

„Ansätze und Methoden der politischen (Grund-) Bildung in der Arbeitswelt “

07.05.2026

Demokratiekonferenz Magdeburg

Referent: Mathias Grabow – mathias.grabow@aul-lsa.de

„Mitbestimmt! Partizipation fördern, Beschäftigte stärken – politische Grundbildung in der Arbeitswelt. “

Das Projekt im Überblick

- Projektlaufzeit: 01.01.2025 bis 31.12.2027
- Projektleitung: Mathias Grabow & Lisa Krotz
- Projektmitarbeit: drei Kolleg:innen
- Zielgruppen:
 - 1) Multiplikator:innen in der Arbeitswelt (GF's, Ausbilder:innen, Leitende Angestellte, Berufsschullehrkräfte, Betriebsrät:innen, Personalrät:innen, JAVen usw.)
 - 2) Berufstätige Menschen

Politische Grundbildung – ein klarer Begriff?

- Es gibt keine einheitliche Definition von politischer Grundbildung
- Menke, Riekman (2017) Versuch einer klaren Definition im Rahmen einer Verbindung der Theorien der Grundbildung und der politischen Bildung
- Menke, Riekman (2017) sehen die starke Fixierung als reine Erweiterung eines traditionellen Grundbildungsbegriffes um das parlamentarisch-politische Feld bzw. die Fixierung auf die Vermittlung parlamentarischer Prozesse kritisch

Politische Grundbildung – ein klarer Begriff?

Nach Menke und Riekmann (2017) umfasst politische Grundbildung:

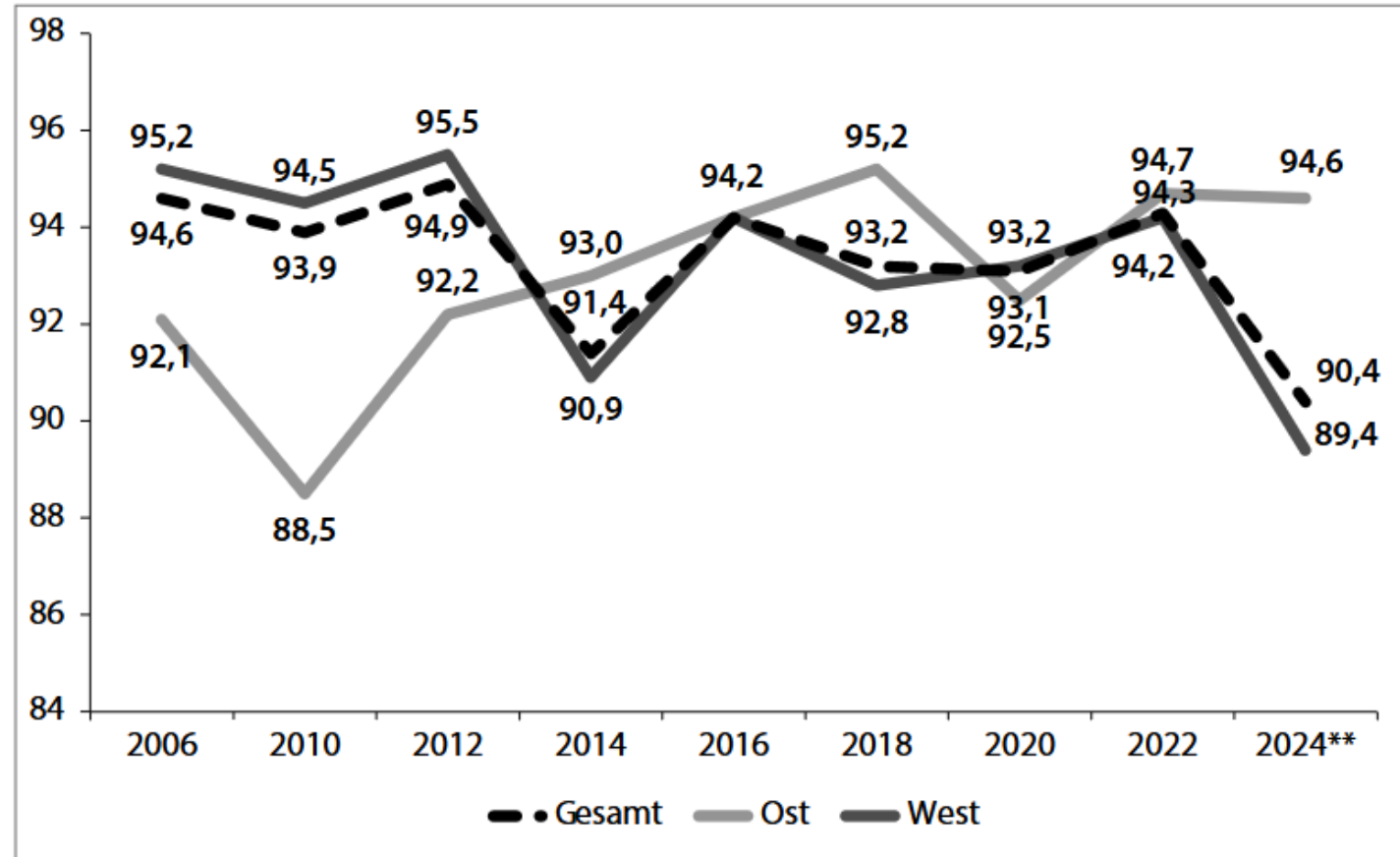
- Vermittlung politischer Kompetenzen: also Wissen über politische Verhältnisse, Rechte, gesellschaftliche Strukturen, aber auch Fähigkeiten wie Urteils- und Kritikfähigkeit, Reflexion, Mündigkeit und Teilhabe.
- Ermöglichung politischer Partizipation: Der zentrale Anspruch lautet, Menschen, die aus „unterschiedlichen Gründen von politischer Teilhabe ausgeschlossen sind oder ausgeschlossen werden“, eine bessere politische Teilhabe bzw. Partizipation zu ermöglichen.
- Ein inklusiver Ansatz: Politische Grundbildung richtet sich nicht nur an Menschen mit gering Literalität oder benachteiligte Gruppen – sondern grundsätzlich an alle Bürger:innen

Geringe Literalität und politische Partizipation

- 34,6 % der Menschen mit geringer Literalität tauschen sich regelmäßig mit nahestehenden Personen über aktuelle politische Themen aus (55,4% der Gesamtbevölkerung)
- 23,6 % der Menschen mit geringer Lese- und Schreibkompetenz geben an, täglich eine Zeitung zu lesen (41,6 % der Gesamtbevölkerung)
- 61,7 % der Menschen mit geringer Literalität angeben, sich durch Nachrichtensendungen in TV und Internet zu informieren (62,3 % der Gesamtbevölkerung)
- 62,2 % der gering literalisierten Erwachsenen mit deutscher Staatsbürgerschaft gaben an, immer bzw. meistens ihr Wahlrecht wahrzunehmen. (87,3% in der Gesamtbevölkerung)

Zustimmung „Demokratie“

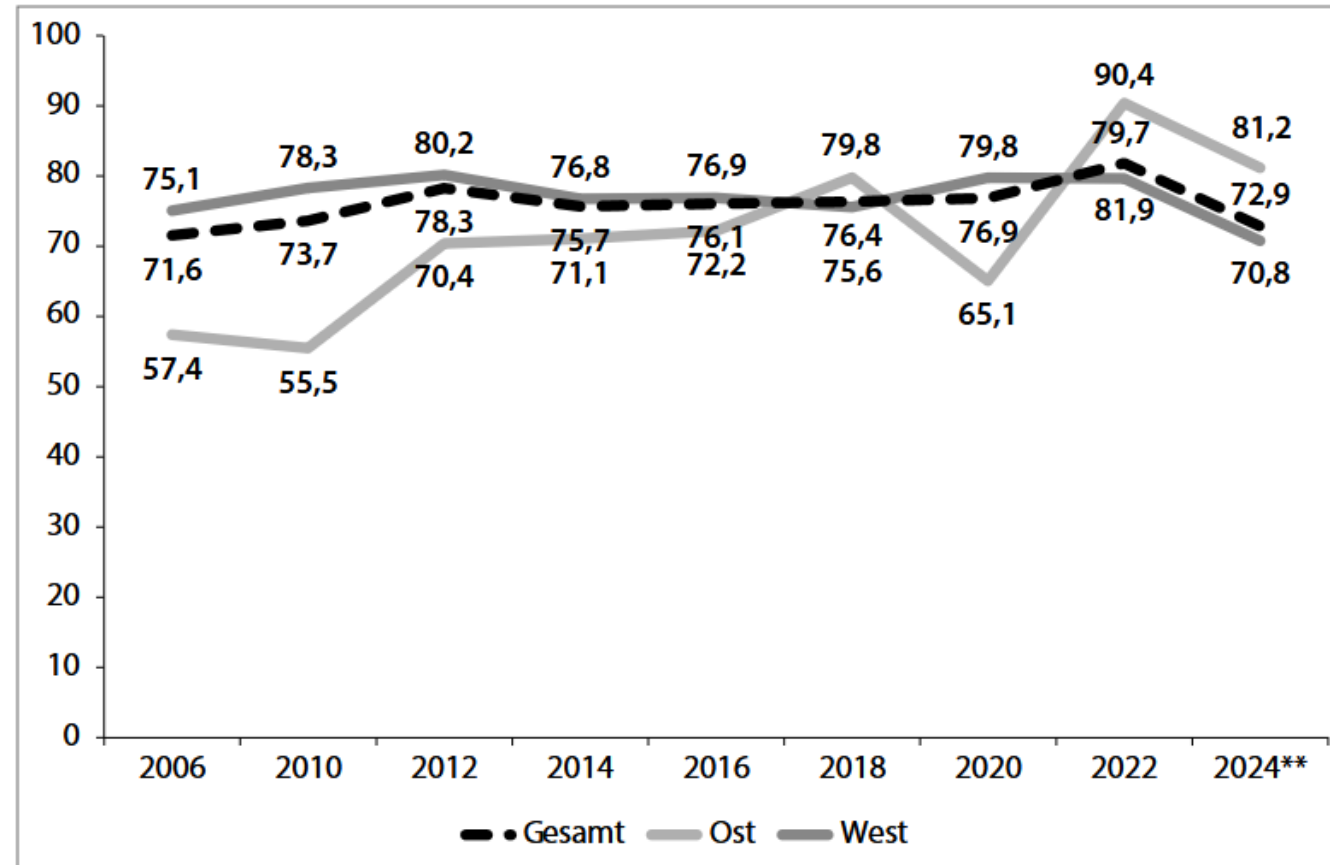
Grafik 24: Zustimmung zur »Demokratie als Idee« 2006–2024 (in %)



Pearsons Chi-Quadrat Unterschiede im Ost-West-Vergleich 2024: **p < .01

Zustimmung „Demokratie“

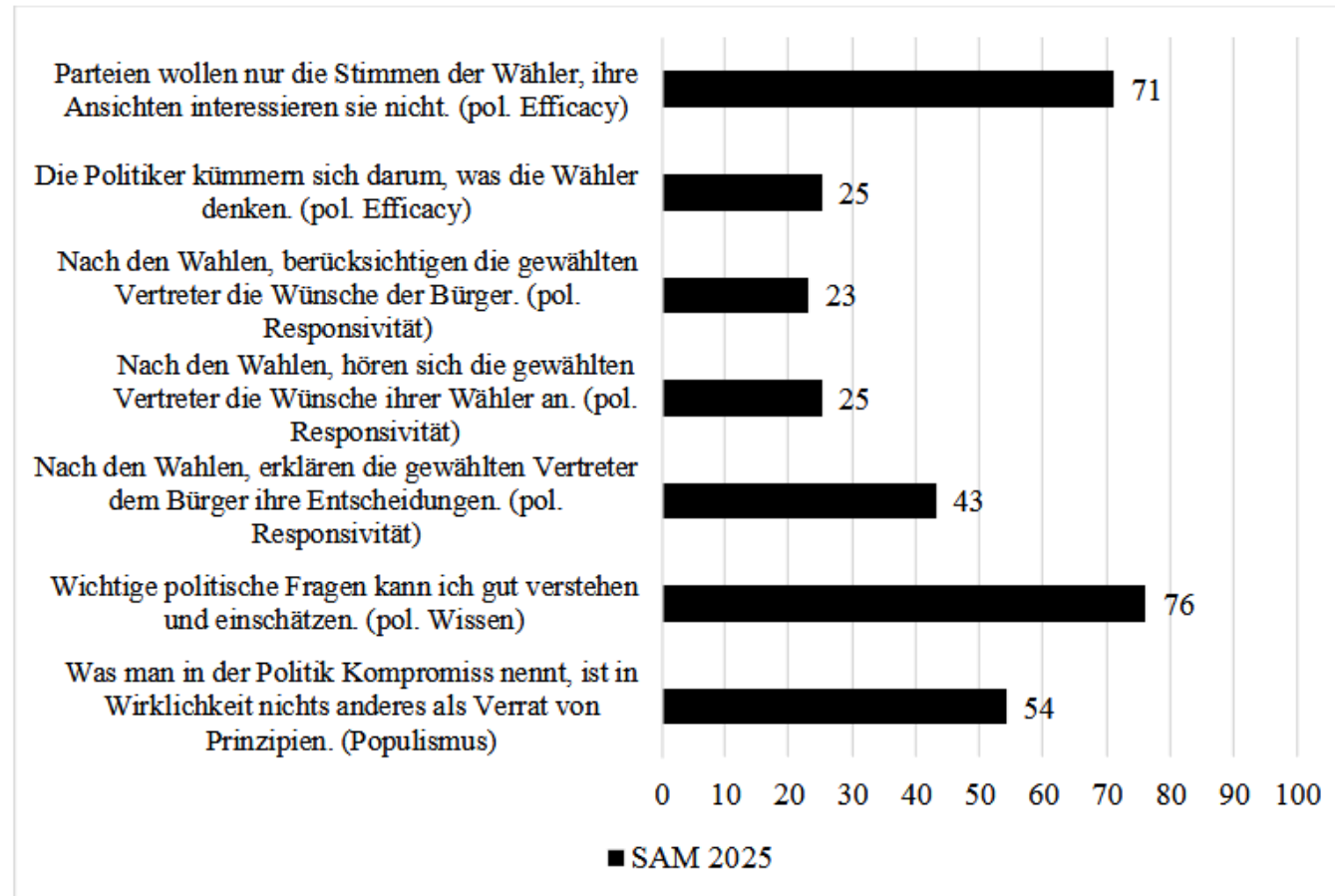
Grafik 25: Zustimmung zur »Demokratie, wie sie in der Verfassung festgelegt ist« 2006–2024 (in %)



Pearsons Chi-Quadrat Unterschiede im Ost-West-Vergleich 2024: **p < .01

Politische Deprivation in Sachsen-Anhalt

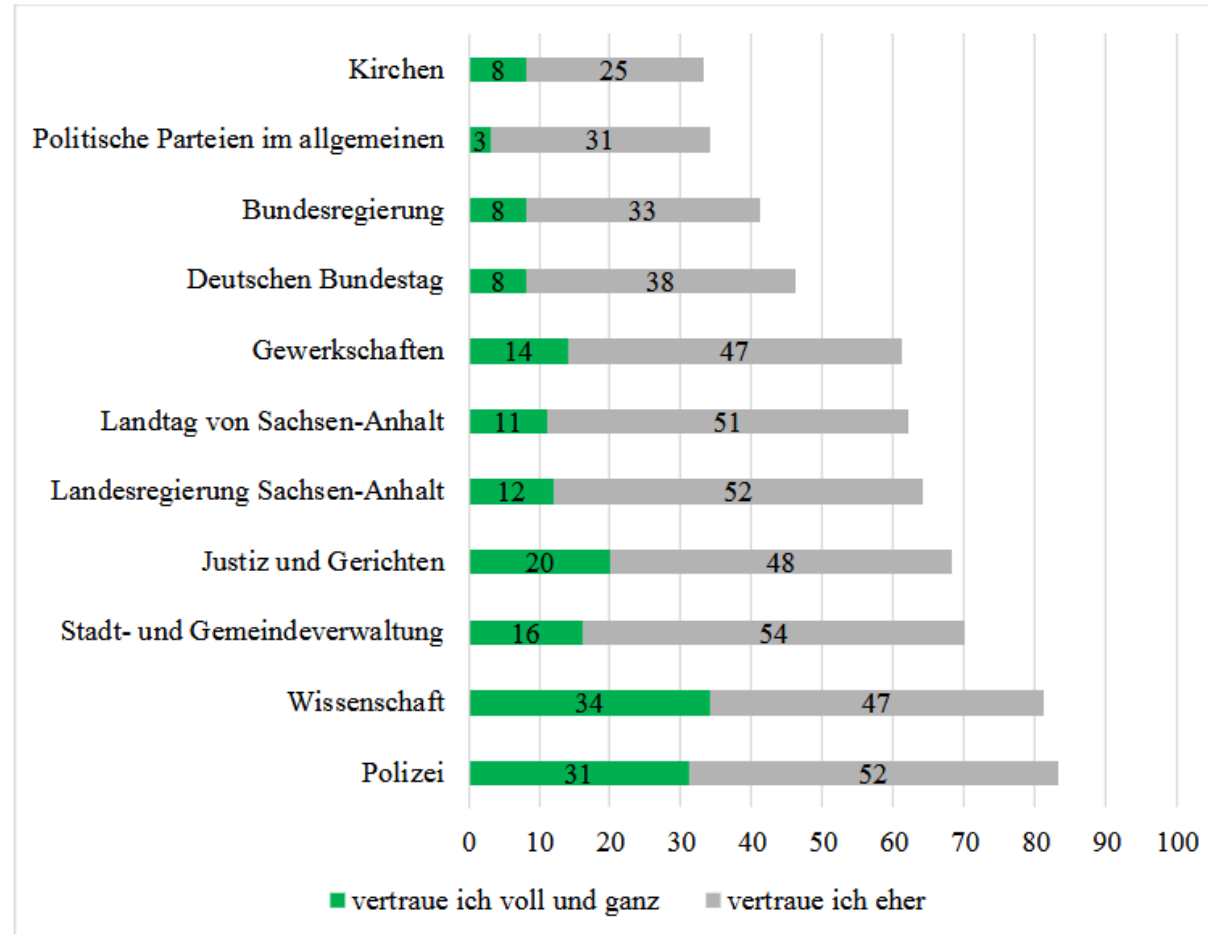
Abb. 3.8: Zufriedenheit mit der politischen Effektivität und Performanz



Quelle: Eigene Berechnung Sachsen-Anhalt-Monitor 2025; Angaben in Prozent und gerundet; angegeben ,stimme stark zu' und ,stimme eher zu' zu; n = 1099-1101.

Politische Deprivation in Sachsen-Anhalt

Abb. 3.4: Vertrauen in politische Institutionen 2025



Quelle: Eigene Berechnung Sachsen-Anhalt-Monitor 2025; ausgewiesen zustimmende Werte (vertraue voll und ganz, vertraue eher) auf einer Skala mit vier Antwortmöglichkeiten; Angaben in Prozent und gerundet alle Werte n = 1101.

Arbeitswelt und Demokratie

Tabelle 1:

Industrial citizenship – Zustimmung zu den vier einzelnen Aussagen

<i>Industrial citizenship</i>	Trifft überhaupt bzw. überwiegend nicht zu	Trifft teils zu/ trifft teils nicht zu	Trifft überwiegend bzw. voll und ganz zu
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.	58 %	28,5 %	13,6 %
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen.	24,5 %	27,2 %	48,3 %
Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	12,9 %	19,2 %	67,8 %
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	19,1 %	29,2 %	51,6 %

Quelle: Eigene Darstellung (vgl. Tabelle 2 in der Langfassung auf S. 27).

Arbeitswelt und Demokratie

Tabelle 9:

Industrial citizenship und Zustimmung zur Aussage „Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“

	Lehne voll und ganz ab	Lehne überwiegend ab	Stimme teils zu, lehne teils ab	Stimme überwiegend zu	Stimme voll und ganz zu
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.	5,9%	8,3%	11%	16,2%	25,4%
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen.	60,3%	57,9%	52,8%	42,1%	30%
Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	75,4%	75,8%	68,4%	63,3%	58,8%
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	65,3%	62,8%	51,7%	45,1%	37,5%

Quelle: Eigene Darstellung. Dargestellt wird je Einzelitem zusammengefasst der Anteil der Befragten in Prozent, der den Einzelaussagen zur *industrial citizenship* (IC) „überwiegend“ und „voll und ganz“ zugestimmt hat.

Politische (Grund-)Bildung in der Arbeitswelt

- Für erwerbstätige Menschen stellt die berufliche Umgebung einen der wichtigsten sozialen Räume dar
- Auch für die politische Willensbildung spielen die beruflichen und betrieblichen Erfahrungen und die kollegialen Räume eine wichtige Rolle
- Wer sich im Betrieb als handlungsfähig erlebt:
 - fühlt sich auch seltener politisch ohnmächtig.
 - ist zufriedener mit der Demokratie.
 - ist seltener rechtsextrem eingestellt und weniger bereit, andere abzuwerten.

Politische (Grund-)Bildung in der Arbeitswelt

Zentrale Befunde aus Studien & Metaanalysen zu Diversity-Trainings in Betrieben

- Relativ stabile Effekte:
 - Wissenszuwachs
 - Sensibilisierung für Diskriminierung & Bias
- Begrenzte Nachhaltigkeit:
 - Einstellungsänderungen meist klein & kurzfristig
 - geringe Evidenz für langfristige Werteveränderung
- Verhalten & Organisationskultur:
 - kaum strukturelle Effekte ohne flankierende Maßnahmen
- Erfolgsfaktoren:
 - dialogische & freiwillige Formate
 - kontinuierliche Lernprozesse statt Einmal-Trainings

Diversity-Trainings wirken eher als *Reflexionsimpuls* und führen nicht zu nachhaltigen Einstellungs- oder Kulturwandel.

Politische (Grund-)Bildung in der Arbeitswelt

Potenzielle demokratische Effekte von Diversity-Trainings

- Perspektivübernahme & Empathie
- Reflexion von Normen & Machtstrukturen
- Förderung respektvoller Kommunikation

Kritische Risiken (je nach Design & Kontext)

- Reaktanz & moralischer Widerstand bei Pflichttrainings
- Polarisierung oder Identitätskonflikte
- „Symbolische Compliance“ statt echter Diskurskultur
- Diversity-Fatigue / politisierte Wahrnehmung

Ansätze Politische (Grund-)Bildung in der Arbeitswelt

- Tätigkeitsorientierter Ansatz, d.h. Angebote sind immer an den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und deren Erfahrungen, sowie deren Bedarfe orientiert
- Ökonomische Verhältnisse und sozio-kulturelle Beziehungen, sind im dialektischen Verhältnis zu betrachten
- Vermittlung politischer (Grund-)Kompetenzen: Wissen über Rechte und Pflichten in Beruf und Ausbildung, gesellschaftliche Strukturen von Arbeit, aber auch Fähigkeiten wie Urteils- und Kritikfähigkeit, Reflexion, Mündigkeit und Teilhabe.
- Ermöglichung von Partizipation im Betrieb : Befähigung und Möglichkeit zu mehr Teilhabe an betrieblichen Entscheidungen (bspw. dezentrale Führung, agile Unternehmensführung, Einführung partizipativer Prozesse, formale Mitbestimmungsprozesse)
- Ein inklusiver Ansatz: Politische Grundbildung in der Arbeitswelt richtet sich nicht nur an Beschäftigte mit geringer Literalität oder benachteiligte Gruppen – sondern grundsätzlich an alle Beschäftigte

Politische (Grund-)Bildung in der Arbeitswelt

Gesamtbewertung von Diversity-Training im betrieblichen Kontext

- Trainings allein → selten nachhaltige demokratische Einstellungsänderungen
- nachhaltige Wirkung eher durch:
 - Führungskultur & Partizipation
 - faire Organisationsstrukturen
 - langfristige Lern- & Dialogformate

Fazit: Diversity-Trainings sind ein Baustein – aber kein Ersatz für strukturelle demokratische Organisationsentwicklung.

Angebote Politische (Grund-)Bildung in der Arbeitswelt

- Klassische Angebote der politischen Bildung wie z.B. Diversity-Trainings, Schulungen zu Rassismus, Sexismus, Demokratieverständnis usw. im Betrieb
- Angebote zur Verbesserung der Betriebskultur z.B. zu Umgang mit Konflikten, Agilen Management
- Angebote zur Steigerung der Mitbestimmung und Partizipation im Betrieb bspw. durch Schulungen für Betriebsräte oder Schulungen zur (Selbst-)Organisation von Beschäftigten

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!



Links ausgewählte Studien zu Demokratie und politischer Bildung in der Arbeitswelt

- [Otto-Brenner-Stiftung / Else-Frenkel-Brunswik Institut \(2023\): „Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland“](#)
- [Else-Frenkel-Brunswik Institut \(2024\): „Leipziger Autoritarismus Studie 2024 / Vereint im Ressentiment - Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen“](#)
- [Trumann, Jana \(2022\): „`Demokratisch ist man nicht allein´ Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zu aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt“](#)
- [BMAS / Schröder, Wolfgang et. Al. \(2025\): „Evaluation des Bundesprogramms ‘Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratie-kompetenz \(BDK\)’“](#)
- [LpB LSA / IDK \(2025\): „Sachsen-Anhalt Monitor 2025“](#)
- [Grotluschen, Anke; Essert \(Mamedova\), Saida; Dutz, Gregor; Buddeberg, Klaus; Skowranek, Kristin \(2025\): „LEO PIAAC 2023 – LEVEL ONE IM DEUTSCHSPRACHIGEN RAUM“](#)