeitet wurden, waren Desinformation und Verschwörungserzählungen im Kontext des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine, Digitalisierung (insbesondere KI) und die Transformation der

Arbeitswelt, gesellschaftliche Folgen der Covid-Pandemie, Geschlechtergerechtigkeit, Migration und Flucht, die Demokratie und Ich, Demokratie und Inklusion sowie diversitätssensible Pflege (mit Fokus auf queere Lebensrealitäten). Bei den informellen Angeboten ging es meist um arbeitspolitische Themen wie die Fachkräftezuwanderung und Wertekonflikte in der Arbeitswelt.

Bis Oktober 2024 wurden 25 Bildungsveranstaltungen mit insgesamt 545 Teilnehmenden durchgeführt. Davon waren 20 Veranstaltungen

im Workshopformat bzw. im Format der politischen Mittagspause und fünf Veranstaltungen als Begleitprogramm (bei Firmenfeiern, im öffentlichen Raum usw.). 202 Teilnehmende wurden in informellen Bildungssettings erreicht und 295 Teilnehmende in Workshops.

Erreicht wurden mit unseren Angeboten Personaler\*innen und Führungspersonal verschiedener Branchen, Erzieher\*innen und Auszubildende in diesem Bereich, Pflegekräfte und -auszubildende, Produktionskräfte und Verwaltungsangestellte in der Energiebranche, technische Zeichner\*innen,

Reinigungskräfte und Betreuer\*innen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Häufig fehlten im Arbeitsweltkontext der Raum, die Zeit und der Blick für die konkrete Relevanz am Arbeitsplatz und eine Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Themen. Zur Schaffung eines solchen Raumes und Blicks konnte das Projekt einen Beitrag leisten.

### **Zusammenfassung**

- Hintergrund: Die **wahrgenommene** Polarisierung in der Gesellschaft nimmt zu – Diskurse verhärten sich
- Ziel: Dialog zu kontroversen Themen fördern und für andere Perspektiven sensibilisieren
- Formate: Politische Mittagspause, (kurze) Workshops, Angebote/ Stände auf Firmenfeiern, Tagen der offenen Tür usw.
- Anpassung der Formate an die lebensweltlichen Themen der Teilnehmenden: Die Teilnehmenden werden als Expert\*innen ihrer eigenen Lebenswelt betrachtet
- Methodische Impulse werden genutzt, um Diskussionen anzuregen
- Die Emotionen der Teilnehmenden werden ernstgenommen

## Kapitel 3

# Erkenntnisse für die politische Bildungsarbeit

Die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Projekt basieren auf einer kleinen Stichprobe sehr heterogener Gruppen. Daher sind diese Erkenntnisse als anekdotische Evidenz zu betrachten. Sie sind nicht repräsentativ und weisen keine empirische Generalisierbarkeit auf. Alle Aussagen, die hier getroffen werden, sollten daher im Projektkontext betrachtet und nicht als pauschale Lösungsansätze verstanden werden. Von solch einer differenzierten Betrachtungsweise können Bildungsprozesse aus unserer Sicht nur profitieren, auch wenn dadurch Anforderungen an das Personal und die Umsetzenden der Veranstaltungen steigen.

Für politische Bildung in der Arbeitswelt stellt sich grundsätzlich die Frage, ob sie branchenspezifisch oder –offen ausgerichtet werden sollte. Beide Ansätze können Vor- und Nachteile haben. Ein branchenspezifischer Ansatz ermöglicht ein deutlich professionelleres Auftreten gegenüber den Unternehmen, da mehr Kapazitäten vorhanden sind, sich in Berufsbilder und Arbeitsabläufe einzuarbeiten. Der konzeptionelle Aufwand kann reduziert werden, weil branchenspezifische Themen fokussiert werden können. Beim branchenoffenen Ansatz ist dies aufgrund der Heterogenität nicht in gleichem Maße möglich. Andererseits hat die branchenoffene Herangehensweise eine größere potenzielle Zielgruppe.

Auch die Themenoffenheit ist ein strittiger Aspekt. Einerseits wurde durch Unternehmen positiv zurückgemeldet, dass diese Themenoffenheit sehr positiv sei, weil tatsächlich auf den arbeitsweltlichen Kontext der einzelnen Akteur\*innen

eingegangen werden kann. Andererseits kann dieser Ansatz vor allem in der Akquise herausfordernd sein, weil ein spezifisches Angebot mit thematischer und inhaltlicher Zuspitzung deutlich besser vermarktet und erklärt werden kann. Zudem steigen die Anforderungen an das Personal und die Umsetzenden der Bildungsveranstaltungen mit einer größeren Themenvielfalt, weil mehr Fachwissen und Vorbereitung erforderlich sind.

Die Ausrichtung des aktuellen Projektes ermöglichte diesen Erkenntnisgewinn. Deshalb sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass Modellprojekte, die neue Wege erkunden, wichtig für die Weiterentwicklung der politischen Bildungsarbeit insgesamt sind.

Dieses Kapitel ist aufgeteilt in die drei Unterkapitel Relevante Strukturmerkmale Sachsens, Akquise und Zugang zu Zielgruppen sowie Veranstaltungsdurchführung. Diese Aufteilung erschien sinnvoll, um die Erkenntnisse zu strukturieren. Die genannten Aspekte sind jedoch nicht getrennt voneinander zu betrachten, sondern stehen in einem engen Zusammenhang.

### Kapitel 3.1 Strukturmerkmale Sachsens – DDR-Sozialisation, Transformationserfahrungen, niedrige Tarifbindung

Für Angebote der politischen Bildung spielen regionale Strukturmerkmale eine wichtige Rolle, die schon in der Konzeption, aber auch in der Umsetzung berücksichtigt werden sollten. Beispielsweise existiert in Sachsen kein gesetzlich festgeschriebener Bildungsurlaub, wodurch der Zugang zu Zielgruppen erschwert werden kann. Vor allem geht es aber darum, eine Sensibilität für Themen und Probleme in der Region zu entwickeln. Dazu ist es auch notwendig, Kenntnisse über historische, politische und wirtschaftliche Entwicklungen der Region zu besitzen. Der Frust über Problemlösekompetenzen der Politik beginnt häufig in der eigenen Lebenswelt – die nicht instandgehaltene Straße, der marode Kindergarten, die steigenden

Mieten. Das heißt nicht, dass man den Teilnehmenden in Veranstaltungen nicht auch Diskussionen über abstrakte oder globale Probleme zumuten soll, dennoch sind solche lebensweltlichen Probleme oft direkt spürbar und haben damit eine andere Relevanz als emotionaler Bezugspunkt.

Für viele Sächsinen und Sachsen spielt die DDR-Sozialisation eine wichtige Rolle. Diktaturerfahrungen und Misstrauen gegenüber Mitmenschen prägen Biografien und das Verhältnis zu staatlichen Institutionen (Mau 2024: 70f., Schlinkert et al. 2024: 19). Auch die Transformationsphase der Nachwendezeit wirkt bis heute nach und wirkt sich mitunter auf die Identität der Menschen aus:

*Die wirtschaftliche Entwicklung der Nachwendezeit (Deindustrialisierung und hohe Arbeitslosigkeit) hat in Sachsen (und den anderen ostdeutschen Bundesländern) zu einer spezifischen Situation geführt, was einerseits die Struktur des Wirtschaftsstandortes und andererseits die Mentalität der Menschen vor Ort geprägt hat. (Kiess et al. 2023: 7)*

Diese prägenden Erfahrungen zeigten sich auch in Bildungsveranstaltungen von Politik zum Nachhitch, in denen sie mitunter als Bezugspunkt in Diskussionen zu unserem aktuellen demokratischen System genutzt wurden.

Im Kontext der politischen Bildung in der Arbeitswelt ist auch die Frage der betrieblichen Interessensvertretung und Stärke der Gewerkschaften bedeutsam. Durch die hohe Arbeitslosigkeit und die prekäre gesamtwirtschaftliche Lage waren auch die Gewerkschaften auf die Sicherung von Arbeitsplätzen fokussiert. Zudem hatten die Gewerkschaften nach der Wiedervereinigung keine Basis in Sachsen, wodurch die Etablierung von Betriebsräten und der Beziehungsaufbau zu Arbeitnehmervertretungen und Belegschaften erschwert wurde (Hertwig 2020: 80f.). Die damit

einhergehende niedrige Tarifbindungsquote ist bis heute in der sächsischen Wirtschaftslandschaft präsent. 2021 wurden nur 42 Prozent der Beschäftigten in Sachsen nach Tarif bezahlt. Damit liegt Sachsen nur knapp vor Mecklenburg-Vorpommern (41 Prozent) auf dem vorletzten Platz (Lübker und Schulten 2023: 5). Mit 15 Prozent liegt der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Sachsen auch deutlich unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 25 Prozent (Lübker und Schulten 2023: 36). Von allen Betrieben in Sachsen haben 82 Prozent weder einen Betriebsrat noch einen Tarifvertrag. Dies ist ein Rückgang von 13 Prozent im Vergleich zum Jahr 2000 (Lübker und Schulten 2023: 37).

*Die besonders tariffeindliche Einstellung der sächsischen Unternehmerschaft zeigt sich auch in einer relativ hohen Verbreitung von sogenannten OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) in Arbeitgeberverbänden, bei dem die Unternehmer nicht mehr automatisch an den Branchentarifvertrag des Verbandes gebunden sind. (Schulzen et al. 2020: 68)*

Gleichzeitig ist anzuerkennen, dass in den letzten zwei Jahrzehnten in Sachsen eine positive wirtschaftliche Entwicklung stattgefunden hat. Weyh (2020: 44) sieht eine Zäsur im Jahr 2005. In diesem Jahr habe eine Trendumkehr bei „den zentralen Arbeitsmarktvariablen »sozialversicherungspflichtige Beschäftigung« und »Arbeitslosigkeit«“ stattgefunden und der Trend habe sich seitdem kontinuierlich positiv entwickelt.

Bei der Ansprache von Unternehmen sind diese Geschichte des Bundeslands und die vorgenannten Punkte ebenfalls zu berücksichtigen. Beispielsweise haben viele Menschen, die in der DDR sozialisiert wurden ein vorbelastetes Verhältnis zum Begriff politische Bildung, da häufig Verbindungen zur Staatsbürgerkunde in der DDR gezogen werden (vgl. auch Trumann 2022: 44). In Kombination mit dem schwindenden Vertrauen gegenüber demokratischen Institutionen und Medien kann der Begriff politische Bildung bei Menschen die Angst vor Indoktrination hervorrufen. Während eines Telefongesprächs zur Präsentation unseres Angebotes wurde bspw. gefragt, ob den Teilnehmenden die „Staatsmeinung aufgedrückt werden soll“. Begründet wurde die Frage damit, dass wir durch die Bundeszentrale für politische Bildung gefördert seien und der Begriff politische Bildung mit der Staatsbürgerkunde in der DDR in Verbindung gebracht werde. Nach einer ausführlichen Erklärung schien die Person diese Skepsis etwas abgelegt zu haben. Solche Situationen stellen Ausnahmen dar. Allerdings soll diese Anekdote verdeutlichen, dass aufgrund der Sozialisationserfahrungen bestimmte Begriffe konnotiert sein können und es sinnvoll sein kann, sich

vor der Ansprache Gedanken darüber zu machen, mit welchem Wording gearbeitet wird – bspw. ob überhaupt von politischer Bildung gesprochen wird.

Auch die regionale politische Kultur ist durch öffentliche Diskurse, die Präsenz bestimmter Akteur\*innen in verschiedenen Räumen und regionale politische Herausforderungen geprägt. Interessant ist bspw. der Befund des Sachsen-Monitors 2023, dass 25 Prozent der Befragten das Thema „Asylpolitik/ zu viele Ausländer/ Überfremdung“ als wichtigstes Problem in Sachsen benennen und gleichzeitig 21 Prozent angeben, dass die Ansiedelung neuer Industrie bzw. die Förderung der Wirtschaft die größte Chance für Sachsen sind (Schlinkert et al. 2024: 21f.). Diese beiden Aspekte werden mit großem Abstand häufiger genannt als das zweitgrößte Problem („Bildung/ Lehrermangel/ Fachkräftemangel/ Kindergartenplätze“ – 11 Prozent) und die zweitgrößte Chance („Arbeitsplätze schaffen“ – 7 Prozent). Die große Angst vor Überfremdung ist insbesondere auch vor dem Hintergrund interessant, dass laut einer Auskunft des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen Ende 2021 lediglich 5,7 Prozent der Gesamtbevölkerung in Sachsen keine deutsche Staatsangehörigkeit besaß. Im Vergleich dazu betrug der Bundesdurchschnitt zu dieser Zeit 13,7 Prozent. Gerade im ländlichen Raum liegen die Anteile nichtdeutscher Menschen meist zwischen 3 und 5 Prozent (Statistisches Landesamt 2023). Es ist anzunehmen, dass aufgrund des demografischen Wandels in den kommenden Jahren in verschiedenen Branchen ausländische Fachkräfte benötigt werden, um die aktuelle Erwerbstätigenquote

halten zu können. Die Sächsinnen und Sachsen scheinen also die Relevanz der Ansiedelung neuer Industrie anzuerkennen, stehen aber gleichzeitig dem Thema Migration skeptisch gegenüber. Es scheint naheliegend, dass diese Diskrepanz teilweise durch den öffentlichen Diskurs zum Thema Migration erklärt werden kann.

Kiess und Feuerer (2023) verweisen im Kontext regionaler politischer Kultur auch auf die Einflussnahme extrem rechter Unternehmer\*innen in Ostsachsen. Durch die Gründung von Vereinen und die Bereitstellung von Ressourcen versuchen

diese Akteure, rechtes Gedankengut zu normalisieren und in die breitere Bevölkerung zu tragen (Kiess und Feuerer 2023: 11). Einige Regionen in Sachsen, wie die Lausitz, sind aufgrund der Energiewende von starken Transformationsprozessen gezeichnet, die viele Menschen vor Ort beschäftigen (BMBF 2019).

Dies sind nur wenige Beispiele. Allerdings gilt es solche Aspekte auch bei der Ansprache von Unternehmen und der Konzeption von Veranstaltungen zu berücksichtigen.

### **Zusammenfassung – Strukturmerkmale Sachsens**

- DDR-Sozialisation kann Vorbehalte zum Begriffspaar „politische Bildung“ hervorrufen
- Transformationserfahrungen wirken bis heute nach und prägen Biografien
- Tarifbindung und Betriebsratsstrukturen sind in Sachsen weniger stark ausgeprägt
- Relevanz der Berücksichtigung aktueller regionalpolitischer Themen für die Ansprache und Konzeption

## **Kapitel 3.2 Akquise und Zugang zu Zielgruppen**

Für die Akquise von Kooperationspartner\*innen wurden im Projektverlauf verschiedene Strategien genutzt. Zu Beginn des Projektes wurden Unternehmen per Mail zu kontaktiert, um ihnen unser Angebot kurz und prägnant zu präsentieren. Der Vorteil dieser Strategie war, dass innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums viele potenzielle Kooperationspartner\*innen kontaktiert werden konnten. Gleichzeitig war die Rücklaufquote solcher Mailings sehr gering und im weiteren Verlauf der Akquise waren Telefonate notwendig, um das Angebot erneut ins Gedächtnis zu rufen und Fragen bzw. Details zu klären. Erfolgreicher war der Zugang über bestehende Kontakte, weil hier bereits ein Vertrauensverhältnis bestand. Im weiteren Projektverlauf nutzten wir darüber hinaus

Jobmessen und Netzwerktreffen von Unternehmer\*innen, um unsere Angebote in einem persönlichen Gespräch zu präsentieren. Diese persönliche Ansprache hatte den Vorteil, dass auf eventuelle Bedenken und Rückfragen direkt eingegangen werden konnte. Außerdem hatten die Ansprechpartner\*innen sofort eine Person vor Augen.

Überaus hilfreich in der Ansprache von Unternehmen waren direkte Anknüpfungspunkte zum Unternehmen. Dazu zählten bspw. eine Nachhaltigkeitsstrategie, Erklärungen zu Unternehmenswerten oder der Unternehmenskultur oder öffentliche Bekenntnisse wie das Unterzeichnen der Charta der Vielfalt. Ebenfalls war eine gewisse Branchenkenntnis von Vorteil, um z.B. über mögliche Fachkräftelücken Bescheid zu wissen und

diese als Ausgangspunkte der Ansprache zu wählen. Des Weiteren waren engagierte Einzelpersonen (im Idealfall in einer Entscheider\*innenposition) im Unternehmen hilfreich, um das Angebot intern zu bewerben und Überzeugungsarbeit zu leisten. Diese Personen genießen innerhalb des Unternehmens eine Vertrauensbasis und konnten Kolleg\*innen leichter überzeugen als das externe Projektpersonal.

Schließlich war ein wichtiger Aspekt in der Ansprache von möglichen Kooperationspartner\*innen die Habitussensibilität. Politische Bildner\*innen bzw. Projektpersonal haben häufig einen sozial-, geisteswissenschaftlichen oder pädagogischen Hintergrund. Je nachdem, mit welchen Personen gesprochen wird, sollte darauf geachtet werden, eine nicht allzu akademische Sprache zu verwenden und den Gebrauch von Fachbegriffen zu minimieren. Eine erfolgreichere Strategie ist es, Fragen zu stellen und an möglichen Anknüpfungspunkten einzuhaken. Dadurch kommt das Gegenüber ins Reden und man kann konkrete Lösungen für Probleme anbieten, anstatt allgemein gehaltene Angebote zu präsentieren.

Insgesamt gibt es viele Themen, die sowohl für politische Bildner\*innen als auch für Unternehmen Anknüpfungspunkte bieten. Gleichwohl müssen die Entscheider\*innen in den Unternehmen davon überzeugt werden, ihre Mitarbeitenden für die Bildungsveranstaltungen von der Arbeit freizustellen. Für die Unternehmen muss daher ein klarer Mehrwert dieser Veranstaltungen erkennbar sein, da sie im Moment der Freistellung zunächst an Umsatz einbüßen. Dabei ist zu berücksichtigen, ob sich die Veranstaltungen an Beschäftigte oder an Führungspersonal richten. Falls die Veranstaltungen für die Beschäftigten geplant werden, ist es eine Herausforderung, die Bildungsveranstaltungen so zu gestalten, dass sie den Interessen der Teilnehmenden gerecht werden und nicht nur Themen aufgreifen, die auf Führungsebene

als relevant erachtet werden. Andernfalls kann bei den Teilnehmenden der Eindruck entstehen, dass die Themen durch die Unternehmensleitung aufoktroiert werden, was aus didaktischer Perspektive ausdrücklich zu vermeiden ist.

In den Gesprächen mit Entscheider\*innen in Unternehmen wurde oft die Angst geäußert, dass durch die Thematisierung gesellschaftspolitischer Herausforderungen Konflikte in das Unternehmen hineingetragen werden. Teilweise war es schwierig zu vermitteln, dass durch solche Bildungsangebote das Konfliktpotenzial präventiv gemindert werden kann, indem die Belegschaft für verschiedene Perspektiven sensibilisiert wird. Wenn der Handlungsdruck aufgrund aufgetretener Konflikte innerhalb der Belegschaft groß war, schien die Bereitschaft hingegen höher zu sein, über bspw. Diversität oder Diskriminierung zu sprechen. Außerdem gab es teilweise Anmerkungen seitens der Ansprechpartner\*innen der Unternehmen, dass bestimmte Themen oder Themenaspekte nicht diskutiert werden sollten. Trotz dieser – durchaus nicht unproblematischen – Einschränkungen seitens der Unternehmen mussten ansprechende und interessante Bildungsveranstaltungen für die Teilnehmenden konzipiert werden. Da jedoch die Kommunikation und meist auch die Themenwahl über die Unternehmensleitung liefen, war teilweise im Vorfeld schwer abzuschätzen, welche Kenntnisstände und Interessen bei den Teilnehmenden vorlagen.

Insbesondere im Projektkontext ist zu berücksichtigen, dass für die Planung von Veranstaltungen in Unternehmen viel Zeit einzuplanen ist. Teilweise dauerte es von der Ansprache bis zur Umsetzung von Veranstaltungen mehrere Monate bis zu über einem Jahr. Bei kurzen Projektlaufzeiten sollte dies schon bei der Antragstellung berücksichtigt werden, um realistische Ziele zu setzen und Frust bei den Umsetzenden zu vermeiden.

### **Zusammenfassung – Erkenntnisse in der Akquise**

- Persönliche Ansprache bringt den meisten Erfolg
- Thematische Anknüpfungspunkte zum Unternehmen sind wichtig für die Ansprache (z.B. Nachhaltigkeitsstrategie, gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen/ CSR, Unternehmenskultur, Fachkräftemangel)
- Engagierte Personen im Unternehmen sind wichtige Multiplikator\*innen
- Habitussensibilität und die Reflexion der genutzten Sprache sind erfolgskritisch
- Es bestehen Ängste vor Konflikten innerhalb der Belegschaft
- Es existieren teils konfligierende Interessen zwischen Entscheider\*innen und Adressat\*innen
- Lange Abstimmungs- und Planungsprozesse seitens der Unternehmen nehmen viel Zeit in Anspruch – Berücksichtigen bei der Projektplanung

### **Kapitel 3.3 Veranstaltungsdurchführung**

Für die Veranstaltungsplanung und -durchführung gibt es im Feld der aufsuchenden Bildungsarbeit einige Spezifika zu berücksichtigen. Arbeitnehmer\*innen sind eine so heterogene Zielgruppe, dass pauschale Aussagen zur Veranstaltungsplanung nicht möglich sind. Über eine solch große Gruppe von Menschen generalisierende Aussagen zu treffen, würde notwendigerweise zu einer Reproduktion von Stereotypen führen. Deswegen sind folgende Ausführungen nicht auf spezifische Branchen oder Teilnehmer\*innen zu beziehen, sondern aus unserer Sicht allgemeine Erkenntnisse aus diesem spezifischen Projekt.

Wie in allen Bildungsprozessen ist ein gutes Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden elementar für einen wirkungsvollen Lernprozess. Bei der politischen Bildung in der Arbeitswelt ist deshalb zu berücksichtigen, ob Leitungspersonal bzw. Vorgesetzte an den Veranstaltungen teilnehmen. Um ein besseres Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden aufzubauen, sollte dies aus unserer Sicht nicht passieren. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Personen ihre eigene Position aus Angst vor Sanktionierung nicht öffentlich äußern. Im Rahmen von Politik zum Nachtisch wurden viele

kurze Veranstaltungen (2 bis 4 Unterrichtseinheiten) durchgeführt. Auch hier ist zu beachten, dass in einer so kurzen Zeit der Aufbau einer Vertrauensbasis herausfordernd ist. Daher ist es wichtig, transparent zu machen, warum das Thema der Veranstaltung aus Sicht der Bildner\*innen relevant ist und den Teilnehmenden den Bezug zu ihrer eigenen Lebenswelt zu verdeutlichen. Hier kommt auch ein großer Vorteil aufsuchender Ansätze zum Tragen: Dadurch, dass die Veranstaltungen in vertrauten Räumen der Teilnehmenden stattfinden, brauchen die Teilnehmenden die Hürde der Komm-Struktur klassischer Bildungsangebote nicht zu überwinden. Das Projektpersonal begibt sich in ein bekanntes Umfeld der Teilnehmenden und kann dadurch auch die soziale Distanz verringern. Auch das Raumambiente kann sich positiv auf das Vertrauensverhältnis auswirken. Zu beachten sind hierbei z.B. die Sitzordnung, angebotene Verpflegung oder die Bereitstellung von Materialien wie weiterführende Literatur, Plakate o.Ä. auf einem Materialtisch. Solche Aspekte zeugen von Wertschätzung gegenüber den Teilnehmenden und rufen eine positive Resonanz hervor. In der aufsuchenden Arbeit ist es zentral, die

Umstände vor Ort zu berücksichtigen. Je nachdem, in welchem Unternehmen Veranstaltungen stattfinden, gilt es zu beachten, dass möglicherweise keine dezidierten Seminarräume vorhanden sind. Dies kann einerseits förderlich sein, um ein „Klassenraumgefühl“ zu vermeiden. Andererseits ist bspw. zu berücksichtigen, ob Arbeitslärm entsteht, welche technischen Mittel zur Verfügung stehen, ob es Raum zur Bearbeitung von Materialien gibt etc. Bei Veranstaltungen im freien bzw. im öffentlichen Raum gilt es einzuplanen, ob das verwendete Material wetterfest ist. Auch der Transport von Materialien kann eine Herausforderung darstellen. Daher ist es von Vorteil, wenn das Projektpersonal Zugang zu einem Fahrzeug hat, insbesondere in ländlichen Räumen.

Aus den Erprobungen zu den unterschiedlichsten Themen haben wir den Eindruck gewonnen, dass die Teilnehmenden politisch interessiert sind und Gesprächsbedarf zu vielen Themen besteht. Vielfach sind Frust und Ängste aufgrund konkreter politischer Probleme hörbar. Diese Emotionen ernst zu nehmen, konstruktiv einzubeziehen und die dahinterstehenden Bedürfnisse der Teilnehmenden zu ergründen, um diese in einen politischen Kontext zu setzen, erscheint angesichts der Erfolge populistischer Akteur\*innen als ein wichtiger Ansatzpunkt zur Förderung demokratischer Kompetenzen. An dieser Stelle sei daher auf die Handreichung unseres Modellprojekts „Kompetent Emotional – Chancen und Risiken von Emotionen für die politische Bildung“ verwiesen, in der das Thema Emotionen im Kontext politischer Bildung ausführlich erörtert wird.

Die zuvor bereits angesprochene Habitussensibilität gilt es auch in der Veranstaltungsdurchführung zu berücksichtigen. Im Sinne eines weiten Inklusionsverständnisses – also Bildungsprozesse möglichst für alle Menschen zu ermöglichen – ist besonders eine überkomplexe Sprache

zu vermeiden. Die Herausforderung für die Umsetzenden ist in diesem Kontext, die Komplexität politischer Probleme in einfacher Sprache zu kommunizieren, ohne relevante Aspekte auszuklammern. Dies kann in der Umsetzung sehr schwierig sein und es gilt immer wieder die eigene Sprache zu reflektieren. Hier sind Authentizität und Empowerment wichtige Stichworte. Die Teilnehmenden sollten dazu ermutigt werden, bei Unklarheiten oder Verständnisschwierigkeiten nachzufragen.

Auch bezüglich der inhaltlichen Konzeption lassen sich schwer pauschale Aussagen treffen. Aufgrund des teilweise verpflichtenden Charakters der Veranstaltungen kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Teilnehmenden ein genuines Interesse an der Auseinandersetzung mit dem angebotenen Thema haben. Grundsätzlich erscheint es sinnvoll, möglichst wenige Inhalte frontal zu präsentieren, sondern diese methodisch aufbereitet und interaktiv zu vermitteln. Dennoch wurde teilweise von den Teilnehmenden zurückgemeldet, dass es zu wenig theoretischer Input gewesen sei. Andere Teilnehmende beurteilten die niedrigschwelligen, teils spielerischen und leicht verständlichen Formate als nicht angemessen für ihr Alter. Insgesamt haben wir im Projektkontext dennoch gute Erfahrungen mit diesen Ansätzen und Methoden der Inhaltsvermittlung und Diskussionsformaten gemacht. Eine kleine Auswahl vielgenutzter Methoden wird in Kapitel 5 vorgestellt.

Wünschenswert im Sinne der Subjektorientierung und der Nachhaltigkeit wäre die Durchführung mehrerer Veranstaltungen im gleichen Unternehmen gewesen. Aufgrund der zeitlichen Kapazitäten hat das in der beschriebenen Projektumsetzung nur selten funktioniert. Daher war es häufig nicht möglich, die Teilnehmenden im Verlauf besser kennenzulernen und in Folgeveranstaltungen vertieft auf deren Bedürfnisse einzugehen.

Insofern galt es die vorhandene Zeit bestmöglich zu nutzen und die eingebrachten Perspektiven und Themen der Teilnehmenden nicht aufgrund der starren Umsetzung des Konzepts zu unterbinden. Es schien in diesem Kontext sinnvoller,

Diskussionen entsprechenden Raum zu geben und dafür an anderer Stelle inhaltlich zu kürzen, wenn der Redebedarf zu einer bestimmten Fragestellung sehr hoch war.

### **Zusammenfassung – Erkenntnisse in der Veranstaltungsdurchführung**

- Vertrauensbasis schaffen durch Raumambiente und Abwesenheit von Leitungspersonal
- Aufsuchender Ansatz kann Vertrauen schaffen und neben der räumlichen auch die soziale Distanz zwischen Bildner\*innen und Teilnehmenden verringern
- Umstände vor Ort berücksichtigen (Räumlichkeiten, Arbeitslärm, vorhandene Technik etc.)
- Der Einbezug von Emotionen ist förderlich für den Lernprozess
- Spielerische und niedrigschwellige Ansätze sind erfolgreich
- Genügend Raum für Diskussionen bieten

## Kapitel 4

# Spannungsfelder der aufsuchenden politischen Bildung in der Arbeitswelt

In diesem Kapitel sollen die Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Modellprojekt abstrahiert und daraus Chancen und Herausforderungen für die politische Bildung in der Arbeitswelt abgeleitet werden. Zur Systematisierung der Chancen und Herausforderungen bietet sich die Betrachtung in drei Spannungsfeldern an. Das erste Spannungsfeld setzt ein zentrales didaktisches Prinzip der politischen Bildung in Bezug zu Gegebenheiten in der Zusammenarbeit mit Unternehmen. Das zweite Spannungsfeld thematisiert die schwierige Frage der Freiwilligkeit politischer Bildungsarbeit im Arbeitsweltkontext. Das dritte Spannungsfeld zielt auf strukturelle Herausforderungen im Bereich der aufsuchenden politischen Bildung in der Arbeitswelt ab. Im Rahmen dieser Handreichung können dies nur erste Gedankenanstöße für beteiligte Akteur\*innen sein. Sofern zeitliche Ressourcen vorhanden sind, bietet es sich für Bildner\*innen an, relevante wissenschaftliche Literatur zu diesen Themen zu sichten.

## Spannungsfeld 1 – Subjektorientierung vs. Zugang zur Zielgruppe

Das erste Spannungsfeld der politischen Bildung in der Arbeitswelt eröffnet sich im Kontext des zentralen – und im Beutelsbacher Konsens (als Schüler\*innenorientierung) festgehaltenen – didaktischen Prinzips der Subjektorientierung einerseits und der geschilderten Notwendigkeit, den Zugang zur Zielgruppe im Unternehmen häufig über den Weg der Geschäftsführung oder anderer Entscheider\*innen zu erhalten.

Die Subjektorientierung als didaktisches Leitprinzip hält Bildner\*innen dazu an, Bildungsprozesse von den Lerninteressen der Teilnehmenden her zu denken. Dies beinhaltet eine Themensetzung entsprechend der Interessen oder Bedarfe der Teilnehmenden. Durch die hierarchische Struktur von Unternehmen werden Prozesse von der Geschäftsführung jedoch in der Regel Top-Down initiiert. Dadurch entsteht die Situation, dass die Themenwahl anhand von Unternehmensinteressen anstelle von Teilnehmendeninteressen getroffen wird. Diese können zwar deckungsgleich

sein, allerdings gibt es auch offenkundige Interessenskonflikte zwischen Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen. In den Vorgesprächen mit Kooperationspartner\*innen wurde zwar immer angesprochen, dass eine Themenfindung aus unserer Sicht im Idealfall partizipativ erfolgen sollte. Dieser Anspruch war jedoch häufig nicht realisierbar. Auf der anderen Seite können durch diesen aufsuchenden Ansatz Menschen adressiert werden, die mit der Komm-Struktur klassischer Angebote der politischen Bildung nicht erreicht werden. Für eine inklusive politische Bildung stellt dieser Ansatz also eine wichtige Ergänzung dar, um mehr Menschen zu erreichen. Wie Kiess et al. (2023) gezeigt haben, ist der Arbeitsort ein relevanter vopolitischer Raum, in dem Gefühlen politischer Deprivation begegnet werden kann. Allerdings ist hier einschränkend zu beachten, dass unter keinen Umständen falsche Partizipationsversprechen in den Veranstaltungen gemacht werden sollten, weil diese umgekehrt zu

einer Steigerung politischer Deprivationsgefühle führen können.

Inhaltlich läge für Formate der politischen Bildung in der Arbeitswelt eine Thematisierung von Arbeitsverhältnissen nahe. Widersprüche und Machtasymmetrien zwischen Produktionsmittelbesitzer\*innen und Beschäftigten sind angesichts steigender Lebenshaltungskosten, teils prekären Beschäftigungsverhältnissen und wachsender sozialer Ungleichheit ein relevantes Thema. Weitere Themen in diesem Kontext könnten der wahrgenommene gesteigerte Leistungsdruck und der damit verbundene Anstieg psychischer Erkrankungen sein. Das Problem der Thematisierung solcher gesellschaftlichen Verhältnisse ist zugleich offenkundig. Die Arbeitgeber\*innen, in deren Unternehmen Veranstaltungen durchgeführt werden, haben

in den meisten Fällen kein Interesse daran, Veranstaltungen, die sich diesen Verhältnissen widmen, in ihren Unternehmen durchzuführen. Hier könnten Gewerkschaften und Betriebsräte eine wichtige Rolle einnehmen.

De facto agieren die Entscheider\*innen im Unternehmen damit als Gatekeeper\*innen für den Zugang zur Zielgruppe. Dahingehend kann im Feld der politischen Bildung in der Arbeitswelt versucht werden, die Zielgruppe „Arbeitnehmer\*innen“ über andere Zugänge zu erreichen. Möglichkeiten bieten hier bspw. Gewerkschaften und deren Kontakte zu Betriebsräten oder andere Orte, an denen Beschäftigte sich aufhalten. Dies kann der öffentliche Raum, das Quartier, der lokale Sportverein oder auch die Kneipe in Werksnähe sein.

## **Spannungsfeld 2 – Freiwilligkeit der Teilnahme an Bildungsangeboten im Betrieb/ in der Ausbildungsstätte**

*Eine wesentliche Prämisse politischer Jugend- und Erwachsenenbildung ist die Freiwilligkeit der Teilnahme. Das bedeutet, eine Teilnahme ist nicht zu erzwingen. Das widerspricht der anthropologischen Voraussetzung der außerschulischen Jugend-/Erwachsenenbildung, dem philosophischen Anspruch der Aufklärung – die ja immer Selbstaufklärung ist – und den Erkenntnissen der Lerntheorie. (Hufer 2014)*

Im oben zitierten Beitrag von Klaus-Peter Hufer (2014) verweist dieser zugleich auf die Relevanz aufsuchender Ansätze, um Menschen zu erreichen, die durch klassische Angebote politischer Bildung selten erreicht werden (Witt 2016: 317). Der Arbeitsort als Raum politischer Bildung ermöglicht eine starke Lebenswelt- und Alltagsorientierung, weil konkrete Themen oder Konflikte am Arbeitsort aufgegriffen werden können. Darüber hinaus bieten Themen am Arbeitsplatz einen hervorragenden Ausgangspunkt für exemplarisches Lernen. Der aufsuchende Ansatz im Bereich der Arbeitswelt ermöglicht die Ansprache einer sehr heterogenen Zielgruppe – der

Arbeitnehmer\*innen. Zugleich wurde bereits auf die Gatekeeper\*innenfunktion der Entscheider\*innen verwiesen, wodurch ein Zugang zur Zielgruppe häufig nur über Umwege möglich ist.

Diesen Chancen aufsuchender politischer Bildung in der Arbeitswelt steht allerdings die Frage der Freiwilligkeit gegenüber. Während die außerschulische politische Jugend- und Erwachsenenbildung in der Regel auf freiwillige Teilnahme an Veranstaltungen angewiesen ist – z.B. die Teilnahme an einem Volkshochschulkurs – und dadurch das Problem entsteht, dass häufig nur bereits interessierte (und formal höher gebildete) Menschen

erreicht werden, stellt sich die Frage der Freiwilligkeit im Arbeitsweltkontext oft in umgekehrter Richtung: Wenn eine Veranstaltung im Rahmen der Arbeitszeit von Beschäftigten geplant wird, kann es durchaus passieren, dass von Arbeitgeberseite eine Teilnahme vorausgesetzt wird. Zwar gab es auch viele Kooperationen, bei denen die Teilnahme freiwillig erfolgte. Allerdings kam es auch vor, dass die Beschäftigten verpflichtet waren an der Veranstaltung teilzunehmen. Optimal hat dieses Spannungsverhältnis aus unserer Sicht eine Kindertagesstätte gelöst, mit der im Projekt kooperiert wurde. Die Veranstaltungen fanden im Rahmen der Dienstberatung statt und waren somit verpflichtend für die Erzieher\*innen. Allerdings stimmte die Leitung gemeinsam mit der Belegschaft demokratisch ab, welche Themen im Rahmen der Veranstaltung behandelt werden sollen. Es scheint naheliegend, dass solche basisdemokratischen Entscheidungsprozesse nur in kleineren Unternehmen oder Einrichtungen umgesetzt werden können, weil ansonsten ein hoher organisatorischer Aufwand für Unternehmen entstehen würde.

Aus fachdidaktischer Perspektive sollte die Freiwilligkeit der Teilnahme – insbesondere bei

Erwachsenen – möglichst gewährleistet sein. Gerade vor dem Hintergrund der Sozialisationserfahrungen vieler Erwachsener in Sachsen kann eine verpflichtende Teilnahme Vorbehalte gegenüber politischer Bildung eher verstärken und das Gefühl hervorrufen, dass bestimmte Themen durch öffentliche Institutionen (Fördermittelgeber\*innen) und Unternehmen forciert werden. Dies ist insbesondere bedeutsam in einer Zeit, in der politische Kulturkämpfe um Themen stattfinden, die auch im Unternehmenskontext relevanter werden, wie die Repräsentation marginalisierter Gruppen oder die grüne Transformation.

Für das Spannungsfeld der Freiwilligkeit im Kontext aufsuchender politischer Bildung in der Arbeitswelt gibt es keine Pauschallösung. Vielmehr geht es darum, diesen Aspekt bereits in der Ansprache von Unternehmen mitzudenken und den Ansprechpartner\*innen zu verdeutlichen, dass die Freiwilligkeit gerade im Bereich der politischen Bildung eine elementare Rolle spielt. Sollte Entscheider\*innen an Angeboten politischer Bildung in ihrem Unternehmen gelegen sein, so sollten auch die möglichen negativen Auswirkungen einer verpflichtenden Teilnahme berücksichtigt werden.

### **Spannungsfeld 3 – Projektlaufzeiten vs. Zugänge, Vertrauensarbeit und Nachhaltigkeit**

Ein Aspekt, der offenkundig durch die Struktur der Projektarbeit leidet, ist die Nachhaltigkeit der Bildungsformate. Es wurde bereits darauf verwiesen, dass die Zugänge in Unternehmen häufig viel Zeit in Anspruch nehmen. Hinzu kommt, dass bei Projekten eine Anlaufphase einzukalkulieren ist. Zum Projektbeginn gilt es zunächst eine Konkretisierung der im Antrag erarbeiteten Projektziele vorzunehmen. Konzepte müssen ausgearbeitet werden und es muss eine Öffentlichkeitsarbeitsstrategie entwickelt werden, mittels der die Angebote beworben werden. Zudem müssen geeignete

Kooperationspartner\*innen identifiziert und kontaktiert werden. Diese Anlaufphase kann zwar durch bestehende Konzepte, Kontakte und Netzwerke eines Vereins beschleunigt werden, dennoch ist gerade in einem explorativen Feld wie der aufsuchenden politischen Bildung in der Arbeitswelt davon auszugehen, dass diese einige Zeit in Anspruch nimmt. In verschiedenen Publikationen zu aufsuchender Bildungsarbeit wird auf die Relevanz von Vertrauenspersonen hervorgehoben (Trumann 2022: 16, Dubois und Siegert 2023: 22). Doch auch der Zugang zu diesen Personen muss

zunächst gefunden und eine Beziehung zu den jeweiligen Menschen aufgebaut werden.

Im Sinne der Nachhaltigkeit und Wirksamkeit sind einmalige Veranstaltungen – insbesondere, wenn es sich um kurze Formate handelt – kritisch zu betrachten. Projektlaufzeiten von wenigen Jahren stehen daher strukturell den Ansprüchen der Nachhaltigkeit und Wirksamkeit entgegen. Um die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit zu verbessern wären daher längere Durchführungszeiträume wünschenswert.

Ohne die Perspektive über einen begrenzten Förderzeitraum hinaus können aufgebaute Netzwerke und Kontakte sowie ausgearbeitete und erprobte Konzepte teilweise nicht fortgeführt oder genutzt werden. Eine längerfristige Förderung würde darüber hinaus eine ausführlichere Prozessbegleitung von Kooperationspartner\*innen

ermöglichen, wodurch ebenfalls die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit gefördert werden könnten. Dadurch könnten bspw. erarbeitete Konzepte an Multiplikator\*innen innerhalb des Unternehmens weitergegeben werden, die diese dann selbstständig anbieten.

Für eine ausführliche Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und Spannungsfeldern der Förderung außerschulischer politischer Bildung in Sachsen sei an dieser Stelle auf die Studie „Demokratische Bildung im „Förderdickicht“ – Eine JoDDiD-Studie zur Finanzierung und Förderung außerschulischer politischer Bildung in Sachsen“ der John-Dewey-Forschungsstelle für die Didaktik der Demokratie verwiesen (Lewerenz und Hertel 2024). Diese Studie diskutiert ausführlich die Perspektiven und Herausforderungen seitens Träger\*innen und Fördermittelgeber\*innen.

## Kapitel 5

# Methoden

Im Rahmen des Projekts kam eine Vielzahl von Methoden zur Anwendung. Diese wurden nach didaktischen Vorüberlegungen, Themen und Zielgruppen für jede Veranstaltung neu ausgewählt. In dieser Handreichung werden ausgewählte Methoden vorgestellt, die immer wieder und mit großem Erfolg in den Bildungsveranstaltungen genutzt wurden. Weitere Methoden für die politische Bildungsarbeit können auch unseren Handreichungen „Emotionen im Raum“, „Politische Bildung in der Migrationsgesellschaft“ und „Reden statt spalten“ (alle: siehe Literaturverzeichnis) entnommen werden.

Aufgrund der thematischen Offenheit von Politik zum Nachtisch bot es sich an, Methoden zu verwenden, die auch themenunabhängig eingesetzt werden können. Bei den vorgestellten Methoden handelt es sich um vielfach erprobte und bewährte Methoden, die aktivierend wirken und alle Teilnehmenden einbeziehen.

### Kapitel 5.1 Stille Diskussion

Die Stille Diskussion ist eine sehr flexibel anwendbare Methode, die beispielsweise zum Einstieg in ein Thema, zur Entwicklung von Ideen, zur Einholung eines Stimmungsbildes oder zur inhaltlichen Auseinandersetzung genutzt werden kann. Je nach vorher festgelegter Zielsetzung können durch die Seminarleitung unterschiedliche Fragen, Zitate oder Thesen zum jeweiligen Thema auf die Plakate geschrieben werden, die durch die Teilnehmenden bearbeitet werden. Ein weiterer Vorteil der Methode ist, dass sie allen Teilnehmenden die Möglichkeit bietet, sich einzubringen. Dies ist besonders in Gruppen sinnvoll, in denen einige Teilnehmer\*innen mit hohem Redeanteil Diskussionen im Plenum dominieren. Darüber hinaus ist die Methode themenunabhängig anwendbar. Eine wichtige Voraussetzung ist ein ausreichend großer Durchführungsort, damit die Teilnehmenden sich ausreichend verteilen und die Plakate problemlos beschriften können.

#### Zeitbedarf:

- 5-10 Minuten pro Plakat
- 20-30 Minuten Auswertung

#### Mögliche Ziele:

- Brainstorming
- Ideen entwickeln
- Einführung in ein Thema
- Inhaltlicher Austausch
- Stimmungsbild einholen
- Feedback

### **Material:**

- Vorbereitete Flipcharts / Plakate
- Stifte

### **Teilnehmer\*innen:**

- Ab 8 bis ca. 25 Teilnehmer\*innen
- Bei räumlichen Voraussetzungen auch in größeren Gruppen anwendbar

### **Rolle der politischen Bildner\*innen:**

- Vorbereitung der Methode (Fragen, Thesen)
- Einführung in die Methode
- Zeitmanagement
- Moderation der Auswertung

### **Hinweise:**

- Bei der Formulierung der Fragen/ Thesen sollten die sprachlichen Voraussetzungen in der Gruppe berücksichtigt werden
- Wissenschaftliche Definitionen o.Ä. eignen sich aufgrund der Komplexität nicht unbedingt

### **Ablauf:**

Die Seminarleitung legt zu Beginn die verschiedenen Plakate im Raum verteilt aus oder hängt diese auf. Die Teilnehmenden werden gebeten, ihre Gedanken, Fragen, Erfahrungen usw. zur jeweiligen Frage auf das Plakat zu schreiben, ohne dabei miteinander zu sprechen. Dazu erhalten die Teilnehmenden ca. 5-10 Minuten Zeit pro Frage. Die aufgeschriebenen Beiträge der Teilnehmenden können gegenseitig kommentiert werden (bspw. durch Fragezeichen, schriftliche Ergänzungen, Smileys). Es gibt die Möglichkeit, dass die Teilnehmenden nach einer bestimmten Zeit zum nächsten Plakat wechseln oder sich frei zwischen den Plakaten bewegen können.

Nachdem die stille Schreibphase abgeschlossen ist, finden sich alle im Plenum zur Auswertung zusammen. Die Seminarleitung hängt jeweils ein Plakat gut sichtbar auf und liest zunächst unkommentiert die verschiedenen Gedanken vor. Bei größeren Gruppen können zunächst auch nur bestimmte Aspekte oder Diskussionsstränge thematisiert werden. Die Teilnehmenden erhalten die Gelegenheit, Nachfragen zu stellen und über die genannten Aspekte zu diskutieren. Die Seminarleitung nimmt an dieser Stelle eine moderierende Rolle ein.

## Kapitel 5.2 Schritt nach vorn

Bei dieser Übung nehmen die Teilnehmenden anhand von Rollenkarten unterschiedlich privilegierte Identitäten an. Es werden Fragen vorgelesen, zu denen die Teilnehmenden sich aus ihrer Rolle heraus positionieren sollen (bei Beantwortung der Frage mit „Ja“ gehen sie einen Schritt nach vorn). Durch den Perspektivwechsel wird die Verteilung gesellschaftlicher Privilegien thematisiert und zugleich räumlich dargestellt. Diese räumliche Darstellung wirkt oft sehr eindrücklich auf die Teilnehmenden. Die Methode ist vielfach erprobt und existiert in verschiedensten Ausführungen. Wir haben in der Praxis gute Erfahrungen mit der Variante der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (hier veröffentlicht unter dem Namen: In der Mitte der Gesellschaft) gemacht. Es bietet sich an, die Rollenkarten und Fragen je nach Kontext und Zielgruppe anzupassen.

### Zeitbedarf:

- 45-60 Minuten

### Ziele:

- Thematisierung gesellschaftlicher (De-)Privilegierung
- Thematisierung von Intersektionalität
- Perspektivwechsel
- Reflexion der eigenen Position innerhalb der Gesellschaft

### Material:

- Rollenkarten (s. Anlage 1)
- Fragen

### Teilnehmer\*innen:

- Ab 8 Teilnehmer\*innen (räumliche Voraussetzungen beachten)

### Rolle der Lehrperson:

- Einführung in die Methode
- Verteilung der Rollenkarten
- Vorlesen der Fragen
- Moderation der Auswertung

### Hinweise:

- Es wird viel Platz benötigt. Die Teilnehmenden müssen sich alle nebeneinanderstellen können und sollten mindestens acht Meter nach vorne laufen können
- Bei der Verteilung der Rollenkarten sollte beachtet werden, keine offensichtlichen Benachteiligungen (z. B. aufgrund des Geschlechts oder sichtbarer Beeinträchtigungen) zu reproduzieren
- Alternativ können die Teilnehmenden auch Identitätsmarker ziehen, um eine eigene Rolle zu kreieren (z. B. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Beruf, Herkunft, Konfessionszugehörigkeit, Sprachen, Kinder etc.). Diese Variante erfordert allerdings mehr Vorstellungskraft der Teilnehmenden, da sie anhand der gezogenen Marker eine eigene Person imaginieren müssen

## **Ablauf:**

Die Teilnehmenden erhalten zu Beginn der Übung eine Rollenkarte mit der Identität einer Person ausgeteilt. Sie sollen sich in ihre Rolle hineinversetzen. Dazu kann die Seminarleitung einige unterstützende Fragen stellen. Beispielsweise kann gefragt werden: „Wie war deine Kindheit?“, „Wie sieht dein Alltag aus?“, „Was machst du in deiner Freizeit?“. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden ihre Rolle für sich behalten und niemand anderem zeigen.

Nachdem sich alle in ihre Rolle hineinversetzt haben werden die Teilnehmenden gebeten, sich an einer Wand des Raumes (oder einer bestimmten Linie im Freien) aufzustellen. Die Seminarleitung kündigt an, dass sie eine Reihe von Fragen stellen wird. Sollten die Teilnehmenden die Fragen mit „Ja“ beantworten, dann gehen sie einen Schritt nach vorn. Sollten die Teilnehmenden sich unsicher sein oder die Frage mit „Nein“ beantworten, so bleiben sie stehen. An dieser Stelle ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass es nicht vordergründig um sachliche Richtigkeit geht, sondern um die subjektive Einschätzung der Teilnehmenden zu ihrer neuen Identität. Nach jeder gestellten Frage bekommen die Teilnehmer\*innen einen Moment Zeit, um diese für sich zu beantworten. Nachdem alle Fragen vorgelesen wurden bleiben die Teilnehmenden zunächst auf ihrer aktuellen Position stehen.

Für die Auswertung werden die Teilnehmenden gebeten, sich im Raum umzuschauen und die eigene Position im Vergleich zu den anderen zu reflektieren. Einzelne Personen werden bezüglich ihrer Position angesprochen. Wichtig ist, Personen auf allen verschiedenen Positionen (ganz vorne, ganz hinten, im Mittelfeld) anzusprechen. Dazu können folgende Fragen gestellt werden:

- Schaut euch um, wo ihr gerade steht und wo die anderen stehen. Wie fühlt sich das für euch an?
- Wie fühlst du dich innerhalb deiner Rolle?
- Wann hast du gemerkt, dass du weiter als andere Personen vorankommst bzw. hinter anderen zurückbleibst?
- Wie fühlt es sich an, so weit vorne/hinten zu sein?
- Wann haben diejenigen, die häufig einen Schritt nach vorne gemacht haben gemerkt, dass andere nicht so schnell weiter kommen? Wann haben diejenigen, die hinten geblieben sind gemerkt, dass andere schneller vorwärtskommen?

Nachdem die angesprochene Person sich geäußert hat wird sie gebeten, ihre Rolle vorzustellen. Hier kann bereits darauf hingewiesen werden, dass privilegierte Menschen (die weit vorne stehen) ihre Privilegien oft als selbstverständlich ansehen während marginalisierte Menschen ihre Deprivilegierung meist jeden Tag erfahren.

Der zweite Teil der Auswertung findet im Plenum statt. Dazu kann es hilfreich sein, wenn die Teilnehmenden ihre Rollen „abschütteln“ oder „ausziehen“. Mögliche Auswertungsfragen sind folgende:

- Wie ist es euch mit der Übung ergangen?
- Konntet ihr euch gut in die Rolle hineinversetzen?
- Fiel es euch leicht/schwer, die Fragen aus der Perspektive eurer Rolle heraus zu beantworten? An welchen Stellen wart ihr euch unsicher?
- Welche Fragen sind dir besonders im Gedächtnis geblieben?

- Woher hattet ihr eure Informationen über die Lebenssituation eurer Rolle?
- Warum wissen wir über bestimmte Rollen viel, über andere eher wenig?
- Was hat dich in deinem Handeln eingeschränkt (z. B. Differenzlinien anhand von Staatsangehörigkeit, Geschlecht, sozialer Herkunft etc.)
- Spiegelt diese Übung eurer Meinung nach unsere Gesellschaft wider?
- Was sollte sich ändern? Was können wir ändern?
- Wo würdest du stehen, wenn du die Übung selbst mitgemacht hättest?

Anschließend kann z. B. über Formen struktureller Diskriminierung gesprochen werden.

## Fragen

Können Sie...

- problemlos ein Familienfest in Ihrem Heimatort besuchen?
- 5 Jahre im Voraus planen?
- sich spontan einer Reise von Freund\*innen in die Schweiz anschließen?
- bei der nächsten Kommunalwahl wählen?
- sich relativ sicher sein, dass Sie von den Türstehern einer Disco eingelassen werden?
- sich nachts alleine in öffentlichen Verkehrsmitteln sicher fühlen?
- relativ problemlos eine Wohnung finden?
- ohne Probleme ein Bankdarlehen zur Existenzgründung eines Unternehmens bekommen?
- sich relativ sicher sein, dass Sie im Zug von Duisburg nach Amsterdam nicht von den Grenzbeamten kontrolliert werden?
- beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, faire Behandlung von der Polizei erwarten?
- relativ problemlos eine Ihnen angebotene Arbeitsstelle annehmen?
- ein Kind adoptieren?
- Ihre\*n Vermieter\*in um Hilfe bitten, wenn Ihre Nachbar\*innen ständig nachts lärmern?
- eine zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn dies erforderlich ist?
- sich problemlos in einem Fitnessstudio anmelden?
- problemlos ein öffentliches Schwimmbad besuchen?
- davon ausgehen, dass Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn Sie hundertprozentig für die ausgeschriebene Stelle qualifiziert sind?
- spontan ins Theater gehen?
- offen und ohne Probleme Ihre Religion ausleben?
- problemlos ein Studium aufnehmen (und abschließen)?

## **Kapitel 5.3 Meinung, Fakt, Unsinn (Positionierung)**

„Meinung, Fakt, Unsinn“ ist eine abgewandelte Form der klassischen Positionierungsübung. Diese Übung bietet sich zu Beginn einer Veranstaltung an und kann für verschiedene Themen genutzt werden (die Aussagen sollten entsprechend angepasst werden). Es geht darum, Analyse- und Medienkompetenz zu stärken, indem der Unterschied zwischen Meinungen, Fakten und Unsinn (z. B. Verschwörungserzählungen) aufgezeigt wird. Anschließend bietet sich eine Auseinandersetzung mit Themen wie Mediennutzungsverhalten, Populismus oder Desinformation an.

### **Zeitbedarf:**

- 15-25 Minuten

### **Ziele:**

- Die Teilnehmenden kennen die Unterschiede zwischen Meinungen, Fakten und Unsinn
- Förderung der Urteilsfähigkeit

### **Material:**

- Aussagen zum Vorlesen
- Je ein A4 Blatt beschriftet mit „Meinung“, „Fakt“, „Unsinn“ und „weiß nicht“

### **Teilnehmer\*innen:**

- Ab 8 Teilnehmer\*innen
- Auch in größeren Gruppen anwendbar

### **Rolle der Lehrperson:**

- Einführung in die Methode
- Kennzeichnung von vier Ecken im Raum mit „Meinung“, „Fakt“, „Unsinn“ und „weiß nicht“
- Vorlesen der Aussagen
- Moderation der Auswertung

### **Hinweise:**

- Es bietet sich an mit einigen allgemeinen Aussagen zu beginnen und anschließend Aussagen zu wählen, die zum Seminarthema passen

### **Ablauf:**

Die anleitende Person liest eine Aussage vor zu der sich die TN im Raum positionieren sollen. Die Teilnehmenden positionieren sich zur vorgelesenen Aussage im Raum jeweils bei „Meinung“, „Fakt“ oder „Unsinn“. Es gibt außerdem die Möglichkeit, sich bei Unsicherheiten zu „weiß nicht“ zu stellen. Sobald sich alle positioniert haben, besteht die Möglichkeit, einzelne Teilnehmer\*innen zu ihrer Positionierung zu befragen (z. B.: Warum stehst du dort?) und miteinander ins Gespräch zu kommen. Danach wird die nächste Aussage vorgelesen. Zusätzlich können die Teilnehmenden gefragt werden, ob sie eine Aussage einbringen möchten. Dies kann besonders hilfreich sein, wenn sich die Teilnehmenden bei einer bestimmten Aussage selbst unsicher sind.

Aus folgenden Aussagen können je nach Gruppe, Zeit und Thema 3-7 Aussagen gewählt werden:

- Ananas schmeckt gut auf Pizza
- Es haben mal Dinosaurier auf der Erde gelebt, aber sie sind ausgestorben
- Olaf Scholz ist ein guter Bundeskanzler
- Das Deutsche Kaiserreich hat den ersten Weltkrieg verloren
- Die Erde ist eine Scheibe
- Autofahren ist cool
- Das Klima auf der Erde verändert sich
- Der Klimawandel ist menschengemacht
- Mit dem Zug reisen ist klimafreundlicher als mit dem Auto
- Mädchen haben es in der Schule einfacher als Jungs
- Urlaub in den Bergen ist schöner als am Meer
- Wenn wir als Menschen nicht drastisch den CO<sup>2</sup>-Ausstoß reduzieren, sind wir alle verloren
- Es gibt Leben auf anderen Planeten
- Impfungen sind eine der besten Erfindungen der Menschheitsgeschichte
- Bildung ist wichtig
- Umweltschutz ist wichtig
- Menschen sind wichtig
- Krieg ist schlecht
- Wir werden von unserer Regierung verarscht
- Wandern ist gut für die Psyche
- Sport zu treiben ist gesund
- Mit Deutschland geht es bergab
- Schnee ist kalt
- In Deutschland gibt es Meinungsfreiheit
- Ausländer sind krimineller als Deutsche

### **Mögliche Auswertungsfragen:**

- Was ist der Unterschied zwischen einer Meinung und einem Fakt?
- Was ist der Unterschied zwischen einer Meinung und Unsinn?
- Anhand welcher Kriterien habt ihr eure Entscheidung getroffen?
- Welche Aussagen waren für euch besonders schwierig einzuordnen?

Für die Auswertung können zusätzlich Definitionen von Meinung, Fakt und „Fake News“ gezeigt werden. Es ist außerdem sinnvoll bestimmte Aussagen (bspw.: „Ausländer sind krimineller als Deutsche“) auf Basis von Statistiken oder Studien einzuordnen, damit diese nicht unkommentiert im Raum stehen bleiben.

# Schlussbetrachtung

*Weil zumindest Lohnarbeit immer auch mit der exklusiven Verwendung von Lebenszeit einhergeht, ist Arbeit – inklusive der Frage, was wir darunter verstehen – und ihre politische Gestaltung zentral für unser gesellschaftliches Zusammenleben. (Kiess 2020: 7)*

Der Arbeitsort ist ein wichtiger vorpolitischer Raum, der eine identitätsstiftende Funktion erfüllt und somit auch ein bedeutsamer Bezugspunkt für die politische Meinungsbildung sein kann. Die noch immer weit verbreitete Vorstellung – auch vieler Arbeitgeber\*innen –, dass Politik oder politische Themen am Arbeitsort keinen Platz haben, ist deshalb realitätsfern und der Aushandlung politischer Fragestellungen abträglich.

Angesichts des zunehmenden Rechtsrucks positionieren sich inzwischen auch vermehrt Unternehmer\*innen offen für demokratische Werte, Diversität und gegen Rechtsextremismus. Diese Entwicklung ist ein positiver erster Schritt, dem aber auch Taten folgen müssen. Die Studie „Unternehmen in Verantwortung! Umfrageergebnisse zu Rechtsextremismus in der Arbeitswelt – Herausforderungen und Handlungsbedarf“ (Fresen und Klatt 2024) hat ergeben, dass jede\*r dritte Beschäftigte in Deutschland rechtsextreme Äußerungen oder Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen hat. Sachsen liegt in den Ergebnissen dieser Studie ca. einen Prozentpunkt unter dem bundesweiten Durchschnitt. Die Autorinnen erklären dies damit, dass rechtsextreme Einstellungen oder Äußerungen in der Befragung zunächst als solche wahrgenommen werden müssten, um diese als rechtsextremistisch einzuordnen. Es liegt also nahe, dass eine Wahrnehmungsverzerrung vorliegt und rechtsextremistische Aussagen in Ostdeutschland stärker normalisiert sind.

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen erneut den Handlungsbedarf von politischer Bildung, insbesondere auch in der Arbeitswelt. Dazu ist es notwendig, dass politische Bildung gesamtgesellschaftlich, aber auch durch Unternehmen, als kontinuierliche Aufgabe wahrgenommen wird. Zu diesem Verständnis können politische Bildner\*innen einen Beitrag leisten. Im Rahmen des Projektes haben wir den Eindruck gewonnen, dass die Bildungsarbeit nicht erst in den Veranstaltungen mit den Teilnehmenden beginnt, sondern bereits in den Gesprächen mit Geschäftsführungen oder Entscheider\*innen, die bisher häufig wenig für solche Themen sensibilisiert sind.

Resümierend kann der Arbeitsort als ein spannender Raum für politische Bildungsarbeit betrachtet werden, der viele Chancen und Potenziale aber auch einige Herausforderungen in organisatorischer und fachdidaktischer Hinsicht mit sich bringt. Die politische Bildungsarbeit in diesem Feld bietet nicht nur die Chance, Menschen zu erreichen, die durch klassische Angebote politischer Bildung selten erreicht werden. Durch den Austausch mit Geschäftsführungen und Entscheider\*innen kann darüber hinaus ein – wenn auch kleiner – Beitrag dazu geleistet werden, in einem äußerst bedeutsamen Teilsystem unserer Gesellschaft, das sich bisher weitestgehend einer demokratischen Strukturierung entzieht, Sensibilisierungsarbeit für eine demokratischere Arbeitswelt zu verrichten.

Carla, 38, Lehrerin aus den Philippinen, lebt und arbeitet in deutschen Familie als Haushaltshilfe, verfügt weder über Aufenthalts- noch Arbeitserlaubnis	Erika, 39, Aussiedlerin aus Kasachstan, angelernte Metallarbeiterin, studierte Psychologin, alleinerziehende Mutter (ein Kind)
Georges, 26-jähriger Ingenieur aus Ghana, hat einen Asylantrag gestellt und wohnt in einer Sammelunterkunft	Rose, 28-jährige Ingenieurin aus Ghana, hat einen Asylantrag gestellt hat und wohnt in einer Sammelunterkunft
Susanne, 30, verheiratet, Hausfrau mit zwei kleinen Kindern	Claudia, 42, verheiratet, Heilpraktikerin, seit einem Unfall in ihrer Jugend erblindet
Klaus, 54, verheiratet, Rechtsanwalt mit zwei erwachsenen Söhnen	Florian, 45, leitender Unternehmensjurist in der Energiewirtschaft, lebt mit seinem Partner zusammen
Bernd, 45, Elektromeister, alleinstehend, wegen einer fortschreitenden neurologischen Erkrankung im Rollstuhl, arbeitet als Pförtner	Juliane, 45, Schauspielerin, alleinerziehende Mutter eines 7-jährigen Sohnes, hat zurzeit ein Engagement am städtischen Theater
Christoph, 24-jähriger Jurastudent, leidet unter Ängsten und Depressionen, wohnt bei seinen Eltern	Hatice, 50, bekennende Muslima, verheiratet, zwei Kinder, arbeitet im Öffentlichen Dienst
Bettina, 43, Führungskraft bei einem Wirtschaftsprüfungsunternehmen, lebt in einer Beziehung mit Carola, 47, Partnerin in einer großen Anwaltskanzlei	Yussuf, 21-jähriger Politikstudent, geboren in Deutschland, Sohn eines marokkanischen Vaters und einer deutschen Mutter
Stefan, 38, freiberuflicher Wissenschaftsjournalist und Übersetzer, alleinerziehender Vater einer 3-jährigen Tochter	Elisabeth, 58, gelernte Arzthelferin, war lange Hausfrau, frisch geschieden, auf der Suche nach einer Arbeitsstelle
Marek, 27-jähriger Sportstudent, studiert als erster in seiner Familie, erhält BAföG, arbeitet zusätzlich als studentische Aushilfe	Meltem, 27-jährige Sportstudentin, studiert als erste in ihrer Familie, erhält BAföG, arbeitet zusätzlich als studentische Aushilfe
Selin, 73, Rentnerin aus der Türkei, Witwe, lebt seit zwei Jahren in einer Einrichtung der stationären Altenpflege	Jörg, 69, Rentner, seit einem Autounfall im Rollstuhl, lebt in einer betreuten Wohneinrichtung, sieht seinen Partner nur selten
Kat, 37, arbeitet als Erzieher*in, identifiziert sich als genderqueer, lebt mit der Partnerin in einer kleinen Stadt	Marc, 28, Grafiker aus Kanada, hat zwei kleine Kinder mit seiner Partnerin, neurodivers (Autist)

## Literaturverzeichnis

- Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (o. D.): „Werkzeugkasten für eine Diversitysensible Lehre – Übungen: In der Mitte der Gesellschaft“ (<https://www.diversity.uni-freiburg.de/de/bereich-gender-und-diversity/Lehre/LernenLehren/in-der-mitte-der-gesellschaft.pdf>, letzter Zugriff: 08.08.2024).
- ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. (Hg., 2021): „Politische Bildung in der Migrationsgesellschaft – Erkenntnisse aus dem Projekt „STIMME – Soziale Teilhabe bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ermöglichen“.
- ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. (Hg., 2023): „Emotionen im Raum – Erkenntnisse aus dem Projekt „Kompetent Emotional – Chancen und Risiken von Emotionen für die politische Bildung““.
- ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. (Hg., 2023): „Reden statt Spalten – Methodensammlung zum Umgang mit polarisierten Diskussionen für die politische Erwachsenenbildung“.
- Best, V.; Decker, F.; Fischer, S.; Küppers, A. (2023): „Demokratievertrauen in Krisenzeiten. Wie blicken die Menschen in Deutschland auf Politik, Institutionen und Gesellschaft?“, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): „Wissenschaftliche Unterstützung und Begleitung der Transformation in der Lausitz“.
- Dubois, M.; Siegert, W. (2023): „AUFSUCHEND. POLITISCH. BILDEN. Praxiserfahrungen im Quartier“.
- Fresen, S.; Klatt, V. (2024): „Unternehmen in Verantwortung! Umfrageergebnisse zu Rechtsextremismus in der Arbeitswelt – Herausforderungen und Handlungsbedarf“, Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e.V.
- Gloe, M.; Oeftering, T. (2022): „Das Politische als Kern der Politischen Bildung: Hannah Arendt“, (<https://www.bpb.de/lernen/inklusiv-politisch-bilden/505229/das-politische-als-kern-der-politischen-bildung-hannah-arendt/>, letzter Zugriff: 06.08.2024).
- Hertwig, M. (2020): „Interessensvertretung im Betrieb“, in: Kiess, J. (Hg.): „Arbeit in Sachsen. Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt“, überland Verlagsgesellschaft mbH.
- Honneth, A. (2023): „Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit“, Suhrkamp Verlag.
- Hufer, K.-P. (2014): „Die Perspektive der politischen Bildung“ (<https://www.bpb.de/lernen/inklusiv-politisch-bilden/180314/die-perspektive-der-politischen-bildung/>, letzter Zugriff: 06.09.2024).
- Initiative intersektionale Pädagogik (Hg., o. D.): „Intersektionale Pädagogik. Handreichung für Sozialarbeiter\_innen, Erzieher\_innen, Lehrkräfte und die, die es noch werden wollen. Ein Beitrag zu inklusiver pädagogischer Praxis, vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung“.
- John-Dewey-Forschungsstelle für die Didaktik der Demokratie (2024): „Abstimmungsgeräte“, (<https://tu-dresden.de/gsw/phil/powi/joddid/shop/shop/ausleihen/abstimmungsgeraete>, letzter Zugriff: 08.08.2024).
- Kiess, J. (2020): „Sachsen in Arbeit. Einleitung“, in: Kiess, J. (Hg.): „Arbeit in Sachsen. Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt“, überland Verlagsgesellschaft mbH.
- Kiess, J.; Feuerer, A. (2023): „Vernetzt und etabliert: Unternehmerisches Engagement für die extreme Rechte in Ostsachsen“, EFBI Policy Paper 2023(1).
- 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“, OBS-Arbeitspapier 64, Otto Brenner Stiftung.
- Lewerenz, R.; Hertel, C. M. (2024): „Demokratische Bildung im „Förderdickicht“. Eine JoD-DiD-Studie zur Finanzierung und Förderung außerschulischer politischer Bildung in Sachsen“, John-Dewey-Forschungsstelle für die Didaktik der Demokratie (Hg.).
- Lübker, M.; Schulten, T. (2023): „Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten“, Analysen zur Tarifpolitik (96), Hans-Böckler-Stiftung.
- Mau, S. (2024): „Ungleich vereint – Warum der Osten anders bleibt“, Suhrkamp Verlag.
- Mau, S.; Lux, T.; Westheuser, L. (2023): „Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft“, Suhrkamp Verlag.
- Schlinkert, S.; Krüger, S.; Klaus, S.; Mühle, R.; Voss, M.; Mertens, M.; Schlinkert, R. (2024): „Ergebnisbericht Sachsen-Monitor 2023. Für die Sächsische Staatskanzlei“.
- Schulten, T.; Lübker, M.; Bispinck, R. (2020): „Tarifbindung in Sachsen“, in: Kiess, J. (Hg.): „Arbeit in Sachsen. Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt“, überland Verlagsgesellschaft mbH.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2023): „Medieninformation 55/2023. Im Blickpunkt: Ausländische Bevölkerung in Sachsen“.
- Trumann, J. (2022): „Demokratisch ist man nicht allein. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zu aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt“, Trägernetzwerk Politische Bildung in der Arbeitswelt.
- Weyh, A. (2020): „Herausforderungen für den sächsischen Arbeitsmarkt“, in: Kiess, J. (Hg.): „Arbeit in Sachsen. Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt“, überland Verlagsgesellschaft mbH.
- Witt, I. (2016): „Teilnehmer/-innen in der politischen Erwachsenenbildung“, in: „Hufer, K.-P.; Lange, D. (Hg.): „Handbuch politische Erwachsenenbildung“, Wochenschau Verlag.

## Impressum

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. Egelstraße 4 04103 Leipzig  
Telefon 0341 710050 E-Mail [info@arbeitundleben.eu](mailto:info@arbeitundleben.eu)  
Web [www.arbeitundleben.eu](http://www.arbeitundleben.eu)

Verantwortlich Miro Jennerjahn

Autor Nicolas Dietz

Redaktion Damaris Deinert, Nicolas Dietz, Stefan Grande

Druck onlineprinters

Stand 2024

Herausgeber

**ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.**

Egelstraße 4 - 04103 Leipzig

Telefon 0341 71005-0

E-Mail [info@arbeitundleben.de](mailto:info@arbeitundleben.de)

Web [www.arbeitundleben.eu](http://www.arbeitundleben.eu)

Projektträger

**Bundesarbeitskreis**

**Arbeit und Leben e. V.**

Robertstraße 5a

42107 Wuppertal

Förderung

Gefördert  
durch die

