



# Aufsuchende politische Bildung in der Arbeitswelt

---

**Trumann, Jana (2022): „Demokratisch ist man nicht allein“. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zu aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt. Düsseldorf (51 Seiten)**

*Jana Trumann übernahm die wissenschaftliche Begleitung der ersten Phase des Kooperationsprojekts „Demokratisch ist man nicht allein“ – Trägernetzwerk Politische Bildung in der Arbeitswelt und analysierte vorhandene aufsuchende Bildungsangebote. Das Kooperationsprojekt des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), des DGB Bildungswerks Bund und der Universität Duisburg-Essen wird von der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb gefördert. Es soll als Plattform für den fachlichen Austausch von Bildungsreferent\*innen dienen und aufsuchende politische Bildungsangebote zur Demokratiestärkung fördern. Ziel ist die Entwicklung innovativer Ansätze und Konzepte in diesem Bereich.*

Die Studie basiert auf einer Programmanalyse von gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Bildungsträgern sowie Interviews, Expert\*innengesprächen und teilnehmender Beobachtung. Den Kern der Studie bilden 11 leitfadengestützte Interviews mit gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Bildungsakteur\*innen. Um Informationen zu Wirkungen und zur Nachhaltigkeit der Angebote zu erlangen, wurden auch 4 leitfadengestützte Kurzinterviews mit Teilnehmenden durchgeführt (siehe Trumann 2022: 8).

Die politischen Bildungsaktivitäten sollten unter anderem in Bezug auf ihre Formate, Ansätze, Methoden, Themen und Rahmenbedingungen untersucht werden. Außerdem sollten Wege gefunden werden, wie neue Zielgruppen erreicht und die aufsuchenden Aktivitäten weiterentwickelt werden können.

## **Was ist aufsuchende politische Bildung in der Arbeitswelt?**

Gewerkschaftliche politische Bildung zielt laut Trumann auf die Stärkung der politischen Urteils- und Handlungskompetenz ihrer Zielgruppen. Das Erkennen eigener Interessen und die Entwicklung politischer Orientierung sollen hierfür gefördert werden (siehe a.a.O.: 6). Lerngegenstand sind die lebens- und arbeitsweltlichen Interessen und Problemlagen, anhand derer gesellschaftliche Widersprüche und Zusammenhänge im Konkreten durchdrungen und Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden sollen. Lernen ist im gewerkschaftlichen Kontext ein kollektiver Prozess. Oberstes Ziel ist die Befähigung zur politischen Partizipation. Hierfür sollten Selbstbestimmungs-, Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeiten gefördert werden.

**„Demokratisch ist man nicht allein“  
Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zu aufsuchenden  
politischen Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt**



Um heterogene Schichten von Arbeitnehmer\*innen zu erreichen, sind aufsuchende Formate sinnvoll, so Trumann. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie an betriebs- oder lebensweltnahen Orten stattfinden, dabei mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, Betriebsrät\*innen oder Gewerkschaftssekretär\*innen als Brückenpersonen zusammengearbeitet wird und die Themen, Formate und Methoden partizipativ entwickelt werden (siehe a.a.O.: 7).

### **Ergebnisse der Programmanalyse**

Das Ziel der Programmanalyse war es einen Einblick in die politischen Bildungsaktivitäten zur Förderung einer demokratischen Grundhaltung und zur Bekämpfung antidemokratischer Einstellungen zu gewinnen. Hierfür wurden Seminarprogramme aus dem Zeitraum März bis August 2021 ausgewertet. 919 Bildungsaktivitäten wurden dem Themenbereich Demokratiestärkung zugeordnet (a.a.O.: 11). Hierzu gehören politische Bildungsangebote mit den thematischen Schwerpunkten Partizipation, Rechtsextremismus und Rechtspopulismus, Argumentationstraining, Medien, Fake News, Verschwörungstheorien, Migration und Integration sowie Formen von Diskriminierung und Rassismus.

Die Angebote richteten sich meistens an alle Arbeitnehmenden, manchmal speziell an Betriebs- und Personalräte oder Vertrauensleute. Die Formate waren vielfältig und reichten von einer Stunde online bis zu sieben Tagen Bildungsurlaub (siehe a.a.O.: 8).

108 der 919 Bildungsaktivitäten waren aufsuchend, im oben beschriebenen Sinne, und nur über interne Seminarübersichten zu finden. Sie dauerten zwischen 60 Minuten und zwei Tagen und fanden online oder in Präsenz statt. Die thematischen Schwerpunkte waren hier Antidiskriminierung, Argumentationstraining, Toleranz und Vielfalt sowie Hintergründe und Erscheinungsformen von und Handlungsmöglichkeiten gegen Rechts.

### **Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews, der Expert\*innengespräche und der teilnehmenden Beobachtung**

Für eine detailliertere Beschreibung aufsuchender politischer Bildungspraxis gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnaher Einrichtungen wurden leitfadengestützte Interviews mit unterschiedlichen Bildungsakteur\*innen geführt. Diese wurde zu verschiedenen Aspekten ihrer Arbeit befragt.

„In der Analyse wurden quer zu den Interviews institutionenübergreifende Aspekte zu den Bereichen Politische Bildung, Demokratiestärkung und aufsuchende Bildungsarbeit, Ziele, Zielgruppen und Themen, Anlässe, Zugänge und Ansprache, Konzeption – Formate, Orte und Methoden, pädagogische Professionalität, Nachhaltigkeit der Aktivitäten, Problematiken der Bildungsarbeit sowie Bedarfe und Wünsche für die zukünftige Bildungsarbeit herausgearbeitet.“ (a.a.O.: 14).



Was wird unter Begriffen wie Demokratiestärkung, politische Bildung und aufsuchende Bildungsarbeit verstanden?

Den interviewten Bildungsakteur\*innen zufolge lebt Demokratie von der aktiven Beteiligung ihrer Bürger\*innen. Um diese zu fördern, ist es wichtig, über die Grundlagen und Möglichkeiten der demokratischen Gestaltung aufzuklären, die Diskrepanz zwischen demokratischen Idealen und der politischen Realität kritisch zu hinterfragen, die Fähigkeiten zum Handeln und Diskutieren zu stärken und eine demokratische Haltung zu entwickeln (siehe a.a.O.: 14 f.). Demokratiestärkung wird von den Interviewten als eine dauerhafte Aufgabe zur Aufrechterhaltung der Demokratie verstanden und nicht als kurzfristige Intervention bei Problemfällen.

Politische Bildung wiederum, so die Befragten, ist die Beschäftigung mit politischen Themen und Möglichkeiten politischer Partizipation. Dabei kann das, was als politisch verstanden wird, durchaus weit gefasst werden. Die Relevanz spezifischer politischer Bildungsangebote wurde gegenüber der Position betont, dass jede Erwachsenenbildung politisch ist und es daher keine originäre politische Bildung braucht (siehe a.a.O.: 15). Politische Bildung unterstützt die Entwicklung eines politischen Verständnisses und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit.

Wie die Interviewten das Verhältnis von politischer Bildung und Demokratiestärkung betrachten, ob sie diese voneinander abgrenzen, zusammendenken oder in Beziehung setzen, wird in der Studie nicht behandelt.

Aufsuchende politische Bildung ist für die interviewten Bildungsakteur\*innen in erster Linie eine Abkehr von der klassischen Komm-Struktur und eine Hinwendung zur konkreten Lebenswelt potenzieller Teilnehmender. Dies ist im Kontext des Projekts die Arbeitswelt während der Arbeitszeit (siehe a.a.O.: 16). Um einen Kontakt zu den Arbeitnehmenden zu bekommen und deren Interessen sowie geeignete Methoden und Themen zu erfahren, ist es notwendig, den Kontakt und die gute Beziehung zu sogenannten Brückenmenschen zu pflegen. Das sind in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zum Beispiel Gewerkschaftssekretär\*innen, Betriebsrät\*innen, Vertrauensleute oder Ausbildungsleiter\*innen (siehe ebd.). Diese haben einen privilegierten Zugang zu potenziellen Teilnehmer\*innen, weil sie Vertrauen und Anerkennung genießen. Aufsuchende politische Bildung zeichnet sich in methodisch-didaktischer Hinsicht durch eine starke Teilnehmer\*innen- und Lebensweltorientierung aus. Dies bedeutet auch, dass die Teilnehmenden an der Konzeptualisierung des Angebots mitwirken und die Bildner\*innen flexibel und schnell auf die Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmenden reagieren können (siehe ebd.). Schließlich ist es auch wichtig, eine Sensibilität für Situationen und Möglichkeiten von politischer Bildung zu haben. Denn aufsuchende Arbeit kann auch als uneingeladener oder unaufgeforderter Gast auftreten und als unangemessen wahrgenommen werden (siehe a.a.O.: 17).

Die Verständnisse der Bildungsakteur\*innen von aufsuchender politischer Bildung deckten sich mit wissenschaftlichen Beschreibungen. Optimal wären laut Trumann eine langfristige Verankerung und



eine Verknüpfung von organisierten Bildungsaktivitäten mit informellen Lernanlässen sowie eine vertiefte Zusammenarbeit mit den örtlichen Ansprechpartner\*innen (siehe a.a.O.: 17).

#### Wer soll was und wozu lernen?

Die Bildungsarbeit der Gewerkschaften verfolgt verschiedene Ziele, die sich auf inhaltliche, didaktische und organisatorische Aspekte beziehen. Grundlegendes Ziel ist die Unterstützung der Reflexions- und Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden. Dies bedeutet, dass sie themenbezogenes Wissen erwerben, sich mit verschiedenen und alternativen Deutungen und Perspektiven auseinandersetzen, zu verschiedenen Themen Position beziehen und diese in Diskussionen vertreten können. Außerdem sollen die Teilnehmenden unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten kennenlernen und darüber nachdenken, wie sie diese in die Praxis umsetzen können (siehe a.a.O.: 18). Ein weiteres Ziel ist die Förderung einer demokratischen und diskriminierungssensiblen Haltung, die sich gegen Rechtspopulismus und -extremismus wendet, Vielfalt und Toleranz schätzt, für Menschenrechte und ein solidarisches Miteinander eintritt und die Demokratie stärkt und weiterentwickelt (siehe a.a.O.: 19).

Die didaktischen Zielsetzungen beinhalten einen partizipativen Charakter der Seminare, Anknüpfung an die Lebenswelt und die Fragen der Teilnehmenden sowie ein Begegnen auf Augenhöhe.

Organisatorische Zielsetzungen sind die Stärkung und Bekanntmachung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, Hinweise auf die Rechte der Arbeitnehmer\*innen sowie die Unterstützungsmöglichkeiten der Gewerkschaften, die Verbesserung der Sozialkompetenzen und der innerbetrieblichen Kommunikation sowie die Erreichung verschiedener Zielgruppen, insbesondere solcher, die nicht aktiv nach Bildungsangeboten suchen. Dazu gehören laut den Befragten unter anderem Arbeitnehmer\*innen zwischen 25-45 Jahren, Frauen und Bildungsungewohnte (siehe a.a.O.: 20).

#### Aus welchen Anlässen werden aufsuchende Aktivitäten initiiert und wie werden Zugänge zu den Zielgruppen geschaffen?

Trumann berichtet in ihrer Untersuchung, dass politische Bildungsaktivitäten zur Demokratieförderung durch das Erstarken von Rechtspopulismus und Rechtsextremismus sowie die Verbreitung von Rassismus und Verschwörungstheorien in der Gesellschaft oder unter Arbeitnehmer\*innen im Allgemeinen und auch als konkretes Problem in einem Betrieb angestoßen werden. Im ersten Fall geht die Initiative von den Bildungsakteuren aus und im zweiten Fall sind es engagierte Kolleg\*innen, Betriebsrät\*innen oder Gewerkschaftssekretär\*innen. Auch politische Entschlüsse auf Gewerkschaftstagen können zur Aufnahme aufsuchender Bildungsarbeit führen (siehe a.a.O.: 22).

Um Kontakt in die Betriebe zu bekommen, sind für die Interviewten Brückenmenschen wichtig. Entweder bringen letztere sich selbst ein oder werden von den Trägern kontaktiert. Nach dem



Schneeballprinzip kann dann aus einem Betrieb heraus der Kontakt in weitere Betriebe gelingen. Neben der Akquise neuer Kontakte, ist auch die Pflege bereits bestehender sehr wichtig, was für viele Interviewte zu Zeitressourcenproblemen führt (siehe a.a.O.: 23).

„Als Kontaktpersonen und Kontaktmöglichkeiten in die Betriebe wurden von den Interviewpartner\*innen Betriebsrät\*innen, Vertrauensleute, Personalrät\*innen Gewerkschaftssekretär\*innen, Bezirks-/ und Regionalvorstände der Gewerkschaften, Gewerkschaftstage/ Beiräte, Geschäftsstellen, Kolleg\*innen, Netzwerke, regionale Integrationszentren und auch wie oben erwähnt in einigen wenigen Fällen Leitungspersonal von Abteilungen und der Geschäftsführung genannt.“ (ebd.)

Betriebsräte und ein gewerkschaftliches Netzwerk erleichtern die Arbeit. Deswegen sind Großbetriebe leichter zu erreichen als kleinere und mittlere Betriebe. Da Gewerkschaften auch Hierarchien beinhalten, ist die Unterstützung der Bildungsangebote durch Bezirks- und Regionalleitungen hilfreich (ebd.). Eine Schwierigkeit ist die Arbeit mit Betrieben ohne festen Standort (Gebäudereinigung, Bau). Dies sollte der Autorin zufolge bei der Konzeption neuer Projekte berücksichtigt werden.

Kenntnisse über die Arbeitswelt, die Branche, Region und den Betrieb helfen bei der Ansprache. Wichtig ist es, zu vermitteln, dass die Seminare nicht akademisch und nicht belehrend sind, sondern teilnehmendenorientiert gearbeitet wird. Hilfreich ist es auch, den Nutzen für die Gewerkschaften oder Betriebsräte hervorzuheben und nicht mit einem Defizit-Narrativ an die Kontaktpersonen heranzutreten (siehe ebd.). Von der Kontaktaufnahme mit einer Kontaktperson bis zum ersten Bildungsangebot können mehrere Monate intensiver Beziehungspflege vergehen, dabei kann es auch zu kurzfristigen Abbrüchen kommen. Sind die Kontaktpersonen „im Boot“, dann sollten am besten sie die Arbeitnehmenden ansprechen. Dabei sei es wichtig, eine einfache verständliche und lebensweltnahe Sprache sowie positive Formulierungen zu verwenden.

#### Welche Formate, Methoden und Lernorte sind von Bedeutung?

Die Konzeption der Angebote folgt den Interessen, Bedarfen, Fragen, Erfahrungen und biografischen Hintergründen der Teilnehmenden. Diese Subjektorientierung ist zwar nicht exklusives Merkmal aufsuchender politischer Bildung, jedoch grundlegend für deren Gelingen. Die tatsächliche Partizipationsmöglichkeit bei der Gestaltung der Seminare ist jedoch je nach Format sehr unterschiedlich. Sind die Veranstaltungen länger oder bauen aufeinander auf, so erhöht sich das Potenzial. Ein besonders partizipatives Format ist die Lernwerkstatt (siehe a.a.O.: 27).

Ein weiterer Planungsfaktor ist die Handlungsorientierung. Diese wird durch „Erfahrungsberichte, Übungen, Fallarbeit oder kleine Aktionen und Projekte“ (ebd.) umgesetzt. Die Teilnehmenden sollen dadurch nicht nur Wissen erwerben, sondern auch Kompetenzen entwickeln und Handlungsoptionen erkennen, so der Befund von Trumann.



Viele Interviewpartner\*innen betonten die Bedeutung einer Nachbetreuung. Diese kann das Austeilen von Literatur(-Listen) beinhalten, genauso wie die Verabredung von Folgeprojekten mit den Teilnehmenden. Häufig stehen Bildungsreferent\*innen auch im Nachhinein für Fragen der Teilnehmenden zur Verfügung, was sich in einzelnen Fällen zu einem Bildungscoaching entwickeln kann. Dies hängt jedoch stark vom persönlichen Engagement der Bildungsreferent\*innen ab, da die Ressourcen für eine solche intensive Nachbetreuung im Normalfall nicht gegeben sind (siehe a.a.O.: 28).

Die aufsuchende Bildungsarbeit findet meistens an oder in der Nähe der Arbeitsplätze der Teilnehmenden statt. Manchmal werden auch andere Orte wie Kirchen, Museen oder Stadtteileinrichtungen genutzt. Wert wird daraufgelegt, dass der Lernort eine positive Lernatmosphäre und die Wertschätzung der Teilnehmenden ermöglicht (siehe a.a.O.: 29).

Die Formate reichen von kurzen Impulsen bis zu mehrtägigen Seminaren. Am häufigsten sind jedoch Halbtags- oder Tagesworkshops. Die meisten Bildungsaktivitäten finden während der Arbeitszeit statt. Für Trumann kann es kein allgemeingültiges Format geben, das für alle Situationen gleich geeignet ist. Jedes Format hat seine Daseinsberechtigung und entfaltet sein volles Potenzial nur im Rahmen eines langfristigen Konzepts politischer Bildungsarbeit am Arbeitsort, so die Autorin (siehe a.a.O.: 33).

Methodisch ist eine große Bandbreite bestehend aus Inputvorträgen, Gruppendiskussionen, Rollenspielen, Präsentationen von Teilnehmenden, Eigenrecherchen, Fallarbeiten und Textarbeiten festzustellen. Verschiedene Warm-ups und Reflexionsmethoden rahmen die Bildungsangebote ein.

#### Was bedeutet Professionalität in der aufsuchenden politischen Bildungsarbeit?

Wichtige Kompetenzen für die Planung und Durchführung von aufsuchenden Bildungsangeboten sind, den Befragten zu folgen, fachliche Expertise und allgemeine politische Informiertheit. Neben Kenntnissen des Politischen braucht man jedoch auch Kenntnisse über die aktuellen Problematiken der Arbeitswelt sowie der Branche und des Betriebes, in denen die Angebote stattfinden. Ein großes Methodenrepertoire und Flexibilität sind notwendig, um auf die Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmenden eingehen zu können. Damit Vertrauen aufgebaut und Partizipation ermöglicht werden kann, müssen die Bildungsreferent\*innen milieusensibel sein und dürfen nicht wie beherrschende Akademiker\*innen sprechen und wahrgenommen werden (siehe a.a.O.: 34).

#### Wie wirken die Bildungsangebote (nachhaltig)?

Sowohl die Bildungsreferent\*innen als auch die befragten Teilnehmenden berichteten von einer Erweiterung der Reflexions- und Handlungsfähigkeit. So stellten die Referent\*innen durch Beobachtung und Gespräche mit Teilnehmenden fest, dass sich ihr Diskussionsverhalten ändert, Selbstvertrauen aufgebaut und eigene Positionen stärker vorgetragen werden. Auch ist wahrnehmbar, dass Teilnehmende im Verlaufe der Bildungsaktivität neue Sichtweisen auf ein Thema



berücksichtigen und beginnen, eigene Bezüge herzustellen (siehe a.a.O.: 36). Teilnehmende berichteten von einer erhöhten Sensibilität für bestimmte Themen. Wirkungen zeigten sich auch darin, dass Teilnehmende im Anschluss an Seminare politische Aktionen durchführen oder vermehrt Bildungsangebote aus dem allgemeinen Programm in Anspruch nehmen. Auf struktureller Ebene führten die Bildungsangebote in einigen Fällen zur Erarbeitung von Leitbildern und zur Etablierung der durchgeführten Workshops in Ausbildungs- und Fortbildungsangeboten (a.a.O.: 37).

#### Welche Probleme gibt es und wie könnte man sie lösen?

Den Befragten zu Folge ist die starre Struktur von Gewerkschaften und Bildungsinstitutionen eine wesentliche Ursache für Schwierigkeiten. Durch das Festhalten an bewährten Themen und Formaten sowie eine langfristige Programmplanung können die Bildungsplaner\*innen kaum flexibel auf aktuelle Ereignisse und Themen eingehen. Zudem beklagten die Interviewten eine geringe Wertschätzung und Unterstützung der politischen Bildungsarbeit seitens der Gewerkschaften (siehe a.a.O.: 39). Die knappen personellen Ressourcen behindern wichtige Aspekte einer erfolgreichen aufsuchenden Arbeit, wie die langfristige Beziehungspflege. Projektförderung hemmt die Etablierung von betriebsnahen Bildungsangeboten. Ein weiteres Hindernis ist die mangelnde Kooperation der verschiedenen gewerkschaftlichen Bildungsanbieter, die zu einer unnötigen Wiederholung von Themen und Formaten führt (siehe ebd.).

Die Interviewten äußerten den Wunsch nach einer langfristigen Förderung, die ihnen mehr finanzielle und zeitliche Ressourcen für ihre Arbeit zur Verfügung stellt. Außerdem erhoffen sie sich mehr Freiheit bei der Planung von Bildungsaktivitäten, mehr Wertschätzung und Unterstützung von den Gewerkschaften sowie eine intensivere Vernetzung untereinander (vgl. a.a.O.: 42 f.).

#### Wie soll es weitergehen?

Die Autorin formuliert am Ende einige Handlungsempfehlungen, mit denen aufsuchende politische Bildung in der Arbeitswelt gestärkt werden könnte:

- Bekanntmachung der bereits stattfindenden aufsuchenden Aktivitäten
- Unterstützung der Bildungsarbeit auf allen Organisationsebenen
- gegenseitige Vernetzung und Schaffung von Austauschräumen
- Weiterbildung, beispielsweise zu aufsuchenden Ansätzen, Milieusensibilität, Subjektorientierung
- langfristige Förderung
- Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie
- weitere Forschung

(siehe a.a.O.: 47).



### **Anmerkungen der Fachstelle politische Bildung**

Aufsuchende politische Bildung ist in jüngster Zeit wieder verstärkt in den Fokus von Wissenschaft, Bildungsanbietern und Fördergebern gerückt. Sie gilt als ein Weg, um mehr Menschen an politischer Bildung teilhaben zu lassen. Die Studie beleuchtet die aufsuchende Bildungspraxis von gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Bildungsanbietern, zeigt ihre Spezifika auf und identifiziert Erfolgsfaktoren und Schwierigkeiten. Die Studie bekräftigt, dass politische Bildung und insbesondere aufsuchende Ansätze zeitliche und finanzielle Ressourcen benötigen.

**Bezugsquelle:** DGB-Bildungswerk

<https://www.dgb-bildungswerk.de/politische-bildung/forschungsbericht-aufsuchende-politische-bildungsarbeit-der-arbeitswelt>