

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

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

Interessant für: Unternehmen, Beschäftigte (alle Branchen)



Ausgangslage

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

Umsetzung Gute-Praxis

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

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

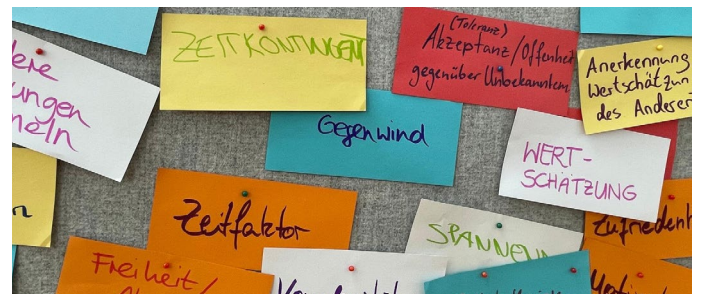
Jedes Angebot ist eine eigenständige Einheit zu einem Thema. Die kompakten Formate ermöglichten den Teilnehmenden, die Angebote in den dicht getakteten Arbeitsalltag zu integrieren und eigene Interessen zu verfolgen.

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

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

Fazit

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



Träger: Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH

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

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

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

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

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

Was macht die Reihe innovativ?

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

Wie nachhaltig ist das Format?

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

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

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

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

In der Praxis

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

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

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

Tipps für die Umsetzung:

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



gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

administriert durch:



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

Herausgeber:

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

Foto:

Minor – Projektkontor
für Bildung und
Forschung gGmbH

Layout:

des2com medien-
gestaltung, Berlin