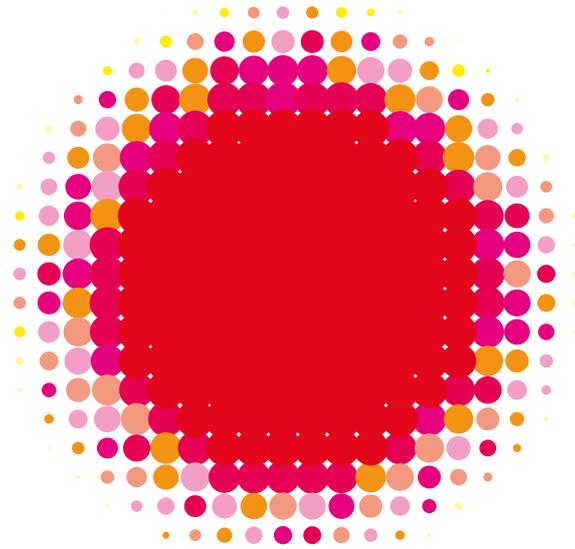


Trägernetzwerk  
Politische Bildung  
in der Arbeitswelt

**„Demokratisch ist man nicht allein“**

**Ergebnisse einer qualitativen  
Untersuchung zu aufsuchenden  
politischen Bildungsaktivitäten  
in der Arbeitswelt**

Jana Trumann — Universität Duisburg-Essen



# Trägernetzwerk Politische Bildung in der Arbeitswelt

# Inhalt

1.	Einleitung	4
2.	Aufsuchende politische Bildungsarbeit in der Arbeitswelt	6
3.	Fragestellung und Forschungsdesign der wissenschaftlichen Studie	8
4.	Forschungsergebnisse	10
4.1	Programmanalyse	11
4.2	Vertiefende Interviews, Expert*innengespräche und teilnehmende Beobachtung	14
4.2.1	Politische Bildung, Demokratiestärkung und aufsuchende politische Bildungsarbeit	14
4.2.2	Ziele, Zielgruppen und Themen	18
4.2.3	Anlass, Zugänge und Ansprache	22
4.2.4	Konzeption – Formate, Orte und Methoden	26
4.2.5	Pädagogische Professionalität	34
4.2.6	Nachhaltigkeit der Bildungsaktivitäten	36
4.2.7	Problematiken (aufsuchender) politischer Bildungsarbeit	39
4.2.8	Bedarfe und Wünsche für die (aufsuchende) politische Bildungsarbeit	42
5.	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	44
6.	Literatur	48

# 1. Einleitung

Die Krise politischer Repräsentation und der Bindungsverlust zu traditionellen politischen und politiknahen Institutionen und deren Beteiligungsformen zeigen sich verstärkt in einem Unbehagen vieler Menschen gegenüber gesellschaftlichen Entwicklungen (Bremer/Trumann 2019). Das betrifft verschiedene Bereiche wie etwa die Klimapolitik, die Gesundheitspolitik, soziale Ungleichheit oder die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Den Vertreter\*innen der etablierten Politik wird oftmals eine verantwortungsvolle Lösung dieser drängenden gesellschaftlichen Probleme nicht zugetraut (ebd.). Colin Crouch (2008) hat in diesem Zusammenhang von „Postdemokratie“ gesprochen. Gemeint ist damit, dass die „reale Politik hinter verschlossenen Türen“, unter Einflussnahme von (vermeintlichen) Expert\*innen und Berater\*innen gemacht wird (ebd., 10 ff.). Für viele Menschen entsteht so der Eindruck, von gesellschaftspolitischen Entscheidungsprozessen ausgeschlossen zu werden. Enttäuschte Erwartungen, Resignation oder auch Wut führen dann oftmals zu einer Abwendung von etablierten Formen politischer Beteiligung, die sich in ganz unterschiedlichen Formaten zeigen kann: in Protesten, dem Engagement in alternativen politischen Beteiligungsformen, der Wahl einer nicht etablierten Partei oder auch einem Rückzug. Der Wunsch des Gehörtwerdens und einer stärkeren Einbindung in die Mitgestaltung der Gesellschaft ist mehr als legitim und Proteste und alternative Beteiligungsformen Bestandteil einer lebendigen Demokratie, jedoch sind auch rechtspopulistische und rechtsextremistische Einstellungen in diese Entwicklungen einzuordnen (Bremer/Trumann 2019). „Demokratiegefährdende Einstellungen werden besonders dann aktiviert und führen zu einer Radikalisierung, wenn Menschen meinen, sie hätten die Kontrolle verloren, ihre Bezugsgruppen wären bedroht, sie verlören etwas oder hätten einen Anspruch auf mehr Einfluss und Macht“, so Zick (2021, S. 19) in der Einführung der neuesten Mitte-Studie. Demokratiegefährdende Einstellungen können als ein gesamtgesellschaftliches Problem betrachtet werden. Sie sind in vielen Lebensbereichen aufzufinden, so auch in der Arbeitswelt, in der zudem ‚rechte‘ Akteur\*innen versuchen, Einfluss zu gewinnen und in verschiedenen Betrieben und Branchen aktiv sind (siehe u. a. Hövermann u. a. 2022; Sauviat/Hoeft 2022; Dörre 2020; Sauer u. a. 2018). Diese Skizze zeigt, dass „Demokratie kein in sich stabiler und immerwährender Zustand, sondern ein dynamischer und fragiler Prozess“ (Lösch 2011, S. 116) ist, der – um mit Negt zu sprechen – immer wieder aufs Neue gelernt werden muss.

Hier kommt die politische Bildung ins Spiel, die diesen lebensbegleitenden Lernprozess eines demokratischen Miteinanders unterstützen kann und deren Ziel „die Entwicklung von politischer Urteils- und Handlungsfähigkeit unter sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen ist, die es den Menschen erlaubt, demokratische Gesellschaften langfristig mitzugestalten“ (Zeuner 2016, S. 63). Politische Bildung, ihre Orte und Institutionen erreichen angesichts der skizzierten Problemzusammenhänge und der in der Mitte der Gesellschaft sichtbar werdenden antidemokratischen Einstellungen mit ihren bisherigen Formaten die Menschen jedoch noch nicht in ausreichendem Maße.

Wenn nun „eine kritische Demokratiebildung darauf zielt, die politischen und sozialen Verhältnisse zu begreifen, in denen die Menschen eingebunden sind“ (Lösch 2011, S. 120), dann gilt es, dass ‚Unbehagen‘ und ‚Grummeln‘ der Menschen in ihren jeweiligen lebens- und arbeitsweltlichen Zusammenhängen aufzunehmen. Hier entstehen die Themen, welche die Menschen bewegen und die eine politische Dimension in sich tragen. Durch die Bereitstellung von geeigneten Reflexions- und Handlungsräumen können solche Themen, Interessen, Wünsche, Ängste und Sorgen sichtbar und diskutierbar werden. Politische Bildungsaktivitäten unterstützen so die Beteiligung an der „Regelung der allgemeinen“ – also der politischen – „Angelegenheiten“ im „Kleinen“ wie im „Großen“ und können unter anderem Strategien zum Umgang mit antidemokratischen Einstellungen hervorbringen. An dieser Stelle gewinnen Konzepte ‚aufsuchender Bildungsarbeit‘ zunehmend an Gewicht, die ihre Bildungsaktivitäten aus den Bildungshäusern hinausverlagern und ihre Aktivitäten an den lebensweltlichen Problemstellungen und den Interessen der Menschen orientiert vor Ort, in den Stadtteilen, den Arbeitsstätten usw. initiieren. Politische Bildungsaktivitäten, die direkt an den lebens- und arbeitsweltlichen Realitäten ansetzen, gibt es bisher unzureichend. Dabei können sie ein sinnvolles Mittel zur Stärkung einer demokratischen Grundhaltung sein.

Das Projekt **„Demokratisch ist man nicht allein – Trägernetzwerk politische Bildung in der Arbeitswelt“** – ein Kooperationsprojekt des DGB, des DGB Bildungswerks Bund und der Universität Duisburg-Essen mit einer Laufzeit vom 1. Februar 2021 bis zum 31. Dezember 2023 — hat diese Perspektive aufgenommen und den Blick auf Arbeitsumgebungen (Betriebe, Dienststellen etc.) als bedeutsame Lernorte Erwachsener und mögliche Orte für die Ansprache von Arbeitnehmenden für politische Bildungsaktivitäten gerichtet. Die Arbeitswelt bestimmt einen Großteil des Lebens und Menschen aus unterschiedlichen Lebenszusammenhängen treffen aufeinander. Es ist davon auszugehen, dass die oben skizzierten gesellschaftlichen Problemfelder und die damit verbundene Unzufriedenheit über politische Lösungsansätze hier in unterschiedlichen Akzentuierungen spürbar werden, zumal sich „die betrieblichen Zustände in den vergangenen Jahren zugespitzt [haben]. Arbeitsplatzabbau, Rückgang der Tarifbindung und Zunahme prekärer Beschäftigung, Personalausdünnung und steigender Leistungsdruck, damit einhergehende Verschärfung der Konkurrenz der Beschäftigten untereinander, teilweise Lohnsenkungen sowie drohende Entwertung von Qualifikationen im Zusammenhang mit der Digitalisierung“ (Sauer u. a. 2018, S. 119) sind Aspekte veränderter Arbeitsbedingungen. Im Umgang mit den von Sauer u. a. angesprochenen Transformationsprozessen ist es wichtig, dass die unterschiedlichen betrieblichen/gewerkschaftlichen Akteur\*innen in einen gemeinsamen Austauschprozess gelangen und Interessen, Ärger, Ängste und Wünsche Raum zur Artikulation haben. Durch aufsuchende gewerkschaftliche politische Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt kann ein solcher Raum geschaffen und ein Beitrag zu gegenseitiger Verständigung, Solidarität und politischer Handlungsfähigkeit ermöglicht werden. „So wie sich Solidarität nicht von alleine aus den gemeinsamen Interessenlagen herausbildet, so entsteht auch gegenseitige Empathie nicht von alleine. Auch sie ist voraussetzungsreich und bedarf der Gelegenheiten, der Räume und der Zeit, sich in Betrieben und in Seminaren mit den Lebenslagen anderer auseinandersetzen zu können, um Empathie füreinander zu entwickeln und zu lernen“ (Müller u. a. 2022, S. 7). Zeit und Raum für politisches Lernen in der Arbeitswelt sind vor dem Hintergrund des angesprochenen ‚Unbehagens‘ und ‚Grummelns‘ der Menschen, des Konstatierens demokratiegefährdender Einstellungen in der Mitte der Gesellschaft und der damit sichtbar werdenden Fragilität einer demokratischen Gesellschaftsordnung also von großer Bedeutung (siehe Sauer u. a. 2018, Dörre 2020). Sinnvoll ist es aus diesem Grund, den Fokus politischer Bildungsarbeit auf die Arbeitswelt zu lenken und in einer aufsuchenden Perspektive demokratiestärkende Aktivitäten für einen breiten Personenkreis über die bereits der politischen Bildung zugewandten Personengruppen hinaus zu entwickeln.

Das Projekt **„Demokratisch ist man nicht allein – Trägernetzwerk politische Bildung in der Arbeitswelt“** nähert sich dabei in zwei Schritten aufsuchender politischer Bildung in der Arbeitswelt: In einem ersten Schritt wurde eine kritische Analyse vorhandener aufsuchender Bildungsaktivitäten der DGB-Mitgliedsgewerkschaften, von Arbeit und Leben und der DGB Bildungswerke durchgeführt. Dies war Gegenstand der wissenschaftlichen Begleitung in der ersten Projektphase von März 2021 bis August 2022 durch die Universität Duisburg-Essen. Deren Ergebnisse werden in dem vorliegenden Bericht diskutiert. In einem zweiten – teilweise parallelen – Schritt erfolgt der Aufbau eines Trägernetzwerks, welches den fachlichen Austausch von Bildungsverantwortlichen über ihre jeweilige Arbeit sowie der (Weiter-)Entwicklung und Erprobung von Bildungskonzeptionen und -materialien aufsuchender Aktivitäten in der Arbeitswelt dienen soll.

Der vorliegende Bericht zu den Ergebnissen der wissenschaftlichen Studie ist folgendermaßen aufgebaut: Zunächst werden das dem Projekt zugrunde liegende Verständnis aufsuchender politischer Bildungsarbeit in der Arbeitswelt (2) sowie die Fragestellungen und das Forschungsdesign (3) der Studie skizziert. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der Studie diskutiert (4). Der Bericht endet mit einer Zusammenfassung, zukünftigen Bedarfen für eine gelingende Bildungsarbeit und Handlungsansätzen für die weitere Entwicklung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt (5).

## 2. Aufsuchende politische Bildungsarbeit in der Arbeitswelt

Zu Beginn des Projekts fand ein Austausch über das für die wissenschaftliche Studie und die Arbeit im Trägernetzwerk leitende Verständnis aufsuchender politischer Bildung in der Arbeitswelt statt. Eine kurze Skizze stellt im Folgenden die Eckpunkte dazu dar.

**Gewerkschaftliche politische Bildungsarbeit** richtet sich auf die Ermöglichung und Stärkung der Selbst- und Weltverständigung der Beschäftigten vor dem Hintergrund sich stetig verändernder gesellschaftlicher Bedingungen. Ziel ist „das Erkennen der eigenen Interessenlagen, das Entwickeln politischer Orientierungen und der Aufbau von Kompetenzen, die für praktisches politisches Handeln erforderlich sind“ (Allespach u. a. 2009, S. 13). Ausgehend von den lebens- und arbeitsweltlichen Interessen und Problemlagen der Beschäftigten bzw. Teilnehmenden – ihrer Subjektposition – sollen Lernprozesse angestoßen werden, gesellschaftliche Widersprüche problematisiert, Zusammenhänge hergestellt und alternative Perspektiven sowie Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Durch Verknüpfung von gesellschaftlichen Spannungsfeldern und lebensweltlichen Interessen kann so „das gesellschaftliche Ganze im Besonderen erkennbar“ (Negt 2016, S. 16) werden. Lernen wird dabei als gemeinschaftlicher Prozess betrachtet, der durch „solidarisch-kooperatives Denken und Handeln“ (Kehrbaum 2021, S. 63) gekennzeichnet und auf die Beförderung gesellschaftlicher Mitgestaltung sowie „die Veränderung als unbefriedigend empfundener Zustände“ (Michelbrink 2016, S. 284) gerichtet ist. Politische Bildungsarbeit für Gewerkschaften heißt somit, demokratische Partizipation durch Selbstbestimmungs-, Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeit zu fördern (vgl. u. a. Allespach 2009, S. 16). Die Bindung zwischen Arbeitnehmenden und Gewerkschaften ist dafür Grundlage und kann ebenso befördert werden (siehe u. a. Vester u. a. 2007; Meise 2014).

Um der Heterogenität der Arbeitnehmenden gerecht zu werden und einen breiteren Personenkreis als bislang für Aktivitäten politischer Bildung zu gewinnen, sind neben den bisherigen Bildungsangeboten **aufsuchende Bildungsformate** ein sinnvoller Ansatzpunkt (vgl. Ludwig/Bremer 2019; Bremer 2020). Zentral ist hierbei das Herstellen von Alltags- und Lebensweltnähe in der Konzeption von Bildungsaktivitäten, indem relevante

Themen und Problemgegenstände im Alltag von Menschen in den Blick genommen und hiervon ausgehend gemeinsame Bildungsaktivitäten initiiert werden. Ziel ist es, die (Wieder-)Aneignung von Berechtigungsräumen zu unterstützen und die Mitgestaltung der Gesellschaftsordnung zu ermöglichen (Trumann/Wenzler i. E.; siehe auch Menke 2022). Dieses Exemplarische Lernen, um mit Negt zu sprechen, ermöglicht es, auch Fragen der Gerechtigkeit, politischer Teilhabe, Anerkennung, Solidarität usw. zum Thema des Miteinandersprechens und Handelns zu machen. Erlebbar werden kann so, „wie durch eigenes Handeln und eingreifendes Denken politische Angelegenheiten veränderbar sind oder wo sich Grenzen politischer Gestaltung eröffnen“ (vgl. Lösch 2011, 124). Aufsuchende politische Bildung verlagert ihre Aktivitäten in die Räume der Menschen, beispielsweise Arbeitsstätten, Freizeitorde, Wohnsiedlungen. „Durch Vernetzungen und Kooperationen mit Institutionen und Vereinen in den Sozialraum, das Einbinden von Schlüssel- und Mittlerpersonen mit Milieunähe, das Fruchtbarmachen neuer Lernorte und das partizipative Entwickeln von Themen und Formaten wird die traditionelle ‚Komm-Struktur‘ der (politischen) Erwachsenenbildung durch eine ‚Geh-Struktur‘ ergänzt und manchmal auch ersetzt“ (Bremer/Trumann 2019, 281 f.). Politische Bildung ist dann Teil einer lokalen und regionalen demokratischen Öffentlichkeit und politischen Kultur, welche „im Sinne einer aktionsorientierten Citizenship-Education [...] die Interessen der Bevölkerung in einer Region, in Stadtteilen“ aufgreift, um „gemeinsame Interessen und Zielsetzungen zu formulieren und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, die zu einer Durchsetzung dieser Interessen führen“ (Zeuner 2010, 184).

Für **aufsuchende gewerkschaftliche politische Bildungsarbeit** in der Arbeitswelt heißt dies, durch Vernetzungen und unterschiedliche Kooperationen mit Gewerkschaftsorganisationen, Betrieben, Verwaltungen und gegebenenfalls Vereinen und zivilgesellschaftliche Organisationen, das Einbinden von Schlüsselpersonen aus der Arbeitswelt mit Milieunähe (z. B. Betriebsrät\*innen, Vertrauensleuten), das Fruchtbarmachen betriebsnaher Lernorte und das partizipative Entwickeln von Themen und Formaten die traditionelle ‚Komm-Struktur‘ der (politischen) Erwachsenenbildung durch eine ‚Geh-Struktur‘ in die Arbeitswelt hinein zu ergänzen bzw. auszubauen.

### 3. Fragestellung und Forschungsdesign der wissenschaftlichen Studie

Gegenstand der wissenschaftlichen Studie war in der ersten Phase des Projekts „Demokratisch ist man nicht allein – Trägernetzwerk politische Bildung in der Arbeitswelt“ die Durchführung einer kritischen Analyse vorhandener aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten der Einzelgewerkschaften, von Arbeit und Leben sowie der DGB Bildungswerke. Ziel war es in diesem sich von März 2021 bis August 2022 erstreckenden Zeitraum, einen Überblick über die bisherigen politischen Bildungsaktivitäten zur Stärkung einer demokratischen Grundhaltung und der Bekämpfung antidemokratischer Einstellungen zu gewinnen. Es sollten Formate, Ansätze, Methoden, Themen und Rahmenbedingungen der politischen Bildungsaktivitäten analysiert, Möglichkeiten der Erreichung neuer Zielgruppen aufgezeigt und Ansätze zur Weiterentwicklung der aufsuchenden Aktivitäten identifiziert werden. Diese sollten im weiteren Verlauf des Projekts im Trägernetzwerk diskutiert und bearbeitet werden. Für dieses umfangreiche Vorhaben wurde ein explorativ-qualitatives Forschungsdesign mit einer Kombination aus Programmanalyse, Expert\*innengesprächen, vertiefenden Interviews und teilnehmenden Beobachtungen gewählt. Die jeweiligen Erhebungsschritte bauten dabei aufeinander auf (siehe Abb. 1).

Die zu Beginn durchgeführte Programmanalyse der zu diesem Zeitpunkt online verfügbaren Seminarprogramme der Einzelgewerkschaften, von Arbeit und Leben sowie der DGB Bildungswerke auf Bundes- und Länderebene (in Einzelfällen auf Ebene der Regionen), ergänzt durch einzelne zur Verfügung gestellte interne Seminarübersichten, sollte zunächst einen Überblick zur jeweiligen politischen Bildungsarbeit verschaffen. Da aufsuchende Bildungsaktivitäten bislang selten in den übergeordneten Seminarprogrammen (etwa Jahres- oder Halbjahresprogrammen) aufzufinden sind, wurden parallel dazu 60 Expert\*innengespräche mit unterschiedlichen Bildungsakteur\*innen der Einzelgewerkschaften, Arbeit und Leben, dem DGB und den DGB Bildungswerken auf Bundes- und Länderebene sowie in den Regionen und Ortsgruppen geführt, um einerseits Gegenstand und Organisation der jeweiligen Bildungsarbeit besser zu verstehen und andererseits aufsuchende politische Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt aufzuspüren. Aus dem Kreis der geführten Expert\*innengespräche wurden schließlich elf vertiefte leitfadengestützten Interviews mit Bildungsakteur\*innen zu ihren jeweiligen aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten geführt. Um einen vertieften Einblick in die aufsuchenden Aktivitäten der Interviewpartner\*innen zu erlangen, wurden im Anschluss an die Interviews zwei teilnehmende Beobachtungen in digitalen Tagesaktivitäten von ver.di zum Themenfeld Flucht und Migration durchgeführt. Abgerundet wurde die Erhebung schließlich mit vier leitfadengestützten Kurzinterviews mit Teilnehmenden aus digitalen und in Präsenz stattfindenden politischen Bildungsaktivitäten der IG Metall und der IG BAU. In diesen Interviews lag der Fokus auf der Nachhaltigkeit der aufsuchenden Bildungsaktivitäten.

		Erhebungsmethode	Gegenstand/Akteur*innen		Ziel
März 21	Erhebungsschritte	Programmanalyse [03/21-08/21]	Online verfügbare Seminarprogramme und interne Seminarübersichten	DGB und DGB-Bildungswerke, IG-Metall, ver.di, IG BCE, IG BAU, NGG, GEW, GdP, EVG und Arbeit und Leben	Auffinden und Analyse aufsuchender Bildungsaktivitäten
		60 Expert*innen-gespräche	Bildungsakteur*innen (Bildungsreferent*innen, Leitungen / Vorsitzende, Projektmitarbeitende, Gewerkschaftssekretär*innen, Betriebsrät*innen, Vertrauensleute, Aktive in Ortsgruppen)	"	Verständnis gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und Identifizierung aufsuchender Bildungsaktivitäten
		11 vertiefte leitfadengestützte Interviews	Bildungsakteur*innen aufsuchender Bildungsaktivitäten (Bildungsreferent*innen, Projektmitarbeitende, Leitungen / Vorsitzende, Gewerkschaftssekretärin, ehrenamtlich Aktiver Ortsgruppe, abgeordnete Lehrkraft)	IG-Metall, ver.di, IG BCE, IG BAU, AuL, DGB-Bildungswerke, GEW	Analyse der aufsuchenden Bildungsaktivitäten
Juni 22		2 Teilnehmende Beobachtung	Digitale Tages-Aktivitäten im Themenfeld Flucht und Migration	ver.di	Vertiefter Einblick in die Bildungsaktivität und deren Gestaltung
		4 leitfadengestützte Kurzinterviews mit Teilnehmenden	Teilnehmende aus bereits zurückliegenden digitalen und Präsenz-Aktivitäten	IG-Metall, IG BAU	Erkenntnisse zur Nachhaltigkeit der Aktivitäten

Abb. 1: Forschungsdesign der wissenschaftlichen Studie

## 4. Forschungsergebnisse

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Programmanalyse und im Anschluss die Ergebnisse von Expert\*innengesprächen, vertiefenden Interviews und den teilnehmenden Beobachtungen vorgestellt. Den Abschnitten wird jeweils eine Skizze der Rahmenbedingungen bzw. Besonderheiten der Erhebung sowie der gewählten Auswertungsmethode vorangestellt.

## 4.1 Programmanalyse

Grundlage der Programmanalyse waren die von März bis August 2021 online verfügbaren Seminarprogramme gesellschaftspolitischer Bildungsangebote zur Demokratiestärkung (Seminarartikel und Beschreibungen) der Einzelgewerkschaften, von Arbeit und Leben sowie der DGB Bildungswerke auf Bundes- und Länderebene, in einigen Einzelfällen auf Ebene der Bezirke/Regionen. Diese wurden um einzelne zur Verfügung gestellte interne Seminarübersichten ergänzt. Seminarprogramme, die sich ausschließlich auf die Betriebsrätequalifizierung beziehen, fanden in der Analyse keine Berücksichtigung. Die online verfügbaren Bildungsprogramme wurden jeweils zu einem Zeitpunkt in die Analyse aufgenommen. Bei der Betrachtung der Ergebnisse der Programmanalyse muss daher berücksichtigt werden, dass aufgrund der jeweils sehr unterschiedlichen Programmgestaltung, die von der Erstellung entsprechender Jahresprogramme bis hin zu einer flexiblen Veranstaltungsplanung und den kurzfristigen (Um-)Planungen unter Pandemiebedingungen reichte, nur eine Momentaufnahme der politischen Bildungsaktivitäten gegeben werden kann. Aufgrund des kurzen Zeitraums der Programmanalyse wurden im Kern die Programme auf Bundes- und Länderebene bzw. Ebene der Regionen betrachtet. Gleichwohl konnte das mit der Programmanalyse verbundene Ziel eines Einblicks in politische Bildungsaktivitäten zur Förderung einer demokratischen Grundhaltung und zur Bekämpfung antidemokratischer Einstellungen, in ihre Themen sowie in die Formate der Einzelgewerkschaften, von Arbeit und Leben und der DGB Bildungswerke erreicht werden. Aufsuchende politische Bildungsaktivitäten waren in den veröffentlichten übergeordneten Seminarprogrammen so gut wie nicht aufzufinden, konnten aber über die zur Verfügung gestellten internen Seminarübersichten zu bereits zurückliegenden Veranstaltungen in die Analyse einbezogen werden.

Die politischen Bildungsprogramme wurden anhand der Kategorien Demokratiestärkung, Inhalte, Zielgruppe, Format, Lernort (aufsuchend oder nicht aufsuchend), Region und in Einzelfällen der Branche aufgenommen und inhaltsanalytisch ausgewertet (vgl. u. a. Nolda 2018, Giesecke 2015). Zu beachten sind im Rahmen der Programmanalyse insbesondere zwei Aspekte: Zum einen „stellen Programme zunächst Leistungsversprechen dar, d. h., sie sind nicht mit der Realität der tatsächlichen durchgeführten Veranstaltungen identisch“ (Nolda 2018, S. 434). Zum anderen ist „allen Programmanalysen das Problem der Generalisierbarkeit gemein“ (ebd., S. 445). Es muss also berücksichtigt werden, dass die Ergebnisse der Programmanalyse schon allein aufgrund der unterschiedlichen Organisations- und Programmplanungsstrukturen nur begrenzte Aussagen über die spezifischen politischen Bildungsaktivitäten der Einzelgewerkschaften, der DGB Bildungswerke und von Arbeit und Leben zulassen. Da dieser Aspekt jedoch nicht das Hauptkenntnisinteresse der vorliegenden Studie war, tut diese Einschränkung dem Erkenntnisgewinn der Studie keinen Abbruch.

Insgesamt konnten in den betrachteten Bildungsprogrammen und Seminarübersichten 919 Bildungsaktivitäten in den Themenbereich der Demokratiestärkung eingeordnet werden. Es wurden im Rahmen der Veranstaltungsprogramme durch die unterschiedlichen Organisationen eine Vielzahl von Themen aufgegriffen. Thematische Schwerpunkte waren zum Zeitpunkt der Analyse insbesondere die Ausgestaltung der Demokratie und Möglichkeiten der politischen Partizipation, Hintergründe und Erscheinungsformen von Rechtsextremismus und Rechtspopulismus und Möglichkeiten des Umgangs damit (z. B. Argumentationstraining), die Funktionsweise von Medien, Meinungsbildung und Meinungsäußerung („Fake News“), die Einordnung und der Umgang mit Verschwörungserzählungen, Fragen von Migration und Integration, Formen von Diskriminierung und Rassismus (siehe Abb. 2).



Abb. 2: Themenschwerpunkte demokratiestärkender Bildungsangebote

Zielgruppe der politischen Bildungsangebote sind meistens alle Arbeitnehmenden. Je nach Gestaltung der Seminarprogramme werden einzelne Gruppen nochmals explizit benannt, wie etwa Betriebsrät\*innen, Personalrät\*innen oder Vertrauensleute. Die Formate der Veranstaltungen reichen von kurzen 60-minütigen Online-Angeboten bis hin zu siebentägigen Bildungsurlaubsaktivitäten, die überwiegend außerhalb der Arbeitsstätten und Dienststellen, etwa in den eigenen Bildungsstätten der Gewerkschaften und Bildungswerke oder in anderweitig angemieteten Räumlichkeiten, durchgeführt werden.

108 der 919 demokratiestärkenden Aktivitäten können im Sinne der zuvor skizzierten Eckpunkte aufsuchender Bildungsaktivitäten als „aufsuchend“ bezeichnet werden. Diese waren nicht über das allgemeine Seminarprogramm zugänglich, sondern nur aus den zur Verfügung gestellten internen Seminarübersichten ersichtlich. Auch hier wurden unterschiedliche Formate deutlich, die von 60-minütigen bis zu zweitägigen Veranstaltungen reichen – entweder als Online-Aktivität oder in Präsenz stattfindend. Am häufigsten wurden Halbtages- und Tagesaktivitäten durchgeführt. Thematische Schwerpunkte der aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten waren (Anti-)Diskriminierung, Argumentationstraining vor allem als Möglichkeit zum Umgang mit antidemokratischen und diskriminierenden Einstellungen im Arbeitsalltag, Toleranz und Vielfalt, Hintergründe, Erscheinungsformen von und Handlungsmöglichkeiten gegen Rechtspopulismus, Extremismus und Rassismus (siehe Abb. 3). Beispiele für Titel aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten zu diesen Themenfeldern sind „Argumentationstraining gegen diskriminierende Äußerungen auf der Dienststelle“, „Was ist Rechtspopulismus in der Arbeitswelt?“ oder „Rassismus in der Lebensmittelindustrie und die Bedeutung für den beruflichen Alltag“.

Themen	Häufigkeit der Schlagworte
(Anti-)Diskriminierung	80
Argumentationstraining	42
Toleranz/Vielfalt	41
Rechtspopulismus/Rechtsextremismus	16
Rassismus	12
Migration	5
Antisemitismus/Holocaust	4
Corona Krise	4
Solidarität	4
Medien/Meinungsbildung	4
Europa	3

Abb. 3: Themenschwerpunkte der aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten

Insgesamt wurden 113 der 919 in den Bildungsprogrammen oder internen Seminarlisten aufgeführten **Veranstaltungen** politischer Bildung **online** angeboten. Hier kann die Frage gestellt werden, inwiefern diese auch als aufsuchende politische Bildungsaktivitäten gefasst werden können. Einige Aktivitäten wurden direkt in den Arbeitsalltag der Arbeitnehmenden integriert, andere fanden nach der Arbeitszeit, aber im lebensweltlichen Kontext der Arbeitnehmenden statt. Die aufgeworfene Frage kann auf Grundlage der Programmanalyse nicht geklärt werden – mehr Aufschluss darüber bietet im Folgenden die Diskussion der Ergebnisse von Expert\*innen-gesprächen, vertiefenden Interviews und der teilnehmenden Beobachtungen, in deren Rahmen auch explizit die Vor- und Nachteile von digitalen Aktivitäten für eine aufsuchende Bildungsarbeit angesprochen wurden.

Die Programmanalyse zeigt insgesamt eine große thematische Vielfalt der gewerkschaftlichen politischen Bildungsangebote auf, welche unabhängig von der konkreten Themenstellung auf die Stärkung einer demokratischen Grundhaltung und politischer Handlungsfähigkeit abzielen. Mehrheitlich finden die öffentlich ausgeschriebenen Seminare – von den digitalen Aktivitäten einmal abgesehen – außerhalb der konkreten Arbeitsstätten und Dienststellen, etwa in den Bildungshäusern der einzelnen Organisationen, statt. Aufsuchende Aktivitäten werden in die Arbeitswelt der Arbeitnehmenden integriert und auch meistens dort ‚beworben‘, sodass sie weniger breit öffentlich ersichtlich und zugänglich sind. Hier könnte überlegt werden, ob es Sinn macht, auch aufsuchende Aktivitäten oder deren Möglichkeit in den Seminarprogrammen zu ‚beworben‘, so wie es beispielsweise im Programm der IG-Metall im Rahmen der Initiative Respekt der Fall ist.

## 4.2 Vertiefende Interviews, Expert\*innen-gespräche und teilnehmende Beobachtung

Kernstück der qualitativen Studie zur Beschreibung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt sind die elf durchgeführten vertiefenden leitfadengestützten Interviews mit unterschiedlichen Bildungsakteur\*innen zu ihren jeweiligen aufsuchenden Bildungsaktivitäten. Diese dienen neben dem durch die zahlreichen Expert\*innengespräche gewonnenen ersten Einblick in die jeweilige Bildungsarbeit einer detaillierten Beschreibung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten, ihrer Gelingensbedingungen und ihrer ‚Fallstricke‘. Die Interviews wurden überwiegend digital durchgeführt, dauerten im Durchschnitt 90 Minuten, wurden vollständig transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet (vgl. u. a. Przyboski/Wohlrab-Sahr 2010; Meuser/Nagel 2005). Da nicht alle Organisationen des Trägernetzwerks zum Zeitpunkt der Studie aufsuchende politische Bildungsaktivitäten durchgeführt haben, konnten nicht alle gewerkschaftlichen Akteur\*innen vertiefend befragt werden (siehe Abb. 1).

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. Diese werden im Folgenden einzeln vorgestellt. In die Analyse wurden neben den vertiefenden Interviews auch Einzelaspekte aus den 60 Expert\*innengesprächen und den beiden teilnehmenden Beobachtungen einbezogen. Insbesondere bezogen auf die Frage der Nachhaltigkeit der Bildungsaktivitäten dienen die Ergebnisse der Kurzinterviews mit Teilnehmenden als Anreicherung der Beschreibung.

### 4.2.1 Politische Bildung, Demokratiestärkung und aufsuchende politische Bildungsarbeit

In den Interviews wurde nach einer kurzen Erläuterung zum Kontext der jeweiligen Bildungsarbeit durch die Interviewpartner\*innen nach ihrem Verständnis von Demokratiestärkung und politischer Bildung im Allgemeinen sowie aufsuchender politischer Bildungsarbeit im Besonderen gefragt.

**Demokratie** ist für die Interviewpartner\*innen (in Anlehnung an Negt) etwas, das immer wieder neu gelernt werden muss und sowohl die Mitgestaltung im Kleinen als auch im Großen umfasst. Wichtig ist ihnen, gegenwärtig etablierte Verfahren immer wieder zu hinterfragen und problematische Aspekte zu benennen, wie etwa den Ausschluss bestimmter Bevölkerungsgruppen von Beteiligungsverfahren. Für dieses kritische Hinterfragen des Status quo brauche es allerdings „engagierte Menschen“, wie folgender Interviewausschnitt gut aufzeigt:

**„Also wenn ich sage, dass Demokratie ein Geschenk ist, für das wir arbeiten müssen, dann brauch ich für dieses Geschenk engagierte Menschen, die auch die Kraft haben, sich dafür einzusetzen und dann sind diese Angebote, die wir anbieten, ein Mittel dazu. Die Menschen zu stärken, sich für Demokratie [...] einzusetzen.“**

(Bildungsakteur\*in)

Zur **Demokratiestärkung** werden in den Interviews unterschiedliche Aspekte genannt. Wichtig ist es den Interviewpartner\*innen, einerseits über das Wesen von Demokratien und deren Gestaltungsmöglichkeiten zu informieren. Andererseits geht es darum, die Reflexion der Menschen anzuregen, das Gewordensein des

Zusammenlebens und die Ausgestaltung der Regelung der allgemeinen Angelegenheiten zu hinterfragen, eigene Handlungsmöglichkeiten zu entdecken und so Verantwortung für das Gelingen eines demokratischen Miteinanders in lebensweltlichen Zusammenhängen übernehmen zu können. Es geht den Interviewten neben der Stärkung der Diskursfähigkeit und der Haltung der Teilnehmenden um die Stärkung der konkreten Handlungsfähigkeit in Beruf und Alltag in individueller sowie kollektiver Perspektive. Aktivitäten der Demokratiestärkung tragen dann nach Ansicht der Interviewpartner\*innen zur Mündigkeit des/der Einzelnen bei, fördern die Anerkennung von Vielfalt und ein respektvolles und solidarisches Miteinander.

**„Es geht um mehr als meine individuellen Interessen, dass ich auch schon nen Blick dafür habe, [...] wie es anderen Menschen in meinem Kontext, aber auch im Prinzip global geht und was die eigene Lebensweise, Produktionsweise auch damit zu tun hat, was die Lebenschancen von anderen Menschen so sind.“**

(Bildungsakteur\*in)

Deutlich wird im Verständnis der Interviewpartner\*innen von Demokratiestärkung, dass Bildungsaktivitäten nicht ausschließlich eine Reaktion auf akute gesellschaftliche Problemstellungen im Sinn der oft zugeschriebenen ‚Feuerwehrfunktion‘ sind, sondern diese einen grundsätzlichen Beitrag zur Lebendigkeit und Weiterentwicklung der Demokratie leisten. Aktivitäten zur Demokratiestärkung sind somit nicht nur als eine punktuelle ‚Intervention‘ zu betrachten, sondern vielmehr als eine langfristige Aufgabe, die sich an ganz unterschiedlichen gesellschaftlichen Problemfeldern (z. B. Rechtspopulismus, Rassismus) entzünden kann.

**Politische Bildung** bezieht sich in Augen der Interviewten auf die Beschäftigung mit politischen Themen und Möglichkeiten politischer Partizipation. Hier sei das Kennen eigener Rechte wichtig. Die Bezugspunkte politischer Bildung können nach Ansicht der Interviewpartner\*innen sowohl eng als auch weit gefasst werden – einbezogen werden verfasste Strukturen politischer Partizipation und Bildung ebenso wie informelle Lern-Handlungsräume. Kritisch gesehen wird die im Feld der Erwachsenenbildung auch vertretene Perspektive, dass politische Bildung Bestandteil jedweder Bildungsarbeit sei und sich so spezielle gesellschaftspolitische Seminare erübrigten. Die Integration politischer Bildung sei sicherlich wünschenswert, könne aber ‚klassische‘ politische Bildungsaktivitäten nicht ersetzen.

**„Wir haben halt auch Leute innerhalb dieser großen Trägerlandschaft Erwachsenenbildung, die sagen, alles ist politische Bildung, weil wir sind ja immer innerhalb dieser Gesellschaft und in dieser Gesellschaft ist alles politisch und damit ist alles, was wir machen, politische Bildung und da sag ich halt ‚Ne‘, also wenn ich jemanden in nem Computerkurs an die Volkshochschule dransetze und den Demokratie googeln lasse, dann ist das für mich keine politische Bildung.“**

(Bildungsakteur\*in)

Politische Bildung gelingt in Augen der Interviewpartner\*innen über die konkrete Beziehungsarbeit und kann die Entwicklung eines politischen Verständnisses und das Erfahren der eigenen Selbstwirksamkeit als handelnde Akteur\*innen unterstützen. Je nach disziplinärem Hintergrund der Interviewten ergeben sich unterschiedliche Theoriebezüge und Ansätze, um auf Demokratiestärkung und politische Bildungsarbeit zu schauen, so etwa aus der Warte der interkulturellen Pädagogik, der antirassistischen Bildungsarbeit, der rassismuskritischen Erziehung, der Gemeinwesenarbeit, der diskriminierungssensiblen Bildung, der Menschenrechtsbildung oder auch des Konzepts der Industrial Citizenship.

**Gewerkschaften** können nach Ansicht der Interviewpartner\*innen durch ihre Bildungsarbeit einen wichtigen Beitrag zu gesellschaftlicher Teilhabe und gesellschaftlichem Zusammenhalt leisten. So könnten sie konkrete Mitgestaltungsmöglichkeiten etwa durch Interessenvertretung für die Einzelnen im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit aufzeigen und unterstützen. Ein hier gelebtes demokratisches Miteinander stärkt in Augen der Interviewpartner\*innen die demokratische Verfasstheit der Gesellschaft im Allgemeinen und ein solidarisches Miteinander. Dies gelingt, wenn gewerkschaftliche Arbeit umfassend als in die Alltagswelt integrierter Bestandteil betrachtet wird, das heißt beispielsweise Präsenz im Stadtteil zu zeigen und Ansprechpartner\*in für die dort lebenden Menschen zu sein oder gewerkschaftliche Ideen wie Solidarität und Mitbestimmung zur ‚Leitlinie‘ des eigenen Handelns in den unterschiedlichen individuellen alltäglichen Handlungsräumen zu machen – und damit Gewerkschaft auch wirklich zu ‚leben‘.

**Aufsuchende politische Bildungsarbeit** bedeutet für die Interviewpartner\*innen in einer organisatorischen Perspektive traditionelle Komm-Strukturen der Bildungsarbeit zu verlassen und Bildungsaktivitäten in der Lebenswelt der Menschen zu verankern. Für die im Projekt betrachteten Aktivitäten bedeutet dies, Bildungsaktivitäten in den Arbeitsalltag zu integrieren.

**„Tatsächlich stärker zu den Leuten hin, auch in den Betrieb und auch Arbeitszeit, weil die jetzt halt heutzutage mit Familie und Berufe und irgendwas eigentlich keine Zeit oder auch keine Lust mehr haben für eine Woche in ein [...] Bildungszentrum nach irgendwohin zu fahren“.**

(Bildungsakteur\*in)

Um Kontakt zu den Arbeitnehmenden herzustellen und aktuelle Themen und Problematiken aufgreifen zu können, sind nach Ansicht der Interviewpartner\*innen die eingangs angesprochenen Brückenmenschen (u. a. Vertrauensleute, Betriebsrät\*innen, Gewerkschaftssekretär\*innen, Ausbildungsleitungen, engagierte Arbeitnehmende) für aufsuchende Bildungsaktivitäten bedeutsam. Hier sei ein fortwährender Dialog wichtig, um Vorbehalte zu überwinden, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und über die Bedeutung gesellschaftspolitischer Aktivitäten für den Arbeitsalltag ins Gespräch kommen zu können.

**„Wir haben einen Ansatz, den nennen wir dialogischen Ansatz, wo halt dann auch viel vor Ort mit den Leuten gesprochen wird, was für Inhalte und Methoden wir in den Workshops anwenden und das ist natürlich dann teilweise auch spezifisch lokal oder halt sogar betriebsnah. Also wenn es in den Betrieben Probleme gibt, dann brauchen wir natürlich Informationen, was in dem Betrieb passiert, also sei es, Rassismus oder jetzt aktuell auch Antisemitismus hat zugenommen auch in betrieblichen Kontexten. Und da brauchen wir natürlich den Input, also kommen wir wieder ganz nah heran, nicht nur geographisch, sondern auch mental in die Welt der Betriebe und Verwaltung und das ist halt auch aufsuchend, sag ich mal.“**

(Bildungsakteur\*in)

Sinnvoll kann je nach Thema die Kooperation mit Vereinen, Initiativen oder Verbänden vor Ort sein (z. B. Flüchtlingsrat, Migrant\*innenselbstorganisationen).

In methodisch-didaktischer Perspektive orientieren sich aufsuchende Bildungsaktivitäten an der jeweiligen Lebenswelt der Arbeitnehmenden und an den Gegebenheiten, Interessen und Problemstellungen des jeweiligen Arbeitsfeldes/Tätigkeitsbereichs sowie den regionalen Besonderheiten. Teilnehmendenorientierung ist hier das Stichwort der Interviewpartner\*innen. Wer kann wie, auf welchem Weg und mit welchen Themen erreicht werden?

**„Wir haben keine akademische Sprache, sondern die Kommunikation findet auf Augenhöhe statt. Was wir auch viel erklären, die Leute sollen auch viel reden, also über ihre eigenen Erfahrungen berichten.“**

(Bildungsakteur\*in)

Aufsuchende Bildungsaktivitäten sind niedrigschwellig angelegt, geben den Teilnehmenden Zeit sich auf Themen einzustellen und werden partizipativ entwickelt, indem die Wünsche der Arbeitnehmenden in die jeweiligen Veranstaltungen aufgenommen werden. Aufsuchende Bildungsaktivitäten sind in Augen der Interviewpartner\*innen auf die Unterstützung des politischen Handelns der Arbeitnehmenden gerichtet. Für eine solche Gestaltung gibt es laut Interviewpartner\*innen kein allgemeingültiges Rezept. ‚Aufsuchend‘ bedeute, schnell und flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse vor Ort und im Seminargeschehen zu reagieren (beispielsweise durch die genutzten Materialien und die verwendete Sprache/Begrifflichkeiten). Deutlich wird in den Interviews, dass aufsuchende politische Bildungsarbeit eine Sensibilität für Situationen und Möglichkeiten durch die politischen Bildner\*innen benötigt, wie folgender Interviewausschnitt gut aufzeigt:

**„Also es gibt ja aufsuchend sehr unterschiedlich. Das eine ist ja, dass ich aufsuchend in die Bauwagen meinetwegen gehe oder auf die Felder oder sonst was gehe und sage: ‚Hallo, hier bin ich und ich will jetzt mit euch arbeiten.‘ Ich halte diesen Ansatz für in manchen Bereichen sehr problematisch, weil da zeigen dir die Leute nen Vogel und sagen ‚was willst eigentlich gerade von mir?‘, weil ich dann ungebeten dahin komme, aufsuchend eben.“**

(Bildungsakteur\*in)

Im Rahmen der Interviews wurde auch die Frage gestellt, wann denn Bildungsarbeit ihren Anfang findet, und welche Orte und Formate mitgedacht werden. Dies ist nach Ansicht der Interviewpartner\*innen gerade in einer aufsuchenden Perspektive recht schwer festzulegen und hängt stark vom jeweiligen Bildungsverständnis der Bildungsakteur\*innen ab. Wenn beispielsweise in Gremien oder Infoveranstaltungen über gewerkschaftliche politische Bildungsarbeit als Aufgabe und Tätigkeitsfeld der Gewerkschaften informiert wird und so ein Impuls zur Teilnahme an politischen Bildungsaktivitäten gegeben wurde, dann kann dies in Augen der Interviewpartner\*innen ein erster Schritt der Bildungsarbeit sein, muss es aber nicht. Gleiches gilt beispielsweise auch für die Einrichtung von Stammtischen, Arbeitsgruppen oder Aktivitäten im öffentlichen Raum im Anschluss an eine durchgeführte Aktivität.

Das Verständnis von politischer Bildung und aufsuchender Bildungsarbeit der interviewten Bildungsakteur\*innen deckt sich weitestgehend mit den theoretischen Bezugspunkten des Projekts. Politische Bildung stärkt die Selbstbestimmungs-, Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeit (vgl. u. a. Allespach 2009) und kann durch aufsuchende Aktivitäten an den Arbeitsstätten und Dienststellen verstärkt bei den lebens- und arbeitsweltlichen Realitäten, Interessen und Problemstellungen der Arbeitnehmenden ansetzen (vgl. Bremer/Trumann 2019). Deutlich wird in der Analyse, dass aufsuchende politische Bildungsarbeit eine Offenheit und Wertschätzung gegenüber informellen Lern-Handlungszusammenhängen benötigt. Alle Einzelaktivitäten – formell und informell – können dann als Stationen in einem langfristigen (politischen) Bildungsprozess betrachtet werden (siehe dazu auch Trumann 2012). Optimal ist es, wenn es gelingt, kurze Bildungsaktivitäten und informelle Lernanlässe in eine längerfristige Arbeit vor Ort einzubinden und mit verlässlichen Ansprechpartner\*innen eine vertiefte gemeinsame Arbeit zu etablieren (siehe dazu auch Abschnitt 4.2.4 und 4.2.8). So kann Teilnahmehindernissen (z. B. zeitlichen Ressourcen) oder Vorbehalten gegenüber politischer Bildung begegnet, ein Anstoß für weitere Bildungsaktivitäten gegeben und ein breiterer Personenkreis als bislang für politische Bildungsaktivitäten gewonnen werden.

## 4.2.2 Ziele, Zielgruppen und Themen

Im Kern zielen die von den Interviewpartner\*innen durchgeführten aufsuchenden Bildungsaktivitäten auf die Unterstützung der **Reflexions- und Handlungsfähigkeit** der Teilnehmenden. Über die Vermittlung themenbezogenen Wissens soll zunächst etwa für Fragen von Diskriminierung, Rassismus oder rechtspopulistischen Positionen sensibilisiert werden und durch Perspektivenvielfalt und alternative Deutungen die Reflexion angeregt sowie die gemeinsame Diskussion angestoßen werden. Es geht den Interviewpartner\*innen in ihrer Bildungsarbeit darum, die Teilnehmenden dabei zu unterstützen, zu unterschiedlichen Themen und Fragestellungen Position beziehen und sich in Diskussionen mit der eigenen Perspektive einbringen zu können. Eine der Interviewpartner\*innen spricht hier von der „Diskursfähigkeit“ als Ziel der Bildungsarbeit:

**„So ein Verständnis dafür, was ist eigentlich politischer Austausch? Gerade in so einer Welt, wo die eine Seite nach Meinungsfreiheit brüllt, die ihr vermeintlich nicht gewährt wird und wenn sie auf Widerstand stößt, behauptet man, dürfe ja gar nichts mehr sagen. Also auch so eine Diskursfähigkeit, also Widerspruch nicht nur zu formulieren, sondern auch auszuhalten und gemeinsam zu reflektieren.“**

(Bildungsakteur\*in)

Angesprochen wurde in diesem Zusammenhang von einer Interviewpartner\*in auch, dass es neben dem Einbringenkönnen der eigenen Positionen auch wichtig sei zu lernen, sich abgrenzen zu können und sich nicht in jede Diskussion einbringen zu müssen. Frage ist, wann ist es im Sinne der Demokratiestärkung hilfreich, sich einzubringen und wann eher nicht?

Die Stärkung der Handlungsfähigkeit als Ziel aufsuchender Bildungsaktivitäten bezieht sich auf das Kennenlernen unterschiedlicher Handlungsmöglichkeiten. Daran gebunden ist auch das Wissen über rechtliche Rahmenbedingungen. Beispielsweise welche Aktionen sind wann und an welchem Ort möglich? Die Bildungsaktivitäten sollen hier nach Ansicht der Interviewpartner\*innen Raum geben, gemeinschaftlich über Handlungsmöglichkeiten im Allgemeinen wie auch im Konkreten nachzudenken und eventuell auch individuelles wie gemeinschaftliches Handeln durch Aktionen, Projekte im alltäglichen Lebenszusammenhang der Lernenden anstoßen. In Konsequenz ist es Anliegen der Interviewpartner\*innen, Lernende durch die Bildungsaktivitäten zu stärken, um entgegen von Widerständen, schwierigen Positionen in Diskussionen, persönlichen Verstrickungen, Abwehr usw. aktiv werden zu können. Die Bildungsaktivitäten bieten dafür einen geschützten Raum zum Ausprobieren. Kleine Projekte können dabei einen Impuls für politisches Handeln bieten und Ansatzpunkte für politische Partizipation sein. So kann die Mitgestaltung von Gesellschaft für Arbeitnehmende greifbar werden.

**„Also wir gucken auch, dass Projekte nicht zu hoch gegriffen werden, sondern die gucken wir dann bei ner Projektplanung auch sehr genau an und schrauben auch eher mal runter und sagen mach erstmal nen Schritt kleiner, weil manche sind natürlich gleich so die Weltrevolution und da müssen wir sagen, okay vor der Weltrevolution reicht ja die Revolution erstmal [hier vor Ort]. Also nur um das so deutlich zu machen. Und da wollen wir sie auch begleiten bei.“**

(Bildungsakteur\*in)

Insgesamt geht es den Interviewpartner\*innen darum, dass die Teilnehmenden eine **grundsätzliche Haltung entwickeln können**, um gegenüber Beleidigungen, Diskriminierung, Rassismus, Populismus usw. sensibel zu sein und sich je nach den eigenen Möglichkeiten positionieren zu können.

**„Deswegen sag ich immer: Wir haben eigentlich in den Seminaren, in den Workshops auch die Aufgabe, die Haltung der Kolleginnen und Kollegen zu stärken, sie auch in ihrem Verhalten zu bestärken und ihnen zu sagen: ja, das ist gut, was ihr macht, oder auch mal mit ihnen was zu beleuchten.“**

(Bildungsakteur\*in)

Thematisch werden als Ziele der Bildungsaktivitäten die Förderung, Stärkung und Weiterentwicklung der Demokratie, das Aktivsein gegen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus, die Förderung von Vielfalt und Toleranz, das Eintreten für Menschenrechte und ein solidarisches Miteinander genannt. Neben den genannten Zielen werden von den Interviewpartner\*innen auch Ziele für die Gestaltung des Lernprozesses der Bildungsaktivitäten genannt. So sollen die Aktivitäten partizipativen Charakter haben, an die Lebenswelt der Teilnehmenden anschließen und deren Fragestellungen aufgreifen und bearbeiten. Der Wunsch ist es, einen geschützten Austauschraum zu schaffen, der auf Augenhöhe gegenseitige Verständigung, gemeinsames Nachdenken und Handeln erlaubt und so zu einer vertieften und nachhaltigen Bildung beiträgt.

Deutlich wurden im Rahmen der Interviews auch einige Ziele, die sich speziell auf den gewerkschaftlichen Organisationrahmen und ihr Aufgabenspektrum beziehen. Wichtig sei es nach Ansicht der Interviewpartner\*innen, auch im Rahmen aufsuchender Aktivitäten zu vermitteln, welche Rechte Arbeitnehmende hätten und wie hier Gewerkschaften unterstützend wirken können. Anliegen aller Interviewpartner\*innen ist es, die Bildungsarbeit besonders innerhalb ihrer Organisationen bekannt zu machen und zu stärken. Auf Ortsgruppenebene war es darüber hinaus der Wunsch einiger Gesprächspartner\*innen, die politische Bildungsarbeit besser in den Alltag der Menschen zu integrieren und so Gewerkschaften als wichtige gesellschaftliche Akteur\*innen öffentlich sichtbar zu machen. Dazu gehört es auch, ein Stück weit „Gewerkschaft zu leben“ und als Bildungsakteur\*innen, Dozent\*innen, Teamer\*innen etc. auch außerhalb der Bildungsaktivitäten bei gewerkschaftlichen Aktivitäten und auch kommunalen/regionalen Veranstaltungen präsent zu sein und sich für ein solidarisches Miteinander sowie für Toleranz und Vielfalt einzusetzen.

Einige Interviewpartner\*innen nannten, dass gerade die Vertrauensleute-Arbeit durch die aufsuchenden Aktivitäten gestärkt und inhaltlich aufgewertet werden solle. Auch wurden von einigen Gesprächspartner\*innen Ziele genannt, die die Arbeitsorganisation und -kommunikation sowie die Zusammenarbeit betreffen. So solle durch die Aktivitäten die Sozialkompetenz der Arbeitnehmenden gestärkt und dadurch die innerbetriebliche Kommunikation verbessert werden.

Welche **Zielgruppe** durch die Bildungsaktivitäten angesprochen werden soll, ist **sehr unterschiedlich** und kann auch im Verlauf von Aktivitäten oder Projekten variieren. Viele der Aktivitäten richten sich nach Aussage der Interviewpartner\*innen an alle Beschäftigten, unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Ziel ist es, Barrieren oder Hürden gegenüber einer Teilnahme an gewerkschaftlicher politischer Bildungsarbeit zu verringern und für alle Arbeitnehmenden offen zu sein:

**„Das wird zwar auch sehr unterschiedlich gehandhabt bei uns. Ich sag immer, jeder ist erstmal willkommen, weil wenn man noch nie angesprochen worden ist auf Gewerkschaft und dann wird man bei ner Veranstaltung ausgeschlossen, wo ich noch nicht einmal weiß, was die Gewerkschaft eigentlich tut, dann ist das schwierig.“**

(Bildungsakteur\*in)

Diese Offenheit der Bildungsaktivitäten erscheint vor allem deshalb wichtig, da von vielen der Gesprächspartner\*innen auf das Problem verwiesen wird, gerade Bildungsungewohnte/Bildungs skeptiker\*innen, Jüngere (25-45 Jahre), Frauen und Hochqualifizierte nach wie vor durch Bildungsangebote weniger zu erreichen.

**„Also nach wie vor schwierig sind die sogenannten [...] Hochqualifizierten, also Leute aus dem Angestelltenbereich, und zwar nicht die Leute, die irgendwann mal gewerblich waren und dann angestellt geworden sind, sondern wirklich auch Leute mit Hochschulbildung und MINT-Fächern und den ganzen Bereich.“**

(Bildungsakteur\*in)

Aufsuchende Bildungsaktivitäten sind in Augen der Interviewpartner\*innen hilfreich, um diese Personengruppen, sei es durch einen erleichterten Zugang direkt an der Arbeitsstätte, einen geringeren zeitlichen Aufwand oder eine bessere Integration in die Arbeitsabläufe, eine an den jeweiligen Problemstellungen vor Ort orientierte partizipative Konzeption oder eine persönliche und subjektorientierte Ansprache besser zu erreichen.

**„Ich glaube, es ist wichtig, die Leute, die ohnehin mit Bildung so ihre Probleme haben. Ich glaube für die ist es auch wirklich eine Hürde zu sagen, ich setz mich jetzt ins Auto oder Zug und fahr jetzt ins Bildungszentrum. Also für die müsste man überhaupt erstmal im Betrieb auch was anbieten, dass sie so erste Erfahrungen machen, weil wenn das Leute sind, die desaströse Schulerfahrungen hatten und sich durch die Ausbildung gequält oder keine Ausbildung haben und dann kommen wir und sagen ‚hallo, wir haben ein Bildungsprogramm‘, dann denken die: ‚hier‘.“**

(Bildungsakteur\*in)

Manche Aktivitäten richten sich gezielt an Auszubildende, andere an Fachkräfte, Arbeitnehmende bestimmter Branchen (Automobilindustrie, Verwaltung, Gesundheitssektor, Justiz usw.) oder auch gezielt an klein- und mittelständische Unternehmen. Andere Bildungsaktivitäten richten sich an Funktionär\*innen (Betriebsrät\*innen, Personalrät\*innen, Gewerkschaftssekretär\*innen oder Vertrauensleute), ob nun in ehrenamtlicher oder hauptamtlicher Funktion. Einige der Aktivitäten – vor allem auf Ebene der Ortsgruppen – sind nach Aussage einiger Gesprächspartner\*innen ganz offen an alle Menschen der Stadt oder Region (z. B. des ländlichen Raums) gerichtet und sollen auch Engagierte in Vereinen und Initiativen ansprechen. Sofern es konkrete Anfragen aus Betrieben oder im Rahmen der Ausbildung beispielsweise Projektstage gibt, sind die Teilnehmendengruppen vorher klar definiert. Auch wenn es nicht originärer Untersuchungsgegenstand der Studie war, soll nicht unerwähnt bleiben, dass sich einige wenige der aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten auch an die Gruppe der Bildungsreferent\*innen und Teamer\*innen richteten und durch einzelne Organisationen gezielt als aufsuchende Aktivitäten angefragt worden waren.

Zur **Themengenerierung** kann gesagt werden, dass diese in Anknüpfung an die jeweiligen Bedingungen, Interessen und Problemstellungen vor Ort oder der Region entwickelt und aktuelle gesellschaftspolitische Aspekte aufgegriffen werden. Berücksichtigt werden bei der Themenauswahl und deren Facetten die unterschiedlichen Bedürfnisse und spezifischen Interessen der jeweiligen Branchen und Arbeitsfelder. Oft werden die Themen in einem gemeinschaftlichen Prozess mit den Betrieben/Interessierten und/oder gewerkschaftlich Aktiven entwickelt, auch im Anschluss an vorherige Seminare.

**„Wir sagen schon, was wir für ne Themenbandbreite haben. Die ist halt ziemlich lang, aber grundsätzlich wird das vor Ort festgelegt von den Leuten, was sie wollen. Wir machen nix, was die nicht wollen.“**

(Bildungsakteur\*in)

Gleichzeitig werden durch die Bildungsakteur\*innen aber auch übergreifende Themenfelder für zukünftige Bildungsaktivitäten beispielsweise zur Demokratiestärkung oder zum Strukturwandel gemeinschaftlich innerhalb der eigenen Organisation abgesteckt, die dann ebenso in aufsuchenden Bildungsaktivitäten münden können.

Die Interviews konnten schließlich eine große **Bandbreite an Themen** bisher durchgeführter aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten aufzeigen. Zentrale Themenbereiche der Bildungsaktivitäten waren zum Zeitpunkt der Interviews

- Verschwörungserzählungen, ‚Querdenken‘ etc.,
- Aspekte der Demokratieförderung,
- Hintergründe, Erscheinungsformen und Umgang mit Rechtspopulismus und Rechtsextremismus,
- Rassismus und antirassistische Bildungsarbeit,
- Diskriminierung/Antidiskriminierung sowie
- Flucht und Migration.

Weitere Themen, die in einzelnen Aktivitäten Gegenstand waren, sind:

Gestaltung von Gewerkschaften, Antisemitismus, Antiziganismus, Antifaschismus, Islamismus, türkischer/griechischer Nationalismus, Sexismus/Homophobie, gendergerechte Sprache, Hate Speech, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Vielfalt/Diversity/Diversität, Argumentationstraining, Menschenrechte, Beutelsbacher Konsens/Neutralitätsgebot, Arbeiterlieder, TTIP, Europapolitik, aktuelle Rechtsprechung zu Arbeitnehmendenrechten, Fachkräftemangel.

Insgesamt betrachtet wird deutlich, dass die Ziele der aufsuchenden Bildungsaktivitäten mit den anfänglich formulierten Zielen politischer Erwachsenenbildung korrespondieren und auf eine individuelle wie kollektive Stärkung der Reflexions- und Handlungsfähigkeit abzielen (vgl. Zeuner 2016). Über die konkrete Anbindung aufsuchender Bildungsaktivitäten an lebens- und arbeitsweltliche Handlungsproblematiken entzündeten sich politische Lernprozesse (Holzkamp 1995) in partizipativ angelegten Lernsettings, die durch das Aufgreifen vielfältiger Themen eine demokratische Grundhaltung stärken und das Engagement von Arbeitnehmenden gegen rechtsextremistische und rassistische Einstellungen befördern können (siehe dazu auch Müller u. a. 2022).

## 4.2.3 Anlass, Zugänge und Ansprache

Der **Anlass** für die Planung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten zur Demokratiestärkung ist nach Aussage der Interviewpartner\*innen ein konkretes Problem im betrieblichen Kontext. Während der wissenschaftlichen Erhebung waren dies etwa Anfragen zu Querdenker\*innen und Coronamaßnahmen, zu rassistischen Vorfällen, Beleidigungen oder auch zu rechten Betriebsratslisten in Unternehmen. Hier gibt es dann konkrete Anfragen für aufsuchende Bildungsaktivitäten. Diese können von ganz unterschiedlicher Seite kommen, beispielsweise von gewerkschaftlichen Funktionär\*innen oder auch von Arbeitnehmenden, die sich für bestimmte Themen interessieren, diese vertiefen oder sich für diese engagieren wollen.

**„Ne, wir haben das ist jetzt gar nicht so in dem Katalog im Bildungsprogramm aufgeführt. Das sind eher tatsächlich Veranstaltungen, die sich durch konkrete Beratungssituationen ergeben. Also dieses Beispiel mit den Querdenker\*innen und den Tests, da hat mich ein engagierter Betriebsrat und ne Betriebsrätin, die haben mich angerufen und haben geschildert, was die für ne Problematik haben. Die haben jetzt mehrere Aktionen im Betrieb gemacht“.**

(Bildungsakteur\*in)

Des Weiteren bietet der Wunsch, dem allgemeinen Erstarken rechtspopulistischer und rechtsextremer Einstellungen verbunden mit konkreten rechtsextremen Gewalttaten (z. B. in Hanau) entgegenzutreten und die damit verbundene konstatierte Notwendigkeit der Intensivierung demokratiestärkender Aktivitäten einen Anlass für aufsuchende Bildungsaktivitäten. Hier erfolgt die Kontaktaufnahme zu Betrieben und Dienststellen dann initiativ durch die jeweiligen Bildungsakteur\*innen. Einige der Bildungsaktivitäten sind dabei Folge von Beschlüssen zur Begegnung diese Problemfeldes etwa auf Gewerkschaftstagen, um so schnell und flexibel vor Ort auf gesellschaftliche Entwicklungen reagieren zu können. Einige der betrachteten aufsuchenden Aktivitäten sind Gegenstand von Pilotprojekten oder auch bereits Folgeprojekte.

Neben den bereits genannten Aspekten zur Initiierung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt spielt auch der Wunsch, einen breiteren Personenkreis als bislang für gesellschaftspolitische Bildungsaktivitäten zu gewinnen, eine Rolle für die verstärkte Planung aufsuchender Bildungsaktivitäten. Die Interviewpartner\*innen erhoffen sich durch aufsuchende Aktivitäten einen unkomplizierteren und niedrigschwelligeren Zugang zu politischer Bildung zu ermöglichen.

**„Man hat quasi so nen schwarzen Punkt festgestellt, dass zwar nen Bildungsangebot existiert, aber die Leute nicht in die Bildungseinrichtungen kommen können aufgrund Arbeit, Familie, Freizeit und dann beschlossen worden ist, wir müssen zu den Leuten hin. Und so ist das dann im Endeffekt. Also das war so der Hauptanlass, [...] dass wir halt aufsuchende politische Bildung machen wollen vor Ort, wo halt mehr Menschen die Möglichkeiten haben teilzunehmen.“**

(Bildungsakteur\*in)

Ein erster **Kontakt in die Betriebe, Dienststellen** usw. gelingt gut durch die schon erwähnten konkreten Anfragen von Funktionär\*innen, Geschäftsstellen, Kolleg\*innen, engagierten Arbeitnehmenden oder in einigen Fällen, vor allem in kleineren Betrieben und Betrieben ohne Betriebsräte, auch durch den Kontakt mit Leitungen (Abteilungsleitungen, Geschäftsführung). Sind erste Kontakte in Betriebe geknüpft, folgen im Sinne des Schneeballprinzips häufig weitere Anfragen aus dem näheren Umfeld der bereits bestehenden Kontakte. Für die Etablierung aufsuchender Bildungsaktivitäten ist es nach Ansicht der Interviewpartner\*innen sehr wichtig, einerseits die bestehenden Kontakte zu pflegen und andererseits über Anfragen oder auch initiativ weitere

Kontakte aufzubauen. So können politische Bildungsaktivitäten bekannter werden und zukünftig Betriebe und Dienststellen in der Breite besser erreicht werden. Diesem sehr zeitaufwendigen Prozess der Kontaktpflege und ‚Akquise‘ stehen jedoch laut Interviewpartner\*innen die oftmals eher knappen personellen Ressourcen gegenüber, die dann teilweise zur Absage von Anfragen führen. An dieser Stelle werden dann Chancen zur Ausweitung aufsuchender Bildungsaktivitäten durch neue Zugänge in Betriebe und Dienststellen vergeben.

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. In einigen Interviews wurde auch die Bedeutung von Jugendauszubildendenvertretungen (JAVen) und Ausbildungsleitungen für den betrieblichen Zugang und die Gewinnung weiterer Personengruppen genannt. Der Zugang in Betriebe ohne Betriebsräte ist nach Auskunft der Interviewpartner\*innen deutlich schwerer als in Betriebe mit Betriebsräten. Kann man auf ein gewerkschaftliches Netzwerk zurückgreifen, wird die Planung aufsuchender Bildungsaktivitäten und der Kontakt zu interessierten Betrieben deutlich erleichtert. Gleiches gilt, wenn politische Bildungsaktivitäten und bestimmte Themen beispielsweise auf Ebene von Bezirks- und Regionalleitungen der Gewerkschaften offensiv unterstützt werden. Spricht man über aufsuchende Aktivitäten, so muss auch die Art der Betriebe bzw. die Branche berücksichtigt werden. So sei beispielsweise der Zugang in Standortbetriebe deutlich einfacher als der Zugang in Betriebe, deren Arbeitstätigkeiten an wechselnden Standorten durchgeführt werden (z. B. Baugewerbe), berichtet eine der Interviewpartner\*innen. Dieser Aspekt sollte m. E. bei der Entwicklung weiterer aufsuchender Formate mitgedacht werden.

Kenntnisse über die Arbeitswelt im Allgemeinen (Abläufe, Kommunikationsprozesse usw.), die jeweilige Region, die jeweiligen Betriebe und deren aktuelle Situation unterstützen nach Ansicht der Interviewpartner\*innen den **Zugang in die Betriebe**. In Erstgesprächen ist die Vorstellung des Vorhabens, der Ziele und der Konzeption von Bildungsaktivitäten hilfreich. Beispiele zur Veranschaulichung von Themen und Möglichkeiten haben den Interviewpartner\*innen dabei bislang beim Kontaktaufbau geholfen. Die Vorstellung der Bildungsaktivitäten und Themen in unterschiedlichen Gremien sei sehr sinnvoll, um einen ersten Impuls zu setzen und Interesse zu wecken. In einer solchen Vorstellung müsse zum Ausdruck gebracht werden, dass die Aktivitäten zielgruppen- und subjektorientiert und kein „akademisches Seminar“ seien sowie auf Augenhöhe mit den Arbeitnehmenden durchgeführt würden.

**„Es gib durchaus nen Vorurteil in gewissen Branchen, wo halt gesagt wird: „Wir haben halt keine Lust, wenn halt Leute von der Universität kommen und unseren Alltag bewerten bzw. auch noch erklären, wie wir zu leben haben“. [...] Und da muss man halt, also wir erklären den Leuten immer, das wird kein akademisches Seminar. Wir haben keine akademische Sprache, sondern die Kommunikation findet auf Augenhöhe statt.“**

(Bildungsakteur\*in)

Erfolgt der Zugang in Betriebe und Dienststellen nicht auf Anfrage, sondern initiativ durch die Bildungsakteur\*innen, dann ist es nach Ansicht einiger der Interviewpartner\*innen sinnvoll, in der Ansprache eine Defizitperspektive zu vermeiden und den konkreten Nutzen für die jeweiligen Ansprechpartner\*innen (Betriebsräte, Geschäftsführung etc.), die Arbeitnehmenden, die Betriebe und der Gesellschaft im Allgemeinen herauszustellen.

In die Planung aufsuchender Bildungsaktivitäten und die Herstellung von Betriebszugängen sollte nach Einschätzung der Interviewpartner\*innen genügend Zeit einkalkuliert werden, da eine persönliche Kontaktaufnahme und eine Verständigung über Bildungsaktivitäten sowie Bedürfnisse und Erwartungen aufseiten der Arbeitnehmenden, des Betriebs usw. nicht von heute auf morgen gelänge. Hier muss in einer langfristigen Perspektive gedacht werden und mit genügend Ausdauer an der Aufrechterhaltung der Kontakte gearbeitet werden.

**„Das ist so Stück weit nen Prozess. Ich muss die davon überzeugen, dass wir nen tolles Bildungsangebot haben und das hat dann funktioniert und dann müssen wir in die nächsten Schritte reingehen. So, und das dauert und [...] wir brauchen trotzdem mehrere Monate bis wir jetzt das Bildungsangebot starten, bis sie es erstmal getestet hat, bis sie ihre Wünsche geäußert hat.“**

(Bildungsakteur\*in)

So kann Vertrauen aufgebaut und eventuell über weitere Projekte bzw. Bildungsaktivitäten der Kontakt intensiviert werden. Von Verzögerungen oder Absagen aufgrund kurzfristiger anderer Prioritäten der Unternehmen darf man sich nach Ansicht der Interviewpartner\*innen nicht entmutigen lassen, sondern man sollte nach einiger Zeit den Kontakt erneut aufnehmen.

Als **problematische Aspekte** im Zugang zu Betrieben und Dienststellen wird von den Interviewpartner\*innen auf fehlende oder negative Rückmeldungen gewerkschaftlicher Akteur\*innen (z. B. Betriebsrät\*innen) bei der Kontaktaufnahme, aber auch auf die bisweilen ‚zähe‘ Kommunikation mit Bildungsakteur\*innen der einzelnen Organisationen verwiesen. Auch sei eine langfristige persönliche Ansprache sehr zeitintensiv und stehe oftmals im Widerspruch zu den zur Verfügung stehenden Ressourcen. Überwunden werden müssten bisweilen auch Vorbehalte aus der Arbeitspraxis gegenüber vermeintlich zu theorielastigen und damit praxisfernen Bildungsaktivitäten. Aktuell habe die Coronapandemie leider auch zum Abreißen bereits länger aufgebauter Kontakte geführt und es sei unklar, ob hier nicht wieder eine längerfristige Ansprache zur Kontaktpflege nötig werde.

Ist der Zugang in die Betriebe und Dienststellen gelungen, gilt es die Arbeitnehmenden für die jeweiligen Bildungsaktivitäten konkret anzusprechen. Von den Interviewpartner\*innen werden dafür verschiedene **Wege der Ansprache** gewählt. Wichtig sei, dass die jeweiligen Ansprechpersonen in den Betrieben und Dienststellen (z. B. BR, PR, VL) gezielt für die Aktivitäten im Betrieb werben und auch Arbeitnehmende persönlich dazu ansprechen. Deren Kenntnisse über die jeweiligen Organisationsstrukturen vor Ort sind hilfreich, um auf Bildungsaktivitäten in den Betrieben und Dienststellen in der jeweils geeigneten Form aufmerksam zu machen.

**„Also wir haben ja dann ne Ansprechperson oder Gremium im Betrieb und die machen das dann selbstständig. Das ist, sag ich mal, auch logischer. Sie kennen ihre eigenen Leute, die sie vielleicht gezielt ansprechen oder wo sie das am besten platzieren können, und wir unterstützen die dann halt mit Informationen und unseren Materialien, dass das halt für die Kolleginnen und Kollegen schmackhaft gemacht wird.“**

(Bildungsakteur\*in)

Weitere Wege, um auf politische Bildungsaktivitäten aufmerksam zu machen sind nach Auskunft der Interviewpartner\*innen innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen das Versenden von Informationen per Mail (falls nicht vorhanden: per Brief), über E-Mail-Verteiler, per Newsletter, über Plakate, Berichte in der Presse, die Homepages (auch der Kooperationspartner\*innen), die Werbung durch Kooperationspartner\*innen, in einigen Fällen auch über die öffentlich ausgeschrieben Seminarprogramme. Die im kommunalen Raum verankerten Bildungsaktivitäten einer Ortsgruppe – sie können in einem weiten Verständnis als in den lebensweltlichen

Zusammenhängen der Arbeitnehmenden aufsuchend bezeichnet werden – machen beispielsweise durch öffentliche Plakatierungen auf die eigenen Bildungsaktivitäten aufmerksam. Dies ist ein ganz konventioneller Weg der Werbung und Ansprache, der jedoch für aufsuchende Aktivitäten in der Arbeitswelt ‚wiederbelebt‘ werden könnte und eine breite und fokussierte Ansprache ermöglichen kann.

**„Jede Veranstaltung wird plakatiert. Das mach ich sogar persönlich. Ich gestalte die Plakate. Das macht mir dann einfach Spaß. Gestalte die Plakate, kleb sie selbst und stell sie auf und hol sie wieder rein. Nen Kollege bemüht sich dann um die Plakatierungserlaubnis, die man braucht von der Gemeinde, aber das sind sechs, acht Plakataktionen im Jahr manchmal sogar mehr.“**

(Bildungsakteur\*in)

Hervorgehoben wird von den Interviewpartner\*innen auch hier die Bedeutung der Sprache für eine gelungene Ansprache in den Betrieben. Hier gilt es, sensibel mit Begrifflichkeiten umzugehen, Zuschreibungen zu vermeiden und so Konflikten im Vorfeld aus dem Weg zu gehen. Hilfreich seien zum Beispiel positive Benennungen eines Themen- oder Problemfeldes – für Vielfalt und Toleranz statt gegen Ausgrenzung. Auch eine zu spezielle Fachsprache sollte vermieden werden. Hier ist es nach Auskunft der Interviewpartner\*innen sinnvoll, Flyer, Ankündigungen und Ähnliches zuvor in den Betrieben abzustimmen. Vereinzelt wird darauf verwiesen, breitere Titel zu verwenden, um den Fokus nicht einzuengen und die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Themas hervorzuheben.

Der Zugang zu Betrieben und Dienststellen zur Durchführung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten gelingt auf zweierlei Wegen, entweder auf Anfrage betrieblicher Akteur\*innen oder initiativ durch die Bildungsakteur\*innen. Beide Wege sind gleichermaßen wichtig, um aufsuchenden Aktivitäten in der Breite als eine Möglichkeit politischer Bildungsarbeit zu etablieren. Anlass sind vorhandene Problematiken in den Betrieben und Dienststellen (z. B. rassistische Vorfälle), der Wunsch breitere Personengruppen als bislang mit politischen Bildungsaktivitäten zu erreichen und dadurch einen Beitrag zur Bekämpfung antidemokratischer Einstellungen zu leisten. Deutlich wurde, dass der Kontaktaufbau und die Kontaktpflege einer kontinuierlichen Beziehungsarbeit sowie einer Offenheit und Empathie gegenüber den jeweiligen betrieblichen und regionalen Realitäten bedürfen. In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, die eigenen etablierten Kommunikationswege und -gepflogenheiten kritisch zu reflektieren und Grenzziehungen beispielsweise zwischen den Organisationen aufzubrechen (Bremer 2020). Das kooperative Schaffen von Zugängen ist vielversprechend und kann durch das Trägernetzwerk befördert werden.

## 4.2.4 Konzeption – Formate, Orte und Methoden

Die **Konzeptionen** der aufsuchenden Bildungsaktivitäten orientieren sich im Kern an den Subjektperspektiven und den Lerninteressen der Teilnehmenden und deren lebensweltliche Eingebundenheit. Das heißt, es werden die Fragen, Interessen, Erfahrungen, biographischen Hintergründe der Teilnehmenden und deren Expertise in die Bildungsaktivitäten eingebunden und deren Wünsche, Kritik und Anregungen aufgenommen. Auch wenn dies ein grundlegendes Prinzip gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist – zumindest vom Anspruch her –, wird dieser Aspekt von den Interviewpartner\*innen als für das Gelingen aufsuchender Bildungsarbeit elementarer Kern hervorgehoben.

Die Orientierung an den Teilnehmenden schließt die Art und Weise im Zugang zum Themenfeld als auch die didaktische Ausrichtung bezogen auf Formate, Orte, Methoden und Materialien mit ein. Die Relevanz abstrakter gesellschaftlicher Themenfelder für die individuellen Lebenszusammenhänge kann durch diese Bezugnahme nach Ansicht der Interviewpartner\*innen deutlich und für die Teilnehmenden greifbarer werden. Die jeweiligen Bedürfnisse und die unterschiedliche betriebliche/gewerkschaftliche Eingebundenheit der anvisierten Ziel- und Teilnehmendengruppen sowie die jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen müssen nach Aussage der Interviewpartner\*innen im Rahmen der Konzeption berücksichtigt werden. Welche konkreten Fragen oder Problemstellungen gibt es vor Ort aktuell? Welche Möglichkeiten lässt der betriebliche Alltag zu? Dies ist laut Einschätzung der Interviewpartner\*innen kein einmal abgeschlossener Prozess, sondern Perspektiven und Hintergründe der Teilnehmenden gelte es im Sinne der Subjektorientierung immer wieder aufs Neue zu eruieren und dabei die eigenen Zugänge und Herangehensweisen kritisch zu reflektieren. Hierbei handelt es sich um einen bedeutsamen Aspekt, der in der Weiterentwicklung aufsuchender Bildungsaktivitäten im Hinblick auf pädagogische Professionalität und entsprechende Weiterbildungsangebote mitgedacht werden sollte (siehe dazu auch Abschnitt 4.2.5 und 4.2.8).

Wichtig ist es den Interviewpartner\*innen, die jeweiligen Bildungsaktivitäten nicht aus einer Top-down-Perspektive heraus, sondern in einem partizipativen Prozess mit den Ansprechpartner\*innen vor Ort und auch den Mitarbeitenden zu entwickeln. Um einen solchen partizipativen Prozess zu ermöglichen, sei es von Vorteil, möglichst eine breite Beteiligung in den Betrieben und Dienststellen zu erreichen:

**„So Gelingensfaktoren oder wesentliche Faktoren ist wirklich, dass es nicht von der Stange ist. Das heißt, dass es passgenau gemacht wird in Gesprächen, Interviews mit allen beteiligten Ebenen und ja dass man auch Vertrauen kriegt. [...] das sind Prozesse, die dauern und da muss man auch Schritt für Schritt gehen. Auch dass die Mitarbeitenden wirklich das Gefühl haben [...], sich einbringen können.“**

(Bildungsakteur\*in)

Der Anteil der Partizipationsmöglichkeiten ist je nach Aktivität sehr unterschiedlich und eine breite Partizipation kann mal mehr und mal weniger realisiert werden. Es gibt Aktivitäten, die ein bestimmtes Themenfeld fokussieren und die sich organisatorisch in einem engen Rahmen bewegen, aber es gibt auch offen gestaltete Formate wie etwa das der Lernwerkstatt. Bildungsaktivitäten von längerer Dauer bieten oftmals breitere Möglichkeiten der Mitgestaltung als kürzere Formate, es sei denn, diese sind Folge eines längeren gemeinschaftlichen Planungsprozesses und bauen aufeinander auf. Im Rahmen der genannten Lernwerkstatt entwickelt sich beispielsweise ausgehend von einem ersten thematischen Impuls (z. B. Rechtsextremismus/Rechtspopulismus oder Rassismus) ein Großteil der Themen erst aus der Teilnehmendengruppe heraus. Themen und Räume entfalten sich dabei vom Kleinen zum Großen, vom Besonderen zum Allgemeinen im Prozess. Neben der gemeinsamen Arbeit zu unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten werden eigene Projekte durch die Teilnehmenden umgesetzt. Die Dozent\*innen verstehen sich hier als Lernbegleitende, die thematische Impulse vorbereiten oder setzen und daran anknüpfend die Ideen der Teilnehmenden aufgreifen und fördern.

Das Beispiel der Lernwerkstatt knüpft gut an das von den Interviewpartner\*innen grundsätzlich geteilte **Verständnis von Lernen** als freiwilligen und selbstbestimmten Prozess an, der jeweils an vorangegangene Lerner-

fahrungen und -erlebnissen der Subjekte anschließt. Da einige Aktivitäten jedoch von den Vorgesetzten ausgewählt oder geplant wurden, ist diese grundsätzliche Perspektive der Freiwilligkeit eingeschränkt zu betrachten. Optimal ist es nach Ansicht der Interviewpartner\*innen, wenn im Rahmen der Aktivität ein gegenseitiges und kooperatives Lernen der Teilnehmenden angestoßen wird und jede\*r ihre\*seine Expertise und Erfahrungen dabei einbringen kann. Dies schließt auch die jeweiligen Dozent\*innen oder Teamenden mit ein:

**„Ich mach die Arbeit wirklich gerne, weil ich gefühlt jedes Mal was Neues lerne und dadurch, dass die Teilnehmer\*innen ja auch ihre eigenen Erfahrungen mitteilen und ihre Unterschiedlichkeit, wie sie mit Sachen umgehen, das hat schon was Bereicherndes.“**

(Bildungsakteur\*in)

Die Transparenz der Aktivitäten und Entwicklungsprozesse unterstützt die Partizipation und die Bereitschaft zur aktiven Beteiligung der Teilnehmenden. In einem solchen partizipativen Verständnis von Bildungsarbeit ist nach Ansicht einiger der Interviewpartner\*innen auch eine kritische Betrachtung von Inhalten und Gestaltung der Aktivitäten durch die Teilnehmenden erwünscht, wenngleich diese Möglichkeit für einige der Teilnehmenden zunächst ungewohnt ist.

**„Also, wenn im Vorhinein schon feststeht, dass wir mehrere Workshops machen in einem Betrieb, dann fragen wir auch die Teilnehmenden nach dem ersten oder im ersten Workshop, wo denn die Interessen liegen und dann kann's sein, dass das nochmal umgestoßen wird und Workshop 2 und 3 dann völlig anders aussieht. Die holen wir dann auch mit ins Boot. Das ist interessanterweise dann auch ne neue Erfahrung, die dann die Teilnehmenden machen, dass die mitbestimmen dürfen, aber gehört dann auch dazu. Das erhöht halt den Mehrwert für sie deutlich. Als wenn wir da straff unser Konzept durchziehen und nicht nach links und rechts gucken.“**

(Bildungsakteur\*in)

Zentral ist in der Konzeption der Bildungsaktivitäten stets die Handlungsorientierung, sei es durch Beispiele, Erfahrungsberichte, Übungen, Fallarbeit oder kleine Aktionen und Projekte. Fragen sind, wie jede\*r Einzelne etwas zur Gestaltung seines Lebensumfelds, seiner Arbeitstätigkeit und letztendlich der Welt beitragen und wie konkreten Problemen begegnet werden kann. Eine Interviewpartner\*in fasst die konzeptionellen Eckpunkte der Bildungsaktivitäten mit dem Dreiklang „Erfahrungserhebung, Problemanalyse, Handlungsorientierung“ sehr gut zusammen.

Was die **Gruppenzusammensetzung** betrifft, so gibt es verschiedene Varianten, welche sich aus der individuellen Situation vor Ort ergeben: feste Gruppen, heterogene betriebsübergreifende Gruppen, betriebliche Gruppen oder auch arbeitsfeldbezogene Gruppen. Im Auszubildendenbereich sei es aus organisatorischer Perspektive häufig einfacher, Aktivitäten für bereits bestehende Auszubildendengruppen oder Klassen durchzuführen. Ein Vorteil heterogener Gruppen sei beispielsweise die größere Chance auf Freistellung gemäß dem Bildungsurlaubs- oder -zeitgesetz, jedoch insbesondere das Kennenlernen der Kolleg\*innen untereinander und ihrer jeweiligen Perspektiven auf bestimmte Fragestellungen.

**„Dann ist uns egal, ob das aus der Verwaltung jemand ist oder halt aus der Produktion. Am besten ist, die Gruppe ist gemixt, wenn man so ein Werk vorfindet, wo es halt so große Abteilungen gibt, weil das Interessante ist, dann lernen die sich auch mal kennen.“**

(Bildungsakteur\*in)

Die aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten sind nach Einschätzung der Interviewpartner\*innen im Großen und Ganzen für alle Altersgruppen geeignet. Problematisiert wird von einem\*einer Interviewpartner\*in die Anwesenheit von Vorgesetzten im Seminar, was die offene Diskussion von Themen beeinträchtigen könne.

In die jeweiligen Konzeptionen fließen bereits bestehende Bildungskonzepte ein, wie etwa das „Argumentationstraining gegen Stammtischparolen“. Einbezogen wird von den interviewten Bildungsakteur\*innen bei der Entwicklung der aufsuchenden Aktivitäten auch die Expertise von anderen Bildungsakteur\*innen oder Projektverantwortlichen meistens der eigenen Organisation.

Ein bedeutsamer Aspekt der Konzeption aufsuchender Bildungsaktivitäten ist schließlich die **„Nachbetreuung“ bzw. weitere Begleitung** der Teilnehmenden. Einerseits werden im Anschluss an das Seminar weitergehende Materialien, Literatur, Veranstaltungshinweise, Materialien zur Veranstaltungsevaluation oder gegebenenfalls Teilnehmendenzertifikate an die Teilnehmenden versendet. Andererseits stehen die Teamenden, Projektmitarbeitenden, Bildungsreferent\*innen etc. als Ansprechpartner\*innen für weitergehende Fragen, Handlungsmöglichkeiten oder Folgeprojekte (z. B. Seminar, die Etablierung einer Arbeitsgruppe, eines Stammtisches) zur Verfügung – ein wichtiger Punkt zur Kontaktpflege und zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses im Rahmen aufsuchender Bildungsarbeit. Bisweilen werden im Nachklang von Bildungsaktivitäten auch individuelle weiterführende Coachingprozesse initiiert, die über die originären Arbeitsaufgaben der Bildungsakteur\*innen hinausgehen und als ‚informelle‘ Prozesse ausgedeutet werden können. Die nachfolgende Interviewpassage verdeutlicht gut, wie bedeutsam eine individuelle und persönliche Lernbegleitung für die Nachhaltigkeit von Lernprozessen ist:

**„Also das ist so ein bisschen auch natürlich dem geschuldet, dass ich da wirklich Überzeugungstäterin bin. Es ist nicht mit nem 35 Stunden Job dann getan. [...] ich bin über alle froh und dankbar, die sich melden und die da was tun wollen und zum Teil kann ich auch gucken, dass ich denen irgendwie andere Ansprechpartner vermittele, aber es ist ja [...] in Gewerkschaften generell auch ganz stark so ein Vertrauensverhältnis. Also viele Leute öffnen sich ja dann, wenn sie dir vertrauen und dann find ich ist das auch – bisschen komischer Ausdruck –, aber so ein kostbares Ding, als dass man dann sagt: „Ja ich will jetzt nicht, ich kann jetzt nicht.“**

(Bildungsakteur\*in)

Wie im vorangegangenen Zitat anklingt, bleibt für eine solche intensive Begleitung im Rahmen des regulären Zeitbudgets häufig wenig Zeit und sie ist vom besonderen Engagement der jeweiligen Bildungsakteur\*innen abhängig. Problematisch ist, dass aufgrund fehlender Ressourcen ein durch die Bildungsaktivitäten angestoßenes Interesse zum Nachdenken, zur Weiterarbeit usw. oftmals nicht weiter aktiv unterstützt und begleitet werden kann. Ob die Teilnehmenden nach einem ersten Impuls eigenständig die aufgeworfenen Themenfelder weiterverfolgen, bleibt offen.

**Zentraler Lernort** der aufsuchenden Bildungsaktivitäten ist die jeweilige Arbeitsstätte (Seminar-, Pausen- oder Konferenzräume) oder Räumlichkeiten nahe der Arbeitsstätte wie etwa angemietete Tagungsräume, eine Gaststätte oder gut zu erreichende Räumlichkeiten der Gewerkschaften. Entscheidend ist es nach Ansicht der Interviewpartner\*innen, sich bei der Auswahl der Lernorte an den jeweiligen Gegebenheiten vor Ort zu orientieren. Falls kein Ort in der Arbeitsstätte zur Verfügung steht, die Ablenkung zu groß ist oder der Wunsch der Teilnehmenden besteht, die Arbeitsstätte zu verlassen, wird ein geeigneter Raum/Ort außerhalb der Betriebe und Dienststellen gesucht:

**„Die sind immer in der Pause dann in ihre Büros gestürzt und haben dann erstmal nen paar E-Mails geschrieben. Dann haben wir gesagt: Meint ihr, das ist so effektiv für ne Pause, wenn ihr Arbeits-E-Mails schreibt? Da haben die gesagt ‚ne‘ und dann haben wir ihnen [einen anderen Ort] vorgeschlagen. Das haben sie auch dankend angenommen.“**

(Bildungsakteur\*in)

Als weitere ergänzende Orte der aufsuchenden Bildungsaktivitäten werden der städtische Raum, eine Kirche und Moschee, ein Museum und Gedenkstätten, kommunale Integrationszentren, Volkshochschulen, Stadtteil-einrichtungen oder Räumlichkeiten von Vereinen und Initiativen genannt, welche sich je nach Situation und Kooperationspartner\*innen für aufsuchende Bildungsaktivitäten als Alternative zur Arbeitsstätte oder Dienststelle anbieten.

Der Lernort muss eine **positive Lernatmosphäre** und die Wertschätzung der Teilnehmenden ermöglichen (z. B. durch Bewirtung). Die Nutzung ‚besonderer‘ Räumlichkeiten in den Betrieben wird von den Mitarbeitenden oftmals als Anerkennung ihrer Arbeit, Person usw. eingeordnet, wie folgende Interviewpassage verdeutlicht:

**„Das ist auch nochmal wichtig, diese Bäckerei. Das ist halt toll, die haben so nen eigenen Schulungsraum, weil die auch manchmal so mit Kindergärten kochen oder also backen, und solche Sachen machen. Und das war halt auch toll, weil das zum Beispiel das sind ja so Kleinigkeiten immer, das war für die Mitarbeitenden auch ne Wertschätzung zu sagen ‚ich darf mal in den Räumen mich selber weiterbilden, wo sonst eigentlich immer nur andere Menschen drin sind und wir sind in den Verkaufsräumen oder in den Backräumen‘. Ja, da fing das schon an, zu sagen ‚ich sitz auf nem Stuhl, es gibt Getränke, es gibt Schnittchen‘ so und dann noch also auch das zu sagen ‚so es wird jetzt mal was für uns gemacht, ja zu nem Thema was uns interessiert‘.“**

(Bildungsakteur\*in)

Angemerkt wurde von den Interviewpartner\*innen, dass das Aufgreifen der Themen der Teilnehmenden und die lebensweltliche Angebundenheit der Aktivitäten bisweilen wichtiger sei als die konkrete Nähe der Bildungsaktivitäten zur Arbeitsstätte.

Die **Formate** der aufsuchenden Bildungsaktivitäten sind sehr vielfältig, von Zwei-Stunden-Workshops bis zu mehrtägigen Seminaren. Im genannten Format der Lernwerkstatt arbeitet eine feste Gruppe beispielsweise über einen längeren Zeitraum gemeinschaftlich an unterschiedlichen Themen. Im Kern konzentrieren sich die aufsuchenden Aktivitäten jedoch auf Halbtags- und Tagesworkshops. Im Zuge der vermehrten digitalen Angebote während der Coronapandemie wurden auch kürzere Bildungsformate von 30 Minuten bis zwei Stunden, sogenannte „Bildungsnuggets“ konzipiert. Sie bieten die Möglichkeit, nah am Arbeitsalltag der Arbeitnehmenden kurze Impulse zu setzen, ein Thema/Problem ins Gespräch zu bringen, auf dessen gesellschaftliche Relevanz hinzuweisen und Interesse für eine tiefergehende Auseinandersetzung zu wecken. Nach Ansicht der Interviewpartner\*innen dürfe man jedoch die eigenen Erwartungen und die der Teilnehmenden an einen solchen kurzen Impuls nicht überhöhen.

Die aufsuchenden Aktivitäten der Interviewpartner\*innen finden überwiegend während der Arbeitszeit und/oder teilweise in den angrenzenden Stunden (Kombination aus Arbeitszeit und Freizeit) statt. In einem der einbezogenen Projekte sind die Bildungsaktivitäten inzwischen fester Bestandteil (Standartbaustein) der Arbeit

verschiedener Vertrauensleutegremien, die dadurch thematisch angereichert die Reflexion und Aktivität der Mitglieder unterstützen wollen.

Daneben gibt es auch eine Reihe von Abendveranstaltungen (Vorträge, Lesungen, politisches Kabarett, Gesprächsrunden, Liederabend, regelmäßige Stammtische/Arbeitstreffen) und einige wenige Wochenendaktivitäten. Genannt wurde auch die Organisation von Fachtagen, Mitgliederfesten und Exkursionen. Einige der Interviewpartner\*innen nannten neben den aufsuchenden Aktivitäten auch die Entwicklung von digitalen Selbstlernangeboten, die den Teilnehmenden zur Einführung oder Vertiefung von bestimmten Themen dienen sollen. Das zuvor bereits angesprochene individuelle Coaching zur passgenauen Begegnung individueller Problematiken/Themenbereiche kann als ein weiteres Format genannt werden. Die anvisierte Handlungsorientierung der aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten schlägt sich schließlich in ganz unterschiedlichen selbstinitiierten Aktionen oder der gemeinsamen Teilnahme an anderen Aktionen nieder (Gestaltung von Flyern/Plakaten, Proteste, Teilnahme an Demonstrationen, Leporello zu Argumentationstrainings, Initiierung eines Platzes der Menschenrechte, Vorträge, Lesungen, politisches Kabarett etc.).

Zu Beginn wurde die Frage aufgeworfen, inwiefern digitale Bildungsformate als aufsuchende Bildungsaktivitäten zu betrachten sind. Im Rahmen der Interviews spielten **digitale Formate** für eine aufsuchende politische Bildungsarbeit vor dem Hintergrund der Pandemie eine wichtige Rolle. In der Regel waren digitale Formate eher von kürzerer Dauer, die Spannweite reicht von 30 Minuten bis einen Tag (gegebenenfalls mehrere Tage, dann aber in einem größeren zeitlichen Abstand zueinander). Die Vorteile digitaler Angebote werden von den Interviewpartner\*innen darin gesehen, das Interesse für ein Thema wecken, zu einem bestimmten Thema schnell informieren, ein vorangegangenes Thema flexibel vertiefen oder auch schnell auf aktuelle Themenstellungen (z. B. im Zeitraum der Studie zu Verschwörungserzählungen) reagieren zu können. Auch könne so in gewerkschaftliche Bildungsarbeit hineingeschnuppert, ein Impuls für die Teilnahme an politischer Bildung gegeben und die Bekanntheit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit unterstützt werden. Angemerkt wird zudem, dass digitale Formate für die Teilnehmenden unter Umständen – das Vorhandensein des entsprechenden technischen Equipments und einer Medienkompetenz vorausgesetzt – leichter zugänglich seien, da sie beispielsweise durch wegfallende An- und Abreise weniger Zeit in Anspruch nehmen würden.

**„Es ist natürlich gerade digital für Leute, die aus unterschiedlichen Gründen sehr gebunden sind. Sei es aus familiären, sei es aus gesundheitlichen, sei es aus Arbeitsgründen überhaupt nicht diese längeren Zeitfenster haben. Für die war das wirklich eine große Chance.“**

(Bildungsakteur\*in)

Der in einigen Gewerkschaften verfolgte offene Zugang (öffentlich zugänglicher Link ohne vorherige Anmeldung) zu digitalen Bildungsaktivitäten ermöglicht nach Ansicht einiger der Gesprächspartner\*innen einen recht niedrigschwelligen Einstieg in politische Bildungsaktivitäten. Die anfängliche Befürchtung einer zu geringen Verbindlichkeit zeigte sich laut Interviewpartner\*innen bei den offen zugänglichen Aktivitäten nicht. Interessant ist die Frage, ob ein ‚offener‘ Zugang auch für Präsenzformate in den Arbeitsstätten und Dienststellen sinnvoll sein und wie ein solcher gelingen könnte. Ein\*eine anderer\*andere Interviewpartner\*in machte die Erfahrung, durch digitale Formate und die Kontaktaufnahme per Mail, das Zusenden von Informationen etc. zu den Teilnehmenden besser Kontakt halten zu können, als dies bislang der Fall gewesen sei. Auch sei ein detaillierteres Feedback durch die Teilnehmenden erfolgt, welches wiederum in die Konzeption weiterer Bildungsaktivitäten einfließen kann. Hier könnten sich möglicherweise Anschlüsse zur partizipativen Entwicklung von aufsuchenden Bildungsaktivitäten ergeben.

Neben den positiven Aspekten digitaler Bildungsformate wurden von den Interviewpartner\*innen auch Einschränkungen und nachteilige Aspekte benannt. So sei beispielsweise gerade in kurzen Formaten nur eine

reduzierte inhaltliche Auseinandersetzung zu einem bestimmten Thema möglich und daher dürfe man die Erwartungen an diese Formate nicht überhöhen. Ein anderer Aspekt betrifft die Beteiligung der Teilnehmenden. So würden sich Diskussionen zum Teil schwieriger initiieren lassen und aufgrund des fehlenden persönlichen (auch informellen) Austauschs und erschwelter nonverbaler Kommunikation könnten die individuellen Interessen und Befindlichkeiten der Teilnehmenden schwerer aufgenommen werden.

**„Es ersetzt einfach nicht den persönlichen Austausch. Das wird es einfach nie ersetzen. Ich kann auch diskutieren. Ich kann auch miteinander reden, aber die Stimmung tatsächlich einzufangen und da auch nochmal zu gucken, wie reagiert der Einzelne, dass ich den nochmal mitnehme und nochmal ne Schleife drehe. Das ist in ner Videokonferenz nur schwer möglich.“**

(Bildungsakteur\*in)

Wenn auch einerseits ein breiterer Personenkreis durch digitale Formate erreicht werden kann, so können Sprach- und digitale Barrieren (Medienkompetenz, technische Ausstattung) den Zugang für einige Personen wiederum erschweren – „also man muss es auch wirklich immer davon abhängig machen, wen lad ich denn jetzt grad ein“, merkt eine Interviewpartner\*in an. Sinnvoll sei es, die Geschäftsstellen mit Leihgeräten für Teilnehmende auszustatten und gegebenenfalls auch eine technische Einführung anzubieten. Nicht nur die Medienkompetenz könne für die Wahrnehmung digitaler Bildungsaktivitäten hinderlich sein, sondern auch eher zurückhaltende Teilnehmende könnten auf diesem Wege schlechter angesprochen werden. Hier helfe auch die ‚anonyme‘ Teilnahme durch das Ausschalten der Kamera nur bedingt, um sich aktiv zu beteiligen.

**„Also es gibt Gruppen, man merkt erst im Nachgang, für die sind digitale Angebote nicht so gut. Die schalten sich nicht online, die sind schüchtern und machen dann eher so was anderes. Da sind Präsenzveranstaltungen besser. Die können wir immer besser motivieren, die warten darauf, dass man sie anspricht.“**

(Bildungsakteur\*in)

Der Aufwand in der Vorbereitung und Begleitung digitaler Bildungsaktivitäten wird von den Interviewpartner\*innen sehr unterschiedlich eingeordnet. Als nachteilig wird in diesem Zusammenhang auch die zunehmende Entgrenzung der Arbeitswelt empfunden, welche beispielsweise durch die Teilnahme an Bildungsaktivitäten in den Arbeitsstunden verstärkt wird.

Insgesamt gesehen werden digitale Formate von den Interviewpartner\*innen als gute Ergänzung zu Präsenzseminaren betrachtet, die abhängig von den jeweiligen Themen, Gegebenheiten und Teilnehmendengruppen insbesondere für einen ersten Zugang zu gewerkschaftlicher politischer Bildungsarbeit sinnvoll sein können. Als Rahmenbedingungen für gelingende digitale Formate werden von den Interviewpartner\*innen die beteiligungsorientierte Gestaltung (Austausch, Diskussion, Sichtbarkeit, Kontakt), eher kleine Gruppen, die Bedeutung von zwei Teamenden, die Medienkompetenz, die technische Sicherheit, ein kürzerer zeitlicher Umfang oder das Einplanen ausreichender Pausen, die Gestaltung der Ankommenssituation und die Berücksichtigung der Uhrzeit der Workshops genannt. Nicht sinnvoll sei es nach Ansicht einiger Interviewpartner\*innen, Konzeptionen von Präsenzveranstaltungen eins zu eins auf digitale Formate zu übertragen. Eine\*ein Interviewpartner\*in verweist hier auch auf die Bedeutung von WhatsApp für eine niedrigschwellige Kommunikation mit den Teilnehmenden, eine\*ein andere Interviewpartner\*in hält die Einbindung kreativer Elemente (wie beispielsweise Improtheater) auch in digitalen Formaten für sinnvoll.

Als **Methoden** aufsuchender Bildungsaktivitäten wurden von den Interviewpartner\*innen neben verschiedenen Warm-ups (z. B. Warum bin ich hier? Interessantes gelesen oder geschaut? Wie oft bin ich schon um-

gezogen?) und Reflexionsmöglichkeiten (z. B. Fünf-Finger-Methode, Blitzlicht) vor allem ein Wechsel aus Input/Kurzvorträgen, Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Textarbeit, Fallarbeit, Übungen/Rollenspiele (z. B. Wie im richtigen Leben), Präsentationen der Teilnehmenden, Gruppendiskussionen und Diskussionen im Plenum und auch Improtheater genannt. Gearbeitet wird mit ganz unterschiedlichen **Materialien**, die sich an der jeweiligen Teilnehmendengruppe orientieren (Texte, Videos, Links zu Recherchen im Internet, Interviews usw.). Das Argumentationstraining wird beispielsweise durch Argumentationskarten oder Sprechzettel (auch über WhatsApp) unterstützt. Hervorgehoben wurden die Entwicklung eines Quiz und Memory sowie die Erstellung von Videos zu Fluchtgeschichten. Begleitend werden Handouts und Broschüren zum Seminarthema zur Verfügung gestellt. In einigen Fällen wurden auch Etherpads/Padlets zum kollaborativen Arbeiten eingesetzt. Auch ist die Durchführung individueller Kleinprojekte Gegenstand eigener Bildungsaktivitäten. Die Auswahl der Methoden hängt dabei einerseits von der Länge der Bildungsaktivität ab – je länger die Dauer, umso mehr Beteiligung der Teilnehmenden in Kleingruppen, Projekten usw. Andererseits berücksichtigt die Methodenwahl die Zusammensetzung und die Hintergründe der Teilnehmendengruppe. Hier wird gegebenenfalls variabel im Semiergehen agiert. Zusammenfassungen, Zwischenfazits und die Sammlung von Seminarergebnissen sind selbstverständlicher Part der Teamenden und nach Aussage der Interviewpartner\*innen unverzichtbar. Diskussionen werden bei Bedarf beispielsweise durch Impulsfragen, Bilder oder Musikvideos angeregt. Kritisiert wird von einigen Interviewpartner\*innen die teils geringe methodische Vielfalt in Weiterbildungen und Seminaren der unterschiedlichen Träger beruflicher und politischer Bildungsarbeit, sodass aktivierende Seminare für die Teilnehmenden in den aufsuchenden Bildungsaktivitäten oftmals ungewohnt sind.

**„Das hat ja wirklich wenig mit der Realität von den Leuten teilweise zu tun. [...] Ich kenne wenig Seminare, die Methodenwechsel machen. Sondern es ist sehr viel frontal und das Höchste der Gefühle ist Kleingruppenarbeit, aber auch dort kriegen die ne klare Linie vor. Also sowas selber erarbeiten, allein schon, wird immer weniger.“**

(Bildungsakteur\*in)

**Kooperationen** im Rahmen der Bildungsaktivitäten gestalten sich nach Ansicht der Interviewpartner\*innen themen- und situationsabhängig. Da Kooperationspartner\*innen Kenntnisse über vor Ort bedeutsame Themen, Probleme und Wünsche haben, sind sie für die Gestaltung aufsuchender Bildungsaktivitäten ein wichtiger Bestandteil. Als Kooperationspartner\*innen werden zum einen die unterschiedlichen Einzelgewerkschaften und gewerkschaftsnahen Akteur\*innen genannt. Zum anderen gibt es eine ganze Vielfalt von möglichen Kooperationspartnern wie etwa die ‚Mobile Beratung gegen Rechts‘, Projekte zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, Flüchtlingsräte, kommunale Integrationszentren, Vereine und Initiativen, Sportvereine, Gemeinden, Mahn- und Gedenkstätten, die AWO und auch Parteien. Zum Teil bestehen auch explizite Kooperationsverträge.



Die Konzeptionen der aufsuchenden Bildungsaktivitäten sind vom Anspruch subjektorientiert und auf eine partizipative Gestaltung der Lernsettings ausgerichtet, die ein gemeinschaftliches Lernen ‚auf Augenhöhe‘ ermöglichen. Sie orientieren sich damit an theoretischen Überlegungen zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit wie etwa bei Allespach (2012) oder Kehrbaum (2021). Eingelöst werden diese Bezugspunkte in unterschiedlichem Maße. Ausschlaggebend sind unter anderem die jeweiligen Rahmenbedingungen, die temporären Ressourcen und auch das jeweilige pädagogische Selbstverständnis. Auch hier ist eine kritische Selbstreflexion sinnvoll, um zu überprüfen, ob beispielsweise die Maxime der Subjektorientierung auch tatsächlich eingelöst wird (siehe u. a. Initiative Kritische Erwachsenenbildung 2012).

Ein Gesamtblick auf die Formate der aufsuchenden Aktivitäten zeigt, dass diese jeweils aus der Situation und den Erfordernissen sowie den Interessen der Arbeitnehmenden vor Ort heraus entwickelt werden müssen. Ein verallgemeinerbares Format ist für aufsuchende Bildungsaktivitäten nicht sinnvoll. Alle Formate, ob kurz oder lang, ob offen oder stärker begrenzt, ob in Präsenz oder digital, haben ihre Berechtigung in einem umfassend gedachten politischen Lern-Handlungsraum. Zentral ist es jedoch, diese wie zuvor bereits angesprochen in ein langfristiges Konzept politischer Bildungsarbeit vor Ort einzubeziehen (siehe auch Abschnitt 4.1.1). Gerade kürzere Formate – wie die zuvor genannten (digitalen) ‚Bildungsnuggets‘ – entfalten ihr Potential erst, wenn sie in einen breiteren Reflexionsraum eingebunden werden und so eine vertiefte, längerfristige Auseinandersetzung erfolgen kann. Für einen ersten Impuls sind sie jedoch bedeutsam.

## 4.2.5 Pädagogische Professionalität

Bedeutsam für die Planung und Durchführung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten ist einerseits die fachliche Expertise. Für eine differenzierte Aufarbeitung der Themenfelder bedarf es entweder eigener vertiefter Kenntnisse oder das Wissen über ausgewiesene Expert\*innen und Ansprechpartner\*innen für das jeweilige Thema. Darüber hinaus gilt es sich nach Ansicht der Interviewpartner\*innen über aktuelle gesellschaftspolitische Themen und Fachdiskurse zu informieren und auf dem Laufenden zu halten. Neben den jeweiligen thematischen Kenntnissen ist es nach Ansicht der Interviewpartner\*innen gerade für aufsuchende Angebote von großer Bedeutung, als Dozent\*in Kenntnisse über Organisation, Kommunikation und jeweilige Problematiken der Arbeitswelt zu haben. Dazu gehöre es unter anderem, unterschiedliche Berufsfelder zu kennen bzw. kennenlernen zu wollen, sich über diese im Vorfeld zu informieren und diesen unvoreingenommen zu begegnen. Hilfreich in diesem Zusammenhang ist in Augen der Interviewpartner\*innen sicherlich eine eigene Betriebs-erfahrung.

**„Also ich bin ja wirklich auch gerne vor Ort draußen, weil mir das am liebsten ist, auch die Beschäftigten tatsächlich bei der Arbeit zu sehen. [...] Mir ist halt wichtig, auch nen Einblick zu kriegen, wenn die halt mit ihren Begrifflichkeiten um sich hauen, also wenn ich nen bisschen ein Gefühl dafür hab, um was es jetzt grad geht, dafür ist es wichtig vor Ort zu sein.“**

(Bildungsakteur\*in)

Andererseits ist für aufsuchende Bildungsaktivitäten eine entsprechende methodisch-didaktische Expertise elementar. Diese bezieht sich den Interviewpartner\*innen zufolge neben der kreativen Anwendung konkreter Methoden und der vor dem Hintergrund in den letzten beiden Jahren notgedrungen Durchführung digitaler Aktivitäten geforderten eigenen Medienkompetenz, insbesondere auf grundlegende Aspekte wie das Finden einer angemessenen Sprache. Hier gelte es den eigenen disziplinären Zugang oder die wissenschaftliche Ausbildung und die damit einhergehende Sprache sowie verwendete Fachbegrifflichkeiten zu reflektieren und im Sinne einer Milieusensibilität auf das jeweilige Arbeitsfeld und die Teilnehmenden anzupassen. Hier bedürfe es bisweilen einer flexiblen Handhabung vor Ort und in der jeweiligen Seminarsituation (zu schwer oder zu leicht).

**„Also ich kann nicht ne Definition von Rassismus anbringen, die aus der Politikwissenschaft kommt und die halt drei Seiten lang ist und wo halt Fremdwörter dabei sind. Das wollen die Kollegen nicht, sondern die Kollegen wollen das wir das halt so erklären, dass es für sie auch nachvollziehbar ist und dass sie halt das auch berührt.“**

(Bildungsakteur\*in)

Für die SeminarModeration ist es nach Ansicht der Interviewpartner\*innen grundlegend, eine positive und partizipative Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die Aktivität der Teilnehmenden zu fördern und ihnen und ihren Perspektiven genügend Raum und Zeit zu geben. Konstruktive Kritik könne Arbeitsergebnisse in Gruppen bereichern und der Umgang mit schwierigen Situationen sollte abwägend, lösungsorientiert und nicht bevormundend erfolgen. Hier müssen der Situation angemessene Strategien gefunden werden. Pädagogische Professionalität gerade im Kontext aufsuchender Bildungsaktivitäten zeichnet sich vor dem Hintergrund der Interviews dadurch aus, als Person ansprechbar, verbindlich und authentisch zu sein, sowie Empathie für Situationen und die jeweiligen Bedürfnisse der Teilnehmenden aufbringen zu können.

**„Deswegen finde ich, dass man da auch wirklich alle Zeit und alle Geduld verwenden sollte, wenn jemand den ersten Schritt gemacht und gesagt hat, so ich will jetzt an dieser Veranstaltung teilnehmen.“**

(Bildungsakteur\*in)

Angesprochen wird von den Interviewten, dass dies bisweilen auch ein Einlassen auf Handlungszusammenhänge über die jeweilige Bildungsaktivität hinaus bedeute, etwa die Teilnahme an gemeinschaftlichen Aktionen der Mitarbeitendengruppen (z. B. Demonstrationen, Feste). So könne Vertrauen aufgebaut und Solidarität auch konkret gelebt werden. Deutlich wird in den Gesprächen und Interviews, dass sich die eigene fachliche wie methodisch-didaktische Expertise im Laufe der Berufstätigkeit entwickelt und nicht zu Beginn gegeben sein kann. Hier kommt der Begleitung der Teamer\*innen/Dozent\*innen eine wichtige Rolle zu, um die Qualität der Bildungsaktivitäten zu gewährleisten. Als Beispiele wurden hier von den Interviewpartner\*innen eine grundlegende Ausbildung oder spezifische Weiterbildungen, Teamteaching oder auch die Begleitung durch Mentor\*innen genannt.

Wirft man noch einen Blick auf die für die Bildungsaktivitäten zuständigen Bildungsarbeiter\*innen, so setzen sich diese aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zusammen. Entweder führen hauptamtliche Bildungsreferent\*innen, unterschiedliche gewerkschaftliche Mitarbeitende mit einem dafür vorgesehenen Stellenanteil oder Projektmitarbeitende, externe Dozent\*innen/Teamer\*innen oder Ehrenamtliche die Bildungsaktivitäten durch. Das Stellenvolumen variiert zwischen einigen Stunden, einer halben Stelle, einer Sieben-Prozent-Stelle oder mehrere Stellen und ist somit sehr unterschiedlich auf mehrere Personen aufgeteilt. Die wenigsten Stellen für aufsuchende Bildungsaktivitäten sind auf Dauer gestellt. Falls doch, dann ist hier eine Abgrenzung zu den übrigen Tätigkeitsbereichen schwierig. Auch werden Dozent\*innen außerhalb der Gewerkschaften für das Einholen eines ‚Blicks von außen‘ in die Bildungsarbeit einbezogen.

Deutlich wurde in der Analyse der Interviews, dass die jeweils unterschiedlichen Perspektiven von ehrenamtlichen Aktiven und Hauptberuflichen auf die eigene Rolle und den jeweiligen Bildungsauftrag in der Betrachtung und Konzeption aufsuchender Bildungsaktivitäten berücksichtigt werden müssen. Der berufliche/fachliche Hintergrund der zahlreichen Dozent\*innen, Teamer\*innen etc. ist sehr unterschiedlich – nicht alle haben einen pädagogischen Hintergrund und vertiefte Kenntnisse, wie eine Lernbegleitung in einer subjektorientierten und partizipativen Perspektive im Rahmen aufsuchender Bildungsarbeit gestaltet werden kann. Dies ist ein Punkt, der im Rahmen des Trägernetzwerks Anlass für eine gemeinsame Verständigung der Bildungsarbeiter\*innen über Eckpunkte aufsuchender Arbeit und der jeweiligen Bildungs- und Rollenverständnisse sein kann.

## 4.2.6 Nachhaltigkeit der Bildungsaktivitäten

In Rahmen der wissenschaftlichen Studie kann die Nachhaltigkeit der Bildungsaktivitäten aus zweierlei Perspektiven betrachtet werden. Zum einen sind Hinweise zur Nachhaltigkeit in den vertiefenden Interviews mit den Bildungsakteur\*innen zu finden, zum anderen liefern die vier Kurzinterviews mit Teilnehmenden weitere Erkenntnisse zur Frage der Nachhaltigkeit. Im Kern wird von allen Interviewpartner\*innen – sowohl Bildungsakteur\*innen als auch Teilnehmenden – darauf hingewiesen, dass die Bildungsaktivitäten die **Reflexionsfähigkeit** erweitern und die **Handlungsfähigkeit** unterstützen konnten.

Die Anregungen der Reflexion wurde von den interviewten **Bildungsakteur\*innen** vor allem festgemacht an der Benennung neuer Sichtweisen, dem Erkennen der eigenen Bezüge zur jeweiligen Thematik und einem veränderten Diskussionsverhalten im Rahmen der Bildungsaktivität. Die Einordnungen der Interviewpartner\*innen erfolgen auf Grundlage der eigenen Seminarbeobachtungen oder durch nachträgliche Gespräche mit Teilnehmenden. Nachfolgende Interviewpassage zeigt im Rückblick gut, welche Impulse die Bildungsaktivität einer Teilnehmer\*in bieten konnte:

**„Also eine hat sich direkt gemeldet. Die kam dann in ne andere Veranstaltung nochmal rein und hat da auch vor den anderen, was ich total mutig fand, gesagt, dass sie ja der Überzeugung war, dass das alles nur ne Verschwörung ist und wir hätten darüber diskutiert und ich hab sie dann auch noch mit Links beglückt und dann sagt sie nen Vierteljahr später ja sie hat sich damit beschäftigt und sie ist zwar immer noch mit vielem unzufrieden, aber.“**

(Bildungsakteur\*in)

Die Unterstützung der Handlungsfähigkeit wird von den interviewten Bildungsakteur\*innen zum einen an einer erweiterten Diskursfähigkeit und der Möglichkeit, sich in Diskussionen einbringen und Position beziehen zu können, festgemacht. Hier berichten Mehrfachteilnehmende beispielsweise in Folgeseminaren der Interviewpartner\*innen von Anwendungs- und erweiterten Handlungsmöglichkeiten im Anschluss einer vorangegangenen Bildungsaktivität im Arbeitsalltag. Verbunden damit ist bisweilen auch eine Weiterempfehlung der Bildungsaktivitäten an Arbeitskolleg\*innen. Zum anderen wurden infolge der Bildungsaktivitäten nach Aussage der interviewten Bildungsakteur\*innen auch kleine Aktionen durch die Teilnehmenden möglich, wie etwa der Entwurf von Flyern und Plakaten, welche dann in Eigeninitiative verschiedentlich öffentlich ausgehängt oder verteilt wurden, wie folgender Interviewausschnitt exemplarisch aufzeigt:

**„Einer hat so kleine DIN-A-5-Plakate gemacht, immer mit ner Aussage der AfD und dazu ne Gegenaussage oder einfach ‚Informier dich da‘ bei der Gewerkschaft und die an die schwarzen Bretter gehängt. Ob das in Betrieben war, aber auch in Einzelhandelsgeschäften, im Kindergarten, immer wo er überall war, hat er die angepinnt.“**

(Bildungsakteur\*in)

Folge der aufsuchenden Bildungsaktivitäten ist zudem die Teilnahme an weiteren Bildungsaktivitäten im Betrieb oder auch an Seminaren in Bildungsstätten oder Ähnlichem. Ein wichtiger Baustein für Folgeaktivitäten ist hier oftmals die ‚Nachbetreuung‘ oder Lernbegleitung der Teilnehmenden durch die Bildungsakteur\*innen. Auch zielen einige der von den Teilnehmenden durchgeführten Projekte auf die Durchführung eigener Bildungsaktivitäten. Die Einbindung ehemaliger Teilnehmender in die Konzeption und Durchführung ist ein interessanter Aspekt zur Weiterentwicklung aufsuchender Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt und kann gegebenenfalls auch für die ‚Nachwuchsfrage‘ hilfreich sein.

Ebenso wie die Bildungsverantwortlichen, so berichten auch die interviewten **Teilnehmenden** von einer Er-

weiterung der Reflexions- und Handlungsfähigkeit durch die jeweilige Bildungsaktivität. So habe etwa die die längere Zusammenarbeit mit anderen an einem Thema dazu geführt, dass neue Perspektiven auf das Thema der Bildungsaktivität und so ein differenzierter Blick möglich wurden. Zur Unterstützung der Handlungsfähigkeit berichtet eine Teilnehmer\*in in Folge einer Diskussion zur gendergerechten Sprache im Rahmen einer Bildungsaktivität beispielsweise folgendes:

**„Da habe ich später nochmal über meine Sprache nachgedacht und bin jetzt im Gespräch aufmerksamer geworden.“**

(Teilnehmer\*in)

Eine andere Teilnehmer\*in berichtet ein halbes Jahr nach der Teilnahme an einer Bildungsaktivität zum Themenbereich Verschwörungserzählungen, jetzt ein

**„Stück weit sensibilisiert für diese Thematik und bestärkt [zu sein], im Betrieb den Mund aufzumachen.“**

(Teilnehmer\*in)

Gewünscht wird sich von einigen der Teilnehmenden eine über die jeweilige Bildungsaktivität hinausgehende, langfristige Zusammenarbeit zu bereits diskutierten und sich neu daran anschließenden Problemgegenständen in der Region. Die Erfahrungen mit digitalen Bildungsaktivitäten wurden insbesondere hinsichtlich der Erreichbarkeit und Vereinbarkeit mit den jeweiligen Verpflichtungen positiv eingeordnet, wenngleich auf eine persönliche Begegnung ungern gänzlich verzichtet würde. Eine Kombination aus Präsenz- und Digitalveranstaltungen könne einigen Arbeitnehmenden die Teilnahme an politischen Bildungsaktivitäten vereinfachen.

Im **betrieblichen Kontext** nehmen die Bildungsaktivitäten nach Auskunft der interviewten Bildungsakteur\*innen auch Einfluss in struktureller Hinsicht. So waren Themen der Bildungsarbeit für Arbeitnehmende einer Bildungsaktivität etwa Anlass zur Erarbeitung eines Leitbildes für die eigene Organisation oder wurden in einem anderen Fall in Zusammenarbeit der gewerkschaftlichen Akteur\*innen im Betrieb und den Bildungsakteur\*innen als fester Bestandteil für die Vertrauensleute-Arbeit weiterentwickelt. Auch wurden Bildungsaktivitäten durch die Initiative von Kontaktpersonen (z. B. Ausbildungsleitungen, Personalverantwortliche) in Betrieben und Dienststellen in Ausbildungs- und Fortbildungsprogramme aufgenommen. Angemerkt wird aber auch, dass gerade bei einer einmaligen Begegnung mit Arbeitnehmenden bzw. Teilnehmenden oft unklar bleibe, wie die Seminarthemen Eingang in den Arbeitsalltag fänden. Vor diesem Hintergrund werden von den Interviewpartner\*innen auch einige Voraussetzungen für die Nachhaltigkeit von Bildungsaktivitäten und Rahmenbedingungen für die Eruiierung von ‚Wirkungen‘ angesprochen. Insbesondere seien der Anschluss der Themen der Bildungsaktivitäten an die Lerninteressen und -bedarfen sowie die individuellen Lernvoraussetzungen der Lernenden für eine nachhaltige Entfaltung der Bildungsaktivitäten bedeutsam.

**„Also das hängt immer davon ab, auch wie das Thema gerade bei mir andockt und wie es aufgemacht ist und was da gerade wichtig für mich ist. Manchmal ist es nur ein Satz.“**

(Bildungsakteur\*in)

In der Einordnung von Wirksamkeiten verweisen die Interviewpartner\*innen auf die **Schwierigkeit**, ‚Effekte‘ direkt einer einzelnen Bildungsaktivität zuordnen zu können. Gerade kürzere Bildungsaktivitäten müssten in ihrer Reichweite realistisch eingeordnet werden. Bildung sei ein lebensbegleitender Prozess, in dem die aufsuchenden Aktivitäten ein kleiner Beitrag zum Ganzen seien. Um Aufschluss über die Wirkung von Bildungs-

aktivitäten zu erlangen und diese auch zu unterstützen, bedarf es nach Ansicht einiger Interviewpartner\*innen geeigneter **Austauschräume in der Arbeitswelt** (z. B. Stammtisch, Pausentalk, Padlets, Messenger). Hilfreich zur Etablierung geeigneter Austauschräume sind Schlüsselpersonen im betrieblichen Alltag, die sich dauerhaft für Themen, Orte und Zeiträume des Austausches einsetzen.

Die Analyse konnte Hinweise für die Relevanz der aufsuchenden Bildungsaktivitäten für die Entzündung politischen Lernens und Handelns aufzeigen. Aufsuchende politische Bildungsaktivitäten leisten damit einen wertvollen Beitrag zur Demokratiestärkung. Neben der Unterstützung der Reflexionsfähigkeit konnten Handlungsmöglichkeiten in den jeweiligen arbeits- und lebensweltlichen Zusammenhängen der Arbeitnehmenden aufgezeigt und teilweise auch kleine, konkrete Projekte zur Demokratiestärkung angestoßen werden. Auf die Bedeutsamkeit der Einbettung der unterschiedlichen Einzelaktivitäten in ein umfassendes und langfristig gedachtes Gesamtkonzept von politischer Bildung in der Arbeitswelt wurde in den vorherigen Abschnitten schon hingewiesen. Zentral ist dafür sicherlich die Etablierung der angesprochenen niedrighwelligen und kontinuierlichen Austauschräume. Zudem lohnt es sich, diese ersten Hinweise aufzugreifen und in einer Studie, die sich im Kern mit der Frage der Nachhaltigkeit aufsuchender Bildungsaktivitäten befasst und ein größeres Sample zugrunde legt, Nachhaltigkeitseffekte detaillierter zu analysieren (vgl. u. a. Zeuner/Pabst 2020 und 2022).

## 4.2.7 Problematiken (aufsuchender) politischer Bildungsarbeit

Gefragt nach Problemen bei der Gestaltung (aufsuchender) politischer Bildungsaktivitäten werden von den Interviewpartner\*innen vor allem strukturelle Hürden, nicht ausreichende Unterstützung innerhalb der Gewerkschaften oder zwischen einzelnen Gewerkschaften, ein nicht ausreichendes Bewusstsein über die Bedeutung von politischer Bildung innerhalb der gewerkschaftlichen Arbeit sowie Hürden der Teilnehmenden- oder Subjektorientierung angesprochen.

Im Kontext **struktureller Hürden** wird von den Interviewpartner\*innen auf teilweise starre Strukturen innerhalb der Organisationen hingewiesen (beispielsweise frühzeitige Programmplanung, ein in der jeweiligen Institution etablierter Themenkanon oder etablierte Formate), welche ein flexibles Agieren bzw. Reagieren auf aktuelle Themenstellungen und Bedarfe bisweilen erschweren und die Möglichkeit zum ‚Experimentieren‘ einschränken. Daneben reichen nach Auskunft der Interviewpartner\*innen Stellensituation/-kontingente oft nicht, um die Eckpunkte aufsuchender Bildungsarbeit (u. a. langfristige Kontaktpflege, Vernetzung, Teamteaching) gänzlich umzusetzen und um den vorhandenen Bedarfen nachkommen zu können. Die geringen personellen Ressourcen führen infolgedessen zu einer sehr hohen Belastung der für die aufsuchenden Aktivitäten Verantwortlichen. Dies ist gerade vor dem Hintergrund der durch die Analyse herausgestellten vorhandenen Nachfrage nach diesen Formaten eklatant: „Wir könnten mehr machen, aber ...“. Dazu kommt nach Ansicht der Interviewpartner\*innen, dass die vielfache Förderung auf Projektebene oftmals eine langfristige thematische Arbeit und Verankerung aufsuchender Aktivitäten verhindert. Ein häufiger Personalwechsel sei hier ebenso hinderlich, wie der Mangel an entsprechendem Nachwuchs, ob nun im ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Bereich.

Um Bildungsaktivitäten im Arbeitsalltag zu verankern und gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu stärken, ist die Unterstützung durch gewerkschaftliche Kolleg\*innen und Funktionär\*innen enorm hilfreich. In Augen der Interviewpartner\*innen fehlt es bisweilen jedoch **an ausreichender Unterstützung** und Möglichkeiten zum **gegenseitigen Austausch**. Ganz unterschiedliche Gründe können hier ursächlich sein, wie etwa die bei allen Kolleg\*innen vorhandene hohe Arbeitsbelastung, die dann in Folge keine Kapazität für weitere Themen- und Aufgabengebiete lässt. Wahrgenommen wird durch die Interviewpartner\*innen bisweilen aber auch eine Abwehr von Themen wie Diskriminierung, Rassismus oder Rechtspopulismus, manchmal verbunden mit der Angst vor den Folgen der Thematisierung in den jeweiligen Betrieben und Dienststellen. Einige der Interviewpartner\*innen vermuten, dass Kooperationen – also etwa die gemeinschaftliche Entwicklung von Bildungsaktivitäten oder der Austausch von Materialien – bisweilen aus einer vermeintlichen Konkurrenz der Bildungsaktivitäten nicht zustande kommen. Das führe dann dazu, dass ähnliche Projekte nebeneinander herlaufen und parallele Diskussionen geführt werden. Hier könnten mögliche Synergien der Bildungsaktivitäten und Projekte noch besser genutzt werden.

**„Es gibt andere, die sich gar nicht melden, die von vornherein sagen, ne ah komm. Da machen wir lieber unser Eigenes‘, aber nicht weil sie denken, dass sie es besser machen, sondern einfach nur aus Prinzip, weils noch nen Konkurrenzdenken gibt und das find ich schade [...]. Wir sagen, wir haben hier Bildungsangebote, die haben wir erprobt, wir haben da Zeit reingesteckt. Das müsst ihr nicht nochmal machen. Nutzt die doch bitte. Und das find ich stellenweise nicht bis zu Ende gedacht von einigen Leuten.“**

(Bildungsakteur\*in)

Bisweilen erschweren unterschiedliche politische Kulturen oder Theoriebezüge kooperatives Arbeiten. Angemerkt wird von den Interviewpartner\*innen, dass es zu wenige Orte und Zeiten des Austausches innerhalb

der DGB-Mitgliedsgewerkschaften und zwischen den Mitgliedsgewerkschaften, den DGB Bildungswerken und Arbeit und Leben gibt und die jeweiligen Informationskanäle bisweilen unklar sind.

Die Interviewpartner\*innen bedauern im Rahmen der Etablierung aufsuchender Formate, dass **das Bewusstsein für die Bedeutsamkeit politischer Bildungsarbeit innerhalb der Gewerkschaften bisweilen nicht ausreichend vorhanden sei** und politische Bildungsarbeit eher als nachrangige Aufgabe eingeordnet werde. Kernaufgabe sei die Interessenvertretung der Arbeitnehmenden. In den Untergliederungen, Regionen und Bezirken **baut die Bildungsarbeit somit auf das große Engagement Einzelner auf**. Das hat zur Folge, dass es in einigen Bereichen und Regionen viele Angebote gibt und in anderen wenige bis keine und die einzelnen engagierten Bildungsarbeiter\*innen überlastet sind.

Eine weitere Problematik in der Durchführung aufsuchender Bildungsaktivitäten ist bisweilen die Umsetzung **der Teilnehmenden- oder Subjektorientierung** – zuvor wurde dieser Aspekt bereits angesprochen. Kritisch betrachtet wird von einigen der Interviewpartner\*innen, dass die Idee der Subjektorientierung, dem Ansetzen an den Interessen, Voraussetzungen und lebensweltlichen Eingebundenheiten der Teilnehmenden, in der praktischen Umsetzung im Rahmen von Bildungsaktivitäten bisweilen aus dem Blick gerät. Hier sei der akademische und theoretische Hintergrund der Dozent\*innen, Teamenden etc. und die damit verbundene vertraute Nutzung von Fachdiskursen bisweilen ein Hindernis im Kontakt zu den Teilnehmenden.

**„Wo dann stellenweise die Zielgruppe aus den Augen verloren wird [...] du siehst den Menschen eigentlich an, dass er oder sie sich Gedanken macht, wenns darum geht um die Frage, wer wird denn in Deutschland diskriminiert und dann meldet sie sich und man hats vorher wirklich gesehen, sie hat drüber nachgedacht und sagt dann so ‚Farbige‘ und wo ich dachte, toll und meine Co-Teamende [...] dann aber so PoC dranschreibt und die überhaupt nichts wusste, damit anzufangen. Wir dann halt damit auch ne Distanz aufgebaut haben.“**

(Bildungsakteur\*in)

Finde hier keine ausreichende Selbstreflexion statt, werde die Distanz zu den Teilnehmenden unter Umständen eher erhöht und eventuelle Vorbehalte gegenüber (politischer) Bildung und der eigenen Berechtigung der Mitgestaltung von Gesellschaft verstärkt. Diese Problematik knüpft dann an die von den Interviewpartner\*innen genannte generelle Schwierigkeit der Selbstreferenzialität gewerkschaftlicher Bildungsaktivitäten, der oftmals gleichen Teilnehmer\*innenschaft an, der eigentlich durch aufsuchende Bildungsaktivitäten begegnet werden sollte.

Angeführt wird von den Interviewpartner\*innen in diesem Zusammenhang auch die Beobachtung, dass ein erstes Interesse an einem Folgeseminar mit der Zeit nachlässt. Eine intensivere Kontaktpflege könnte hier entgegenwirken. In Ansätzen wird dies im Rahmen der aufsuchenden Aktivitäten versucht, für eine umfassende Kontaktpflege werden jedoch deutlich mehr personelle Ressourcen benötigt. Die Coronapandemie hat die Kontaktpflege zusätzlich erschwert. Kontakte sind abgebrochen, da das ‚Alltagsgeschäft‘ im Vordergrund stand und müssen nun teilweise wieder neu aufgebaut werden.

Nicht unerwähnt bleiben soll an dieser Stelle eine von einer Interviewpartner\*in angesprochene weitere Problematik in der Begleitung von Lernenden, und zwar die Arbeit mit ‚schwierigen‘ Personengruppen („Angstgruppen“). Gemeint sind damit zum Beispiel Teilnehmende mit traditionellen Rollenmustern, ausgeprägter Hierarchiegläubigkeit oder antidemokratischen Einstellungen, welche im Verlauf der Bildungsaktivitäten etwa mit fortlaufenden diskriminierenden oder rassistischen Bemerkungen auffallen. Die Durchführung der Aktivitäten ist so durch einen steten Aushandlungsprozess dessen, was gesagt werden darf und wo eine Grenze deutlich überschritten wird, geprägt. Seminarsituationen dieser Art führen bei häufiger Durchführung zur Überforderung der Dozent\*innen. Hier bedarf es eines institutionellen Rahmens, der eine begleitende Reflexion des

Erlebten bietet und die Eruiierung geeigneter Handlungsmöglichkeiten zum Umgang mit schwierigen Seminar-situationen für die Dozent\*innen, Teamer\*innen etc. ermöglicht.

Von den Interviewpartner\*innen wurden neben den genannten Aspekten auch einige **übergeordnete Problematiken** benannt. So sei die Entwicklung rechter Einstellungen von Arbeitnehmer\*innen nach Ansicht einiger der Gesprächspartner\*innen im gewerkschaftlichen Rahmen zu lange zu wenig beachtet worden. Auch müsste man sich gerade mit Blick auf die Konzipierung aufsuchender Bildungsaktivitäten stärker mit negativen Erfahrungen der Menschen mit Gewerkschaften auseinandersetzen und selbstkritisch auf die eigene (Bildungs-)Arbeit schauen. Einige der Interviewpartner\*innen sehen die geringen Kenntnisse über Demokratie und Partizipation der Menschen als übergeordnetes gesellschaftliches Problem und gerade die Schule widme sich diesem Thema in viel zu geringem Maße. Auch die Veränderung von Berufsbildern und Beschäftigungsverhältnissen führe zu veränderten Berufsidentitäten, die bisweilen weniger anschlussfähig zu Fragen sozialer Gerechtigkeit und Solidarität seien und auch gewerkschaftliches Engagement und die Teilnahme an politischen Bildungsaktivitäten brüchig werden lassen. Zu diesen übergeordneten Problematiken im Allgemeinen und deren Auswirkungen auf gewerkschaftliche (Bildungs-)Arbeit bedarf es eines gemeinsamen Diskussionsprozesses der unterschiedlichen gewerkschaftlichen Akteur\*innen und Arbeitnehmenden. Gerade aufsuchende politische Bildungsaktivitäten sind hier ein Lösungsansatz und können Impulse für einen solchen gemeinsamen Verständigungsprozess bieten, müssen aber in ein umfassendes Bildungskonzept eingebunden werden.

Die genannten Problematiken zeigen auf, dass es für eine nachhaltige, verlässliche und qualitativ ansprechende aufsuchende politische Bildungsarbeit ausreichender und langfristiger finanzieller, politischer und betrieblicher Unterstützung bedarf. Projektarbeit kann hier Impulse setzen, kann aber eine solide Grundfinanzierung nicht ersetzen. Der Erfolg aufsuchender Bildungsaktivitäten lebt von der Zusammenarbeit und Kooperation unterschiedlicher betrieblicher, gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnaher Akteur\*innen. Oftmals ist der Wunsch zur Zusammenarbeit, zum gemeinsamen Weiterdenken und -entwickeln vorhanden (Sennett 2014), wird jedoch beispielsweise durch fehlende Ressourcen der Akteur\*innen nicht umgesetzt. Bisweilen entstehen gegenseitige Vorbehalte oder Desinteresse wird vermutet. Sinnvoll sind deshalb auch für die Gruppe der Bildungsakteur\*innen geeignete Austauschräume zu Vorhaben, Ideen und dem Ausloten von Kooperationen. Das Trägernetzwerk kann diesen Gedanken gut aufgreifen und gleichzeitig zur Wertschätzung politischer Bildungsarbeit in den Gewerkschaften beitragen. Die gegenseitige Unterstützung im Netzwerk, kollegiale Beratung, Supervision und auch Weiterbildungen sind insbesondere für das bisweilen vorhandene Problem der Umsetzung der Teilnehmenden- und Subjektorientierung im Rahmen aufsuchender Bildungsaktivitäten wichtig. Das Handwerkszeug für den Umgang mit ‚schwierigen Personengruppen‘ etwa mit rechtsextremistischen Einstellungen bedarf in besonderem Maße der institutionellen Unterstützung (siehe u. a. Bremer 2018).

## 4.2.8 Bedarfe und Wünsche für die (aufsuchende) politische Bildungsarbeit

Alle Interviewpartner\*innen verantworten eine Vielzahl von Bildungsaktivitäten mit großem persönlichem Engagement. Aufsuchende politische Bildungsarbeit wird, wenn der Zugang zu Betrieben und Dienststellen erfolgreich verläuft, nachgefragt. Um eine solche Arbeit qualitativ hochwertig weiterführen und in der Breite ausbauen zu können, braucht es in Augen der Interviewpartner\*innen eine **Steigerung der finanziellen und zeitlichen Ressourcen im Sinne einer langfristigen Förderung**. Um Bildungsaktivitäten zu etablieren, Kontakte aufbauen, Vertrauen herstellen, Lernende begleiten und eine Nachhaltigkeit der Bildungsprozesse erzielen zu können, muss mehr Zeit eingeplant werden können und eine Verstetigung der Arbeit statt der oftmaligen Projektförderung verfolgt werden. Wichtig sei es in diesem Zusammenhang, rechtzeitig Nachwuchskräfte zu finden und zu fördern.

**„Was ich mir wünsche, wäre, dass wir mehr Menschen auch im hauptamtlichen Bereich haben, die in dem Bereich arbeiten und dass gesehen wird, dass wir auch Menschen brauchen, die das ausschließlich machen und das nicht aus Gründen des Sparens irgendwie wegfällt. Das ist das eine. Das ist sehr materiell, aber das ist so das Fundament, auf dem viel steht.“**

(Bildungsakteur\*in)

In der **konzeptionellen Gestaltung der Bildungsaktivitäten** wünschen sich einige der Interviewpartner\*innen einen **größeren Gestaltungsspielraum** bezogen auf das Aufgreifen von Themen und die Entwicklung von neuen Formaten. Auch ein flexibleres Einbeziehenkönnen aktueller Problemstellungen für Bildungsaktivitäten wäre wünschenswert. Gut sei es, aus den Erfahrungen der Pandemie zu lernen und positive Impulse wie die Offenheit für Neues aufzunehmen und weiterzuverfolgen.

**„Wir werden hoffentlich nicht einfach wieder zu der Situation vor dem 13. März [...] zurückkehren, sondern wir werden ja immer mit dieser Erfahrung dann weiterleben und von daher kann ich doch nicht sagen, ich warte, gehe zurück auf Los, also wir spielen ja nicht Monopoly, sondern das hat uns ja auch verändert. [...] Wir haben doch ne Erfahrung gemacht und wir waren auch mutig in vielerlei Hinsicht und ich finde daraus kann man doch schöpfen.“**

(Bildungsakteur\*in)

Für eine **verbesserte Zusammenarbeit und Unterstützung** ihrer Arbeit wünschen sich die Interviewpartner\*innen zum einen mehr Mut an der Basis, Themen wie Rassismus, Diskriminierung, Rechtsextremismus usw. aufzugreifen. Zum anderen würde eine breitere **öffentliche Anerkennung und Thematisierung** politischer Bildung durch gewerkschaftliche und politische Leitungsgremien die Arbeit positiv unterstützen. Gewünscht wird sich hier ein offensiverer Umgang mit Themen wie etwa rechter Einstellungen von Arbeitnehmenden in den Gewerkschaften.

**„Das wär wahrscheinlich schon so auch die Frage, welche Relevanz hat die Thematik innerhalb der [Gewerkschaften] insgesamt. Weil es gibt, auf jeden Fall viele Lippenbekenntnisse dazu, dass das wichtig ist. Es gibt aber ganz oft ein Zurückschrecken, wenn es um das konkrete Handeln geht.“**

(Bildungsakteur\*in)

Darüber hinaus sind die **gemeinsame Entwicklung und Diskussion von Bildungszielen** und eine damit verbundene **bessere Vernetzung** der gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Akteur\*innen ein großes Anliegen der Gesprächspartner\*innen.

Die Formulierung von Bedarfen und Wünschen für die Gestaltung aufsuchender Bildungsaktivitäten berührt auch **gewerkschaftliche Strukturen und die Frage gewerkschaftlicher Aufgaben. Gewerkschaftliche Bildungsaktivitäten** sind in Augen der Interviewpartner\*innen bei vielen Mitgliedern und Arbeitnehmenden oftmals **noch unbekannt** und müssten besser kommuniziert werden. Damit verbunden ist der Wunsch, politische Bildungsarbeit im Aufgabenspektrum gewerkschaftlicher Akteur\*innen besser zu gewichten und wertzuschätzen. Gewünscht wird sich von den Interviewpartner\*innen dazu eine größere Diskussionsbereitschaft und kritische Reflexion der eigenen Strukturen und Bildungsaktivitäten sowie Offenheit für neue Ideen.

Was die **konkrete Konzeption der Aktivitäten** betrifft, so sollten die sozialräumlichen Bedingungen sowie die konkreten gesellschaftlichen Entwicklungen vor Ort beobachtet und stärker in die Konzeptionen einbezogen werden. Um nachhaltige Bildungsprozesse entzünden zu können, sei es wichtig, die Prozesshaftigkeit des Lernens im Blick zu haben und die einzelnen Bildungsaktivitäten als Stationen im lebensbegleitenden Lernprozess der Teilnehmenden zu betrachten. Die Idee der Subjekt- oder Teilnehmendenorientierung sollte ernsthaft verfolgt werden, mehr Zeit für Momente der Reflexion eingeplant und Teilnehmende längerfristiger begleitet werden können. Hier bedarf es der Entwicklung konkreter **Strategien der Begegnung** und einer **Begleitung der Teamenden** und ganz besonders der ehrenamtlichen Teamenden etwa in Form von Supervision (beispielsweise in der Arbeit mit den angesprochenen sogenannten Angstgruppen) und themenspezifischen Weiterbildungen. Auch sind aufseiten der Dozent\*innen, Teamer\*innen im Sinne der Work-Life-Balance **Erholungszeiten zur Nachbereitung der Bildungsaktivitäten** zu schaffen.

**Gesamtgesellschaftlich** betrachtet bedarf es in Augen der Interviewpartner\*innen einer **stärkeren Förderung der politischen Partizipation** der Menschen, angefangen in der Schule und einer dort stärkeren Gewichtung politischer Bildung. Betriebe, Arbeitsstätten und Dienststellen sollten **in der öffentlichen Diskussion stärker als soziale und politische Orte wahrgenommen werden.**

**„Ja, ich glaube nen ganz wichtiger Akteur wären Medien. Definitiv. Da kommt Arbeitswelt so gut wie nie vor, obwohl wir über 42 Millionen Arbeitnehmer haben in diesem Land und aber die Themen in den Medien, die sind dann doch andere, aber Arbeitswelt ist es nicht.“**

(Bildungsakteur\*in)

Diskutiert werden sollten in diesem Zusammenhang auch die jeweiligen **Verständnisse von Arbeit, Politik und politischer Partizipation** sowie was jeder Einzelne unter **Lebensqualität** verstehe. Die Interviewpartner\*innen erhoffen sich von diesen Aspekten eine **Belebung politischen und gesellschaftlichen Engagements**, welche die Bedeutsamkeit der Einzelnen für die Stärkung der Demokratie und des gesellschaftlichen Zusammenhaltes untermauert und stützt.

Finanzielle und ideelle Unterstützung und Anerkennung durch Politik, Fördergeber und gewerkschaftliche Akteur\*innen sowie größere Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der thematischen Ausrichtung und didaktischen Umsetzung sind wesentliche Aspekte für die Weiterentwicklung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt. Aufsuchende politische Bildungsarbeit ist ein wichtiger Baustein zur Stärkung einer demokratischen Grundhaltung und gesellschaftlichen Zusammenhalts, der durch eine breite Unterstützung sein Potential noch weiter entfalten kann. Auch kann die Freistellung von Arbeitnehmenden hier verlässliche Lernräume und -zeiten bieten.

## 5. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Blickt man zusammenfassend auf die einzelnen Aspekte der wissenschaftlichen Studie, so kann zunächst bestätigt werden, dass aufsuchende politische Bildungsarbeit in der Arbeitswelt neben den herkömmlichen Formaten gesellschaftspolitischer Bildung einen wichtigen Beitrag **zur Demokratiestärkung, gesellschaftlicher Teilhabe und zu gesellschaftlichem Zusammenhalt** leistet. Aufsuchende politische Bildungsaktivitäten sind eine vielversprechende Möglichkeit, die Distanz gegenüber politischer Bildung zu verringern und so einen breiten Personenkreis für eine gemeinsame, solidarische Gestaltung der (Arbeits-)Welt zu gewinnen. Dies ist ein wichtiger Baustein, denn „das Schicksal einer lebendigen demokratischen Gesellschaftsordnung hängt davon ab, in welchem Maße die Menschen dafür Sorge tragen, dass das Gemeinwesen nicht beschädigt wird, in welchem Maße sie bereit sind, politische Verantwortung für das Wohlergehen des Ganzen zu übernehmen“ (Negt 2016, S. 19). Wichtig ist es, diese Idee der gemeinschaftlichen, solidarischen Gestaltung von Welt umfassend in den Alltag zu integrieren und, wie es eine Interviewpartner\*in auf den Punkt gebracht hat, „Gewerkschaft [zu] leben“ – aufsuchende Aktivitäten können hierfür geeignete Impulse setzen.

Damit dies gelingen kann, setzen **aufsuchende politische Bildungsaktivitäten** nach Ansicht der Gesprächspartner\*innen bei den Interessen und Problemgegenständen der Arbeitnehmenden in Anknüpfung an die jeweilige Arbeitswelt sowie den individuellen Hintergründen und der jeweiligen lebensweltlichen Eingebundenheit an. Aufsuchende Aktivitäten verlassen dabei traditionelle Komm-Strukturen der Bildungsarbeit und integrieren stattdessen die Bildungsaktivitäten in die arbeits- und lebensweltlichen Zusammenhänge der Menschen. Die Gesprächspartner\*innen teilen damit die von den Projektpartner\*innen zu Projektbeginn festgehaltenen Eckpunkte aufsuchender politischer Bildungsarbeit in der Arbeitswelt. Wo aufsuchende politische Bildungsarbeit jeweils anfängt – der Workshop während der Arbeitszeit, der Stammtisch am Feierabend oder die Diskussion im Pausenraum etc. – hängt dabei jedoch vom jeweiligen Bildungsverständnis der Bildungsakteur\*innen ab. Deutlich wurde im Rahmen der Analyse, dass die einzelnen heterogenen Momente politischen Lernens in der Arbeitswelt bedeutsam sind und als Stationen eines längerfristigen umfassenden politischen Bildungsprozesses betrachtet werden können, der durch die politischen Bildungsaktivitäten der Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Organisationen gefestigt wird (siehe dazu auch Trumann 2012). Aufsuchende Bildungsaktivitäten berücksichtigen informelle Lernzusammenhänge und denken sie in ihrer Konzeption und Durchführung mit.

Für den **Zugang in Betriebe und Dienststellen** wird durch die Gesprächspartner\*innen bestätigt, dass, wie zu Projektbeginn angenommen, insbesondere Brückenmenschen (Betriebsrät\*innen, Ausbildungsleitungen, interessierte Arbeitnehmende etc.) hilfreich sind. Entscheidend ist ein kontinuierlicher Dialog mit den unterschiedlichen Akteur\*innen der Arbeitswelt, der die Anliegen und Interessen der Arbeitnehmenden, der jeweiligen Betriebe und Branchen aufnimmt und so zum gegenseitigen Verständnis und zur Vertrauensbildung beiträgt. Einblicke in die betriebliche Praxis (z. B. durch Betriebserkundungen) und damit verbundene Kenntnisse über Strukturen und Funktionsweisen der Arbeitswelt erleichtern den Kontaktaufbau. Betriebserkundungen könnten auch im Rahmen des Trägernetzwerks über die Einzelaktivitäten hinweg organisiert werden und vor diesem Hintergrund Zugangswege in die Betriebe sowie Bedürfnisse und Interessen verschiedener Arbeitsfelder diskutiert werden. An die Bildungsakteur\*innen durch Betriebe und Dienststellen gerichtete Anfragen zu konkreten Problematiken sind ein weiterer wichtiger Zugang für aufsuchende politische Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt. Bisweilen vorhandene Vorbehalte gegenüber politischer Bildung in Betrieben und Dienststellen und die für einen kontinuierlichen Dialog oftmals fehlenden personellen Ressourcen erschweren dagegen den Zugang.

Die konkreten aufsuchenden politischen **Bildungsaktivitäten** werden in einem **partizipativen und transparenten Prozess** mit möglichst vielen der beteiligten Akteur\*innen **entwickelt**. Je nach Ausgestaltung und

Länge der Aktivität sind die Partizipationsmöglichkeiten der betrachteten Aktivitäten mal breiter und mal enger gefasst. Kern der aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten ist die Unterstützung der Reflexions- und Handlungsfähigkeit der Arbeitnehmenden, teilweise verbunden mit konkreten Projekten und Aktionen in der Arbeitswelt und darüber hinaus. Die Analyse zeigt auf, dass die Nachhaltigkeit von Bildungsaktivitäten in den jeweiligen Betrieben und Dienststellen durch ein kooperatives und gegenseitiges Lernen aller an den Bildungsaktivitäten Beteiligten (Arbeitnehmende, gewerkschaftliche Akteur\*innen, Bildungsakteur\*innen) befördert werden kann.

Ein Aspekt, der sich in der Analyse als zentral für eine nachhaltige Gestaltung aufsuchender Bildungsaktivitäten erweist, ist der einer **umfassenden Begleitung der Lernenden**. Diese schließt eine ausführliche ‚Nachbetreuung‘ der Teilnehmenden nach den einzelnen Aktivitäten durch die jeweiligen Bildungsverantwortlichen mit ein. Dieser Punkt mag als Selbstverständlichkeit betrachtet werden, geht aber deutlich über das Einholen eines nachträglichen Feedbacks, der Zusendung etwa eines Evaluationsbogens oder Newsletters hinaus. Eine umfassende Lernbegleitung bedeutet für die Teilnehmenden erreichbar- und ansprechbar etwa für themenbezogene Anschlussfragen oder die gemeinsame Eruiierung von Möglichkeiten zur thematischen Weiterarbeit zu sein und das weitere Nachdenken und die Reflexion des in den Aktivitäten Erfahrenen zu unterstützen (siehe dazu Faulstich u. a. 2005; Ludwig 2015). Betrachtet man, wie zuvor angesprochen, die Einzelaktivitäten als Stationen eines längerfristigen Bildungsprozesses, dann bedarf es zur Unterstützung der Nachhaltigkeit einer Strategie der Verknüpfung dieser Einzelaktivitäten, zum Beispiel durch kontinuierlich begleitende Aktivitäten in der Arbeitswelt, wie Pausentreffs, Stammtische oder Arbeitsgruppen. Fehlende personelle Ressourcen und zu geringe Zeitkontingente schränken den Aspekt der Nachbetreuung und Lernbegleitung bisher jedoch stark ein. Digitale Formate stellen eine Ergänzung zu aufsuchenden Aktivitäten in Präsenz dar, sind aber immer in Abhängigkeit des Themenbereichs, der anvisierten Zielgruppe, der jeweiligen Medienkompetenz und der organisatorischen Rahmungen zu betrachten. Möglicherweise können sie ein guter Baustein zur Ergänzung der ‚Nachbetreuung‘ und auch Bindung an die jeweiligen Institutionen sein (z. B. digitaler Stammtisch oder digitale Arbeitsgruppe, moderierte WhatsApp-Gruppe, moderiertes Padlet).

Das Gelingen von (politischen) Bildungsprozessen ist stark mit der Frage **pädagogischer Professionalität** verbunden, also wie verstehe ich meine Rolle als für die Konzeption und Durchführung Verantwortliche und welches Verständnis von Lernen, politischer Partizipation und Bildung habe ich dabei. Dies ist keine grundlegend neue Erkenntnis, deutlich wurde im Rahmen der Studie jedoch, dass dieser Aspekt gerade für aufsuchende Bildungsaktivitäten und das Entzünden individueller politischer Lern- und Handlungsprozesse von besonderer Bedeutung ist. Hier ist es elementar, als Bildungsverantwortliche\*r, Teamer\*in, Dozent\*in etc. ansprechbar, verbindlich und authentisch zu sein, eine Sensibilität für Situationen und Möglichkeiten sowie Empathie für die jeweiligen Bedürfnisse der Lernenden aufbringen zu können. Hier gilt es vor Ort oder auch in den Bildungsaktivitäten flexibel und kreativ auf die jeweiligen Erfordernisse und Rahmenbedingungen zu reagieren. Im Sinne der Subjektorientierung und Milieusensibilität gilt es die eigenen disziplinären und biographischen Zugänge als Bildungsakteur\*in kritisch zu reflektieren und die konzeptionelle Ausgestaltung der Aktivitäten auf die jeweilige Arbeitswelt und die Lernenden anzupassen (siehe dazu auch Bremer 2021; Bremer/Kleemann-Göhring 2011). Die Entwicklung einer solchen pädagogischen Haltung ist ein langfristiger berufsbegleitender Prozess, welcher jedoch durch die jeweiligen Organisationen und das Trägernetzwerk etwa durch Workshops zur aufsuchenden Arbeit oder Subjektorientierung, die erwähnten Betriebserkundungen, Teamteaching oder Mentor\*innen gut unterstützt werden kann.

Im Rahmen der Interviews konnten sowohl durch die interviewten Bildungsakteur\*innen als auch die befragten Teilnehmenden Hinweise auf **die Nachhaltigkeit** aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten identifiziert werden, die sich auf die Erweiterung der Reflexions- und Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden beziehen. Berücksichtigt werden muss bei der Beschreibung von Nachhaltigkeit die Prozesshaftigkeit und biographische Eingebundenheit des Lernens Erwachsener, welche eine eindeutige Zuordnung von Effekten zu einer einzigen Bildungsaktivität erschwert. Beschreibungen von nachhaltigen Impulsen können daher gut retrospektiv erfolgen, so wie es auch im Rahmen dieser Studie der Fall war (siehe dazu auch Zeuner/Pabst 2020 und 2022). Eine Aufnahme, die im Rahmen der wissenschaftlichen Studie herausgestellten Hinweise durch eine vertiefte Untersuchung mit einer größer angelegten Sample kann für die Analyse der Nachhaltigkeit aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten wertvolle Erkenntnisse liefern. Sinnvoll ist eine Weiterbearbeitung vor allem vor dem Hintergrund, dass Erkenntnisse über nachhaltige Impulse aufseiten der Teilnehmenden und über deren Eingang in den (Arbeits-)Alltag bislang eher zufällig sind. Neben einer weiteren wissenschaftlichen Analyse werden in der Arbeitswelt geeignete Austauschräume (etwa analog zu den genannten Formaten der ‚Nachbetreuung‘) benötigt, um über die jeweiligen Themen der Bildungsaktivitäten im Anschluss an die Aktivität weiter nachdenken zu können. An der Ausgestaltung einer solchen umfassenden Lernbegleitung kann die Arbeit des Trägernetzwerks ansetzen. Auch das Thema Freistellung sollte hier mit den unterschiedlichen Akteur\*innen der Arbeitswelt diskutiert werden, um verlässliche Lernräume und -zeiten etablieren zu können.

Die durch die Analyse aufgezeigten **Problematiken** bei der Gestaltung aufsuchender politischer Bildung bezogen sich im Wesentlichen auf vier Aspekte: So wurden strukturelle Hürden (bisweilen starre Strukturen, mangelnde personelle Ressourcen und häufige kurzfristige Förderungen) genannt, welche im Widerspruch zu den Eckpunkten aufsuchender Bildungsarbeit (langfristiger Dialog und Begleitung der Lernenden) stehen. Die Wahrnehmung einer nicht ausreichenden Unterstützung innerhalb der Gewerkschaften oder zwischen einzelnen Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Akteur\*innen führt zu parallelen Diskussionen und Projekten und mögliche Synergien bleiben ungenutzt. Genannt wurde auch ein nicht ausreichendes Bewusstsein der Bedeutsamkeit von politischer Bildung innerhalb der gewerkschaftlichen Arbeit (siehe dazu auch Sauer u. a. 2018, S. 67), welches dann zu regional ungleich verteilten politischen Bildungsaktivitäten und zur Überlastung einzelner engagierter Bildungsarbeiter\*innen führt. Mitzudenken ist in diesem Zusammenhang sicherlich die große Arbeitsbelastung aller gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Akteur\*innen, die bisweilen zu gegenseitigen Missverständnissen (z. B. Desinteresse an einer Zusammenarbeit) führen kann und Chancen der Kooperation verpuffen lässt. Problematiken in der Umsetzung der Teilnehmenden- oder Subjektorientierung sind eine Hürde für aufsuchende politische Bildungsaktivitäten, welche die bisweilen gegenüber Aktivitäten politischer Bildung vorhandene Distanz verstärken kann.

Verbunden mit der Skizze von Problematiken ist gleichfalls eine Benennung von **Bedarfen und Wünschen** für eine gelingende aufsuchende politische Bildung in der Arbeitswelt. Mehr Gestaltungsspielraum hinsichtlich Themen und Formaten („Offenheit für Neues“) kann die kreative Entwicklung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten unterstützen. Deutlich wurde daneben, dass eine nachhaltige Förderung politischen Lernens eine langfristige Begleitung der Lernenden benötigt. Um eine solche gewährleisten zu können, ist einerseits eine langfristige verlässliche Förderung und andererseits ein breites Unterstützungssystem für die Bildungsakteur\*innen, Teamenden etc. von Bedeutung. Weiterbildungen, Supervision, kollegiale Beratung, Austauschräume etc. sind hier mögliche Ansatzpunkte, die auch aus dem Trägernetzwerk hervorgehen könnten. Der Wunsch der gemeinsamen Verständigung und Entwicklung von Bildungszielen schließt hier an. „Die Organisation eines Erfahrungsaustausches quer über Betriebs-, Unternehmens- und Organisationsgrenzen hinweg, der Bedingungen erfolgreicher Gegenpolitik klärt, wäre ein notwendiger und längst überfälliger Schritt“ (Dörre 2020, S. 325). Geht man von der starken Bedeutsamkeit politischer Bildung in der Arbeitswelt zur Demokratiestärkung aus, dann müsste politische Bildungsarbeit gegenüber anderen Arbeitsaufgaben besser gewichtet werden. Mehr Mut, sich mit Themen wie Rassismus, Rechtsextremismus an der Basis zu beschäftigen, ist für eine umfassende Abwehr antidemokratischer Einstellungen bedeutsam und benötigt eine breite Unterstützung auf allen Ebenen (siehe dazu auch Sauer u. a. 2018, S. 65).

Quer zu den benannten Aspekten aufsuchender politischer Bildungsarbeit können an folgenden sechs Punkten jeweils konkrete Handlungsansätze für die weitere Entwicklung aufsuchender politischer Bildungsaktivitäten ansetzen:

- Es gibt vielversprechende aufsuchende Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt. Diese sind jedoch nicht ausreichend sichtbar. Hier bedarf es der **Entwicklung einer internen wie externen Kommunikationsstrategie über die bereits vorhandenen aufsuchenden Aktivitäten, deren Gegenstände und Ziele**. Das Trägernetzwerk ist ein erster Schritt zum Kennenlernen der jeweiligen aufsuchenden Bildungsaktivitäten und zur gemeinsamen Weiterentwicklung der vorhandenen aufsuchenden Aktivitäten.
- Die aufsuchenden Bildungsaktivitäten leben durch einzelne äußerst engagierte Bildungsarbeiter\*innen. Diese können aber nur auf unterschiedlich ausgeprägte Unterstützungssysteme zurückgreifen. Hier bedarf es einer breiteren **Unterstützung auf allen Organisationsebenen und durch politische Entscheidungsträger\*innen, der gegenseitigen Vernetzung sowie geeigneter gemeinsamer Austauschräume** (z. B. Arbeitsgruppen, Stammtische, Erkundungen). Formate dazu können im Trägernetzwerk entwickelt werden.
- Für das Gelingen aufsuchender Aktivitäten ist die **pädagogische Professionalität der Bildungsarbeiter\*innen** bedeutsam. Diese kann durch die **Konzeption entsprechender Weiterbildungen** etwa zu aufsuchender Arbeit, Subjektorientierung, Milieusensibilität und den Möglichkeiten von betrieblicher demokratischer Partizipation im Rahmen des Trägernetzwerks unterstützt werden.
- Aufsuchende Aktivitäten in der Arbeitswelt werden (ist der Zugang gelungen) von den Betrieben und Dienststellen nachgefragt. Die zur Verfügung stehenden Ressourcen können aber die Nachfrage nicht decken. Hier bedarf es, um das Interesse aufnehmen zu können und aufsuchende politische Bildungsaktivitäten in der Breite durchführen zu können, einer **langfristigen und breiten Förderung durch die unterschiedlichen Fördergeber**.
- Aspekte der Nachhaltigkeit aufsuchender Aktivitäten können durch die wissenschaftliche Analyse aufgezeigt werden. Bisher sind die Einzelaktivitäten aber nicht immer in eine Strategie der langfristigen Sicherung nachhaltiger politischer Bildungsprozesse eingebunden. Hier bedarf es einer entsprechenden **Nachhaltigkeitsstrategie** (z. B. Austauschräume in der Arbeitswelt, ‚Nachbetreuung‘, ‚Verlässlichkeit von Ansprechpartner\*innen‘).
- Sinnvoll sind im Anschluss an diese Studie **jeweils Einzelstudien zu den aufsuchenden Aktivitäten der Einzelgewerkschaften, der DGB Bildungswerke und von Arbeit und Leben**. So kann gezielt an den individuellen Rahmenbedingungen der Organisationen orientiert, Aufschluss über die jeweiligen aufsuchenden Aktivitäten erlangt werden und Hinweise für die Weiterentwicklung der jeweiligen Bildungsarbeit gegeben werden. Zudem verspricht **eine umfassendere wissenschaftliche Analyse zur Nachhaltigkeit aufsuchender Bildungsaktivitäten** in der Arbeitswelt durch einen qualitativ-retrospektiven Zugang wichtige Erkenntnisse zu politischem Lernen und Handeln in der Arbeitswelt und darüber hinaus.

Blickt man nun noch einmal auf die eingangs skizzierte Frage der politischen Repräsentation, des in der Bevölkerung verbreiteten Eindrucks, von politischen Entscheidungsprozessen ausgeschlossen zu sein und der damit oftmals einhergehenden Abwendung von etablierten Formen politischer Beteiligung, dann wird vor dem Hintergrund der vorliegenden Studienergebnisse deutlich, wie sinnvoll Konzepte ‚aufsuchender Bildungsarbeit‘ für die Stärkung einer demokratischen Grundhaltung, eines solidarischen Miteinanders, breiter Mitgestaltungsmöglichkeiten sowie für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sind. Durch das Aufgreifen der Interessen und Problemgegenstände in den arbeits- und lebensweltlichen Zusammenhängen der Menschen kann ein breiter Personenkreis erreicht und das verbreitete ‚Grummeln‘ der Menschen aufgenommen und gemeinschaftlich bearbeitet werden. So kann durch politische Bildungsarbeit in der Arbeitswelt ein wichtiger Beitrag zur Bekämpfung antidemokratischer Einstellungen geleistet werden.

## 6. Literatur

Allespach, Martin/ Meyer, Hilbert/ Wentzel, Lothar (2009): Politische Erwachsenenbildung. Ein subjektwissenschaftlicher Zugang am Beispiel der Gewerkschaften. Marburg.

Bremer, Helmut (2021): Milieusensible Weiterbildung. In: Education Permanente. H. 1, S. 21-31.

Bremer, Helmut (2020): Bildungseinrichtungen als öffentliche Räume. Perspektiven in der politischen Erwachsenenbildung. böll.brief ÖFFENTLICHE RÄUME #7. November 2020.

Bremer, Helmut (2018): Wie umgehen mit „rechts“? Verschiebung politischer Koordinaten und die „roten Linien“ in der politischen Bildung. In: weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. H. 2, S. 32-35.

Bremer, Helmut / Kleemann-Göhring, Mark (2011): Aufsuchende Bildungsarbeit: Mit Vertrauen Brücken in bildungsferne Lebenswelten schlagen. In: forum erwachsenenbildung, H. 3, S. 53-56.

Bremer, Helmut/ Trumann, Jana (2019): Das Unbehagen im Politischen und dessen Bedeutung für die politische Erwachsenenbildung. In: Bildung und Erziehung, H. 2, S. 277-292.

Crouch, Colin (2008): Postdemokratie. Frankfurt/M.

Dörre, Klaus (2020): In der Warteschlange. Arbeiter\*innen und die radikale Rechte. Münster.

Faulstich, Peter/ Grell, Petra/ Grotlüschen, Anke (2005): Lernen in der betrieblichen Weiterbildung. Stuttgart.

Giesecke, Wiltrud (2015): Programme und Angebote. In: Dinkelaker, Jörg/ von Hippel, Aiga (Hrsg.): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. Stuttgart, S. 165-173.

Hövermann, Andreas/ Kohlrausch, Bettina/ Voss, Dorothea (2022): Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit anti-demokratischen Einstellungen zusammenhängen. Befunde einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Working Paper Forschungsförderung, Nummer 241. Düsseldorf. <https://t1p.de/dawcf>

Holzmann, Klaus (1995): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt/M.

Initiative Kritische Erwachsenenbildung (2012): Ansätze des Kritischen in der Erwachsenenbildung – eine Spurensuche. In: Erler, Ingolf/ Holzer, Daniela/ Kloyber, Christian/ Ribolits, Erich (Hrsg.): Kritisch denken: für eine andere Erwachsenenbildung. Wien, S. 9-23.

Kehrbaum, Tom (2021): Zwischenmenschliche Bildung und politische Handlungsfähigkeit. Eine Theorie der Praxis gewerkschaftlicher Bildung. Frankfurt/M.

Lösch, Bettina (2011): Ein kritisches Demokratieverständnis für die politische Bildung. In: Lösch, Bettina/ Thimmel, Andreas (Hrsg.): Kritische politische Bildung. Ein Handbuch. Schwalbach/Ts., S. 115-127.

Ludwig, Joachim (2015): Zum Verhältnis von Wissenschaft und Erwachsenenbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1, S. 17-26.

Ludwig, Felix/ Bremer, Helmut (2019): Expertise Aufsuchende politische Bildung. MoDem-Arbeit und Leben. Online verfügbar unter [https://www.modem-arbeitundleben.de/fileadmin/user\\_upload/2019\\_Expertise\\_aufsuchende\\_politische\\_Bildung\\_FL-HB.pdf](https://www.modem-arbeitundleben.de/fileadmin/user_upload/2019_Expertise_aufsuchende_politische_Bildung_FL-HB.pdf).

Stefan Meise (2014): Organisation und Vielfalt: Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis. Wiesbaden.

Menke, Barbara (2022): Demokratische Landnahme: aufsuchende politische Bildung (im ländlichen Raum). In: Möller, Kurt/ Neuscheler, Florian/ Steinbrenner, Felix (Hrsg.): Demokratie gestalten! Herausforderungen und Ansätze für Bildungs- und Sozialarbeit. Stuttgart, S. 16-28.

Meuser, Michael/ Nagel, Ulrike (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Wiesbaden, S. 71-93.

Michelbrink, Andreas (2016): Politische Bildung von Arbeitnehmerorganisationen. In: Hufer, Klaus-Peter/ Lange, Dirk (Hrsg.): Handbuch Politische Erwachsenenbildung. Schwalbach/Ts., S. 281-291.

Müller, Malte/ Rohnert, Richard/ Wolfram, Petra (2022): Einleitung. In: Müller, Malte/ Rohnert, Richard/ Wolfram, Petra (Hrsg.): Emanzipatorische Bildungsarbeit. Herausforderungen in unsicheren Zeiten. Zwischenrufe 2. Hamburg, S. 7-12.

Negt, Oskar (2016): Versuch einer Ortsbestimmung der politischen Bildung. In: Hufer, Klaus-Peter/Lange, Dirk (Hrsg.): Handbuch Politische Erwachsenenbildung. Schwalbach/Ts., S. 10-20.

Nolda, Sigrid (2018): Programmanalyse in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung – Methoden und Forschungen. In: Tippelt, Rudolf/ von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. Wiesbaden, S. 433-449.

Przyboski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2010): Qualitative Sozialforschung. München.

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

Sauviat, Luciole/ Hoefft, Christoph (2022): „Demokratisch ist man nicht allein“ – Aufsuchende politische Bildung in der Arbeitswelt. In: Journal für politische Bildung, H. 4, S. 24-28.

Sennett, Richard (2014): Zusammenarbeit. Was unserer Gesellschaft zusammenhält. München.

Trumann, Jana (2012): Politisches Lernen aus Subjektperspektive. In: Politisches Lernen, H.1-2, S. 22-26.

Trumann, Jana/Wenzler, Nils (i. E.): Aufsuchende politische Jugend- und Erwachsenenbildung. In: Chehata, Yasmine/ Eis, Andreas, Lösch, Bettina/ Schäfer, Stefan/ Schmitt, Sophie, Thimmel, Andreas Trumann, Jana/ Wohnig, Alexander (Hrsg.): Handbuch kritische politische Bildung. Frankfurt/M.

Vester, Michael/ Teiwes-Kügler, Christel / Lange-Vester, Andrea (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit. Hamburg.

Zeuner, Christine (2016): Theoretischen Ansätze der politischen Erwachsenenbildung. In: Hufer, Klaus-Peter/ Lange, Dirk (Hrsg.): Handbuch politische Erwachsenenbildung. Schwalbach/Ts., S. 62-73.

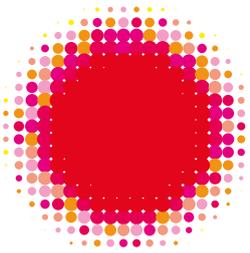
Zeuner, Christine (2010): Aufgaben und Perspektiven der Erwachsenenbildung in einer demokratischen Gesellschaft. In: Aufenanger, Stefan/ Hamburger, Franz/ Ludwig, Luise/ Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Bildung in der Demokratie. Beiträge zum 22. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Opladen & Farmington Hills, S. 169-187.

Zeuner, Christine/ Pabst, Antje (2022): Wie Bildungsurlaub wirkt. Eine subjektwissenschaftliche Studie zu langfristigen Wirkungen von Bildungsurlaub und Bildungsfreistellung. Frankfurt/M.

Zeuner, Christine/ Pabst, Antje (2020): Wirkungsforschung am Beispiel der Bildungsfreistellung. In: Magazin Erwachsenenbildung.at, Ausgabe 40, S. 11-1 – 11-8.

Zick, Andreas (2021): Die gefährdete wie geforderte Mitte in Zeiten einer Pandemie. In: Zick, Andreas/ Küpper, Beate (Hrsg.): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. Bonn, S. 17-31.

# Impressum



Trägernetzwerk  
Politische Bildung  
in der Arbeitswelt

Herausgegeben durch

DGB Bildungswerk e. V.

Franz-Rennefeld-Weg 5  
40472 Düsseldorf

Vorsitzende

Elke Hannack

Geschäftsführerin

Claudia Meyer

Projektpartner

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

In Kooperation mit

Universität Duisburg-Essen

Universitätsstr. 2  
45141 Essen

Redaktion

Dr. Jana Trumann

Veröffentlicht

2022

Layout und grafische Umsetzung

ZITRUSBLAU GmbH

Keithstraße 41  
10787 Berlin

Gefördert durch

Bundeszentrale für politische Bildung