



Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt.

Initiative für betriebliche
Demokratiekompetenz

Zwischenbericht





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

Im Namen des Teams im DGB-Koordinierungsprojekt bedanke ich mich bei allen in der Initiative betriebliche Demokratiekompetenz tätigen Menschen, die sich gemeinsam mit uns der Herausforderung stellen, dieses für unsere Demokratie so wichtige Modellprogramm mit Leben zu füllen. Ich wünsche allen Lesenden unseres Zwischenberichts neue Erkenntnisse und eine inspirierende Lektüre.

HERAUSGEGEBEN DURCH

Deutscher Gewerkschaftsbund
Koordinierungsprojekt Initiative betriebliche Demokratiekompetenz
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
T 030 25 29 21 39
M kontakt@betriebliche-demokratiekompetenz.de
W <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/>

REDAKTION

Margaretha Eich, Marisa Hartmann, Sandro Witt

FOTOS

Hans-Christian Plambeck

LAYOUT, GRAFIK

des2com mediengestaltung, Berlin

DRUCK

Druckzuck und Spreadruck, Berlin

VERÖFFENTLICHT

Dezember 2023

Die Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.
Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert das Programm.

Inhalt

ABSTRACT	3
1 DEMOKRATIEFÖRDERUNG IN DER ARBEITSWELT – KONTEXTUALISIERUNG DES PROGRAMMS	4
1.1 Umkämpfte Fortschritte beim Einsatz gegen Rassismus und Rechtsextremismus	5
1.2 Demokratieförderung in der Arbeitswelt	7
2 INITIATIVE BETRIEBLICHE DEMOKRATIEKOMPETENZ: AUFBAU UND GESTALTUNG	8
2.1 Ziele und Aufbau	9
2.2 Öffentlichkeitsarbeit, Ergebnissicherung und Monitoring	10
2.3 #meinungsstark: Die Social-Media-Kampagne	11
2.4 Vernetzung und Wissensaustausch	13
3 ERKENNTNISSE UND ERGEBNISSE AUS DER PROJEKTARBEIT	15
Zahlen und Fakten – der Zwischenstand	16
3.1 Arbeitsweisen der Projekte: Vielfältige Instrumente und Ansätze	18
3.2 Herausforderungen und Erfolgsfaktoren	24
3.3 Vielversprechende Ansätze – Konzeption und Definition	32
3.4 Vielversprechende Ansätze – erste Ergebnisse	34
4 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK	46
LITERATUR	48





Abstract

Mitte 2021 startete das Bundesprogramm *Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* mit dem Ziel, Demokratiekompetenzen in der Arbeitswelt zu fördern. Belegschaften und Betriebe, Berufsschüler*innen und ihre Lehrenden erhalten über die Programmangebote Unterstützung, Ideologien der Ungleichwertigkeit wie Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen entgegenzutreten. Ausgehend von der Erkenntnis, dass die Arbeitswelt eine wichtige Bedeutung für die Herausbildung (anti-)demokratischer Einstellungen hat, wird sie damit als ein entscheidendes Handlungsfeld für die Demokratieförderung anerkannt.

Noch bis Ende 2024 setzen die im Programm durch das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* geförderten Projekte Schulungs- und Begleitangebote für arbeitsweltliche Zielgruppen um. Umgesetzt werden die 34 Projekte durch freie sowie gewerkschaftliche, gewerkschaftsnahe und arbeitgebernahe (Bildungs-) Träger. Herausgegeben durch das Koordinierungsprojekt des Programms im Deutschen Gewerkschaftsbund, reflektiert der vorliegende Zwischenbericht nun im Jahr 2023 die bisherige Programmlaufzeit.

Der Bericht verortet die Einrichtung des Programms zunächst im Kontext gegenwärtiger gesellschaftlicher Entwicklungen, beschreibt Aufbau und Struktur und stellt schließlich die bisherige Arbeit der geförderten Projekte mit Beschäftigten, Betrieben und Berufsschulen ins Zentrum.

Das dritte Kapitel stellt für diesen Zweck den Hauptteil des Berichts dar, hier werden ausgewählte Zwischenergebnisse diskutiert. Ein erster quantitativer Ausschnitt: Bislang konnten rund 17.500 Beschäftigte, 2.700 Berufsschüler*innen und rund 460 Berufsschullehrende erreicht werden. Anhand von Befragungsergebnissen wird aufgezeigt, welche betrieblichen Zielgruppen, unterschiedlichen Inhalte, Formate, Hürden sowie entwickelte Lösungsmöglichkeiten sich hinter diesen Zahlen verbergen. Die zunächst notwendige ‚Aufschließung‘ betrieblicher Zielgruppen (und auch Berufsschulen) für die Teilnahme an Angeboten zu den Themen Demokratie/Rechtsextremismus/Rassismus/Verschwörungserzählungen stellt sich hierbei als wiederkehrende Herausforderung dar. Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit sind für privatwirtschaftliche Betriebe meist vorrangige Ziele. Auch Fachkräftemangel oder Kostendruck aufgrund steigender Energiepreise sind Herausforderungen für Unternehmen, welche die Platzierung politischer Themen in betriebliche Abläufe erschweren. Mit Kreativität, Beharrlichkeit, Flexibilität und Netzwerken ist es dennoch oftmals gelungen, mit Projekt-Angeboten die Zielgruppen zu erreichen. Der Bericht schließt mit der exemplarischen Darstellung konkreter Ansätze im Programm. Den Lesenden verhilft vor allem diese Vorstellung vielversprechender Beispiele von Workshops oder Beratungen ein plastisches Bild von der Arbeit der *Initiative betriebliche Demokratiekompetenz* zu erhalten.

*Demokratie-
förderung in der
Arbeitswelt –
Kontextualisierung
des Programms*



I

1.1 Umkämpfte Fortschritte beim Einsatz gegen Rassismus und Rechtsextremismus

Beim Kampf gegen Rassismus, rechtsextremistische und andere menschenfeindliche Einstellungen zeigt sich in der deutschen Gesellschaft ein vielschichtiges Bild: So konnten wichtige Fortschritte erreicht werden, diese sind jedoch umkämpft und es gibt deutliche Gegenbewegungen. Einerseits konnten die gleichberechtigten Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den letzten Jahrzehnten vielfach ausgeweitet werden. Hierbei verbesserte das 2006 eingeführte Antidiskriminierungsgesetz (AGG) den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung u. a. aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Darüber hinaus ist Rassismus in den letzten Jahren vermehrt ins Zentrum der gesellschaftlichen Debatten gerückt und wird sowohl von der Politik als auch von der Gesellschaft zunehmend als gesamtgesellschaftliches Problem anerkannt (Alabali-Radovan 2023: 9 f.). Laut Erhebungen des *Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa)* erkennen 90 Prozent der Bevölkerung an, dass es Rassismus gibt (DeZIM 2022: 55 f.). Auf die Häufung von rechtsterroristischen Anschlägen, zuletzt in Halle 2019, Hanau 2020 und dem Mord am Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke 2019 reagierte die Bundesregierung 2020 mit der Einrichtung eines Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus. Dieser Kabinettsausschuss beschloss ein breit angelegtes, 89 Punkte umfassendes Maßnahmenpaket (vgl. Die Bundesregierung 2021). Eine Maßnahme hiervon war die Einrichtung eines Programms zur Bekämpfung von Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen in der

Arbeitswelt, der Grundstein für das Programm *Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für Betriebliche Demokratiekompetenz*. Die Breite des Maßnahmenpakets zeigt, dass auch die strukturellen Dimensionen von Rassismus in den Blick genommen werden und politisch anerkannt wird, dass sich die Probleme nicht nur auf das rechtsextreme Spektrum begrenzen lassen. Diese gestiegene Anerkennung eröffnet neue Handlungsspielräume und ist ein wichtiger Fortschritt im Einsatz gegen Rechtsextremismus und Rassismus.

Gleichzeitig steht die Demokratie durch erstarrende rechtspopulistische und nationalistische Gegenbewegungen zunehmend unter Druck, was auch sich verändernde Rahmenbedingungen für das Programm bedeutet. Rechtspopulistische und in Teilen rechtsextreme Parteien können sich zunehmend in den Parlamenten etablieren (vgl. Brähler 2020: 149 f., Küpper 2023: 99 ff.). Dies bewirkt eine deutliche Veränderung des politischen Klimas. So erläutern Alexander Häusler und Beate Küpper: „Im Kontext des Aufstiegs neuer rechter Bewegungen und Parteien haben sich völkische und nationalchauvinistische Einstellungen verfestigt“ (Häusler/Küpper 2021: 225). Während entsprechende Parteien nationalistische Politik in den Parlamenten vorantreiben, fokussieren sich die verbündeten rechtsradikalen außerparlamentarischen Akteure auf die Mobilisierung von Protestbewegungen auf der Straße. Hierbei ist es ihnen immer wieder gelungen, große rechtsextrem geprägte Demonstrationen durchzuführen, die auch über das eigene Milieu hinausgriffen (vgl. Fuchs/Middelhoff 2022: 73 ff.).

Insbesondere im Zuge der Proteste gegen die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie fand sich mit der sogenannten Querdenker-Bewegung ein neues heterogenes Milieu zu regelmäßigen Demonstrationen mit tausenden Teilnehmenden zusammen. Hier demonstrierten Impfgegner*innen neben Verschwörungsgläubigen, Rechtsextremen, Esoteriker*innen, Klimawandelleugner*innen und weiteren Akteur*innen. Gemeinsam ist der Bewegung ein antidemokratischer Grundtenor, der sich auch in fehlender Abgrenzung zu rechtsextremen Akteuren zeigt. Dabei ist festzustellen, dass die Protestbewegung durch das Netzwerk der neuen Rechten maßgeblich organisiert und geprägt wird (vgl. Weiß 2021: 158 f.). Verstärkung erhielten diese Mobilisierungen auch durch rechtsradikalen Netzaktivismus, wobei es diesem gelang die Funktionsweisen von Sozialen Medien geschickt für die Verbreitung rechtsradikaler Ideologien zu nutzen und ein breiteres Publikum anzusprechen (Stegemann/Musyal 2020: 276 f.).

Auch die jüngsten Studienergebnisse der Mitte-Studie¹ zeigen, dass sowohl die offene Zustimmung zu rechtsextremen Einstellungen in der Bevölkerung angestiegen ist als auch die im Graubereich liegende „teils/teils“ Zustimmung. Diese Trends zeigen sich beispielsweise bei der untersuchten Subdimension Nationalchauvinismus, hier stimmen 17 Prozent der Befragten „überwiegend“ oder „voll und ganz“ den jeweiligen Aussagen zu, während es im Erhebungszeitraum 2021/22 noch 9 Prozent waren.

Ebenso ist Fremdenfeindlichkeit mit 16 Prozent Zustimmung fast doppelt so stark ausgeprägt wie in den Erhebungsjahren 2014 bis 2018/19 (Zick/Mokros 2023: 66 f.).

Der Hintergrund für diese Entwicklungen ist eine angespannte gesellschaftliche Gesamtlage: Die sich überlagernden Krisen in kurzer zeitlicher Abfolge – die Corona-Pandemie, der Ukraine-Krieg, die Energiekrise und Inflation sowie die Klima-Krise – führen in der deutschen Bevölkerung zu einer allgemeinen Stimmung von Erschöpfung und Pessimismus, wie Sozialwissenschaftler*innen feststellen (Zeit Online 31.07.2023). Unzufriedenheit und Zukunftssorgen führen vor dem Hintergrund von in der Gesellschaft vorhandenen Ideologien der Ungleichheit zu einem höheren Mobilisierungspotential für anti-demokratische Kräfte. Parteien, die als rechtsextremer Verdachtsfall eingestuft werden, erreichen derzeit Umfragehochs. Scheinbar im Gegensatz zu vielen medialen Debatten rund um kulturelle Fragen und Lebensstile treiben ökonomische Themen sowie ein diesbezügliches Ungerechtigkeitsempfinden und Sorgen die Deutschen laut einer aktuellen Studie am meisten um (Krause/Gagné 2023: 22). Wie die deutsche Gesellschaft sich zukünftig entwickelt, dürfte daher auch davon abhängen, welche Perspektiven Menschen auf ihre Erwerbsarbeit haben und ob es gelingt, in der Arbeitswelt demokratische Einstellungen und Zusammenhalt zu fördern. Hier setzt das Modellprogramm *Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* an.

¹ Die Mitte-Studie ist eine seit 2006 regelmäßig durch die Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführte Erhebung/Studie, welche rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen und ihre Verbreitung in Deutschland beleuchtet.

1.2 Demokratieförderung in der Arbeitswelt

Die Bundesregierung fördert seit 1992 Initiativen und Projekte, die insbesondere bei Kindern und Jugendlichen rechtsextremen Einstellungen vorbeugen und demokratisches Handeln und Denken und fördern sollen. Auch das 2013 initiierte Förderprogramm *Demokratie Leben!*, das vom *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* im Jahr 2023 mit 182 Millionen Euro gefördert wird, legt einen starken Schwerpunkt auf Demokratiebildung für Schüler*innen und Jugendliche. Ausgerichtet auf Erwachsene in der Arbeitswelt, gab es bisher nur wenig vergleichbare Angebote.

Die Arbeitswelt hat für das demokratische Zusammenleben eine entscheidende Bedeutung. Hier verbringen Beschäftigte einen Großteil ihrer Zeit und treffen dabei auf Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen. Ebenso sind Berufsausbildung und Arbeit Grundpfeiler der gesellschaftlichen Teilhabe. Diese Teilhabe ist für Menschen mit Einwanderungsgeschichte jedoch häufig eingeschränkt: So verzeichnet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die meisten Anfragen Betroffener im Bereich des Arbeitslebens, außerdem gehen die meisten Anfragen zum Merkmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibungen ein (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023: 25 f.). Positiv gewendet kann das gleichberechtigte und kollegiale Zusammenarbeiten diverser Belegschaften eine Schlüsselerfahrung sein, die demokratischen Zusammenhalt in der Gesellschaft stärkt. So zeigte ein Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung, dass Beschäftigte, die am Arbeitsplatz Erfahrungen von Beteiligung, Anerkennung und Solidarität machen, weniger zu antidemokratischen Einstellungen neigen (Hövermann et al. 2021: 17).

Unter ungünstigen Voraussetzungen, wie Abstiegsängsten, Arbeitsplatzverlustängsten oder Schwierigkeiten bei der Anpassung an den Strukturwandel in vielen Branchen kann die Arbeitswelt jedoch auch ein Nährboden für anti-demokratische Einstellungen sein (vgl. Sauer et al. 2018: 190 ff.). Die Corona-Pandemie und Energiekrise beschleunigen den Strukturwandel in einigen Branchen, die Inflation lässt die Lebenshaltungskosten steigen. An diesen Punkten können rechtspopulistische und rechtsextreme Akteure ansetzen und ihre diesbezüglichen Erzählungen sowie vermeintlich einfachen „Lösungen“ verbreiten, die auf Ausgrenzung und Nationalismus beruhen. Hier erscheint der Vorschlag von Dr. Richard Stöss hilfreich, Bildungsangebote für Beschäftigte zu schaffen, die arbeitsweltliche Realitäten einbeziehen – so könne der Instrumentalisierung von Ängsten Beschäftigter entgegengewirkt werden (Stöss 2017: 99 f.).

Vor diesen Hintergründen beschloss der Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechts extremismus und Rassismus Ende 2020 als Teil des Maßnahmenkatalogs auch eine Maßnahme mit Fokus auf die Arbeitswelt. Zuvor hatte das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* den Vorschlag für ein entsprechendes Programm entworfen und im Kabinettsausschuss eingebracht. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hatte sich ebenfalls mit einer **Stellungnahme** (DGB 2020) in den Kabinettsausschuss eingebracht, woraufhin das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* vorschlug, das Programm in Kooperation umzusetzen.

*Initiative
betriebliche Demo-
kratiekompetenz:
Aufbau und
Gestaltung*



2

2.1 Ziele und Aufbau

Im Frühjahr des Jahres 2021 veröffentlichte das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* schließlich den **Aufruf zur Interessenbekundung** des neuen Förderprogramms *Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz*. Das bundesweite Programm mit einem jährlichen Fördervolumen von 7 Millionen Euro läuft von Mitte 2021 bis Ende 2024. Administriert wird das Programm durch das *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge*.

Ziel des Programms ist es, Demokratiekompetenz in Betrieben zu stärken, um gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit wie Rechtsextremismus, Rassismus und Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt vorzugehen und Belegschaften zu unterstützen, sich anti-demokratischen Einstellungen entgegenzustellen. Demokratiekompetenz umfasst dabei drei Vermittlungsebenen: Neben Einstellungen und Werten geht es um Wissen und kritisches Denken sowie um das Erlernen von praktischen Handlungsfertigkeiten. Das Netzwerk setzt an allen drei Aspekten an, um größtmögliche Wirkung zu entfalten. Angeboten werden bundesweit Schulungen, Trainings, Seminare, Aktionen und die Begleitung von Initiativen vor Ort.

Der Fokus liegt dabei insbesondere auf kleinen und mittleren Betrieben der Privatwirtschaft. Die Zielgruppe ist je nach Projekt definiert und umfasst Beschäftigte, Auszubildende, Führungskräfte sowie Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Betrieben der Privatwirtschaft. Lehrende und Schüler*innen an Berufsschulen und betriebliche Interessensvertretungen wie Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen gehören ebenfalls zu den Kernzielgruppen.



Die verschiedenen Angebote werden von 18 regionenspezifischen Projekten, die von freien sowie arbeitgebernahen und gewerkschaftlichen Bildungsträgern durchgeführt werden und 15 Branchenprojekten, die ausschließlich von gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Bildungsträgern durchgeführt werden, umgesetzt. Dabei ist in jedem Bundesland mindestens ein Projekt tätig, wobei der Schwerpunkt mit mehreren Projekten pro Bundesland auf den ostdeutschen Bundesländern liegt. Bei den Branchen wird ein besonderer Schwerpunkt auf jene gelegt, die stark vom Strukturwandel betroffen sind, wie z. B. die Metall- und Elektroindustrie.

2.2 Öffentlichkeitsarbeit, Ergebnissicherung und Monitoring

Neben der regionalen Öffentlichkeitsarbeit auf individueller Projektebene wird eine bundesweite Öffentlichkeitsarbeit auf Ebene des Gesamtprogramms *Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* geleistet. Diese bundesweite Öffentlichkeitsarbeit für das Gesamtprogramm liegt – zusammen mit dem Fördermittelgeber – in der Verantwortung des Koordinierungsprojektes, das beim *Deutschen Gewerkschaftsbund* angesiedelt ist. Das Koordinierungsprojekt ist gemeinsam mit dem *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* für die Koordinierung des Programms zuständig. Darüber hinaus unterstützt das Koordinierungsprojekt den Wissenstransfer innerhalb des Programms und die Ermittlung von Gute-Praxis-Ansätzen.

Die **Programm-Homepage** erfüllt die Funktion einer ersten Anlaufstelle zum Programm, sie liefert sowohl allgemeine Hintergrundinformationen als auch Detailangaben zu den einzelnen Angeboten. Die Homepage enthält eine filterbare Karte mit einer Vorstellung aller Projekte, Angebote im Steckbriefformat sowie einen Blog mit aktuellen Meldungen aus dem Programm. Für die interessierte Öffentlichkeit wurde ein externer Newsletter eingerichtet, der über Neuigkeiten und Ergebnisse im Programm berichtet.

In verschiedenen **Publikationen** werden die Grundlagen, Erkenntnisse und Ergebnisse der

Öffentlichkeit zugänglich gemacht, darunter ein vierteljährlich erscheinendes Factsheet, ein Handbuch für Projekte im Arbeitsfeld betriebliche Demokratiekompetenz sowie der Abschlussbericht Ende 2024.

Die Datenbasis für diese Publikationen ist die quantitative und qualitative Ergebnissicherung durch das Koordinierungsprojekt. Mittels eines quantitativen Monitorings werden vierteljährlich zentrale Kennzahlen der Projekte abgefragt, zum Beispiel Anzahl der Teilnehmenden in den Angeboten und erreichte Betriebe. In einer qualitativ ausgerichteten Befragung wurden im März 2023 inhaltliche Schwerpunkte, methodische Vorgehensweisen der Projekte sowie Herausforderungen der Arbeit erfasst. Darüber hinaus wurde ein qualitativ ausgerichteter Prozess zur Ermittlung von Gute-Praxis-Ansätzen eingerichtet (vgl. Kapitel 3.3 und 3.4).

Die Zwischenergebnisse aus der Projektarbeit wurden am 5. Juni 2023 auf einer Fachtagung des Programms in Berlin vorgestellt, die in Kapitel 2.4 näher beschrieben wird.

Neben Publikationen und Veranstaltungen wird das Programm durch eine Social-Media Kampagne begleitet, welche die Inhalte des Programms auf diesem Weg den Zielgruppen vermittelt.



<http://betriebliche-demokratiekompetenz.de>:
Übersicht über Angebote, geförderte Projekte und mehr

2.3 #meinungsstark: Die Social-Media-Kampagne

Rechtspopulistische und rechtsextreme Akteure nutzen insbesondere auch die Sozialen Medien, um hier ihre Agitation und Verschwörungserzählungen zu verbreiten. Daher benötigt es demokratische Gegenrede sowie klare Positionierungen gegen Ungleichheitsideologien und Faktenchecks, um der Verbreitung dieser Narrative entgegenzuwirken. Ansatz der

Social-Kampagne des Programms ist es dementsprechend, Rassismus und weitere Ideologien der Ungleichwertigkeit speziell im Arbeitsweltkontext zu problematisieren und antirassistische sowie diskriminierungskritische Gegenpositionen zu formulieren. Der Schwerpunkt wurde dabei auf die Plattformen Instagram und Facebook gelegt.



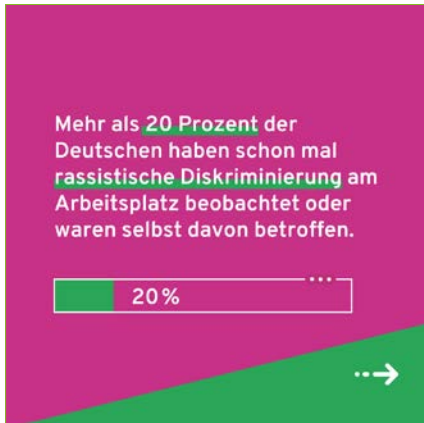
Die Hauptzielgruppen sind insbesondere jüngere Beschäftigte der Generation Z (nach 1995 geboren). Diese sind in ihrer politischen Haltung noch weniger gefestigt und somit leichter erreichbar, darüber hinaus werden Soziale Medien in dieser Altersgruppe besonders viel genutzt. Die Kampagne mit dem Claim *#meinungsstark* zielt darauf, demokratisch eingestellte Kolleg*innen in den Betrieben zu stärken und im Falle von Rassismus und Diskriminierung sprechfähig zu machen. Neben

Aufklärung über verschiedene Themenbereiche mit grundlegenden Fakten und Zahlen wird vermittelt: Entscheidend ist es, sich zu positionieren. Dabei werden Erklärvideos, Reels und Sharepics zu unterschiedlichen Themenbereichen erstellt: Antisemitismus, Anti-Schwarzer Rassismus, Antimuslimischer Rassismus, Vorurteile gegen Arbeitsmigrant*innen aus Osteuropa, Verschwörungserzählungen und Rechtsextremismus.

Auf Grundlage der Materialien wurden bisher zehn Aktionen zu den verschiedenen thematischen Schwerpunkten durchgeführt.



Videos und mehr zu *#meinungsstark*:
<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/social-media-kampagne/>



→

Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz gehört zum **Alltag vieler Beschäftigter**.
Folgende Möglichkeiten gibt es, **dagegen vorzugehen** >>>

 **#MEINUNGSSTARK**

Was tun als Kollegin/Kollege?

Sprich Personen, die rassistisch diskriminiert werden, **aktiv an und versichere ihnen deine Unterstützung**. Für weitere rechtliche Schritte kann es wichtig sein, als **Zeugin oder Zeuge** zur Verfügung zu stehen.

→

Die Kampagne erreichte bisher 848.000 Menschen, einige Erklärvideos wurden über 5.000-mal aufgerufen. Neben Zuspruch und Interesse auf beiden Kanälen erhielten einige Beiträge insbesondere auf Facebook viele negative Kommentare von offenbar anti-demokratisch eingestellten Internetmilieus. Diese verhalfen der Kampagne allerdings zu mehr Reichweite.

Ergänzt wird die Kampagne durch allgemeine Informationen zur *Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz*. In diesem Rahmen wurde ein Vorstellungsvideo zum Programm gedreht. Weiterhin werden Angebote und Ergebnisse der Projekte präsentiert sowie Veranstaltungen im Programm beworben.



2.4 Vernetzung und Wissensaustausch

Während die geförderten Projekte im Programm eigenständig und unabhängig in ihren jeweiligen Branchen und Regionen arbeiten, unterstützt eine Vernetzungsstruktur kollegialen Austausch und Wissenstransfer innerhalb der Initiative. Veranstaltet durch das Koordinierungsprojekt, kommen vor diesem Hintergrund Vertreter*innen aller geförderten Projekte sowie des Fördermittelgebers zwei Mal jährlich zu Vernetzungstreffen an einem zentralen Ort zusammen.

Im Rahmen dieser Treffen präsentieren Projektvertreter*innen einander entwickelte

Ansätze für die Arbeit mit ihren Zielgruppen und tauschen sich über Wege und Hürden der Projektarbeit aus. Die Treffen bieten darüber hinaus Gelegenheit sowohl zu moderiertem fachlichem Austausch und Diskussion als auch zu informeller persönlicher Vernetzung. Das Format dient vorrangig dem internen Austausch im Netzwerk und mit dem Fördermittelgeber; nichtsdestotrotz sind zu den moderierten Vernetzungstreffen auch stets netzwerkexterne Referent*innen für Vorträge eingeladen. Im Laufe des Programms konnten so bisher Vertreter*innen aus Wissenschaft, thematisch nahestehenden Initiativen und Projekten als



auch Vertreter*innen der Politik und zentraler arbeitsweltlicher Akteure für Impulse und Vorträge im Netzwerk gewonnen werden. Über diesen Einbezug netzwerkexterner Akteure wird der Wissenstransfer z. B. hinsichtlich neuer Studienerkenntnisse oder Praxiserfahrungen anderer Demokratieförderprogramme in die Initiative hinein gefördert. Zum anderen soll so auch die Vernetzung der Programmakteure mit wichtigen Partnern unterstützt sowie das Wissen um das Modellprogramm unter relevanten Akteuren verbreitet werden.

Während die Vernetzungstreffen primär dem internen Austausch dienen, richtete sich ein zur Halbzeit der *Initiative betriebliche Demokratiekompetenz* veranstalteter Fachtag am 5. Juni 2023 an eine breitere (Fach)-Öffentlichkeit: Die Veranstaltung im *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* in Berlin stellte bislang entwickelte Strategien und Erfahrungen der umsetzenden Bildungsträger im Programm in den Fokus: Welche Ansätze werden im Programm verfolgt, um Betriebe, Beschäftigte und Berufsschüler*innen gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen aufzustellen? Wie können Kompetenzen für Demokratie und Mitbestimmung im Arbeitsleben gestärkt werden? Mit über 100 Teilnehmenden ermöglichte der Tag zu diesen Fragen einen intensiven Austausch zwischen Kolleg*innen innerhalb und außerhalb der Initiative, Vertreter*innen aus Ministerien, Gewerkschaft, Wissenschaft, Betrieb, Migrant*innenorganisationen, anderen Demokratieförderprogrammen, politischen Bildner*innen und weiteren (betrieblichen) Bildungsprojekten.

Auf dem Podium, dem zentralen Programmpunkt am Vormittag des Fachtags, wurde zu Potentialen und Herausforderungen eines Demokratieförderansatzes, welcher explizit auf die Arbeitswelt zielt, debattiert. Diskutant*innen waren: Dr. Gunilla Fincke (Leitung Abteilung Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung und Fachkräftesicherung, digitale Transformation im *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*), Anja Piel (Vorstandsmitglied *Deutscher Gewerkschaftsbund*), Dr. Johannes Kiess (*Universität Leipzig*), Marianne Ballé-Moudoumbou (*Bundeskonferenz Migrant*innenorganisationen*) und Kathi Max (Einrichtungsleitung Pflegeeinrichtung der *Diakonie*). In einem anschließenden Vortrag stellte Dr. Johannes Kiess den Tagungsgästen die Ergebnisse der *Leipziger Autoritarismus-Studie 2022* vor und beleuchtete insbesondere Studien-Erkenntnisse zu „Konfliktwahrnehmungsmustern abhängig Beschäftigter“. Nach einer intensiven ersten Hälfte des Fachtags ging es anschließend in eine Arbeitsphase mit vier parallel stattfindenden Workshops. Angeleitet durch Bildungsreferent*innen aus den geförderten Projekten in der *Initiative betriebliche Demokratiekompetenz* standen hier die Praxiserfahrungen der Demokratieförderung in Betrieben und Berufsschulen im Zentrum.

Neben den internen sowie öffentlichen Veranstaltungsformaten organisiert durch die Koordinierungsebene des Bundesprogramms (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, *Deutscher Gewerkschaftsbund*), führen die geförderten Projekte regional vor Ort eigene lokale Vernetzungsaktivitäten durch und pflegen jeweils individuelle, für ihre Branchen- oder Regionen-Zuständigkeit relevante Partnerschaften und Kontakte.

*Erkenntnisse und
Ergebnisse aus der
Projektarbeit*

3

The image features three orange stars of varying sizes and orientations. The largest star is positioned in the lower-left quadrant and contains a white number '3'. The other two stars are smaller and located in the lower-right quadrant. The background is a solid green color.

Zahlen und Fakten – der Zwischenstand



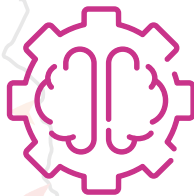
17.500

Beschäftigte



In der bisherigen Programmphase 2021–2023 konnten die Projekte mit ihren Angeboten bundesweit rund 17.500 Beschäftigte* bzw. Belegschaftsmitglieder erreichen. Die erreichten Belegschaftsmitglieder stammen aus rund 1.800 unterschiedlichen Betrieben in ganz Deutschland. Neben allgemein für alle Regionen und Branchen verfügbaren Angeboten richtet das Programm bewusst seinen Blick spezifisch auf von Transformationsprozessen betroffene Branchen: So sind im Branchenvergleich bislang auch die meisten Teilnehmendenzahlen aus der Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie (inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau) zu verzeichnen. Es folgen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Branche Verkehr und Lagerei.

aus
1.800
Betrieben



1.100

Schulungen, Beratungen und Begleitungen



Beschäftigte* und Betriebe konnten von sehr divers ausgerichteten Angeboten profitieren: Realisiert wurden zum einen Angebote, die eng an den Bedarfen individueller Betriebe oder Belegschaften ausgerichtet waren: Beispielsweise die Beratung und Unterstützung eines Betriebs beim Umgang mit rechtsextremen Schmierereien und Symbolen auf den Belegschaftstoiletten, etwa durch individuell angepasste Aufklärungs- und Sensibilisierungsaktionen im Betrieb. Umgesetzt wurden ebenso Angebote, die sich betriebsübergreifend und betriebsunabhängig an Beschäftigte richteten: Darunter eine digitale Fortbildungsreihe für Beschäftigte und Führungskräfte zu diskriminierungssensibler Kommunikation oder eine Tagesschulung in einer Bildungsstätte, welche gemeinsam mit Beschäftigten den abstrakten Begriff „Demokratie“ greifbarer machte und persönliche Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, auch im Betrieb, herausarbeitete. Weitere Beispiele umgesetzter Angebote finden sich auf den Seiten 34–45.

* Beschäftigte: inkl. Auszubildende im Betrieb

Quelle: Quartalsmonitoring, Stand Oktober 2023, Zahlen gerundet, mehr Infos siehe Fußnote 3.

Unter dem Dach der Initiative betriebliche Demokratiekompetenz füllen die Projekte das Bundesprogramm und seine Themen „Demokratiekompetenzen in der Arbeitswelt fördern – Rechtsextremismus, Rassismus und Verschwörungserzählungen entgegentreten“ bundesweit mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen aus. Der Einblick in Zahlen nach rund zwei Jahren Programmlaufzeit – ein Zwischenstand.

So divers wie die Angebote für Beschäftigte sind auch diejenigen für Berufs- und Fachschüler*innen und Berufsschullehrende: Realisiert wurden etwa Fortbildungen für Lehrkräfte an Pflegeschulen, mit dem Ziel für Rassismus zu sensibilisieren, welchem Pflegekräfte in ihrem Arbeitsalltag begegnen können. Ein Workshop vermittelte Auszubildenden Wissen über Wirkung und Funktion von Verschwörungserzählungen und Fake News. Eine Schulungsreihe begleitet Gruppen von Berufsschüler*innen über einen längeren Zeitraum, um sie für Diskriminierungen und Handlungsoptionen im Arbeitsalltag zu sensibilisieren und sie zum Abschluss bei der Umsetzung eines eigenen Projekts im jeweiligen Ausbildungsbetrieb unterstützen. Mehr Infos zu weiteren umgesetzten Angeboten auf den Seiten 34-45.

300
Schulungen und
Beratungen



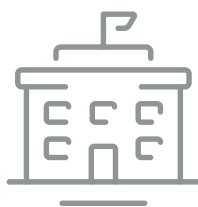
mit
2.700
Berufsschüler*innen



und
460
Lehrer*innen

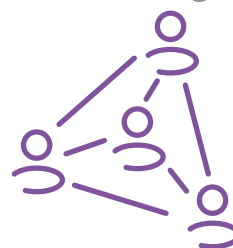


aus
130
Berufsschulen



5

Vernetzungstreffen



Zweimal jährlich kommen die Mitarbeiter*innen der Projekte des Bundesprogramms zusammen um Erfahrungen und Wissensstände aus ihrer individuellen Zusammenarbeit mit Betrieben, Belegschaften und Berufsschulen auszutauschen. Mehr dazu auf der Seite 13.

1

Fachtag des
Bundesprogramms



Der Fachtag anlässlich der „Halbzeit“ der Initiative betriebliche Demokratiekompetenz im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Juni 2023) bot Vorträgen und Gesprächen rund um das Thema ‚Demokratieförderung in der Arbeitswelt‘ eine Plattform. Insbesondere unterstützte der Tag auch den Austausch von Perspektiven, Wissensständen und Erfahrungswerten zwischen den Mitarbeiter*innen im Bundesprogramm einerseits und den vielen weiteren Akteuren im Themenfeld, darunter Wissenschaft, Gewerkschaften, Wirtschaft, angrenzende Förderprogramme und Bildungsprojekte.

3.1 Arbeitsweisen der Projekte: Vielfältige Instrumente und Ansätze

Die *Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* befasst sich mit einem großen Themenfeld: Die Sensibilisierung und Unterstützung von Beschäftigten, von Arbeitgeber*innen, Berufsschüler*innen und ihren Lehrkräften, beim Einsatz gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit wie Rassismus, Rechts extremismus und Verschwörungserzählungen; sowie die Unterstützung betrieblicher Akteure und Berufsschulen bei der Kompetenzentwicklung für eine demokratische Kultur und Mitgestaltung.

Als neu ins Leben gerufenes Modellprogramm zielt das Programm insbesondere auf die Entwicklung innovativer Ansätze und hat zudem im Rahmen des Aufrufs zur Einreichung von Projektanträgen recht wenig feste Strukturen vorgegeben: Im Gegensatz zu anderen, schon länger etablierten Förderprogrammen existiert etwa abseits des generellen Themenfelds, der generellen Zielgruppe und den Programmzielen keine weitere Zuordnung der Projekte entlang spezifischer definierter Handlungsfelder oder kleinteiligerer Programmlinien. Eingeteilt sind die aktuell im Programm geförderten Projekte lediglich entlang der beiden Kategorien ‚Branchen-Projekt‘ oder ‚Regionen-Projekt‘. 18 Regionen-Projekte setzen dabei branchenunabhängig Angebote mit regionaler Zuständigkeit um – mindestens ein Projekt pro Bundesland. Parallel wirken die 15 Branchen-Projekte in ausgewählten, besonders stark von Struktur

wandel und Transformationsprozessen betroffenen Branchen – unter anderen Branchen Automobil und Stahl, Energie, Chemie, Bau, Pflege, Verkehr und Logistik.

Entsprechend der thematischen Breite des Förderaufrufs sowie dem recht beschränkten Maß an festen Vorgaben des Förderaufrufs aus dem Jahr 2021, sind die geförderten Projekte im Programm mit sehr unterschiedlichen Ansätzen gestartet. Trotz Einteilung entlang der Kategorisierung ‚Branchen- oder Regionen-Projekt‘ setzt auch jedes Branchen- und jedes Regionen-Projekt eigene Themenschwerpunkte und nutzt individuelle Instrumente und Formate. Auch innerhalb der generellen Zielgruppen des Programms ‚Betriebe/Beschäftigte‘ sowie ‚Berufsschulen‘ – mit Fokus auf kleine und mittlere Betriebe – setzen die geförderten Projekte teils spezifische Schwerpunkte: Beispielsweise mit Angeboten, die sich speziell an Führungskräfte oder Ausbilder*innen, an Betriebsrät*innen oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen oder auch spezifisch an Berufsschullehrkräfte richten.

Im Folgenden soll ein Einblick in die *Diversität* der im Programm geförderten Projekte und Ansätze ermöglicht werden. Es wird aufgezeigt, wie sich Themenschwerpunkte, angewandte Instrumente und Schwerpunkt-Zielgruppen im Programm verteilen. Als Quelle dient vorrangig eine im März 2023 durchgeführte Online-

Befragung der Projekte, welche im März 2023 durchgeführt wurde.² Ergänzt wird dies durch Daten aus dem regelmäßigen Programmmonitoring.³

Anvisierte Zielgruppen

Die definierten Zielgruppen des Programms wurden bereits genannt: Im Zentrum stehen privatwirtschaftliche Betriebe und ihre Beschäftigten. Ebenfalls gefördert werden Angebote für Berufsschüler*innen und ihre Lehrenden. In welchem Verhältnis die Bearbeitung dieser Zielgruppen in der tatsächlichen Programmumsetzung aussieht, darüber geben folgende Zahlen einen ersten Aufschluss:

Eine Betrachtung tatsächlich durchgeführter Angebote im Programm zeigt auf: 79 Prozent davon richteten sich an die Zielgruppe Betrieb und/oder Beschäftigte; 21 Prozent an Berufsschulen. Unter den durchgeführten Angeboten im Bereich Beschäftigte/Betrieb finden sich auch spezifische Aktivitäten für Führungskräfte/Personalverantwortliche/Ausbilder*innen (21 Prozent aller umgesetzten Angebote im Programm); für Beschäftigte im allgemeinen (36 Prozent aller Angebote im Programm); für Betriebsrät*innen oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen (10 Prozent aller Angebote im Programm); und auch Angebote spezifisch für Auszubildende (7 Prozent aller umgesetzten Angebote im Programm) sowie migrantische Beschäftigte⁴ (5 Prozent) (Quelle: Programm-Monitoring).⁵

Hinsichtlich der Form und des Zugangs zur Zielgruppe Beschäftigte bzw. Betrieb setzen die Projekte unterschiedliche Ansätze um: So existieren zum einen Ansätze und Angebote, die spezifisch für einen konkreten Betrieb und seine Belegschaft (oder Teile seiner Belegschaft) umgesetzt werden – vor Ort im jeweiligen Betrieb oder als digitales Angebot. Parallel werden im Programm aber auch Angebote betriebsübergreifend für Beschäftigte angeboten und umgesetzt: Zum Beispiel als Workshop in den Räumen des das Projekt umsetzenden Trägers; als Schulung in einer externen Bildungsstätte oder auch als digitales Angebot. Die beiden Fälle implizieren oftmals eine unterschiedliche Ausrichtung hinsichtlich der Ziele und Inhalte: Im ersten Fall beziehen sich die Angebote oft auf konkrete „Problemlagen“ oder Bedarfe eines bestimmten Betriebs, teils werden spezifische Vorschläge oder Lösungen für den Umgang mit Herausforderungen des Betriebs erarbeitet. Im zweiten Fall können dagegen, im Rahmen der Angebote, Beschäftigte vieler verschiedener Betriebe erreicht werden. Neben der Vermittlung von Wissen und Kompetenzen kann in diesem Fall auch eine Vernetzung von Beschäftigten unterschiedlicher Betriebe angeregt werden; es können aber unter Umständen seltener spezifische Prozesse oder Herausforderungen in einzelnen Betrieben begleitet oder angestoßen werden.

Angaben der Projekte in oben erläuteter Online-Befragung⁶ hinsichtlich der Frage, ob ihre Angebote mehrheitlich für Beschäftigte eines spezifischen Betriebs umgesetzt werden,

2 Im März 2023 erfolgte anlässlich der Halbzeit im Programm eine online-gestützte Befragung der 33 geförderten Branchen- und Regionenprojekte im Programm. Im Zentrum stand der Erkenntnisgewinn zu Praxis-Erfahrungen der umsetzenden Projekte in der Arbeit mit ihren Zielgruppen, u. a. zu Schwerpunkten hinsichtlich angesprochener Zielgruppen, umgesetzter Angebote, Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. 32 Projekte nahmen an der Befragung teil, das Koordinierungsprojekt im Programm (Träger: DGB-Bundesvorstandsvverwaltung) führte die Befragung durch und wertete aus. In den folgenden Abschnitten wird aus den (unveröffentlichten) Befragungsergebnissen zitiert.

3 Neben der bisher einmalig erfolgten, umfangreichen online-Befragung, erfolgt innerhalb der Koordinierung des Programms eine regelmäßige Datenerhebung hinsichtlich der Projektaktivitäten der Regionen und Branchenprojekte (Quartalsmonitoring, durchgeführt durch Koordinierungsprojekt) mit quantitativem Fokus, um Programmfortschritte zeitnah erfassen zu können.

4 Unter ‚Migrantische Beschäftigte‘ werden an dieser Stelle sowohl Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft als auch Beschäftigte mit deutscher Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund verstanden.

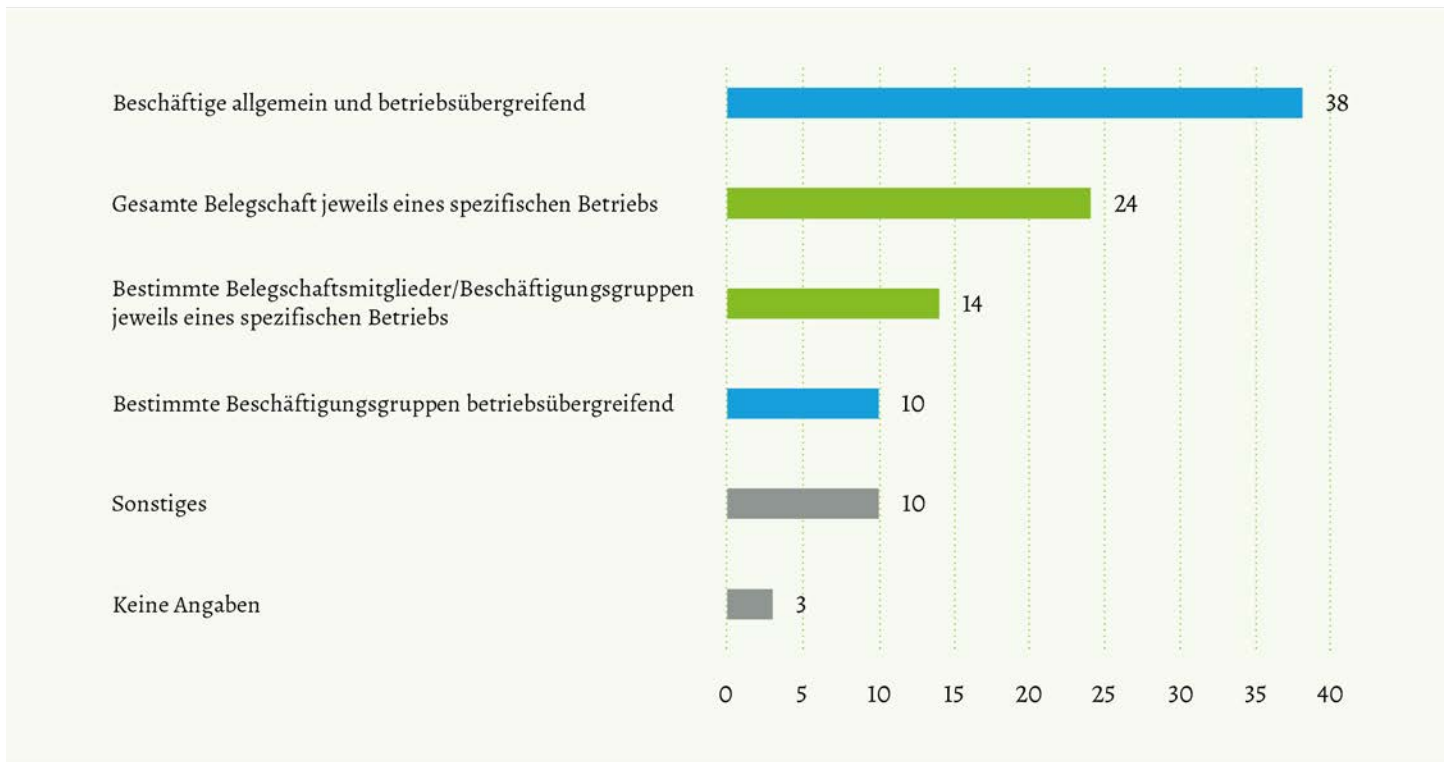
5 Stand der an dieser Stelle genannten Daten: Juli 2023. Mehr Infos siehe Fußnote 3.

6 Mehr Infos zu Befragung siehe Fußnote 2.

oder wie dargelegt betriebsübergreifend oder betriebsunspezifisch angeboten werden, zeigen eine leichte Mehrheit hinsichtlich einer betriebsunspezifischen Ausrichtung (48 Prozent

der Projekte). 38 Prozent gaben dagegen an, sich mit ihren Angeboten mehrheitlich an Angehörige eines jeweils spezifischen Betriebs zu wenden (siehe Abbildung 1).

Abb. 1: Ausrichtung und Zusammensetzung der Angebote der geförderten Projekte für die Zielgruppe Betriebe/Beschäftigte: Durchführung mehrheitlich als Angebot für spezifischen Betrieb oder betriebsunabhängig als Angebot für Beschäftigte? (Angaben in Prozent, n=29)



Anmerkung: n= Anzahl der befragten Projekte; Prozentangaben gerundet.

Quelle: Angaben der Projekte im Rahmen einer Online-Befragung (März 2023)⁷, eigene Darstellung.

Inhaltliche Schwerpunktsetzungen

Für ein klareres Bild hinsichtlich stärker oder schwächer bearbeiteter Themen im Programm wurden in Frage kommende relevante Felder zu fünf Clustern zusammengefasst. Die geförderten Projekte wurden in einer Online-Befragung⁸ gebeten, hieraus die am intensivsten

bearbeiteten Themen im eigenen Projekt auszuwählen; Mehrfachnennungen waren möglich.

In der Auswertung zeigt sich ein klarer Schwerpunkt: Für 84 Prozent der Projekte ist das Feld ‚Anti-Diskriminierung, Empowerment und/oder (Anti-)Rassismus‘ ein thematischer Schwerpunkt. Damit ist das genannte Themenfeld zentral für fast alle Projekte im Programm.

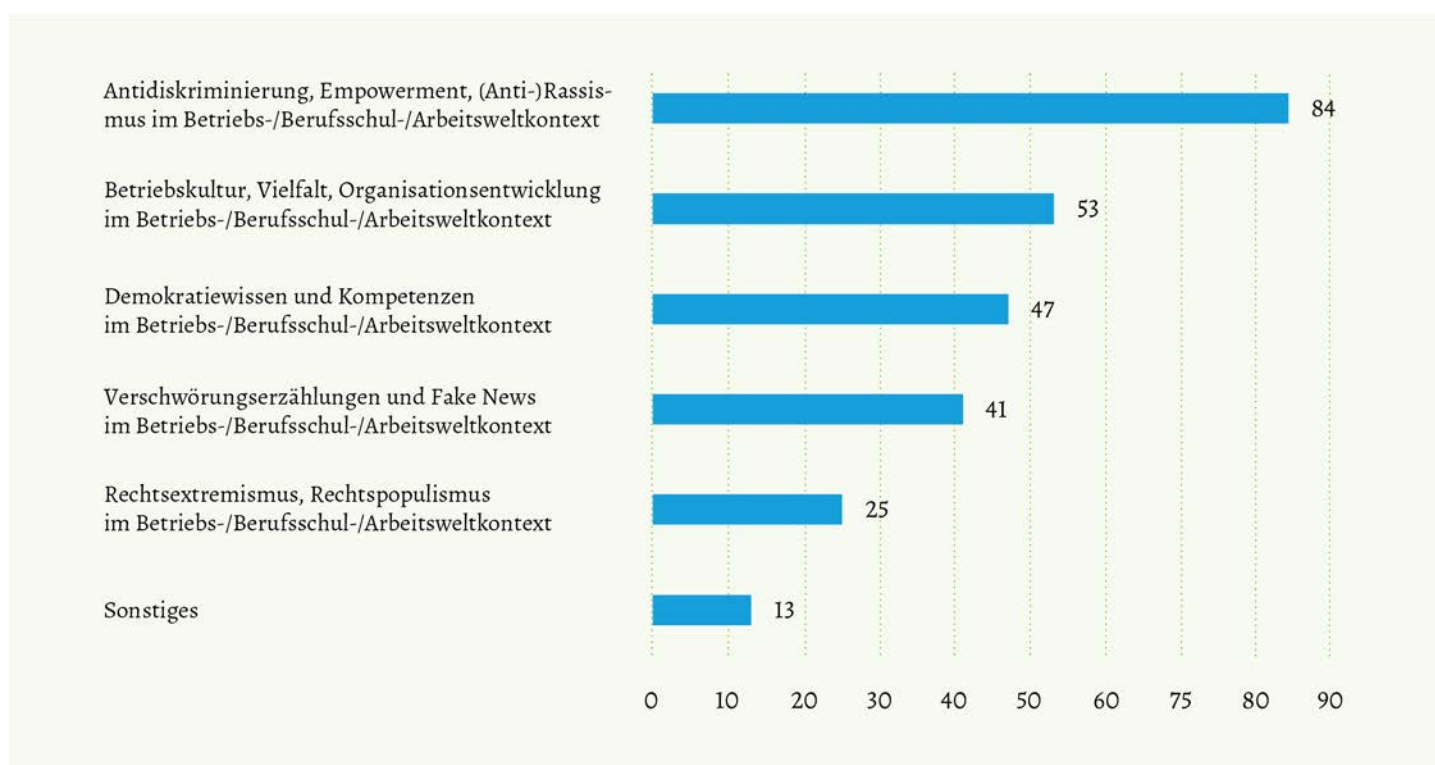
⁷ Mehr Infos zu Befragung siehe Fußnote 2.

⁸ Siehe Fußnote 2.

An zweiter Stelle, jedoch mit einigem Abstand (53 Prozent), bewegt sich das Themenfeld ‚Betriebskultur, Vielfalt, Organisationsentwicklung‘. Es folgen mit nur geringem Abstand auf Platz drei und vier die Felder ‚Demokratiewissen- und Demokratiekompetenzen‘ (47 Prozent) sowie ‚Verschwörungserzählungen und Fake News‘ (41 Prozent). Das Themenfeld ‚Rechtsextremismus und Rechtspopulismus‘ wurde nur von 25 Prozent der geförderten und befragten Projekte als ein intensiv bearbeitetes Schwerpunktthema angegeben.

Diese Befragungsergebnisse decken sich mit Berichten einiger Projekte, wonach es ganz besonders schwierig sei, betriebliche Zielgruppen für die Relevanz von Angeboten rund um Rechtsextremismus aufzuschließen. So konstatierte etwa ein*e Projektvertreter*in: „Das effektivste Thema in der Ansprache bleibt weiterhin die Frage der ‚Integration ausländischer/migrantischer Beschäftigter‘ in den Arbeitsalltag. Eine alleinige Thematisierung von rechtsextremer Ideologie oder Verschwörungstheorien hat bis jetzt noch keinen Zugang zu Betrieben geschaffen“ (internes Programmmonitoring, siehe Fußnote 3).

Abb. 2: Thematische Schwerpunkte der geförderten Projekte (Angaben in Prozent, n=32; bis zu drei Nennungen pro Projekt)



Anmerkung: n= Anzahl der befragten Projekte, Prozentangaben gerundet.

Quelle: Angaben der Projekte im Rahmen einer Online-Befragung (März 2023)⁹, eigene Darstellung.

⁹ Mehr Infos zu Befragung siehe Fußnote 2.

Fast alle befragten Projekte gaben an, mehrere der in der Befragung zur Auswahl gestellten Themenfelder zu bearbeiten. Dabei verortete sich über die Hälfte der Projekte sogar in drei Themenfeldern gleichzeitig, rund ein Drittel der Projekte in zwei Themenfeldern gleichzeitig. Nur wenige Projekte (drei Projekte; rund 10 Prozent) gaben an, nur in einem der zur Auswahl gestellten Felder aktiv zu sein.

Die dargestellte Themen-Clusterung leistet einen ersten Überblick über im Programm bearbeitete Themenfelder, sowie über die unterschiedliche Intensität ihrer Bearbeitung. In der Darstellung sind dabei mitunter sehr diverse Inhalte unter einem Themenfeld zusammengefasst worden. Der folgende Abschnitt gibt in größerer Detailtiefe Aufschluss über bearbeitete Inhalte.

Ansätze, Inhalte und Formate

Bei der detaillierteren Befragung der Projekte hinsichtlich Inhalten und Zielen bisher durchgeführter Angebote zeichnet sich ein klares Bild ab: Nahezu alle Projekte (97 Prozent) setzten Angebote zur ‚Sensibilisierung und Vermittlung von Wissen und Kompetenzen rund um Anti-Rassismus, und Anti-Diskriminierung‘ um. An zweiter Stelle bewegen sich Angebote zur ‚Sensibilisierung sowie Vermittlung von Wissen und Kompetenzen rund um Vielfalt/Diversity im Betrieb‘ – 69 Prozent aller Projekte gaben an, Angebote umgesetzt zu haben, welche diesen Fokus verfolgten. Mehr als die Hälfte aller Projekte (56 Prozent) setzten Angebote zur ‚Vermittlung von Wissen und Kompetenzen rund um demokratische Prozesse und Systeme (nicht nur im Betrieb)‘ um.

Alle weiteren in der Befragung zur Auswahl gestellten potenziellen Ziele und Inhalte von durchgeführten Angeboten wurden nur von weniger als der Hälfte der Projekte angekreuzt: Angebote zur ‚Sensibilisierung und Vermittlung von Wissen zu Verschwörungserzählungen und

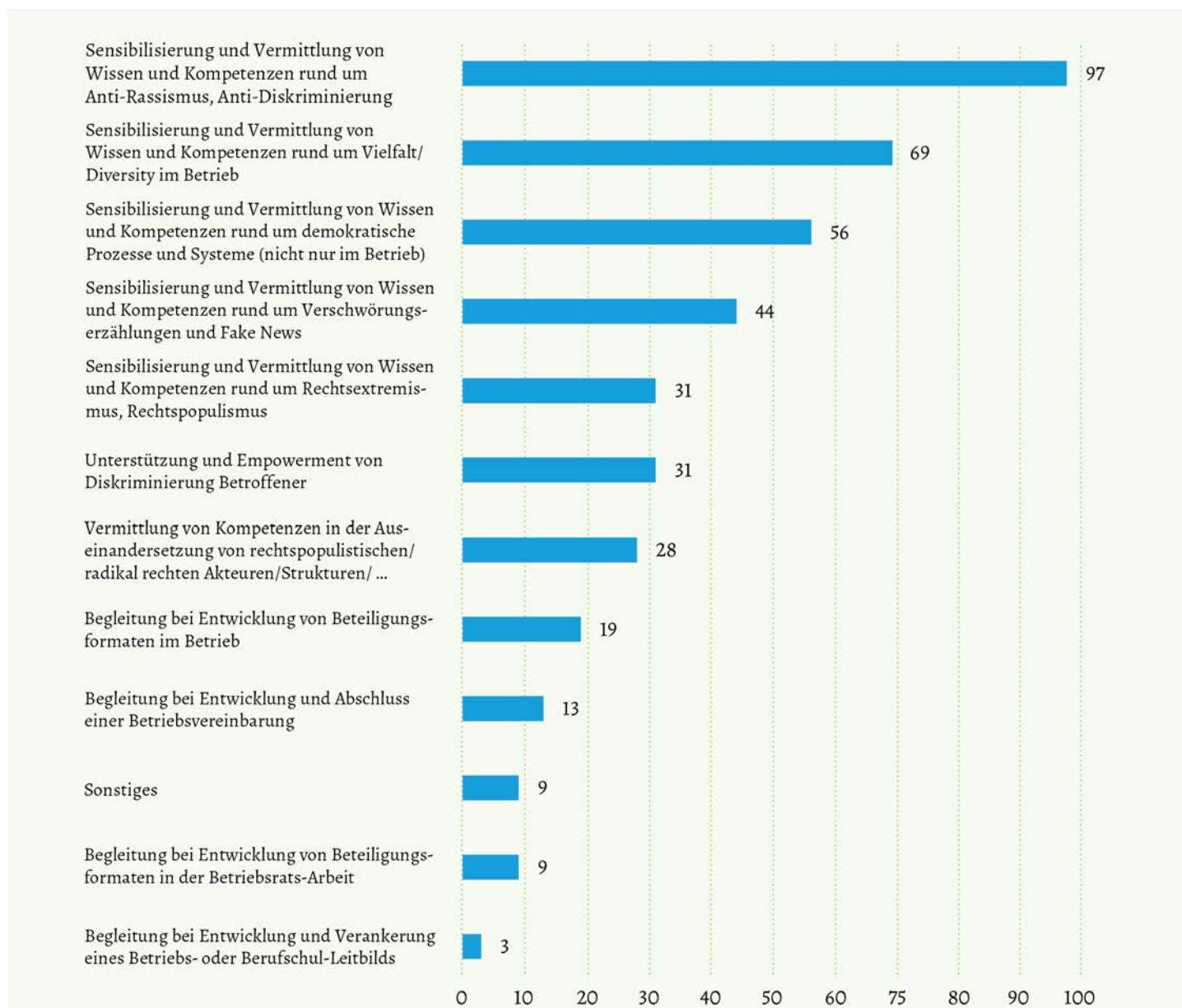
Fake News‘ stehen mit 44 Prozent an vierter Stelle. Angebote zur ‚Sensibilisierung und Vermittlung von Wissen rund um Rechtsextremismus, Rechtspopulismus‘ wurden nur durch jedes dritte Projekt (31 Prozent) umgesetzt, ähnlich wie Angebote zur ‚Vermittlung von Kompetenzen in der Auseinandersetzung mit rechtspopulistischen/radikal rechten Akteuren/Strukturen/Haltungen‘ mit 28 Prozent. Weitere 9 Prozent der Projekte wählten ‚Sonstiges‘ aus. Hierunter wurde angegeben, Angebote zur ‚Sensibilisierung und Vermittlung von Wissen und Kompetenzen rund um Antisemitismus‘ und ‚Workshops zur Erfassung von Bedarfen in der Belegschaft/Mitarbeit an Konzepten (z. B. ein Integrationskonzept)‘ umgesetzt zu haben sowie die Belegschaft durch ein ‚Zukunftswerkstatt‘-Format einbezogen zu haben.

Das verbreitetste gewählte Format der Projekte zur Umsetzung der Angebote mit ihren Zielgruppen sind Workshops, Schulungen oder Trainings für die jeweiligen Zielgruppen – sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe Betrieb/Beschäftigte als auch im Hinblick auf Berufsschulen (Lehrende oder Schüler*innen). Diese Angebote werden häufiger im Präsenz-Format als im digitalen Format durchgeführt. Darüber hinaus finden sich auch Informationsveranstaltungen und Vorträge als Format (z. B. auf Betriebsversammlungen oder im Rahmen von Aktionstagen eines Betriebs, z. B. am ‚Gesundheitstag‘), in kleinerem Umfang auch das Format ‚Selbstlerneinheiten‘ (teils auch in Kombination mit anderen, begleiteten Formaten). Ein Projekt entwickelte zudem ein Angebot im ‚Escape-Room‘-Format und setzt dieses um. Neben klassischen Schulungen- und anderen Wissensvermittlungsformaten begleiten oder beraten Projekte ihre Zielgruppen auch prozesshaft in bestimmten Fragestellungen oder bei der Durchführung von längerfristigen ‚Praxis-Projekten‘: Etwa die Umsetzung eines ‚Aktionsmonats gegen Rassismus‘ mit verschiedenen Aktionen in und mit einem Unternehmen; die Begleitung und Beratung von Betriebsrät*innen zur verbesserten Unterstützung migrantischer

und diskriminierter Kolleg*innen oder auch die Multiplikator*innen-Ausbildung von Beschäftigten zur Aufarbeitung einer NS-Firmengeschichte. Ergänzend zu den an dieser Stelle dargestellten „Arbeitsweisen der Projekte“

beschreibt das Kapitel 3.5. „Vielversprechende Ansätze – erste Ergebnisse“ konkrete Ansätze der Projekte beispielhaft in der Tiefe und gibt ein detaillierteres Bild der Maßnahmen im Programm.

Abb. 3: Inhalte und Ziele durchgeführter Angebote der geförderten Projekte (Angaben in Prozent, n=32, Mehrfachnennungen möglich)



Anmerkung: n= Anzahl der befragten Projekte, Prozentangaben gerundet.

Quelle: Angaben der Projekte im Rahmen einer Online-Befragung (März 2023)¹⁰, eigene Darstellung.

¹⁰ Mehr Infos zu Befragung siehe Fußnote 2.

3.2 Herausforderungen und Erfolgsfaktoren

Welche Herausforderungen zeigen sich in der Projektarbeit?

Sowohl Berichte der im Förderprogramm tätigen Projektteams als auch verfügbare Literatur weisen das Feld ‚Demokratiekompetenz-Förderung in der Arbeitswelt zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus‘ als ein herausforderndes Feld aus. Im Folgenden werden zentrale Hürden der Arbeit in diesem Feld umrissen. Ergänzt wird dies im Anschluss mit konkreten Ergebnissen der Online-Befragung der Projekte¹¹ im Programm im Hinblick auf Herausforderungen.

Kontaktaufnahme, Vorrang der Wirtschaftlichkeit und fehlende betriebliche Ressourcen

Betriebliche Zielgruppen für die Teilnahme an Projektangeboten im Bereich Demokratieförderung zu gewinnen, gestaltet sich keineswegs einfach (vgl. Fehser u. a. 2019: 34). Verschiedene Aspekte spielen hier eine Rolle:

Streben Projektanbieter eine Umsetzung ihrer Angebote in einem Betrieb und während der Arbeitszeiten im Betrieb an, so gilt es in vielen Fällen zunächst das Leitungspersonal vom Nutzen der Angebote für den Betrieb zu überzeugen. Rückmeldung vieler Projekte ist: Oftmals, und insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel, räumen Betriebe und Geschäftsführungen/Arbeitgebende dem Faktor „Wirtschaftlichkeit“ Vorrang ein und verweisen auf

fehlende Kapazitäten für eine Freistellung der Mitarbeitenden (vgl. Fehser u. a. 2019: 32). Dies gilt dabei insbesondere für kleine und mittelständische Betriebe, welche als Zielgruppe im besonderen Fokus des Programms stehen sollen. So zeigt eine Projektmitarbeitende im hiesigen Programm auf: „Insbesondere die kleinen und mittleren [Pflege-]Betriebe sind unterbesetzt und überarbeitet. Hier ist es sehr schwierig mit Fortbildungsangeboten anzudocken, weil bei den Betrieben schlicht die Zeit fehlt. Niemand bestreitet, dass unser Angebot sinnvoll ist, dennoch wird es nicht angenommen, aufgrund schwieriger Arbeitsbedingungen“. Weitere Projektmitarbeitende im Programm erwähnen in diesem Zusammenhang auch spezifisch organisierte Arbeitsprozesse – nicht nur bei KMU – welche eine Umsetzung von Angeboten im Betrieb erschweren, etwa „[...] Schichtbetrieb, Maschinen, die keinen Stillstand erlauben [...]“. Ein*e Mitarbeiter*in eines weiteren Projekts konstatiert ebenso: „Bildungsangebote für die Reinigungskräfte sind auch bei Interesse wegen der Arbeitsbedingungen (dezentral und Schichtarbeit) schwer zu organisieren“ (online-Befragung, siehe Fußnote 15). Nebst herausfordernden Bedingungen in Betrieben, welche teilweise eine Umsetzung von Angeboten gänzlich verhindern, stellt auch die erstmalige Kontaktaufnahme mit der Zielgruppe „Betrieb“ eine Herausforderung dar: Für einige Bildungsträger ist diese eine größere Hürde, für andere eine kleinere. Relevante Faktoren sind hierbei sicherlich bereits vorhandene Erfahrungen, Kontakte und Netzwerke von Trägern im Feld Arbeitswelt

als auch die jeweils anvisierten betrieblichen Zielgruppen, Betriebsgrößen, Branchen und Regionen.

Schichtarbeit, dezentrale Arbeitsorganisation oder fehlende Freistellung

Projekte reagieren unterschiedlich auf die dargestellten Schwierigkeiten; es wird viel Beharrlichkeit und Flexibilität abverlangt.¹² Maßnahmen zur Teilnehmenden-Gewinnung- und -Werbung dauern teils länger als geplant und verzögern andere Projektabläufe; mit bestimmten Betrieben oder Belegschaften kommt es trotz teils bestehenden Interesses der Zielgruppe zu keiner Zusammenarbeit. In anderen Fällen werden Lösungen zur Realisierung der Angebote in Betrieben gefunden, dabei aber – nicht immer zufriedenstellende – Kompromisse notwendig: „Aufgrund von Zeitmangel bei Betrieben musste in einigen Fällen die Dauer des Workshops verkürzt oder das Format des Workshops angepasst werden“ (online-Befragung, siehe Fußnote 2). In diesem Zusammenhang schreibt ein*e andere*r Projektvertreter*in auch: „[...] natürlich geht dabei allerdings die Tiefe und Nachhaltigkeit [...] verloren“ (online-Befragung, siehe Fußnote 2). Eine fehlende Freistellung Beschäftigter durch Arbeitgebende bewegt einige Projekte dazu, ihre Angebote und Formate nicht während der Arbeitszeit, sondern in der Freizeit der Beschäftigten umzusetzen.

Demokratiekompetenzen fördern – in einem kapitalistisch strukturierten Feld

Wie die dargestellten Aspekte verdeutlicht haben – mit der Zielgruppe ‚Arbeitswelt/ Betriebe‘ bewegt sich die *Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* grundsätzlich in einem Wirkungsfeld, das zuvorderst nach kapitalistischen und gewinnmaximierenden Prinzipien strukturiert ist. Wirtschaftlichkeit hat

(meist) Vorrang. Hier zeigt sich eine grundlegende Herausforderung: Wie lässt sich in diesem Feld die Relevanz von Beratungs- und Schulungsangeboten rund um Demokratiekompetenzen, Rassismus- und Rechtsextremismus-Bekämpfung vermitteln? Der Schluss liegt nahe, dass insbesondere Argumente, welche auf wirtschaftliche Vorteile bei Teilnahme an Programmangeboten zielen, bei der Ansprache von Arbeitgeber*innen erfolgsversprechend sein könnten. Im Gegensatz zu anderen externen Schulungs- und Beratungsangeboten zu beispielsweise fachlicher Weiterqualifizierung oder zu betrieblichen Diversity-Strategien zum Zweck der Fachkräftegewinnung, lassen sich die Angebote der *Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* jedoch deutlich schwerer in wirtschaftliche Argumente übersetzen: Bildung und Sensibilisierung rund um Demokratie und Ideologien der Ungleichwertigkeit sind nicht zuvorderst Mittel zum Zweck um günstigere wirtschaftliche Situationen zu erzielen, sondern dienen einer gerechteren Gesellschaft.

Nichtsdestotrotz führen sowohl im Programm *Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* als auch in verwandten Förderlinien, Projekt anbietende teils Argumente rund um wirtschaftliche Vorteile an, um die Zielgruppe ‚Betrieb‘ aufzuschließen: So lässt sich z. B. das Argument formulieren, dass Unternehmen, die für Rassismus sensibilisiert sind, attraktivere Arbeitsplätze bieten können und sich generell eine positive Reputation verschaffen können. Ein*e Projektvertreter*in eines mit ähnlichen Themen befassten Programms äußert sich etwa so: „Es ist immer richtig, bei der Fachkräfte-Diskussion anzusetzen. (...). Da packt man alle Unternehmen an ihrem blinden Fleck und alle Unternehmen an ihren größten Bedarfen“ (mpPSIb in Fehser 2019: 35).

¹² Weitere Ausführungen hierzu finden sich auch in den folgenden Abschnitten zu Erfolgsfaktoren ab S. 27

Abwehrreflexe: „So ein Problem haben wir hier nicht“

Während Themen rund um Rassismus und Rechtsextremismus sich nicht nur schwieriger als andere in eine wirtschaftliche Sprache übersetzen lassen, ist eine weitere Herausforderung: Eine direkte und konkrete Benennung der eigentlichen Kernthemen des Programms (Rassismus, Rechtsextremismus, Verschwörungserzählungen) rufe teilweise Abwehrreflexe bei Zielgruppen hervor: So schreibt ein*e Projektmitarbeitende*r: „Rassismus sollte umschrieben werden, da ein solches Angebot ggf. als Angriff wahrgenommen wird (Möchten Sie sagen, dass wir bei uns ein Problem haben?!) [...]“ (online-Befragung, siehe Fußnote 2).

Den Themen gerecht werden

Einige Projekte nutzen in ihrer Ansprache der Betriebe daher zunächst unverfänglichere Formulierungen und vermeintlich ‚leichtere‘ Themen beispielsweise zu ‚Vorteilen von Vielfalt‘ für das Unternehmen, den ‚Vorteilen eines guten Arbeits- und Betriebsklimas‘ – um zunächst einen ersten Zugang zu bekommen und erste Angebote im Unternehmen platzieren zu können. Eine Herausforderung bleibt es hierbei, die eigentlichen Programmt Themen dennoch in gebotener Tiefe an die Zielgruppe zu vermitteln, und ‚Vielfaltsförderung‘ nicht mit ‚Sensibilisierung für Rassismus‘ gleichzusetzen.

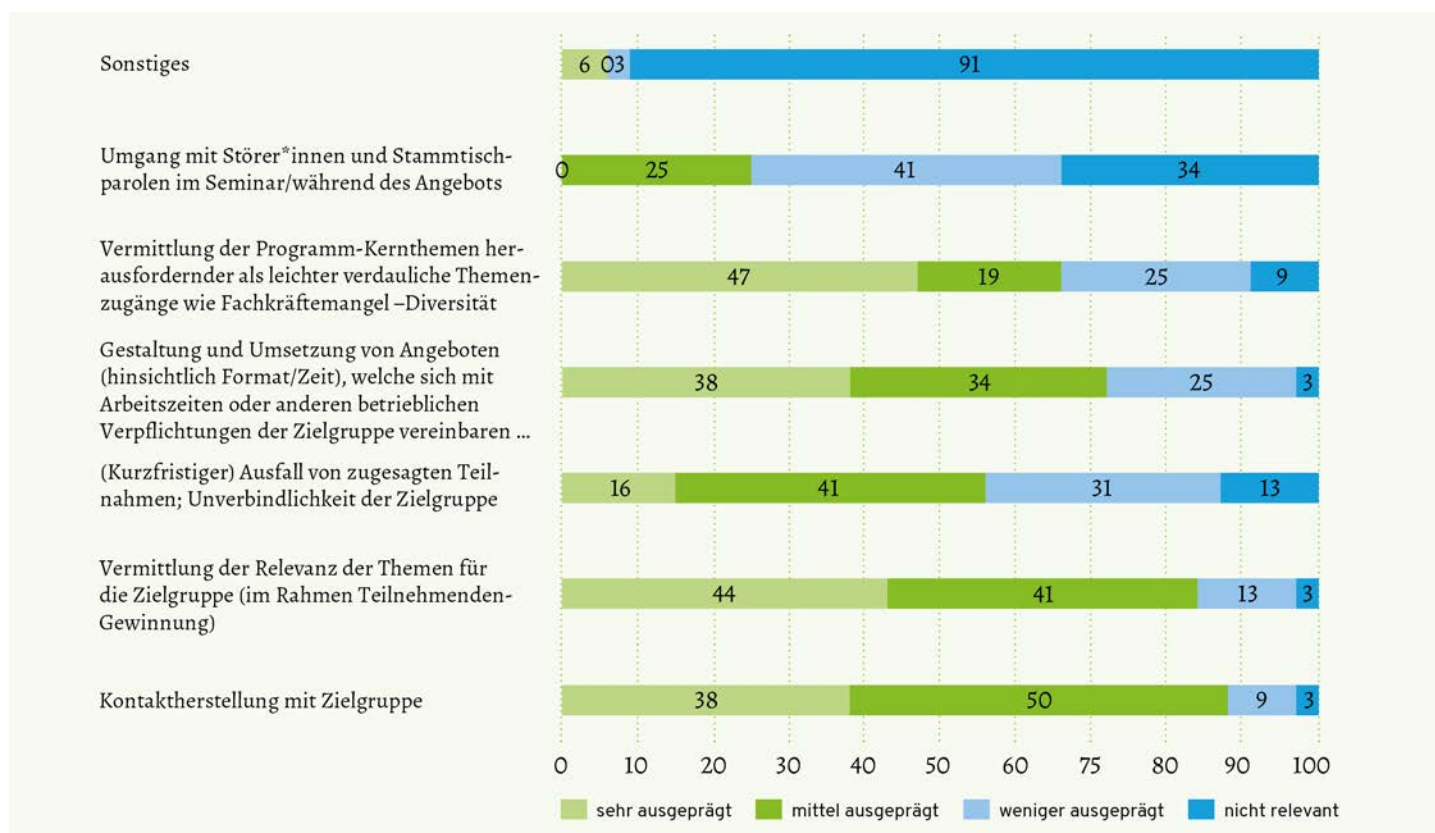
Befragungsergebnisse

Welche der dargestellten generellen Herausforderungen nehmen die Projektmitarbeitenden

im konkreten Programm während ihrer Arbeit als besonders ausgeprägt wahr?

Die Auswertung der im März 2023 erfolgten Online-Befragung¹³ der Projekte zeigt zunächst: Die Arbeit im Programm und im Themenfeld wird durch eine Mehrheit der Projekte/Befragungsteilnehmenden als herausfordernd empfunden. So wurden bei der Frage nach dem Ausprägungsgrad von Schwierigkeiten fast alle zur Auswahl gestellten Herausforderungen mehrheitlich entweder als ‚mittel ausgeprägt‘ oder auch ‚sehr ausgeprägt‘ bewertet: So schätzten 57 Prozent der Befragungsteilnehmenden die Herausforderung ‚(kurzfristiger) Ausfall von zugesagten Teilnahmen; Unverbindlichkeit der Zielgruppe‘ als mittel oder gar sehr ausgeprägt ein; 72 Prozent nehmen die Herausforderung ‚Gestaltung und Umsetzung von Angeboten, welche sich mit Arbeitszeiten oder anderen betrieblichen Verpflichtungen der Zielgruppe vereinbaren lassen‘ als sehr oder mittel ausgeprägt wahr; und 66 Prozent messen dem Thema ‚Vermittlung der Kernthemen des Programms ist schwierig im Vergleich zu „leichter verdaulichen“ Themenzugängen wie Fachkräftemangel und Diversität‘ eine sehr oder mittel ausgeprägte Relevanz zu. Zwei weitere zur Auswahl gestellte Herausforderungen wurden von mehr als zwei Drittel der Befragungsteilnehmenden als ‚mittel ausgeprägt‘ oder ‚sehr ausgeprägt‘ wahrgenommen: Die ‚Kontaktherstellung mit der Zielgruppe‘ (88 Prozent); sowie die Herausforderung, der ‚anvisierten Zielgruppe während der Akquise die Relevanz der Programm-Themen zu vermitteln‘ (85 Prozent).

Abb. 4: Herausforderungen bei der Angebots- und Projektdurchführung aus Sicht Mitarbeitender der geförderten Projekte (Angaben in Prozent, n=32)



Anmerkung: n= Anzahl der befragten Projekte, Prozentangaben gerundet.

Quelle: Angaben der Projekte im Rahmen einer Online-Befragung (März 2023)¹⁴, eigene Darstellung.

Blickt man ausschließlich darauf, welche der zur Auswahl gestellten Herausforderungen spezifisch als ‚sehr ausgeprägt‘ eingeschätzt wurden, so ergeben sich folgende „Spitzenreiter“: Mit 47 Prozent der Befragten die höchste Bewertung als ‚sehr ausgeprägt‘ erhielt das Thema ‚Vermittlung der Kernthemen des Programms – Bekämpfung von Rassismus, Rechts-extremismus und Verschwörungserzählungen – in den Angeboten ist schwierig im Vergleich zu „leichter verdaulichen“ Themenzugängen wie Fachkräftemangel und Diversität‘. Es folgt mit 44-prozentiger Bewertung als ‚sehr ausgeprägt‘ die Herausforderung ‚Vermittlung der Relevanz der Themen für die Zielgruppe im Rahmen Teilnehmenden-Gewinnung‘.

Lediglich die zur Auswahl gestellte Herausforderung ‚Umgang mit Störer*innen und Stammischparolen im Seminar/während des Angebots‘, sowie das Feld ‚Sonstiges‘ wurden mehrheitlich als ‚weniger ausgeprägt‘ oder als ‚nicht relevant‘ angekreuzt.

Erfolgsfaktoren für die Projektarbeit

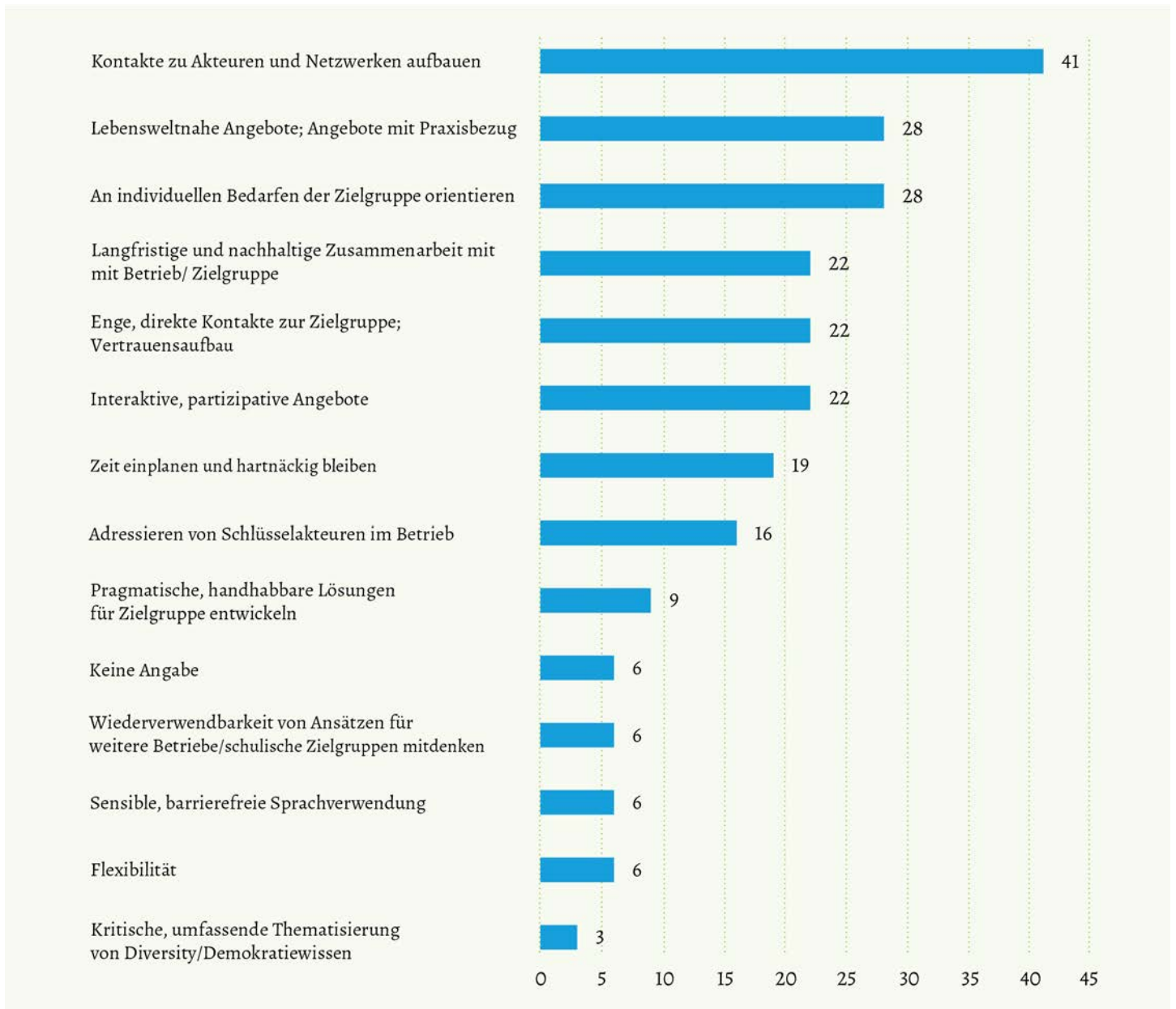
Als Modell-Ansätze testen die geförderten Projekte Arbeitsweisen und Instrumente im Feld ‚Demokratiekompetenzen in der Arbeitswelt fördern‘ neu aus, greifen dabei aber auch vielfach auf vorhandene Erfahrungen aus dem

¹⁴ Mehr Infos zu Befragung siehe Fußnote 2.

Schnittfeld Politische Bildung – Demokratieförderung – Beratung arbeitsweltlicher Zielgruppen zurück. Welche Umgangsweisen haben die im Programm tätigen Projekte mit den beschriebenen Herausforderungen gefunden und welche Erfolgsfaktoren lassen sich identifizieren?

Befragt nach identifizierbaren Erfolgsfaktoren für ihre Arbeit, benannten die Projekte eine ganze Reihe an für sie relevante Punkte – sowohl für die Akquise-Phase als auch für die Durchführung ihrer Angebote selbst¹⁵:

Abb. 5: Erfolgsfaktoren für die Arbeit in den jeweiligen Projektfeldern, aus Sicht Mitarbeitender der geförderten Projekte (Angaben in Prozent (gerundet), n=32, Mehrfachnennungen möglich)



Anmerkung: n= Anzahl der befragten Projekte

Quelle: Angaben der Projekte im Rahmen einer Online-Befragung (März 2023)¹⁶, eigene Darstellung.

¹⁵ Online-Befragung, Erhebung im März 2023, siehe Fußnote 2.

¹⁶ Mehr Infos zu Befragung siehe Fußnote 2.

Kontakte

Der zentrale Stellenwert (des Aufbaus) von belastbaren Netzwerken und gute *Kontakte zu relevanten Akteuren* im jeweiligen Wirkungsfeld wurde von fast der Hälfte der befragten Projekte (41 Prozent) erwähnt, und steht damit hinsichtlich Häufigkeit ganz an der Spitze genannter Faktoren. Konkret benannt wurden in diesem Zusammenhang unter anderem mehrfach der wichtige Stellenwert vorhandener gewerkschaftlicher Kontakte. Aber auch die Kooperation mit anderen Akteuren wird beispielhaft genannt: Kammern, andere Bildungsanbieter, lokale Netzwerke, die sich im jeweiligen spezifischen Themenfeld bewegen (bspw. „AG Geschichte und Erinnerung“), im Falle eines Projekts, welches eng mit Berufsschulen zusammenarbeitet, wird der wichtige Kontakt speziell zu Schulsozialarbeiter*innen und Vertrauenslehrer*innen genannt. „Je mehr Personen und Organisationen vom Projekt und durchgeführten Formaten wissen, umso einfacher wird es“ schreibt ein*e Befragungsteilnehmer*in in diesem Zusammenhang, und fasst damit den Erfolgsfaktor ‚Netzwerke/Kontakte‘ (sowohl für die Akquise von Teilnehmenden als auch für die konkrete Durchführung von Angeboten) treffend zusammen (online-Befragung, siehe Fußnote 2).

Wenig überraschend: Nicht nur der Kontakt zu Multiplikator*innen, sondern auch ein möglichst direkter und *enger Kontakt zur eigentlichen Zielgruppe* der Angebote (Betriebe/Berufsschulen) wird als Erfolgsfaktor durch mehrere Befragungsteilnehmende aufgeführt (22 Prozent) – speziell für die Akquise-Phase; aber auch für die Phase der direkten Zusammenarbeit. So nennen zwei befragte Projekte die persönliche und direkte Ansprache als einen zentralen Erfolgsfaktor: Funktioniert habe etwa die „direkte Akquise von Unternehmen bei Ausbildungsmessen“, ein*e Vertreter*in eines dritten Projekts empfiehlt die „direkte Ansprache der Firmeninhabenden“, mit „persönlicher Projektvorstellung“ (online-Befragung, siehe

Fußnote 2). Weiterhin wird der Weiterempfehlungs-Vorteil durch zufriedene Teilnehmende betont („wir wurden insbesondere von Berufsschulen an andere Berufsschulen weiterempfohlen“; „Mund-zu-Mund-Propaganda durch Teilnehmende“ (online-Befragung, siehe Fußnote 2). Ebenfalls wird der „engmaschige Kontakt zwischen Projekt und Unternehmen“ als ein zentraler Faktor hervorgehoben.

16 Prozent der Projektvertreter*innen benennen zudem die *Adressierung von Schlüsselakteuren im Betrieb* als wichtigen Erfolgsfaktor. So schreibt eine Projektvertretung, Belegschaften ließen sich nur indirekt erreichen, es bedürfe daher „eines bestehenden Vertrauensverhältnisses mit Betriebsrat und/oder Personalabteilung“. Eine Vertreter*in eines weiteren Projekts schreibt, man verfolge einen „zweistufige[n] Ansatz, bei dem das Coaching der Führungskräfte und ihr jeweiliges Engagement entscheidend [...] [sein], um die Mitarbeitenden zu erreichen.“ Eine Mitarbeiter*in eines dritten Projekts gibt an, es sei für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betrieb zentral, „sich an den Nöten derer [zu] orientieren, die die Entscheidungsmacht haben“.

Gestaltung der Angebote

Neben den drei genannten Faktoren, welche sich um den Themenkomplex ‚relevante Kontakte und Netzwerke‘ gruppieren, nennen befragte Projektmitarbeitende zudem mehrere Aspekte, die sich rund um die Frage der (methodischen und inhaltlichen) Gestaltung ihrer Angebote drehen: So benennen 28 Prozent Aspekte, welche an dieser Stelle als Erfolgsfaktor *lebensweltnahe Gestaltung der Angebote* zusammengefasst sind (nicht genauer spezifiziert hinsichtlich Beschäftigte oder Berufsschule): „Konkreter Praxisbezug sowie Lebensweltnähe [ist] hilfreich - und erforderlich“ schreibt etwa ein*e Befragungsteilnehmende*r. In eine ähnliche Richtung gehen weitere Nennungen von zentralen „Erfolgsfaktoren“, welche an dieser Stelle als *Orientierung an individuellen Bedarfen*

der Zielgruppe zusammengefasst werden und insgesamt von 28 Prozent der Befragungsteilnehmenden angegeben werden: Die unter diesem Komplex zusammengefassten Aussagen betonen, Angebote inhaltlich und strukturell an den tatsächlichen Bedarfen des jeweiligen spezifischen Unternehmens/der Belegschaft/der Berufsschule auszurichten, sei zentral; reine Standardlösungen funktionierten nicht.

Inhaltlich eng verbunden mit dem beschriebenen Fokus auf individuelle und bedarfsgerechte Lösungen, betonen weitere 22 Prozent als zentralen Erfolgsfaktor eine *langfristige und nachhaltige Zusammenarbeit mit den einzelnen Betrieben/ Berufsschulen*. So nennt etwa ein*e Projektvertreter*in „ausführliche Vor- bzw. Bedarfsanalysegespräche“ als wichtigen Faktor für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit einem Unternehmen; eine Vertretung eines weiteren Projekts schreibt, „eine langfristige Betreuung der Unternehmen ist sinnvoll und erwünscht“. Weitere Befragungsteilnehmende beschreiben, gerade mehrteilige Angebote (mit demselben Unternehmen/Schule) hätten funktioniert: „Eine auf sich aufbauende Workshopreihe fruchtet nach den ersten Workshops zu tiefergehender thematischer Auseinandersetzung zu Rassismus, Verschwörungserzählungen etc.“. In die gleiche Richtung gehend schreibt ein*e Mitarbeiter*in eines dritten Projekts: „Wir machen regelmäßig die Erfahrung, dass, sobald erste Projektangebote in Anspruch genommen wurden, etwaige Hemmschwellen und Vorbehalte gegenüber den im Projekt bearbeiteten Themen auf Seiten der Zielgruppen schnell überwunden und Bereitschaft und Interesse geweckt waren, sich in Folgeveranstaltungen auch vertieft mit den vom Projekt aufgeworfenen Fragestellungen auseinanderzusetzen.“

Während beide zuvor genannten Erfolgsfaktoren – individualisierte Angebote; langfristige Zusammenarbeit – zwar eine intensive Zusammenarbeit mit den jeweiligen Zielgruppen

implizieren; lässt sich aus einem kleineren Teil der Antworten der Befragungsteilnehmenden aber auch der Erfolgsfaktor *pragmatische, handhabbare Lösungen entwickeln* (9 Prozent) identifizieren. So schreibt ein*e Befragungsteilnehmer*in, Betriebe wünschten sich vor allem eine möglichst „leichte Umsetzung der Handlungsstrategien“, und konkretisiert, speziell bei migrantischen Beschäftigten als Zielgruppe, sei es wichtig, einen „pragmatischen Schwerpunkt“ zu setzen. Eine weitere Stimme schreibt, Teilnehmende „wünsch[t]en sich Musterlösungen“; ein gemeinsamer Austausch zu Handlungsoptionen bewähre sich stets. 22 Prozent der Befragungsteilnehmenden betonen außerdem den Stellenwert einer abwechslungsreichen sowie *partizipativ und interaktiv ausgerichteten Gestaltung der Angebote* für die betrieblichen als auch für ‚berufsschulische‘ Zielgruppen.

(Strategischer) Umgang mit den Zielgruppen und weitere Aspekte

Rund 19 Prozent in der Befragung genannter Aspekte befassen sich mit einem wahrgenommenen schwierigen Aufschluss der (arbeitsweltlichen) Zielgruppe und einer teilweise zähen, sich länger hinziehenden Anbahnungsphase, bevor es zur tatsächlichen Durchführung von Angeboten mit den Zielgruppen komme. Hier zusammengefasst als Erfolgsfaktor *Zeit einplanen und hartnäckig bleiben*, schreibt etwa ein*e Projektvertreter*in, ein „langer Atem bei der Akquise der Unternehmen“ sei zentral, eine weitere weist darauf hin, es „es bedarf Zeit um das Projekt ausreichend bekannt zu machen“, eine Vertretung eines dritten Projekts stellt fest: „Es dauert seine Zeit bis die Personen, die geschult werden sollen, das Vertrauen aufbauen.“ Eng verbunden mit dieser dargestellten Herausforderung im Umgang mit und Zugang zur Zielgruppe, sind weitere genannte Aspekte, die hier als Erfolgsfaktor *Flexibilität* (6 Prozent) zusammengefasst sind: Ein*e Projektvertreter*in betont, man müsse „Flexibilität im organisatorischen Zugang zur Zielgruppe“ an den Tag

legen, ein*e weitere Projektvertreter*in schreibt, eine „[k]urzfristige Verfügbarkeit des Projektes“ sei wichtig, vor allem um „langfristig Angebote in einer Berufsschule umzusetzen“.

Erwähnt werden sollen zuletzt noch von zwei Befragungsteilnehmenden (6 Prozent) genannte Aspekte im sprachlichen Umgang mit der arbeitsweltlichen Zielgruppe, hier als Erfolgsfaktor *sensible Sprachverwendung* zusammengefasst: So empfiehlt ein Projekt, bei der Sensibilisierung für Rassismus im Betrieb sei es ratsam, sich vorsichtig heranzutasten und ggf. auch Umschreibungen zu nutzen. Direkte und nicht strategisch durchdachte Thematisierungen

rassistischer Aussagen oder Strukturen durch Projektmitarbeitende würden mitunter Abwehrlagen im Betrieb hervorrufen, und als Angriff wahrgenommen werden – im Sinne von „Möchten Sie sagen, dass wir bei uns ein Problem haben?!“ Ein*e Vertreter*in eines zweiten Projekts empfiehlt darüber hinaus, im Umgang mit der Zielgruppe auf eine „barrierefreie Sprache“ (nicht weiter spezifiziert) zu achten. Letzteres kann dabei im vorliegenden Kontext sowohl als Empfehlung im Umgang mit nicht-akademischen Milieus, als auch im Umgang mit fremdsprachigen Beschäftigten/Zielgruppen gedeutet werden.



3.3 Vielversprechende Ansätze – Konzeption und Definition

Ziel des Förderprogramms *Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für Betriebliche Demokratiekompetenz* ist die Entwicklung innovativer Instrumente¹⁷ zur Stärkung der Demokratiekompetenz in der Arbeitswelt sowie gegen Rechtsextremismus und zur Rassismusbekämpfung. In den Projekten sollen unter dieser Zielstellung Ansätze entwickelt werden, die im Programmverlauf und nach Programmende geeignet sind für den Transfer und eine breite Anwendung in unterschiedlichen Bereichen der Arbeitswelt. Erfolgreiche Modelle werden als Gute-Praxis-Beispiele in den Publikationen des Programms zum Transfer sichtbar gemacht. Die Gute-Praxis-Beispiele im Programm eignen sich je nach Ansatz für den Transfer in Unternehmen, Gremien betrieblicher Mitbestimmung, Betriebsratsarbeit, Berufsschulen, Ausbildung von Berufsschullehrer*innen und Erwachsenenbildungsinstitutionen.

Der Erfolg des Programms zeigt sich demnach für den Fördermittelgeber auch darin, dass für die Akteure in der Arbeitswelt neue und bewährte Ansätze zur Prävention von Rechtsextremismus und Rassismus sowie zur Demokratieförderung zur Verfügung gestellt werden können. Weiterhin ist für den Erfolg ausschlaggebend, ob neue Zielgruppen (z. B. Beschäftigte, Personalverantwortliche) für die Themen erreicht und sensibilisiert werden und die Ansätze in den Regelsystemen nachhaltig verankert werden (können). Es wird angestrebt die Aktivitäten im Programm durch eine programmbegleitende wissenschaftliche Evaluation bis Ende 2024 zu ermitteln. Darüber hinaus soll

der Prozess zur Identifizierung Guter Praxis aufzeigen, welche in den Projekten entwickelten Ansätze sich in der Praxis bewährt haben und sich somit für die Übertragung in weitere Bereiche eignen. Mit der nachfolgenden Darstellung soll daher sichergestellt werden, dass die Definition und Erhebung der Gute-Praxis-Beispiele anhand von nachvollziehbaren Kriterien einheitlich erfolgt.

Der Förderaufruf 2021 zielt im Sinne einer Anschubfinanzierung auf öffentlich finanzierte Modellprojekte. Ziel der Modellprojekte ist die Entwicklung und Erprobung von Instrumenten und Ansätzen, die nach Ende des Programms allen interessierten Akteuren und Institutionen zur Verfügung stehen. Die geplante Gute Praxis-Identifizierung ist daher auf die entwickelten *Produkte* und *Instrumente* der Projekte und nicht auf die Projekte selbst ausgerichtet.

Geplantes Verfahren des Gute-Praxis-Prozesses

Es ist geplant, dass die Auswahl Guter Praxis 2024 durch ein Gremium aus Vertreter*innen des Programms sowie externen Stakeholdern erfolgt. Da sich viele Ansätze noch in der Erprobung befinden und daher noch nicht abschließend beurteilt werden können, werden in einem ersten Schritt Beispiele vielversprechender Praxis vorgestellt.

Angedachte Kriterien für die Auswahl Guter Praxis (und der vorläufigen vielversprechenden Praxis) sind:

¹⁷ In dieser Publikation werden die Begriffe „Instrument“, „Ansatz“ und „Modell“ als Synonyme verwendet. Im Rahmen des Programms ist darunter das erprobte Konzept für eine zeitlich begrenzte Reihe von Maßnahmen zur Erreichung der Programmziele zu verstehen.

1. Geeignetes Gesamtkonzept

Der Gute Praxis-Ansatz ist inhaltlich und methodisch geeignet, die Ziele des Programms umzusetzen: Rassismus, Rechtsextremismus und die Verbreitung von Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt zu bekämpfen sowie demokratische Kompetenzen zu stärken. Mit dem Instrument/Ansatz werden die Zielgruppen, direkt oder indirekt messbar, in nennenswertem Umfang erreicht. Dabei entfaltet der Ansatz seine Wirksamkeit sowohl auf individueller Ebene als auch strukturell auf betrieblicher Ebene und darüber hinaus vermittelt auf gesellschaftlicher Ebene.

2. Transferfähigkeit/Multiplizierbarkeit

Der Gute Praxis-Ansatz kann von Betrieben in anderen Regionen oder Branchen unabhängig vom Ideengeber genutzt werden und führt dort ebenfalls zu eigenständigen, langfristigen und strukturellen Wirkungen hinsichtlich der Stärkung demokratischer Kompetenzen sowie dem Abbau von Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen. Hierbei kann es Ansätze geben, die sich entweder auf den städtischen oder ländlichen Raum beziehen, die branchenübergreifend einsetzbar sind oder sich auf eine bestimmte Branche beziehen.

3. Nachhaltigkeit

Das Gute Praxis-Beispiel führt auf individueller und struktureller Ebene zu eigenständigen langfristigen Wirkungen. Dies kann zum Beispiel geschehen durch strukturelle Veränderungen oder Kompetenzaufbau in einer Organisation, Aufbau von Vernetzungsstrukturen oder langfristiger Befähigung der Zielgruppe, sich Rassismus und Diskriminierung im Betrieb entgegenzustellen.

4. Innovation

Der Ansatz reagiert auf eine Herausforderung/ Problemstellung mit einer neuen und/oder kreativen Idee. Es wurde ein neuer strategischer Ansatz oder ein neues Instrument entwickelt oder ein neuer bzw. wenig bekannter Zugang zur Zielgruppe gefunden. Dies schließt auch die Entwicklung und/oder den neuartigen Einsatz von Technologie ein.

5. Effizienz

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

Viele Ansätze befinden sich noch in der Erprobung und sind noch nicht abgeschlossen, daher ist die endgültige Auswahl der Gute Praxis-Ansätze für 2024 geplant. Für den hier vorgelegten Zwischenbericht wurden in einem ersten Schritt vielversprechende Praxis-Ansätze ausgewählt, die im nächsten Teil vorgestellt werden.

3.4 Vielversprechende Ansätze – erste Ergebnisse

Monatliche Coaching-/Workshop-Reihe über die Themen Vielfalt, Umgang mit Diskriminierung & Rassismus in der Pflege

Beschreibung: Diese monatliche Coaching/Workshop-Reihe bietet den Mitarbeitenden eines Pflegeheims (Hessen) einen geschützten Raum, um sich mit den Themen Rassismus, Diskriminierung und Wertschätzung von Vielfalt auseinanderzusetzen. Dabei gibt es sowohl Input-Elemente zu verschiedenen Schwerpunkten, z. B. diskriminierungsfreie Sprache, als auch Beratung und Austausch unter den Teilnehmenden.

Projekttyp: Regionenprojekt Hessen

Projekt und Träger: Zusammen anders! Betriebe leben Vielfalt/beramí e. V.

Ausgangslage/Herausforderung: In der Kranken- und Altenpflege in Deutschland herrscht seit Jahren Personalmangel: Harte Arbeitsbedingungen und unzureichende Entlohnung führen zum Ausstieg vieler Pflegekräfte (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2022). Gleichzeitig steigt angesichts des demografischen Wandels der Bedarf an Pflegekräften. In dieser Situation sind Krankenhäuser und Altenheime auf verstärkte Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland angewiesen: Ihr Anteil liegt in der Branche insgesamt bei

13,5 Prozent und hat sich in den letzten zehn Jahren verdreifacht (Mediendienst Integration 2021: 1). Der Anteil an Pflegekräften mit Migrationshintergrund (sowohl mit deutscher als auch ausländischer Staatsbürgerschaft) liegt indessen noch um einiges höher: Bei 30,2 Prozent (Sachverständigenrat für Integration und Migration 2022: 1). Ebenso bilden die Patient*innen die ganze Diversität der in Deutschland lebenden Menschen ab. Im Ergebnis treffen in der Pflege unterschiedlichste Menschen aufeinander und müssen häufig eng kooperieren. Eine Arbeitsumgebung ohne Rassismus und Diskriminierung ist daher essenziell für gute Pflege und das Wohlergehen von Mitarbeiter*innen und Patient*innen. Die Bedarfsanalyse in einem hessischen Pflegeheim ergab, dass es bei einem Anteil von rund 60 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund in der Belegschaft verschiedene Fälle von Rassismus, diskriminierenden Äußerungen und Gruppendifferenzierung am Arbeitsplatz gab. Dies wurde von der Geschäftsleitung als ernstzunehmendes Problem wahrgenommen und entsprechend wurde ein Bedarf an Sensibilisierung und Unterstützung für diese Themen erkannt.

Umsetzung: Im Rahmen eines maßgeschneiderten Konzepts für das Pflegeheim wird eine Reihe von monatlichen 90-minütigen

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



Coaching-Workshops für alle Beschäftigten angeboten, also neben Pflegekräften auch Beschäftigten in der Verwaltung, Hauswirtschaft, Küche und Betreuung. Dabei werden die folgenden Themen schwerpunktmäßig behandelt:

- 1) Erfolgreiches Arbeiten in vielfältigen und multikulturellen Teams
- 2) Umgang mit Diskriminierung – Haltung zeigen
- 3) Alltagsrassismus – Wie gehe ich damit um?
- 4) Diskriminierungssensible Kommunikation

Diese vier Workshops finden als Jour Fixe jeweils am ersten Mittwoch eines Monats im Pflegeheim statt. Die Workshops werden in drei aufeinanderfolgenden Durchläufen durchgeführt, wobei die Themen konstant bleiben. Durch die mehrmaligen Durchläufe können den Beschäftigten verschiedene Termine als Option angeboten werden, wodurch diese die Workshopteilnahme einfacher mit ihren Schichtplänen abstimmen können.

Die Reihe hat im Februar 2023 begonnen und endet im Dezember 2023, die verschiedenen Themen bauen aufeinander auf. Die Workshops sind als Schutzräume für die

Beschäftigten konzipiert, die Unternehmensleitung und das Management nehmen nicht teil.

Fazit und erste Ergebnisse: Der Ansatz bietet einen leichten und attraktiven Zugang für die Beschäftigten, da es einen regelmäßigen Termin gibt, der sich in den Arbeitsalltag einfügt. Durch das Format werden Beschäftigte langfristig befähigt, sich gegen Diskriminierung und Rassismus im Pflegeheim einzusetzen. Die Nachhaltigkeit wird weiterhin gesichert durch die Ausbildung von Multiplikator*innen unter den Beschäftigten, die durch eine Schulung vertiefte Kompetenzen erhalten und die Verankerung der Themen im Betrieb nach Abschluss der Workshops eigenständig begleiten können. In den Feedbackbögen gaben die Teilnehmer*innen an, für die bearbeiteten Themen mehr Sensibilität sowie Handlungskompetenzen gewonnen zu haben, um einen sicheren Raum für alle Beschäftigten zu schaffen. Im Ergebnis verspricht der Ansatz langfristige und nachhaltige Wirkungen auf die Zusammenarbeit und Teamkultur im Pflegeheim. Weiterhin scheint das Konzept transferfähig auf weitere Einrichtungen und Institutionen zu sein, die motiviert sind, sich mit den Themen Rassismus und Diskriminierung zu beschäftigen.

Gleichberechtigt zusammenarbeiten: Betriebsräte für die Belange von migrantischen Beschäftigten sensibilisieren und zur Unter- stützung befähigen

Beschreibung: Migrantische Beschäftigte stehen im Arbeitsalltag durch strukturelle Probleme oftmals vor diversen Schwierigkeiten, von Sprachbarrieren bis hin zu Rassismus und Ausgrenzung. Mittels Schulungen und Beratungsgesprächen werden Betriebsräte für die besonderen Belange migrantischer Beschäftigter sensibilisiert und erhalten Handlungskompetenzen, diese bestmöglich zu unterstützen.

Projekttyp: Branchenprojekt: Handel und Logistik, Lebensmittelproduktion und -verarbeitung, Bau und Landwirtschaft

Projekt und Träger: Connect – Vielfalt durch Teilhabe/DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.

Ausgangslage/Herausforderung: Migrantische Beschäftigte¹⁸ sind in vielen Bereichen des Niedriglohntors überrepräsentiert, dies betrifft unter anderem auch den Versandhandel, die Logistik und die Lebensmittelproduktion. Dies sind Bereiche, in denen das Lohnniveau deutlich unter dem Durchschnitt liegt (vgl. Loschert et al. 2023: 12). Während

diese Branchen ohnehin häufiger durch prekäre Arbeitsbedingungen geprägt sind, stehen migrantische Beschäftigte in der Regel vor zusätzlichen Herausforderungen. Ein wichtiger Faktor hierbei sind Sprachbarrieren, wodurch Kommunikationsverluste entstehen. Lediglich einsprachig durchgeführte Arbeitsschutzweisungen können so etwa zu vermehrten Arbeitsunfällen und Ausfallzeiten führen. Darüber hinaus werden bestehende Diskriminierungen im Betrieb häufig nicht bearbeitet, da der Betriebsrat als Gremium diese u. U. nicht wahrnimmt und keine Beschwerdestelle vorhanden ist. Mitunter kommt es durch rassistische Vorurteile in der Belegschaft zu sozialer Segregation. Betriebsräte könnten bei diesen Problemen unterstützend wirken, sind jedoch oftmals nicht für die besonderen Bedürfnisse und Problemlagen von migrantischen Beschäftigten sensibilisiert und/oder haben zu wenig Handlungskompetenzen, um auf diese einzugehen. Insbesondere im Feld Rassismus und Rechtsextremismus haben Betriebsräte häufig wenig oder keine Expertise und können dadurch kaum Hilfestellungen geben.

Umsetzung: Dieser Problemlage soll mit einer kollegialen Prozessbegleitung von Betriebsräten in Betrieben mit einem hohen

Kontakt: <https://www.dgb-bwt.de/projekte/projekt-connect/>



Anteil von migrantisch Beschäftigten (mehr als 20 Prozent) begegnet werden. Ein zentraler Bestandteil dabei sind Tagesschulungen und regelmäßige Beratungsgespräche zu den umgesetzten Aktivitäten.

Die Formate werden sehr praxisnah gestaltet: Die Betriebsräte sollen nicht nur sensibilisiert werden, sondern auch entsprechende Handlungswerkzeuge an die Hand bekommen, um die Teilhabe und Interessenvertretung von migrantischen Beschäftigten zu stärken. Hierfür werden betriebliche Expert*innen eingeladen, die vor Ort schon konkrete Verbesserungen erzielt haben. Eine bereits durchgeführte Tagesschulung wurde durch zwei Sprachmittler für teilnehmende migrantische Betriebsräte begleitet (Arabisch und Polnisch).

Bei der bisher durchgeführten Tagesschulung wurden folgende Themen behandelt:

- Austausch zu und Bestandsaufnahme von betrieblicher Realität in Bezug auf Migration und Rechtsextremismus und Reflektion zu den strukturellen Dimensionen der Themen
- Sensibilisierung zu Hürden für migrantische Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt
- Input zu rechtlichen Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte im Bereich der Integration migrantischer Beschäftigter

- Praxisorientierte Beratung mit drei Expert*innen aus unterschiedlichen Betrieben
- Bedarfsplanung für die zweite folgende Tagesschulung

Fazit und erste Ergebnisse: Den Hürden, Benachteiligungen und Diskriminierungen, denen migrantische Beschäftigte im Arbeitsleben begegnen, kann entgegengewirkt werden, wenn sie durch Betriebsräte wirksam unterstützt werden. Hierbei scheint der Ansatz transferfähig und nachhaltig, Betriebsräte mit den entsprechenden Kompetenzen und Ressourcen auszustatten, um migrantische Beschäftigte bestmöglich zu unterstützen. Hierbei dürfte es förderlich sein, diese auch selbst für die Organisation in betrieblichen Gremien zu gewinnen. Die praxisnahe Ausgestaltung des Formats sowie die Schaffung von regelmäßigen Beratungsgesprächen trägt zu einer Übertragung der Erkenntnisse auf den betrieblichen Alltag und zu einer langfristigen Veränderung betrieblicher Abläufe bei. Rückmeldungen von den Teilnehmenden zeigen, dass diese die Bedürfnisse migrantischer Beschäftigter in der alltäglichen Betriebsratsarbeit nun stärker berücksichtigen, z. B. durch Abbau von Sprachbarrieren und zielgruppenspezifische Kommunikation.

Fortbildungsreihe für Berufsschullehrende in Pflegeschulen als Multiplikator*innen

Beschreibung: Die Pflegeausbildung befindet sich im Umbruch – das Weiterbildungsangebot für Berufsschullehrkräfte wirkt darauf hin, die Themen Anti-Rassismus und Anti-Diskriminierung ganzheitlich und langfristig in den Lehrplänen von Pflegeschulen zu verankern.

Projekttyp: Regionenprojekt Rheinland-Pfalz, Pflegebranche

Projekt und Träger: Wir sind vielfältig. Wir sind stark – rassismusfreie Pflege/ Förderverein der Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration Rheinland-Pfalz (AGARP) e. V.

Ausgangslage/Herausforderung: Die Ausbildung zur Pflegekraft hat in den letzten drei Jahren einen starken Wandel durchlaufen. 2020 wurden drei grundständige Ausbildungsberufe zu dem Beruf Pflegefachmann/frau zusammengefasst. Ein neuer generalistischer Lehrplan wurde eingeführt, auf den sich die Lehrenden neu einstellen müssen. Zudem wird die Pflege immer diverser, sowohl hinsichtlich Patient*innen als auch Mitarbeiter*innen. Dies wirkt sich auf die alltägliche Arbeitspraxis aus. Pflegeschulen reagieren hierauf, indem sie vermehrt Themen wie kultursensibles Pflegen in ihre Lehrpläne aufnehmen. Dies trägt zu dem langfristigen Ziel bei, dass Pflegeschulen bereits in der Ausbildung darauf hinwirken, dass Beschäftigte in

Pflegeinstitutionen ohne Rassismus und Diskriminierung zusammenarbeiten. Eine große Leerstelle ist dabei jedoch, dass die Themen Rassismus und Diskriminierung nur aus der Perspektive der Patient*innen behandelt werden und nicht aus der Perspektive der Beschäftigten. Für einen ganzheitlichen Ansatz ist es jedoch notwendig, dass auch die Zusammenarbeit innerhalb von Belegschaften sowie der Umgang mit rassistischem Verhalten von Patient*innen in den Blick genommen werden. Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Berufsschulen befinden sich in einem Umbruch, einem Zeitraum, in dem die Weichen für die zukünftige Pflegeausbildung und deren Inhalte gestellt werden. Hier dockt das Weiterbildungsangebot an, mit dem Ziel, die Themen Anti-Rassismus und Anti-Diskriminierung mit Blick auf alle Beteiligten in den Pflegeinstitutionen langfristig in den Lehrplänen von Pflegeschulen zu verankern.

Umsetzung: Das Weiterbildungsangebot richtet sich an in Pflegeschulen angestellte Lehrkräfte und Praxisanleiter*innen. Im Vorfeld wird erfragt, ob Unsicherheiten, Bedenken, spezielle Vorfälle oder Fragen zu dem Thema bestehen, die besonders thematisiert werden sollten. Die Inhalte der Fortbildung werden entsprechend ausgerichtet.

Am Anfang des Workshops steht eine kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff des Rassismus – wie dieses gesellschaftlich vielschichtige Phänomen Macht- und Ungleichheitsverhältnisse produziert und

Kontakt: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/projekt/wir-sind-vielfaeltig-wir-sind-stark-rassismusfreie-pflege/>



aufrechterhält. Dabei werden die Teilnehmer*innen angeregt, sich kritisch mit ihrer eigenen Lebensrealität auseinanderzusetzen. Welche Denk- und Verhaltensweisen haben sie im Hinblick auf rassistische Muster verinnerlicht und welche Sichtweisen setzen sich bei ihnen fort? In einem zweiten Schritt wird der Bogen zu Gesundheitseinrichtungen geschlagen, um das zuvor Gelernte im eigenen Berufsalltag in der Pflege anzuwenden. Aufgelockert wird dieser Teil durch interaktive Einheiten, in denen die Teilnehmer*innen sich in Gruppenarbeit Inhalte selbst erarbeiten.

Auch die im Vorfeld durch die Teilnehmenden genannten besonderen Anliegen werden thematisiert und die Teilnehmer*innen können spontan Fragen mitbringen, die dann im Plenum besprochen werden.

Fazit und erste Ergebnisse: Einige Berufsschullehrkräfte gaben an, sich noch nie mit dem Thema Rassismus beschäftigt zu haben. Sie trugen Fehlannahmen mit sich und waren sich der vielfältigen Auswirkungen von Rassismus nicht bewusst. Weiterhin waren sie teilweise schockiert über die rassistischen Erfahrungen, die Berufsschüler*innen of Colour in Praxiseinsätzen machen müssen. Da die Lehrkräfte hier auch Verantwortung für ihre Berufsschüler*innen tragen und mit für das Wohlergehen dieser im Betrieb zuständig sind, ist es besonders wichtig, diese zu sensibilisieren und zu schulen. Aufgrund der Entwicklungen in der Pflegebranche besteht ein hoher Bedarf, sich mit den Themen Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen. Hier kann das Weiterbildungsangebot ansetzen und darauf hinwirken, diese Themen umfassend und langfristig bereits in der Pflegeausbildung zu integrieren.

Modulare Workshopreihe: Diversity, Demokratie und diskriminierungskritische Herausforderungen im Berufsschulalltag

Beschreibung: Berufsschulen haben großen Einfluss auf die Sozialisation junger Beschäftigter. Hier ist es im Sinne von Demokratieförderung wünschenswert, dass sie Demokratiekompetenzen lernen, um Rassismus und Diskriminierung im Betrieb entgegenzutreten. Die Weiterbildungsreihe befähigt Lehrkräfte an Berufsschulen, entsprechende Kompetenzen zu vermitteln.

Projekttyp: Regionenprojekt Bayern

Projekt und Träger: IZBD² – Innovationszentrum Bayern für Diversity und Demokratie/Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH

Ausgangslage/Herausforderung: Zunehmend setzt sich die Erfahrung durch, dass die berufliche Bildung eine besondere sozialisationstheoretisch formative Phase für junge Menschen darstellt. In Ausbildungsbetrieben und/oder in berufsbildenden Schulen erleben sie oftmals auch Rassismus und Diskriminierung, sei es als Betroffene oder als Beobachter*innen. Sie werden dadurch in einer entscheidenden Phase ihres Lebens massiv in ihrem weiteren persönlichen, beruflichen und bürgerschaftlichen Werdegang beeinflusst. Das wiederum hat Auswirkungen auf die Zugänge zu Ressourcen und Teilhabe auch in anderen

Lebensbereichen. Lehrkräften an beruflichen Schulen und Ausbilder*innen kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle zu, um solchen Diskriminierungen entgegenzutreten und demokratische Kompetenzen zu vermitteln. Demokratische Aushandlungsprozesse an Schulen als Querschnittsaufgabe zu etablieren, ist daher gegenwärtig für Lehrer*innen eine der Kernherausforderungen. Die dafür erforderlichen demokratischen Diversitykompetenzen finden in der Lehrer*innen-ausbildung jedoch meistens nur unzureichend Berücksichtigung. An dieser Stelle hakt das izbd² mit der eigens entwickelten modularen Schulungsreihe ein.

Umsetzung: Die Workshopreihe ist auf den auf den Sozialraum Berufsschule zugeschnitten und vermittelt diskriminierungskritische Diversitätskompetenzen und demokratiepädagogische Ansätze.

Die Workshops bestehen aus klassischen Inputelementen, interaktiver Dialogarbeit sowie begleitenden ‚Hausaufgaben‘, die in Eigenregie mit Blick auf Schulentwicklungsprozesse an der jeweiligen Einrichtung zu erbringen sind. Im Nachgang werden den Teilnehmer*innen eine umfangreiche Dokumentation, Handouts zu weiterführender Literatur, Webpräsenzen und Unterrichtstools sowie ein Angebot über ein mögliches anschließendes Prozessentwicklungskonzept für die jeweils eigene Schule übermittelt.

Kontakt: <https://izbd2.de/>



Sämtliche verfügbaren Plätze für die bisher durchgeführten Workshops wurden vergeben und insgesamt 67 Lehrkräfte aus fünf der sieben bayerischen Regierungsbezirke geschult. Neben einer grundsätzlichen Sensibilisierung für die behandelten Themenbereiche wurden konkrete Tools zum lösungsorientierten Umgang mit demokratisch-diskriminierungskritischen Herausforderungen im Berufsschulalltag vermittelt und erprobt. Es konnte die zentrale Bedeutsamkeit der formativen Phase ‚berufliche Bildung‘ verdeutlicht und die Bedeutung entsprechend kompetenter Lehrkräfte als Multiplikator*innen für eine demokratische und diskriminierungsarme Arbeitswelt herausgearbeitet werden. Es wurde ein Bewusstsein geschaffen für wünschenswerte dialogisch-demokratische Transformationsprozesse im Sozialraum. Zudem wurden entsprechende weiterführende Kooperationsvereinbarungen mit einigen der beteiligten Schulen getroffen. Des Weiteren wurden strategische Handlungsoptionen für die Unterrichtsgestaltung vermittelt, die dazu beitragen, dass Auszubildenden Erfahrungen in einem diskriminierungskritischen,

diversitäts- und demokratieorientierten Dialogumfeld ermöglicht werden und diese entsprechenden Kompetenzen erlernen. Hierdurch können mittels eines Peer-to-Peer Ansatzes demokratische Spill-Over-Effekte für die Ausbildungsbetriebe und in der Berufslaufbahn nachfolgende Betriebe erzielt werden.

Fazit und erste Ergebnisse: Auszubildende jungen Alters haben oftmals noch kein gefestigtes politisches Weltbild und sind daher besonders beeinflussbar – sowohl durch progressive demokratische Impulse als auch durch anti-demokratische Ideen und menschenfeindliche Einstellungen. Insofern scheint es sinnvoll, hier bereits bei den zukünftigen Beschäftigten den Grundstein für eine Sensibilisierung für Rassismus und Diskriminierung und entsprechende Demokratiekompetenzen zu legen. Hier die Lehrkräfte an Berufsschulen entsprechend zu befähigen und diese Themen in Berufsschulen zu etablieren, scheint ein vielversprechender Ansatz zu sein.

Betriebsintervention – Stärkung der betrieblichen Demokratiekompetenzen gegen rechtsradikale Kampagnen im Betrieb

Beschreibung: Die Betriebsintervention stärkt demokratisch eingestellte Kolleg*innen angesichts von rechtspopulistischen Kampagnen und der Verbreitung von Verschwörungserzählungen durch organisierte Rechtsradikale im Betrieb.

Projekttyp: Regionenprojekt Baden-Württemberg

Projekt und Träger: Betriebliche Demokratie stärken – Rassismus und Rechtsextremismus im Betrieb bekämpfen/DGB Bildungswerk Baden-Württemberg e. V.

Ausgangslage/Herausforderung: Neben dem Phänomen des unreflektierten Alltagsrassismus gibt es in Deutschland organisierte rechtsradikale Akteure in der Arbeitswelt, welche gezielt eine rechtspopulistische Agenda durchsetzen wollen und diesbezügliche Kampagnen durchführen. Ein zentraler Motor ist hierbei die rechtsradikale Pseudo-Gewerkschaft *Zentrum*. Gegründet wurde *Zentrum* von Oliver Hilburger, ehemaliges Mitglied der Neonaziband *Noie Werte*. *Zentrum* arbeitet eng zusammen mit durch den Verfassungsschutz als rechtsextrem eingestuften Organisationen, wie dem Kampagnennetzwerk Ein Prozent und dem Compact-Magazin (Aderholz 2021: 223, Bose 2023: 4). Bislang

ist *Zentrum* insbesondere in der Metallbranche und im Gesundheitssektor aktiv, strebt jedoch eine Ausbreitung in weitere Branchen an. Die rechtsradikalen Betriebsaktivist*innen von *Zentrum* verfolgen dabei unter anderem eine Strategie der Eroberung von Strukturen betrieblicher Mitbestimmung und treten mit eigenen Listen zu Betriebsratswahlen an. Hierdurch sind sie in einigen Betrieben, insbesondere in der Automobilindustrie, mit ihren Kandidat*innen im Betriebsrat vertreten. Um Unterstützer*innen für ihre rechtsradikalen Perspektiven zu gewinnen, werden von den Betriebsaktivist*innen häufig arbeitsweltbezogene Themen rechtspopulistisch interpretiert und diesbezügliche Fake-News und Verschwörungserzählungen im Betrieb verbreitet. Teilweise werden mit anderen rechtsextremen Akteuren außerhalb des Betriebes, aber mit unmittelbarer Bezugnahme auf den Betrieb, gemeinsame Aktionen durchgeführt, z. B. symbolische Aktionen vor dem Werkstor mit der *Identitären Bewegung*. Viele Betriebe fühlen sich von dieser Situation überfordert, Betriebsräte und Vertrauensleute wissen oft nicht, wie sie die demokratischen Positionen in der Belegschaft angesichts der rechtspopulistischen Kampagnen stärken können.

Umsetzung: Hier setzt die Betriebsintervention an, um Belegschaften gegen rechtspopulistische Kampagnen zu immunisieren, die Handlungsfähigkeit von demokratisch einge-

Kontakt: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/projekt/betriebliche-demokratie-staerken-rassismus-und-rechtsextremismus-im-betrieb-bekaempfen/>



stellten Kolleg*innen zu stärken und auch von Rassismus Betroffene vor Ausgrenzung zu schützen. Hierbei wird es entsprechend den Ergebnissen der Autoritarismus-Studie 2020 (Decker/Brähler 2020) als zentral angesehen, den Beschäftigten Erfahrungen von Solidarität, Beteiligung und Anerkennung zu ermöglichen.

Die Umsetzung passt sich an den jeweiligen Bedarf im Betrieb vor Ort an, verläuft jedoch immer in den gleichen vier Grundphasen:

Erstkontakt und Recherche

Nachdem das Projektteam um Unterstützung gebeten wurde oder durch Recherche selbst auf einen Betrieb aufmerksam geworden ist, in dem organisierte Rechtsradikale Aktivitäten durchführen, findet der Erstkontakt mit einem grundlegenden Informationsaustausch statt. In einer Situationsanalyse wird anschließend herausgearbeitet, wer die rechtsradikalen betrieblichen Akteure und wer die demokratischen Verbündeten im Betrieb sind.

Sensibilisierung und Zielvereinbarung

Hierbei werden Betriebsräte, Vertrauensleute sowie gegebenenfalls Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Workshops zum Vorgehen rechtsradikaler Akteure im Betrieb sensibilisiert und gemeinsam Handlungsstrategien erarbeitet, um demokratisch eingestellte Kolleg*innen zu stärken.

Kampagnenphase

In dieser Phase geht es darum, die getroffenen Zielvereinbarungen in einen Kampagnenplan mit konkreten Aktivitäten zu übersetzen. Hierbei können verschiedene Elemente zur Anwendung kommen, beispielsweise eine Anspracheaktion der Beschäftigten oder die Durchführung eines Workshops während der Betriebsversammlung.

Evaluation und Perspektive

In der letzten Phase werden die Ergebnisse der Aktivitäten ausgewertet und überprüft, ob die festgelegten Ziele erreicht wurden. Wurden die Ziele nicht erreicht, werden gegebenenfalls weitere gemeinsame Aktivitäten geplant.

Fazit und erste Ergebnisse: Das Instrument zielt darauf ab, demokratisch eingestellte Beschäftigte langfristig zu stärken und ihnen verschiedene Analysewerkzeuge, Methoden und Handlungsmöglichkeiten in der Auseinandersetzung mit organisierten Rechtsradikalen im Betrieb an die Hand zu geben. Die bisherigen Ergebnisse sind vielversprechend: In den begleiteten Betrieben ist es erfolgreich gelungen, eine demokratische Betriebskultur zu erhalten und zu stärken, in denen organisierte Rechtsradikale ihre Unterstützer*innenbasis nicht ausbauen konnten.

Weiterbildungsreihe zum* zur Kompetenzmanager*in im betrieblichen Kontext

Beschreibung: Mit der Weiterbildungsreihe zum* zur Kompetenzmanager*in werden Beschäftigte befähigt, Diskriminierung, Rassismus und antidemokratisches Verhalten am Arbeitsplatz zu erkennen und diesen aktiv entgegenzuwirken.

Projekttyp: Regionenprojekt Thüringen

Projekt und Träger: zuhören.verstehen.
handeln./Bildungswerk der Thüringer
Wirtschaft e. V.

Ausgangslage/Herausforderung: Befragungen zeigen, dass es weiterhin Unternehmen in Thüringen gibt, die die Einstellung von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte aus Sorge vor Konflikten aufgrund kultureller Unterschiede und Rassismus scheuen (IQ Thüringen 2018: 16). Die *Charta der Vielfalt*, eine unternehmerische Initiative, die sich für die Wertschätzung von Vielfalt einsetzt, wurde im bundesdeutschen Vergleich nur von wenigen Thüringer Unternehmen unterzeichnet. Weiterhin zeigen Umfragen, dass in Thüringen die Offenheit der Bevölkerung und die positive Einstellung zu Menschen mit Einwanderungsgeschichte tendenziell niedriger sind als in anderen Bundesländern (DeZIM 2019: 49 f.). Schließlich gibt es im Vergleich zum bundes-

deutschen Durchschnitt in Thüringen hohe Zustimmungen zu rechtsextremen Einstellungen und entsprechenden politischen Gruppierungen (vgl. Decker et al. 2023: 26f.). Dies manifestiert sich auch darin, dass rechtspopulistische und verschwörungsideologische Protestbewegungen, wie die sogenannten „Querdenker-Proteste“, in den letzten Jahren hohen Zulauf hatten. Das Angebot setzt an diesen Erkenntnissen an und möchte interkulturelle Teams befähigen, ohne Rassismus und Diskriminierung zusammenzuarbeiten.

Umsetzung: Die Weiterbildungsreihe ist eine Kombination eines virtuellen Angebots mit Selbstlernphasen auf einer zu diesem Zweck eingerichteten Lernplattform sowie dem Erfahrungsaustausch in Webkonferenzen. In insgesamt sechs Online-Modulen werden die Teilnehmenden – Beschäftigte unterschiedlicher Thüringer Betriebe – befähigt, diskriminierendes, antidemokratisches und rassistisches Verhalten am Arbeitsplatz zu erkennen. Im Rahmen der Online-Selbstlernerheiten werden ihnen konkrete Tipps und Handlungsmöglichkeiten vorgestellt. Anhand interaktiver Arbeitsaufträge werden die Teilnehmenden angeregt, sich mit der Situation im eigenen Unternehmen auseinanderzusetzen und praktische Handlungsansätze zu erarbeiten. Ergänzende Webkonferenzen dienen dem Erfahrungsaustausch untereinander und der

Kontakt: <https://bwtw.de/news/demokratiekompetenz>



Diskussion von Beispielen. Im Abschlussmodul präsentieren die Teilnehmenden eigenständig entworfene Ausarbeitungen ihrer Ideen für das eigene Unternehmen.

Fazit und erste Ergebnisse: Der Ansatz ist in den Punkten Transferfähigkeit und Nachhaltigkeit vielversprechend. Die Kompetenzmanager*innen können das Gelernte in ihrem jeweiligen Betrieb anwenden und hier Theorie

und Praxis verknüpfen. Die Rückmeldungen des Projekts ergaben, dass die Kompetenzmanager*innen in ihren Betrieben entsprechende Prozesse angestoßen haben, z. B. Überarbeitung einer Betriebsvereinbarung im Hinblick auf den Einsatz gegen Rassismus und Diskriminierung, Anregung einer internen Weiterbildung zu den Themen oder Aufsetzen eines Leitfadens zum Thema ‚Mitarbeitendengespräch ohne Diskriminierung‘.

Schlussfolgerungen und Ausblick



4

Bemühungen und Errungenschaften im Einsatz gegen Rassismus, Ausgrenzung und Ungleichbehandlung stehen in unserer Gesellschaft einer wachsenden Mobilisierungsfähigkeit und teilweisen Normalisierung von rechtspopulistischen und rechtsextremen Akteuren gegenüber. Inflation, die Folgen der Corona-Krise, Sorgen um Energiesicherheit sowie weitere als multiple Krise bezeichnete Phänomene und wirtschaftliche Transformationsprozesse werfen Fragen der Verteilung von Ressourcen in Arbeitswelt und Ökonomie auf. Diese Fragen können entweder gemeinschaftlich und solidarisch oder nationalistisch und ausgrenzend beantwortet werden, um die Deutungen finden politische Auseinandersetzungen statt.

In diesem Kontext prägt die Arbeitswelt maßgeblich die Alltagsrealität vieler Menschen und ist dabei entscheidend für gesellschaftliche Teilhabe und die Herausbildung von demokratischen Einstellungen. Als Einsatzbereich der Demokratieförderung ist die Arbeitswelt, wie erläutert wurde, gleichwohl ein herausforderndes Feld für die umsetzenden Projekte: Sie ist zunächst nach Kriterien der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit organisiert, während die durch die Projekte zu vermittelnden Themen keinen primär wirtschaftsfördernden Zweck verfolgen. Dementsprechend zeigte auch die unter den Projekten im Programm durchgeführte Befragung, eine verbreitete Herausforderung bestünde darin, die Relevanz der Kernthemen des Programmes an die betrieblichen Zielgruppen zu vermitteln, sowohl während Akquise-Prozessen als auch bei der Gestaltung der Angebote selbst. Ebenso machen es der Fachkräftemangel, steigende Energiepreise und die Organisation von Schichtarbeit vielen Unternehmen nicht leicht, Kapazitäten und Raum für die Themen von betrieblicher Demokratiekompetenz zu schaffen.

Bei der Aufschließung von Unternehmen und Berufsschulen sind die Projekte im Programm dementsprechend oftmals gefordert, ein hohes

Maß an Kreativität, Beharrlichkeit und Flexibilität aufzubringen, um betriebliche (und auch berufsschulische) Zielgruppen zu erreichen. Auch die (regionale) Netzwerkarbeit im breiten Schnittfeld von Arbeitsmarkt-Akteuren, Demokratieförderungs-Projekten, beruflicher, betrieblicher und politischer Bildung oder auch Akteuren der Rechtsextremismus-Prävention wurde in der Befragung der Projekte als ein wichtiger Erfolgsfaktor genannt.

Die sechs beispielhaft vorgestellten vielversprechenden Praxis-Beispiele zeigen, wie angesichts der verschiedenen Herausforderungen überzeugende Konzepte entwickelt wurden, um Veränderungsprozesse in Richtung der Programmziele sowohl auf individueller als auch betrieblicher Ebene anzustoßen. So unterschiedlich die Beispiele sind, haben sie doch gemeinsam, allesamt auf einen *langfristigen und nachhaltigen Aufbau* von Kompetenzen und Befähigung zu demokratischem Handeln hinzuarbeiten und dabei auch eine strukturelle Perspektive für den Betrieb oder die Berufsschule einzubeziehen.

Gerade aufgrund dieses Bemühens um Veränderungen auf struktureller Ebene wurden von vielen Projekten Ansätze entwickelt, die umfangreich und langfristig sind und sich daher noch in der Erprobung befinden. Daher werden die kommenden Erhebungsrunden zu ‚Guter Praxis im Programm‘ im Abschlussjahr 2024 entscheidend sein, die abschließenden Programmergebnisse zu zeigen und weitere entwickelte Ansätze vorzustellen.

Literatur

Aderholz, David (2021): Extrem rechte Zugriffe auf die Arbeitswelt: eine kritisch-hermeneutische Untersuchung von Propagandamaterial von Zentrum Automobil und der Kampagne Werde Betriebsrat, in: ZRex – Zeitschrift für Rechtsextremismusforschung, Jg. 1, Heft 2/2021, S.322–343.

Alabali-Radovan, Reem (2023): Lagebericht Rassismus in Deutschland. Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen, Berlin: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Jahresbericht 2022, URL: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2022.html> [abgerufen am 27.09.2023]

Bose, Sophie (2023): Gewerkschaften und Rechtspopulismus in Europa. Länderstudie Deutschland. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/international/20001-20230203.pdf> [abgerufen am 18.10.2023]

Brähler, Elmar/Celik, Kazim/Decker, Oliver (2020): Rechtsextremismus für die breite Gesellschaft? Der Wandel der AfD-Wählerschaft von 2014 bis 2020, in: Decker, Oliver/Brähler, Elmar (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial-Verlag, S.149–178.

Decker, Oliver/Brähler, Elmar (2020): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Brähler, Elmar (2023): Autoritäre Dynamiken und die Unzufriedenheit mit der Demokratie. Die Rechtsextreme Einstellung in den ostdeutschen Bundesländern, EFBI Policy Paper 2023-2, Leipzig: Else-Frenkel-Brunswik-Institut.

DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin: DeZIM.

DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (2019): Thüringer Zuwanderungs- und Integrationsbericht. Berlin: DeZIM.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2020): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Kabinettsausschuss der Bundesregierung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, Berlin: DGB-Bundesvorstand.

Die Bundesregierung (2021): Abschlussbericht des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, URL: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/sicherheit/abschlussbericht-kabinettsausschuss-rechtsextremismus.html> [abgerufen am 08.08.2023]

Fehser, Stefan/Mögling, Tatjana/Schlimbach, Tabea/Reißig, Birgit (2019): Demokratieförderung in der beruflichen Bildung. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Programmbereichs F, „Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und Unternehmenswelt“. Halle (Saale): DJI.

Fuchs, Christian/Middelhoff, Paul (2022): Das Netzwerk der neuen Rechten. Wer sie lenkt, wer sie finanziert und wie sie die Gesellschaft verändern. Reinbek: Rowohlt Verlag GmbH.

Hans-Böckler-Stiftung (2022): Auf einen Blick. Arbeitsbedingungen in der Pflege. URL: <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-zahlen-und-studien-zum-pflegenotstand-und-wege-hinaus-17962.htm> [abgerufen am 25.09.2023].

Häusler, Alexander/Küpper, Beate (2021): Rechts-extreme Widerstandspostulate und völkische autoritäre Rebellion, in: Zick, Andreas, Beate Küpper (Hrsg.): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21, Bonn: Verlag J. H. W. Dietz, S. 225–245.

Hövermann, Andreas/Kohlrausch, Bettina/Voss, Dorothea (2021): Anti-demokratische Einstellungen. Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel, Forschungsförderung Policy Brief, Nr. 007, September 2021, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

IQ-Netzwerk Thüringen (2018): Abschlussbericht Befragung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Thüringen, Förderprogramm Integration durch Qualifizierung, Erfurt: IWT – Institut der Wirtschaft Thüringen GmbH.

Krause, Laura-Kristine/Gagné, Jérémie (2023): Zukunft, Demokratie, Miteinander: Was die deutsche Gesellschaft nach einem Jahr Preiskrise umtreibt, Berlin: More in Common e.V.

Küpper, Beate/Sandal-Önal, Elif/Zick, Andreas (2023): Demokratiegefährdende Radikalisierung in der Mitte, in: **Zick, Andreas/Küpper, Beta/Mokros, Nico** (Hrsg.): Die distanzierte Mitte, rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, Bonn: Verlag J. H. W. Dietz, S. 91–148.

Loschert, Franziska/Kolb, Holger/Schork, Franziska (2023): Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnssektor. SVR-Studie 2023-1, Berlin: Sachverständigenrat für Integration und Migration

Mediendienst Integration (2021): Factsheet. Zuwanderung von Pflegekräften und Ärztinnen & Ärzten. URL: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Pflege_Fachkraefte_Ausland_Mediendienst_Factsheet_neu_2021.pdf [abgerufen am 04.09.2023]

Sachverständigenrat für Integration und Migration (2022): Factsheet Systemrelevant: Der Beitrag von Zugewanderten im Gesundheitswesen, Zahlen und Fakten zum SVR-Jahresgutachten 2022 (Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung aus dem Mikrozensus 2019; Berechnung und Darstellung: SVR). URL: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/10/SVR_Factsheet_Jahresgutachten_2022.pdf [abgerufen am 04.09.2023]

Sauer, Dieter/Stöger, Ursula/Bischoff, Joachim/ Detje, Richard/Müller, Bernhard (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche. Hamburg: VSA Verlag.

Stegemann, Patrick/Musyal, Sören (2020): Die rechte Mobilmachung. Wie radikale Netzaktivisten die Demokratie angreifen, Berlin: Ullstein Buchverlage.

Stöss, Richard (2017): Gewerkschaften und Rechtsextremismus in Europa, Forum Berlin/Politischer Dialog, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Weiß, Volker (2021): Vom elitären Zirkel zur Massenbewegung? Die neue Rechte in Pandemiezeiten, in: **Kleffer, Heike/Meisner, Matthias** (Hrsg.): Fehlender Mindestabstand. Die Coronakrise und die Netzwerke der Demokratiefinde, Freiburg im Breisgau: Verlag Herder, S.158–166.

Zeit Online (31.07.2023) Gesellschaft: Krisen und kein Ende – Die erschöpfte Republik, (dpa, unverändert übernommen). Online verfügbar: <https://www.zeit.de/news/2023-07/31/krisen-und-kein-ende-die-erschöpfte-republik> [abgerufen am 07.08.2023].

Zick, Andreas/Mokros, Nico (2023): Rechtsextreme Einstellungen in der Mitte, in: **Zick, Andreas/Küpper, Beta/Mokros, Nico** (Hrsg.): Die distanzierte Mitte, rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, Bonn: Verlag J. H. W. Dietz, S. 53–90.

gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

administriert durch:



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

Koordinierungsprojekt
in Trägerschaft des:

