

Ergebnisse der Initiative betriebliche Demokratiekompetenz: 2021–2025

Stand: Dezember 2025

Programmhintergrund und Ziele

Demokratiefeindliche Einstellungen, Ungleichbehandlung oder rassistische Sprüche machen auch vor dem Werkstor nicht halt. Der Arbeitsplatz ist aber auch ein Ort mit großem Potenzial für die Demokratiestärkung: Hier verbringen Beschäftigte viel Zeit, hier kann gleichberechtigtes und kollegiales Zusammenarbeiten diverser Belegschaften, Mitgestaltung und demokratisches Handeln täglich neu erlebt, gelernt und gestärkt werden. Das Bundesprogramm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“ richtete daher den Blick speziell auf Betriebe und die Arbeitswelt. Von 2021 bis 2024 unterstützten bundesweit 34 Projekte Beschäftigte, Arbeitgeber*innen, Berufsschüler*innen und -Lehrkräfte, sich gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit einzusetzen und Kompetenzen für eine demokratische Kultur und Mitgestaltung zu entwickeln. Im Rahmen einer einjährigen Verlängerung führten im Jahr 2025 18 dieser Projekte diese Arbeit fort. Die Initiative wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert und von diesem gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund koordiniert. Sie war Teil des Maßnahmenkatalogs des Kabinettausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, der im Dezember 2020 vom Bundeskabinett beschlossen wurde.

- Demokratiekompetenzen stärken
- Ideologien der Ungleichwertigkeit entgegentreten



Angebote für
Beschäftigte, Betrieb
und Berufsschule

Karte: Standorte
geförderter Projekte

TOP 6 erreichte Branchen (nach erreichten Beschäftigten)

Metall-, Elektro-, Stahlindustrie
(inkl. Maschinen-, Fahrzeugbau):



10.850

Gesundheits- u. Sozialwesen:

6.638



Branche nicht erfasst!:

5.219



Verkehr, Lagerei:

1.775



Information und Kommunikation:

1.128



Erziehung und Unterricht:

1.091



n = 32.958

(tatsächliche Gesamtzahl erreichter Beschäftigter fällt höher aus – siehe S.2 – verwendete Datengrundlage für die Branchenauswertung in hier abgebildeter Form wird erst seit QIII 2022 erhoben)

Bundesweit in Branchen und Regionen

Die Initiative bot bundesweit demokratiekompetenzfördernde Schulungs-, Beratungs- und Begleitstrukturen für die Arbeitswelt, insbesondere für die drei Zielgruppen Beschäftigte, Betriebe kleiner und mittlerer Größe und Berufsschulen. Umgesetzt wurden die Angebote durch gewerkschaftliche, wirtschaftsnahe und andere zivilgesellschaftliche Träger (u. a. Migrant*innenorganisationen). „Regionen-Projekte“ setzten branchenunabhängig Angebote mit regionaler Zuständigkeit um. Parallel wirkten „Branchen-Projekte“ in ausgewählten, besonders stark von Strukturwandel und Transformationsprozessen betroffenen Branchen – u. a. Automobil und Stahl, Energie, Chemie, Bau, Pflege, Verkehr und Logistik.

Aufbau des Modell-Programms

15

Branchen-
Projekte



18

Regionen-
Projekte



3

Zielgruppen in der
Arbeitswelt

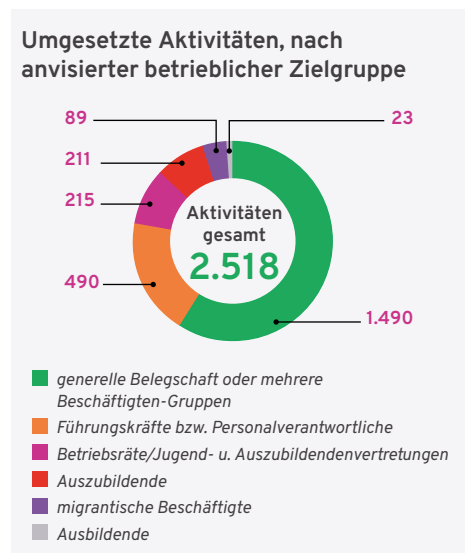
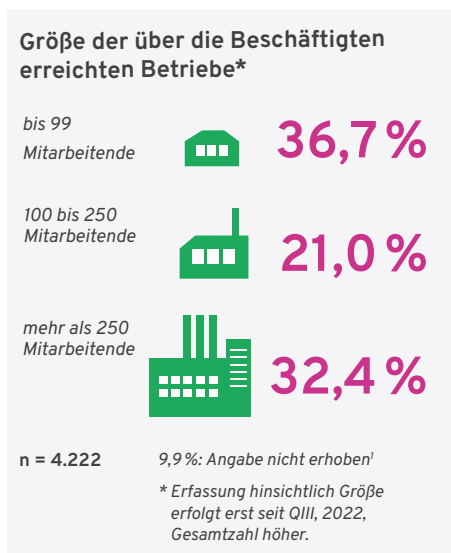
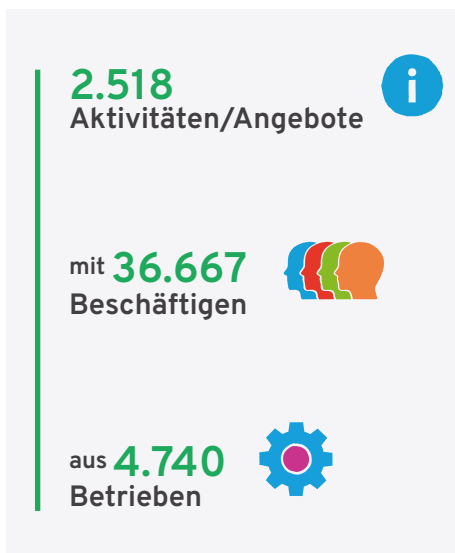


1

Koordinierungs-
projekt



Fokus 1: Beschäftigte und Betriebe



Über bislang 2.518 umgesetzte Aktivitäten² für die Zielgruppe Beschäftigte/Betrieb konnten seit Start des Programms rund 36.667 Beschäftigte (inkl. Azubis) aus 4.740 Betrieben erreicht werden. Angebote wurden teils spezifisch für einzelne Betriebe und deren Belegschaften, teils aber auch als übergreifende Angebote für Beschäftigte umgesetzt. Die Erfahrung im Programm zeigt, dass sich die Erreichung Beschäftigter aus Betrieben kleiner und mittlerer Größe besonders herausfordernd darstellt. Umgesetzte Aktivitäten weisen einen Schwerpunkt im Bereich Angebote für die „generelle Belegschaft/mehrere Beschäftigtengruppen“ (59%) auf, gefolgt von Angeboten konzipiert für Führungskräfte/Personalverantwortliche (19%).

Themen und Formate mit Beschäftigten und Betrieben

Die regionalen und branchenabhängig umgesetzten Aktivitäten und Angebote mit Betrieben, Belegschaften und Beschäftigten verfolgten unterschiedliche thematische Ausrichtungen, Zielsetzungen und konzeptionelle Ansätze:

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

Auch betriebsübergreifende Angebote kamen zur Anwendung: Beispielsweise eine digitale Weiterbildungsreihe, welche Beschäftigte und Führungskräfte unterschiedlichster Thüringer Betriebe über mehrere Monate regelmäßig zusammenbrachte, um sich etwa mit den Themenkomplexen „Arbeiten in interkulturellen Teams“ und „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ auseinanderzusetzen. Ein weiteres Beispiel ist eine Tagesschulung in einer Bildungsstätte, welche Betriebsrät*innen für die besonderen Herausforderungen und Diskriminierungen migrantischer Kolleg*innen sensibilisierte.

Fokus 2: Berufsschüler*innen- und Berufsschullehrende

Betriebe und Belegschaften standen im Fokus des Programms. Darüber hinaus wurden Angebote zur Unterstützung von Berufsschulen umgesetzt: Beispielsweise ein Workshop für Auszubildende zur Hotelkauffrau*mann. Das Format im Klassenverbund rückte Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden in ihren Ausbildungsbetrieben und mögliche Handlungsoptionen in den Fokus. Auch Fortbildungen für Berufsschullehrkräfte wurden realisiert: Beispielsweise Workshops an Pflegeschulen, um Lehrkräfte für Rassismuserfahrungen zu sensibilisieren, welchen ihre Schüler*innen im Arbeitsalltag begegnen können.



Entwickelte Bildungsmaterialien

Durch die regionalen Projektteams entwickelte Bildungsmaterialien bereicherten ihre spezifische Unterstützung von Betrieben und Berufsschulen. Die Materialien stehen Belegschaften, Unternehmen, Schulen und Bildungsprojekten zur weiteren Nutzung bereit. Mit dabei: In vielen Sprachen übersetzte Merkblätter zu Zeichen und Codes der extremen Rechten, „Argumentationskarten“ für Gespräche zu den Themen Flucht und Asyl, eine Infobroschüre speziell für migrantische Kolleg*innen mit praktischen Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung und Rassismus im Betrieb oder ein Erklärvideo zum Thema Vorurteile und Diskriminierung, welches Situationen am Ausbildungsplatz aufgreift.



Ausgewählte Gute-Praxis-Ansätze

Anliegen des lernenden Modell-Programms war auch die Entwicklung innovativer Ansätze (zur Bekämpfung von Rechtsextremismus/Rassismus; Stärkung von Demokratiekompetenzen) und ein erfolgreicher Transfer dieser Guten Praxis zwischen Akteuren und Branchen inner- und außerhalb des Programms. Um erfolgreiche Modelle für den Transfer sichtbar zu machen und Betrieben und anderen Akteur*innen zur Nutzung zu Verfügung zu stellen, wurde die Gute-Praxis mit Anwendungstipps in Steckbriefen herausgearbeitet.

Die ausgezeichneten Ansätze wurden durch ein Gremium nach den Kriterien Transferfähigkeit, Innovation, Nachhaltigkeit und Effizienz ausgewählt. Sie eignen sich je nach Konzept zur Anwendung in Betrieben, Gremien betrieblicher Mitbestimmung, Berufsschulen, Aus-, Fort- und Weiterbildung von Berufsschullehrer*innen oder für den Einsatz durch weitere Bildungsträger.

Beispiele: (alle Beispiele unter [betriebliche-demokratiekompetenz.de](https://www.betriebliche-demokratiekompetenz.de))

- FLINTA*-Stammtisch als Vernetzungsangebot im Baugewerbe
- Flexibel in den Arbeitsalltag integrierbare Weiterbildungsreihe für Belegschaften rund um Demokratie, Kommunikation, Vielfalt und (Anti-)Rassismus
- Aktionsmonat Anti-Rassismus, erprobt in einem Pharmabetrieb, anwendbar auch in anderen Branchen
- Betriebsintervention – mehrmonatige aufsuchende Begleitung von Belegschaften, zur Unterstützung gegen extrem rechte Einflussnahme in ihren spezifischen Betrieben



Evaluation des Programms

Im Auftrag des Fördermittelgebers evaluierte ein Forscher*innenteam die Wirksamkeit der Arbeit der geförderten Projekte und identifizierte Gelingensfaktoren und Herausforderungen (veröffentlicht Anfang 2025). Aus den projektbezogenen Erkenntnissen, den Erfahrungen von Teilnehmenden aus den Workshops und den Herausforderungen beim Transfer auf die betriebliche Ebene wurden auch Handlungsempfehlungen für zukünftige Förderprogramme abgeleitet.

Evaluation einsehen unter [BMAS](https://www.bmas.de) o. [betriebliche-demokratiekompetenz.de/wissen/](https://www.betriebliche-demokratiekompetenz.de/wissen/)



Transfer und Dialog mit der Fachöffentlichkeit

Formate auf Bundesebene des Programms unterstützten den Dialog mit der Fachöffentlichkeit und den Transfer von Erkenntnissen aus der regionalen Arbeit mit Betrieben und Berufsschulen an weitere Belegschaften und Akteur*innen: Umgesetzt wurden zwei große Fachtage – zur Halbzeit des Programms (06/2023) und eine Abschlusstagung (11/2024). Die Termine brachten Akteur*innen aus Demokratieförderung und Arbeitswelt miteinander ins Gespräch, u. a. aus Wissenschaft, Gewerkschaften, Wirtschaft, angrenzende Förderprogramme und Bildungsprojekte. Eine digitale Transferreihe (2025) rückte erfolgreich umgesetzte Aktivitäten mit Belegschaften in den Fokus, um weitere Umsetzungen anzuregen: Teilnehmende und Mitgestaltende aus Betrieben teilten ihre Erfahrungen mit Angeboten von *Betriebliche Demokratiekompetenz* mit Interessierten aus Betrieben, Bildungs-, Verbands- und Gewerkschaftslandschaft.



Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit

Online-Kampagnen und Social-Media-Aktivitäten verhalfen den regionalen Programmangeboten zu größerer Bekanntheit und zielten darauf, noch mehr Menschen für eine erste Auseinandersetzung mit den Themen Rassismus, Rechtsextremismus und Diskriminierung – im Kontext von Arbeitszusammenhängen – aufzuschließen. Die Kampagne meinungsstark erreichte dabei über 848.000 Menschen.

Wenn jemand wegen der neuen **Schwarzen Kollegin** fragt, ob es keine Deutsche für den Job gab:



#MEINUNGSSTARK

Mehr als 70% der **Schwarzen Menschen, die in Deutschland leben, sind auch in Deutschland geboren.**

In Videointerviews auf Social Media gaben Projektmitarbeiter*innen persönliche Einblicke in die Bildungs-, Begleitungs- und Beratungsarbeit von Betrieben und Berufsschulen.

Instagram: [betriebliche_demokratie](https://www.instagram.com/betriebliche_demokratie)



Projekt Menschenwürdig. Betriebskultur. Gestalten
Arbeit und Leben
Thüringen e.V.



DDD - Gegen Diskriminierung, für Demokratie und Diversität in Berliner Betrieben
ufuq.de

Koordinierung und weitere Infos

Gemeinsam mit dem BMAS begleitete ein Koordinierungsprojekt im Deutschen Gewerkschaftsbund das Programm, unterstützte Wissenstransfer, Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteure im Programm und setzte die Programm-Öffentlichkeitsarbeit und Online-Kampagnen um.

Kontakt:

bvv.migration@dgb.de

www.betriebliche-demokratiekompetenz.de

- 1 Erfassung von Branchen und Unternehmensgrößen im Rahmen einiger Angebotsformate des Programms nicht möglich.
- 2 Aktivitäten/Angebote: u. a. Schulungen, Workshops, Vorträge, Beratungen (Mehrteilige oder Einzelangebote); während Startphase Quartal IV, 2021 und Quartal I und II 2022 auch Informations-Formate zu Projektangeboten.

Quellen:

Angaben zur Anzahl erreichter Zielgruppen- und Institutionen und umgesetzter Angebote aus eigenen Erhebungen der im Programm geförderten Projekte und des zusammenführenden Monitorings durch das Koordinierungsprojekt in der DGB-Bundesvorstandverwaltung.

gefördert durch:



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

administriert durch:



Bundesamt für Migration und Flüchtlinge