



DEMOKRATISCHES MITEINANDER

**Wie können wir im betrieblichen Alltag
demokratische Werte (vor-)leben und fördern?
Qualifizierungskonzept für Ausbilder*innen**



KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

FACHSTELLE
FACHPERSONAL

minor



DGB
BILDUNGSWERK BUND

Impressum

Düsseldorf

2. Auflage, November 2023
(1. Auflage, Dezember 2021)

Herausgeber

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,
gegen Rassismus e. V.
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 43 01-193
E-Mail: info@gelbehand.de
www.gelbehand.de

Gesamtkonzept und Redaktion

Heide Siepman

Kooperationspartner

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH



Autor*innen

Rolf Schleyer, Heide Siepman, Dr. Klaudia Tietze,
Lucie Werndl, Elisabeth Zschache

Lektorat

Textdienstleistungen Christopher Köhler

Die Broschüre wird im Rahmen des Kompetenznetzwerkes
„Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“, Fachstelle
Fachpersonal, gefördert im Rahmen des Bundesprogramms
„Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend, herausgegeben.

Projektleitung

Dr. Klaudia Tietze

Gefördert vom im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des
BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen
die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Gestaltung

Rainer Midlaszewski
www.rm-grafikdesign.de

Titelbild

© Rawpixel.com/Shutterstock

Inhaltsverzeichnis

4	Vorwort
5	Ziele
5	Rahmenbedingungen
6	Übersicht der Inhalte
7	Qualifizierungskonzept
7	Begrüßung und Escape-Room
8	Demokratieverständnis
9	Anlage 1: Assoziationen zum Begriff Demokratie
10	Anlage 2: Demokratie-Zitate
11	Anlage 3: Input „Demokratie lernen im betrieblichen Kontext“
14	Anlage 4: Gruppenpuzzle
15	Betzavta
19	Anlage 5: Mehrheitsentscheide
20	Fake & Facts: Verschwörungsdenken – eine Gefahr für die Demokratie?
21	Anlage 6: Fake & Facts: Verschwörungsdenken – eine Gefahr für die Demokratie?
24	Anlage 7: Positionierungsübung
25	Anlage 8: Recherche zu Verschwörungstheorien
26	Demokratisches Miteinander im Ausbildungsbetrieb
27	Anlage 9: Projekte realistisch entwickeln
28	Quellen
29	Unser Kompetenznetzwerk
30	Unser Verein Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.
32	Fördermitgliedschaft
33	Unterstütze uns!

Vorwort

Der Betrieb und die Dienststelle sind Orte, wo viele unterschiedliche Menschen täglich aufeinandertreffen. Folglich stellen sich dort Fragen nach dem demokratischen Miteinander: Wie wird miteinander umgegangen? Wer darf mitbestimmen? Wie wird antidemokratischen Haltungen entgegengetreten?

Auszubildende müssen von Beginn an lernen, diese Orte demokratisch mitzugestalten. Dabei haben Ausbilder*innen eine wichtige Vorbildrolle. Denn sie sind es, die Auszubildenden nicht nur fachliche Fähigkeiten vermitteln, sondern ihnen auch eine demokratische Haltung vorleben. Dieses Selbstverständnis ist bei den meisten Ausbilder*innen bereits vorhanden.

Darauf aufbauend hat die Fachstelle „Fachpersonal“ ein Qualifizierungsseminar für Ausbilder*innen entwickelt, welches dieses Selbstverständnis mit Fähigkeiten untermauert, die dazu beitragen, die demokratischen Kompetenzen der Auszubildenden zu fördern.

In diesem Qualifizierungsseminar beschäftigen sich die Ausbilder*innen zunächst mit ihrem persönlichen Demokratieverständnis und arbeiten Bezugspunkte zu ihrem betrieblichen Arbeitsalltag heraus. Des Weiteren lernen sie Möglichkeiten kennen, Demokratiethemata im Betriebsalltag zu vermitteln. Darüber hinaus erfahren sie am Beispiel von Verschwörungstheorien wie demokratiefeindliche Äußerungen erkannt werden können und was ihnen entgegengesetzt werden kann. In diesem Rahmen entwickeln die Ausbilder*innen eigene Ideen und Konzeptansätze für Demokratieprojekte, die individuell in ihrem Ausbildungsbetrieb umsetzbar sind. Außerdem wird immer wieder Zeit für kollegialen Austausch eingeräumt, bei dem die Ausbilder*innen gegenseitig von ihren Erfahrungen profitieren können.

Das Konzept des Qualifizierungsseminars steht unter freier Lizenz zur Verfügung und kann als Inhouse-Schulung in Betrieben oder als offen ausgeschriebene Fortbildung in Bildungstätten angeboten werden. Das Konzept beinhaltet Methodenbeschreibungen zu allen Blöcken sowie Arbeitsmaterialien im Anhang.

Mit der Veröffentlichung des Qualifizierungskonzepts möchte die Fachstelle „Fachpersonal“ einen Beitrag dazu leisten, die Demokratieförderung in der beruflichen Bildung zu etablieren und Ausbildungsbetriebe zu Orten der Demokratie zu machen.

Ziele

Mit diesem Qualifizierungsseminar möchte die Fachstelle „Fachpersonal“ Ausbilder*innen dazu befähigen, mit ihren Auszubildenden über Demokratiethemata zu sprechen und eigene demokratiefördernde Projekte in ihrem Ausbildungsbetrieb zu initiieren. Um im Ausbildungskontext als demokratisches Vorbild auftreten zu können, müssen die Ausbilder*innen eine professionelle demokratische Haltung haben. Diese soll im Qualifizierungsseminar entwickelt bzw. gestärkt werden.

Des Weiteren lernen die Ausbilder*innen, demokratiefeindliche Tendenzen zu erkennen, und entwickeln Strategien, um ihre demokratische Position im Gespräch zu verteidigen. Dazu lernen sie die verschiedenen Ebenen von Demokratie kennen und deren Bedeutung in der Ausbildungs- und Arbeitswelt einordnen.

Durch kollegialen Austausch profitieren die Ausbilder*innen von den Erfahrungen der anderen Seminarteilnehmenden und erweitern ihre Handlungsstrategien im Umgang mit antidemokratischen Tendenzen. Sie entwickeln kreative Strategien für die Auseinandersetzung mit Auszubildenden, Kolleg*innen und Vorgesetzten.

Rahmenbedingungen

Dauer

Das Qualifizierungsseminar dauert zweieinhalb Tage. Wir empfehlen, das Seminar am Vortag des ersten Tages mit einer Begrüßung und der „Escape-Room“-Einheit zu eröffnen. So kann am ersten Seminartag pünktlich gestartet werden. Das Seminar endet am dritten Seminartag nach der Vormittagseinheit. Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein Zeitraum von Sonntagabend bis Mittwoch für das gesamte Programm optimal ist. Regelmäßige Pausen ermöglichen ein konzentriertes Arbeiten während des gesamten Qualifizierungsseminars. Die Pausenzeiten sind im Konzept nicht vorgegeben und müssen je nach Rahmenbedingungen und Gruppe individuell gesetzt werden.

Gruppengröße

Das Qualifizierungsseminar richtet sich an Ausbilder*innen und berufliches Fachpersonal, welches die Rolle von Ausbilder*innen übernimmt. Für eine gute Durchführung und einen bereichernden Austausch eignet sich eine Gruppengröße von 12 bis 20 Teilnehmenden.

Gruppenraum

Der Seminarraum sollte groß genug sein, dass alle Teilnehmenden in einem Stuhlkreis sitzen können. Zusätzlich sollten mindestens zwei weitere Gruppenräume zur Verfügung stehen, damit die Arbeitsgruppen ungestört voneinander arbeiten können.

Materialien

Der Seminarraum sollte mit Leinwand, Laptop und Beamer ausgestattet sein. Außerdem sollten im Seminar- sowie in den Gruppenarbeitsräumen Pinnwände, Flipchart, Flipchartpapier und Moderationskoffer vorhanden sein. Darüber hinaus brauchen die Teilnehmenden einen WLAN-Zugang und Endgeräte für die Internetrecherche.

Übersicht der Inhalte

Inhalt	Methode	Zeit
Begrüßung, Vorstellung	Vortrag, Namensrunde	20 Min.
Escape-Room „Code-Corona – Bring Licht ins Dunkel“	Optional: Escape-Room	45 Min.
Demokratie heißt für uns...	Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Plenum	45 Min.
Demokratie-Zitate	Gruppenarbeit, Plenum	40 Min.
Alltagsdemokratie leben	Inhaltlicher Input	30 Min.
Meine Rolle als Ausbilder*in	Gruppenpuzzle	45 Min.
Begrüßung Einheit Betzavta	Vortrag	20 Min.
Was ist demokratisch? (Betzavta)	Blitzlichtrunde	20 Min.
Statements zu Demokratie (Betzavta)	Positionsbarometer	20 Min.
Argumente für und gegen Mehrheitsentscheide (Betzavta)	Umdrehübung	20 Min.
Zugehörigkeiten der Teilnehmenden (Betzavta)	„Rote Linie“	20 Min.
Reflexion zu Mehrheitsentscheiden (Betzavta)	Wann darf die Mehrheit entscheiden?	100 Min.
Abschlussrunde (Betzavta)	„Woran hänge ich gerade noch mit Kopf und / oder Herz?“	20 Min.
Befinden der Teilnehmenden (Betzavta)	Blitzlichtrunde	20 Min.
Welche Mehr- und Minderheiten gibt es in meinem Ausbildungsbetrieb? (Betzavta)	Vortrag, Gruppenarbeit, Plenum	45 Min.
Methodik des Adam-Instituts (Betzavta)	Vortrag	15 Min.
Austausch über die Methodik des Adam-Instituts (Betzavta)	Plenum	25 Min.
Feedback zur Betzavta-Einheit	Blitzlichtrunde	15 Min.
Tendenz zu Verschwörungsdenken	Positionierungsbarometer	25 Min.
Bekannte Verschwörungsmythen	Kartenabfrage	25 Min.
Definition von Verschwörungstheorien	Vortrag	10 Min.
Internetrecherche zu Verschwörungsmythen	Gruppenarbeit	45 Min.
Abfrage Wissen zu Verschwörungsmythen	Quiz: Wahn oder Wahrheit?	45 Min.
Kollegialer Austausch zu Herausforderungen im Betrieb	Kartenabfrage, Gruppenarbeit, Plenum	75 Min.
Projekte realistisch entwickeln	Vortrag, Gruppenarbeit, Gallery-Walk	60 Min.
Seminarauswertung	Feedback	30 Min.

Qualifizierungskonzept

Begrüßung und Escape-Room

Ziel: Die Teilnehmenden haben einen Überblick über den Ablauf des Seminars sowie die Inhalte und Ziele. Sie lernen sich untereinander und ihre Hintergründe besser kennen. Im Seminar wird eine angenehme Arbeitsatmosphäre für alle hergestellt.

Im Escape-Room lernen die Teilnehmenden exemplarisch eine demokratiefeindliche Verschwörungstheorie kennen, die demokratisches Miteinander erschwert.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
Teilnehmende (TN) kennen die Referent*innen (Ref) und das Seminarprogramm.	Begrüßung, Vorstellung des Seminarplans, Kennenlernen	Vortrag, Namensrunde	Power-Point-Präsentation (PPP)	Ankunftstag 20 Min.
TN durchlaufen Escape-Room. TN haben Einblick ins Themenfeld erhalten und sich mit Verschwörungstheorien auseinandergesetzt.	In 6er Gruppen durchlaufen die TN den Escape Room „Code Corona“ des Qualifizierungswerks Chemie (QFC). Sie beschäftigen sich spielerisch mit den Verschwörungsgeschichten und Fake News rund um die Corona-Pandemie.	Optional: Escape-Room „Code-Corona – Bring Licht ins Dunkel“ vom QFC	Escape Room	Ankunftstag 45 Min.

Ziel: Durch die Auseinandersetzung mit der Definition von Demokratie und der Reflektion ihrer Rolle als Ausbilder*in schärfen die Teilnehmenden ihr persönliches Demokratieverständnis

und stärken ihre demokratische Haltung. Sie erkennen ihre Vorbildrolle im Ausbildungsalltag und wissen ihren Einfluss für den Einsatz für demokratische Werte zu nutzen.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
TN einigen sich auf gemeinsame Thesen zu Demokratie als Minimalkonsens. TN haben eine gemeinsame Definition von Demokratie.	<p>Demokratie heißt für uns...</p> <p>Die TN assoziieren in Einzelarbeit zum Begriff Demokratie (5 Min.). In selbstgewählten 3er- oder 4er-Gruppen stellen sie sich gegenseitig ihre Assoziationen vor und versuchen eine gemeinsame Definition von Demokratie zu erstellen und den Satz „Demokratie heißt für uns...“ zu vervollständigen (15 Min.). Anschließend stellen die Gruppen ihre Definitionen dem Plenum vor. Ref moderiert und hebt Gemeinsamkeiten hervor (20 Min.).</p>	Kaskade: Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Plenum	PPP, Moderationskarten (Modkarten), DIN A-4-Papier, Stifte, Eddings, Pinnwand, Pins, Gruppenräume, Anlage 1	Erster Seminartag 45 Min.
Die TN haben über Demokratie jenseits der Institutionen reflektiert.	<p>Demokratie-Zitate</p> <p>Durch Durchzählen werden die TN in 4er- und 5er-Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe bekommt ein Zitat mit Leitfragen zum Austausch und zur Diskussion (20 Min.). Die Diskussionsergebnisse werden stichpunktartig auf den vorbereiteten Flipcharts festgehalten. Die Gruppen stellen ihr Zitat und ihre Diskussionsergebnisse im Plenum vor (20 Min.).</p>	Gruppenarbeit, Plenum	Arbeitsblätter mit Zitaten und Leitfragen, vorbereitete Flipcharts, Anlage 2	Erster Seminartag 40 Min.
TN kennen die drei Ebenen von Demokratie als Herrschafts-, Gesellschafts- und Lebensform.	<p>Alltagsdemokratie leben</p> <p>Ref stellt mit PPP die Theorie von Gerhard Himmelmann zu Demokratie als Herrschafts- Gesellschafts- und Lebensform vor und moderiert Rückfragen, Kommentare und Diskussionsbeiträge.</p>	Vortrag, Plenum	PPP, Anlage 3	Erster Seminartag 30 Min.
TN erkennen ihre Einflussmöglichkeiten auf Auszubildende und wissen, wie sie sie für demokratische Wertevermittlung nutzen können.	<p>Meine Rolle als Ausbilder*in</p> <p>TN gehen in 4er-Gruppen zusammen und bearbeiten vier Fragen (Anlage 4), je eine Frage je Person. Danach finden sich die Personen mit identischen Fragen zu Fachgruppen zusammen und bearbeiten diese gemeinsam. Die Ergebnisse werden auf einem Flipchart festgehalten. Danach gehen alle in ihre Stammgruppen zurück und berichten aus den Fachgruppen. Die Flipcharts bleiben während des Seminars sichtbar im Seminarraum.</p>	Gruppenpuzzle	Vorbereitete Flipcharts mit Fragen, Pinnwände, Pins bzw. Wände, Gruppenräume, Anlage 4	Erster Seminartag 45 Min.

Schreibt eure Assoziationen zum Begriff Demokratie auf (ca. 5 Min.). Kommt in Gruppen zusammen, tauscht euch aus und einigt euch auf eine gemeinsame Definition. Vervollständigt dafür den Satz „Demokratie heißt für mich...“ (ca. 15 Min.). Stellt eure gemeinsame Definition der Gesamtgruppe vor (ca. 20 Min.).

Hinweis: Wenn es euch schwerfällt, direkt den Satz zu vervollständigen, könnt ihr auch mit gemeinsamen Thesen euren „Minimalkonsens“ herausarbeiten.

Aspekte von Demokratie, die genannt werden sollen:

- ▶ Ursprung: Wörtlich übersetzt „Herrschaft des Volkes“
- ▶ Merkmale demokratischer Systeme heute: Gewaltenteilung, Grundrechte, Mehrheitsprinzip
- ▶ Verschiedene Formen demokratischer Systeme: Direkte vs. repräsentative/indirekte Demokratie
- ▶ Alltags- vs. erweitertes Demokratieverständnis: Regierungsform inkl. Beteiligungsformen; Lebens- und Umgangsform

Aufgabenstellung

1. Wie versteht ihr das Zitat? (Versucht, es in eigenen Worten wiederzugeben.)
2. Stimmt ihr der Aussage zu?
3. Was könnten Kritikpunkte sein?
4. Wenn ihr das Zitat weiterdenkt, was bedeutet das für den derzeitigen gesellschaftlichen Zustand?

Ingeborg Bachmann (Schriftstellerin): „In der Demokratie geht es nicht zu wie im Theater, wo einige Menschen auf der Bühne agieren, während die große Mehrheit im Zuschauer-raum sitzt und Beifall klatscht oder Buh ruft, je nachdem ob die Vorstellung gefällt oder missfällt. Demokratie funktioniert auf Dauer nur, wenn jeder irgendwie mitwirkt“

Theodor W. Adorno (Soziologe, Philosoph): „Aber Demokratie hat nicht derart sich eingebürgert, daß sie die Menschen wirklich als ihre eigene Sache erfahren, sich selbst als Subjekte der politischen Prozesse wissen. Sie wird als ein System unter anderen empfunden, so wie wenn man auf einer Musterkarte die Wahl hätte zwischen Kommunismus, Demokratie, Faschismus, Monarchie; nicht aber als identisch mit dem Volk selber, als Ausdruck seiner Mündigkeit.“

Ludwig Rosenberg (ehemaliger DGB-Vorsitzende): „Eine wahre Demokratie beschränkt sich nicht auf den politischen Sektor. Man kann nicht gleichzeitig im politischen Bereich ein freier Bürger und im wirtschaftlichen Bereich ein Untertan sein.“

B. R. Ambedkar (indischer Rechtsanwalt, Politiker, Sozialreformer): „Political democracy cannot last unless there lies at the base of it social democracy. What does social democracy mean? It means a way of life which recognizes liberty, equality and fraternity as the principles of life.“
(Übersetzung: „Politische Demokratie kann nicht ohne Sozialdemokratie funktionieren. Was aber ist eine Sozialdemokratie? Sie ist ein Weg, um Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit zu den Grundsätzen des Lebens zu machen.“)

M.K. Gandhi (Rechtsanwalt, Pazifist, Anführer der indischen Unabhängigkeitsbewegung): „I understand democracy as something that gives the weak the same chance as the strong.“ (Übersetzung: Ich verstehe Demokratie als etwas, das den Schwachen die gleichen Chancen, wie den Starken gibt.)

Angela Merkel (Politikerin, ehemalige Bundeskanzlerin): „Im europaweiten Vergleich hat man in Deutschland daher mit die wenigsten Streiktage. Ich glaube, man darf mit Fug und Recht behaupten, dass dies eine Folge der Mitbestimmung ist.“

Rosa Luxemburg (Politikerin, Vertreterin der deutschen Arbeiterbewegung): „Freiheit nur für die Anhänger der Regierung, nur für Mitglieder einer Partei – mögen sie noch so zahlreich sein – ist keine Freiheit. Freiheit ist immer Freiheit des Andersdenkenden. Nicht wegen des Fanatismus der »Gerechtigkeit«, sondern weil all das Belehrende, Heilsame und Reinigende der politischen Freiheit an diesem Wesen hängt und seine Wirkung versagt, wenn die »Freiheit« zum Privilegium wird.“

Ziel des Inputs

In dem dreißigminütigen Input soll es darum gehen, dem Ausbildungspersonal zu zeigen, dass das Demokratielernen in der betrieblichen Ausbildung ein Teil der gesamtgesellschaftlichen Demokratieerziehung ist bzw. sein muss. Am Beispiel der Theorie von Gerhard Himmelmann sollen die unterschiedlichen Formen des Demokratielernens als Herrschafts-, Gesellschafts- und Lebensform erläutert werden, um somit dem Ausbildungspersonal zu verdeutlichen, dass es in seiner Funktion als Ausbilder*innen einen den Qualifikationen und betrieblichen Rahmenbedingungen adäquaten Beitrag leisten kann. Dabei soll die praktische Umsetzung des Demokratielernens im Betrieb im Vordergrund stehen.

Vorlage für die Umsetzung**Demokratie lernen im betrieblichen Kontext****Einführung**

Rechtlich gesehen sind Betriebe undemokratische Orte. Die Arbeitgeber haben die Verfügungsgewalt über die Arbeitskraft. Allerdings wird diese Verfügungsgewalt von knapp 100 Gesetzen und Verordnungen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen eingeschränkt. All diese Gesetze und Verordnungen sind Ausdruck sozialer Kämpfe und wurden historisch errungen. Wenn wir also an die Demokratie im Betrieb denken, denken wir daher sofort an die Mitbestimmungsrechte, an Betriebsräte, an Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Es gehört auch zu den Aufgaben der Ausbilder*innen, jungen Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung die Mitbestimmungsrechte zu vermitteln, damit diese ihre Interessen vertreten können. Aber Demokratie lernen im Betrieb kann noch viel mehr sein.

Was ist Demokratie?

Das Wort „Demokratie“ kommt aus dem Altgriechischen und bedeutet „die Herrschaft des Staatsvolkes“. Die antiken Griechen haben den Grundstein für unsere heutige Demokratie gelegt, die im Laufe der Jahrtausende zum Konzept eines demokratischen Staates und vor allem einer demokratischen Gesellschaft fortentwickelt wurde, sodass die heutige Demokratie nur in Grundzügen an die antike Demokratie erinnert. Heute ist Demokratie viel mehr als nur eine Staatsform, die nach bestimmten Grundregeln, wie zum Beispiel „die Mehrheit bestimmt“, handelt, sondern sie bestimmt, nach welchen Werten ein Staat und seine Gesellschaft handeln.

Das heißt, die bestimmende Mehrheit hat nur solange ihre Legitimation, wie sie innerhalb der werteorientierten Grenzen handelt. Die zentrale Grenze wird in Deutschland am Anfang des Grundgesetzes in Artikel 1 definiert: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“. Der Staat wird zudem verpflichtet, die Würde des Menschen zu achten und zu schützen.⁴

Ein demokratischer Staat wird jedoch immer von Menschen gemacht. Die Wähler*innen bestimmen, wer regiert, welche Gesetze verabschiedet werden und ob und wie diese eingehalten werden. Auch die Inhalte des Grundgesetzes können ersetzt werden, wenn Zweidrittel des Bundestages dafür stimmen. Die Qualität einer Demokratie hängt daher unmittelbar von den Demokratiekompetenzen der Gesellschaft ab.

⁴ Artikel 1 (1), Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>. Zugriff am 7.11.2021.

Folglich sind die Worte des ersten demokratischen Staatsoberhauptes in der deutschen Geschichte, Friedrich Ebert, noch immer aktuell: „Demokratie braucht Demokraten.“

Demokratie als Herrschafts-, Gesellschafts- und Lebensform

Demokratie als Theorie und vor allem als Praxis muss erlernt und in einem andauernden Prozess geübt werden. Damit alle notwendigen Demokratiekompetenzen erwerben werden können, muss Demokratie im deutschen Schulsystem vermittelt werden. Das zugrundeliegende Demokratiekonzept sollte das des deutschen Politikdidaktikers, Gerhard Himmelmann, sein, der Demokratie als Herrschafts-, Gesellschafts- und Lebensform definiert.

„Demokratie als Herrschaftsform umfasst die demokratischen Regeln, welche die Bürger*innen durch ihre Repräsentant*innen festlegen, kodifizieren und sich vom Staat garantieren lassen. Dazu gehören: die Anerkennung der Menschen- und Bürgerrechte, Volkssouveränität, Rechtsstaatlichkeit, Kontrolle der Macht, Gewaltenteilung, Repräsentation und Parlamentarismus, Parteienwettbewerb, Mehrheitsprinzip und Minderheitenschutz sowie faire soziale Sicherung für die Menschen.

Demokratie als Gesellschaftsform umfasst die Mechanismen der Selbststeuerung der Gesellschaft bzw. die Prinzipien der gesellschaftlichen Selbstregulierung, die sich eine demokratische Gesellschaft gibt. Dazu gehören der gesellschaftliche Pluralismus, der durch die Arbeit von Interessengruppen, Initiativen und Vereinen zum Ausdruck gebracht und repräsentiert wird, autonome Konfliktregulierung basierend auf einem vielfältigen Dialog-, Verhandlungs- und Mitbestimmungssystem, ein faires System sozialer und nachhaltiger Marktwirtschaft, eine vielfältige Öffentlichkeit sowie ein breites öffentliches bürgerschaftliches Engagement.

Demokratie als Lebensform bezieht sich auf die individuellen Voraussetzungen, die notwendig sind, damit Demokratie, in ihrer Ganzheit gelebt werden und dauerhaft stabil bleiben kann. Demokratie lernen bedeutet, demokratische Werte zu verstehen und zu verinnerlichen und danach im Leben zu handeln – nicht weil sie im Gesetz oder in anderen verpflichtenden Regelwerken vorgeschrieben sind, sondern weil sie sich aus der eigenen Überzeugung, der eigenen Haltung ableiten. Fairness, Toleranz, Vielfalt der Lebensstile, Chancenvielfalt, Solidarität: All das gehört zu einer Alltags-Demokratie,

zur Demokratie als Lebensform. Demokratie als Lebensform wird durch das Sammeln und Reflektieren von Erfahrungen aus Interaktionen mit anderen Menschen erlernt. Das heißt, sie setzt auf Auseinandersetzung mit Vielfalt. Demokratie zu lernen bedeutet, Entscheidungen zu treffen und Positionen zu beziehen. Ziel ist, sich selbstbestimmt entscheiden zu können.“⁵

Übersetzt auf gängige Themen in der Bildungslandschaft umfasst das Demokratielernen als Herrschafts-, Gesellschafts- und Lebensform unter anderem die Institutionskunde, demokratische Werte, demokratisches Handeln, Menschenrechte, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus, Homophobie, Sexismus, demokratiefeindliche Einstellungen, politischen und religiösen Extremismus, Zusammenhalt, Solidarität, Medienkompetenz und wertschätzenden Umgang miteinander.

Demokratie lernen im betrieblichen Alltag

Das Demokratie lernen zur betrieblichen Ausbildung dazugehört, lässt sich aus dem Berufsbildungsgesetz ableiten, dessen Elemente sind auch in den neuen Standardberufsbildpositionen enthalten.

Insbesondere das Demokratielehren als Lebensform lässt sich aus dem Berufsbildungsgesetz ableiten und als Teil des Berufsbildes betrachten. So haben die Ausbilder*innen die Pflicht, die charakterliche Entwicklung der Auszubildenden zu fördern.⁶ Die charakterliche Bildung junger Menschen kann entsprechend auch die Förderung demokratischer Einstellungen und Verhaltensweisen auf den Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft beinhalten.⁷

Die Standardberufsbildpositionen, also prüfungsrelevante Inhalte, die in Ausbildungsverordnungen und Rahmenlehrplänen der berufsbildenden Schulen aller anerkannten Ausbildungsberufe enthalten sind, beinhalten ganz konkret beschriebenen Inhalte, die unter den Lehrbereich Demokratie fallen. Mit der Modernisierung der Standardberufsbildpositionen im Jahr 2020 wurde dieser Lehrbereich bedeutsam erweitert. Zwar müssen die neuen Standardberufsbildpositionen nur in allen neuen oder novellierten Ausbildungsverordnungen berücksichtigt werden, die seit dem 1. August 2021 in Kraft getreten sind oder treten werden. Dennoch gelten sie jetzt schon als Empfehlung für die alten Ausbildungsverordnungen.

5 Tietze, Klaudia: Demokratieförderung in der beruflichen Bildung. Ausbilder*innen und Lehrkräfte als handelnde Akteur*innen, Düsseldorf: Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V., 2021, S. 6, https://www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/fachstelle_fachpersonal/Broschuere_Demokratieforderung_in_der_beruflichen_Bildung.pdf, Zugriff am 7.11.2021.

6 § 14 (1) Punkt 5, BBiG, https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_14.html, Zugriff 7.11.2021.

7 Vgl. Bildungsmodule für die betriebliche Ausbildung. Handreichung für Ausbilder*innen. „Demokratiebildung“, Düsseldorf: Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V., 2019, S.19, www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/aktiv_im_Betrieb/Handreichung_Demokratiebildung.pdf, Zugriff am 25.02.2021.

Zu den prüfungsrelevanten Inhalten nach den neuen Standardberufsbildpositionen,⁸ gehören:

- ▶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz,
- ▶ Mitbestimmungsrechte,
- ▶ Kommunikationskompetenzen (Kompromiss, Konsens und Kooperation),
- ▶ digitale Medienkompetenzen inkl. Bewertung von Informationen und deren Herkunft,
- ▶ wertschätzender und sachlicher Umgang miteinander unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt (z.B.: Alter, Behinderung, Geschlecht und geschlechtliche Identität, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Identität).⁹

Somit gehören die oben genannten Inhalte zu denjenigen Kompetenzen in der Ausbildung, die die Auszubildenden „als angehende Fachkräfte von morgen in einer sich verändernden Arbeitswelt benötigen, um dauerhaft beschäftigungsfähig zu sein.“¹⁰

Demokratie lernen als Lebensform im betrieblichen Alltag

„Demokratie als Lebensform“ lernen und üben bedeutet für Ausbilder*innen, den Auszubildenden demokratische Erfahrungen zu ermöglichen, das demokratische Miteinander und die demokratische Haltung zu fördern, aber auch eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

Die aktuelle betriebliche Praxis zeigt, dass demokratiefördernde und -bildende Themen vielfältig umgesetzt werden können. Die Ausbilder*innen können Rahmenbedingungen schaffen, in denen die Auszubildenden demokratische Erfahrungen sammeln, zum Beispiel:

- ▶ im Bereich „Mitbestimmung“ durch die Unterstützung der Auszubildenden bei der Gründung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und die Unterstützung ihrer Arbeit;

- ▶ durch die Förderung von demokratischen Werten unter den Auszubildenden in Form von Unterstützung der demokratischen Projekte der JAV oder durch das Starten von Projekten;¹¹
- ▶ durch die Inanspruchnahme von Bildungsmaßnahmen externer Träger*innen (z. B. Betzavta- und Antirassismus-Training)

Demokratische Werte vorleben

Bewusst oder unbewusst sind Ausbilder*innen Vorbilder für ihre Auszubildenden. Aus dieser Funktion heraus spielen sie eine wichtige Rolle beim Erwerb von demokratischen Kompetenzen durch die jungen Menschen. In der praktischen Umsetzung gehören dazu unter anderem folgende Grundsätze und Verhaltensweisen:

- ▶ Entscheidungen und das eigene Handeln transparent gestalten
- ▶ Gemeinsinn und den Zusammenhalt durch gemeinsame und wertschätzende Erfahrungen schaffen
- ▶ Vielfalt als gelebte Norm etablieren
- ▶ Normalisierung diskriminierender Aussagen und Handlungen entgegen treten
- ▶ Pauschalisierungen vermeiden
- ▶ Relativierungen der Menschenrechte widersprechen
- ▶ bei Verletzung von demokratischen Normen intervenieren
- ▶ bei Verächtlichmachung von Politik und Parlamenten widersprechen
- ▶ Rolle der sozialen Medien thematisieren¹²

8 Neben den Standardberufsbildpositionen „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“, „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ wurden mit der Modernisierung folgende Positionen aufgenommen: „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ und „Digitalisierte Arbeitswelt“.

9 Vgl. Erläuterungen zu den modernisierten Standardberufsbildpositionen. Auszug aus der Broschüre: Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe (Ausbildung Gestalten), BIBB-Hauptausschuss, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2021, S. 9, 14, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_Erleuterungen-der-integrativ-zu-vermittelnden-Fertigkeiten-Kenntnisse-und-Faehigkeiten.pdf, Zugriff am 7.11.2021.

10 Modernisierte Standardberufsbildpositionen in allen Ausbildungsberufen, <https://www.bibb.de/de/134898.php>, Zugriff am 7.11.2021.

11 Hierfür eignen sich Anlässe wie der Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ oder die Internationalen Wochen gegen Rassismus, Tag der Menschenrechte etc. als Ausgangspunkt.

12 Vgl. Bildungsmodule für die betriebliche Ausbildung. Handreichung für Ausbilder*innen. „Demokratiebildung“, Düsseldorf: Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V., 2019, S. 20, www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/aktiv_im_Betrieb/Handreichung_Demokratiebildung.pdf, Zugriff am 7.11.2021

Fragen fürs Gruppenpuzzle

1. Welchen Einfluss habe ich als Ausbilder*in?
2. Wie kann ich Demokratie im Umgang mit Azubis leben?
3. Wie kann ich demokratisches Engagement der Azubis fördern?
4. Wie kann ich mich nachhaltig für eine demokratische Unternehmenskultur einsetzen?

Hinweis

Wenn aufgrund einer zu geringen Teilnehmerszahl keine vier Gruppen zustande kommen, bearbeitet eine Gruppe die ersten beiden Fragen zusammen. Die weiteren Gruppen bearbeiten jeweils Frage drei und vier.

Ziel: Die Teilnehmenden haben Vorwissen zum eigenen Demokratieverständnis aktiviert. Sie haben sich mit Vor- und Nachteilen von Mehrheitsentscheidungen auseinandergesetzt und damit verbundenen Dilemmata erlebt. Außerdem haben sie Erlebtes auf ihr Wirkungsfeld übertragen und reflektiert, was das dort

bedeutet. Die Teilnehmenden kennen den Ansatz des ADAM-Instituts in Grundzügen und wissen, wo sie sich dazu weiterbilden können. Die Teilnehmenden wissen, welche Möglichkeiten es gibt mit Betzavta im Ausbildungsbetrieb zu arbeiten.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
<p>Die TN kennen Ref.</p> <p>Die TN kennen Thema, Ziele und Ablauf der Betzavta-Einheit.</p> <p>Die TN wissen, mit welcher Methodik gearbeitet wird.</p>	<p>Workshop: Betzavta Teil 1 (externe Ref)</p> <p>Begrüßung, Vorstellung, Thema und Ziele der Einheit vorstellen</p> <p>Einführung in die Methodik des ADAM-Instituts</p>	Vortrag	visualisierter Ablauf	Erster Seminartag 20 Min.
<p>Ref kennt Namen und Pronomen der TN.</p> <p>Die TN haben Vorwissen zum Thema Demokratie aktiviert und ihre Assoziationen zum Thema ausgedrückt.</p>	<p>Einstieg: Was ist demokratisch?</p> <p>Die TN wählen einen Gegenstand, den sie mit Demokratie verbinden. In einer Blitzlichtrunde nennen sie ihren Namen, ihre Pronomen und äußern ihre Assoziationen zum Gegenstand.</p>	Blitzlichtrunde mit Namen und Pronomen	Visualisierte Aufgabenstellung: „Wähle einen Gegenstand, den du damit verbindest, was demokratisch ist. Teile deine Assoziation in ein bis zwei Sätzen.“	Erster Seminartag 20 Min
<p>Die TN haben Vorwissen/intuitive Positionen zum Thema aktiviert und ausgedrückt.</p>	<p>Die TN positionieren sich zu folgenden Statements:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wie demokratisch ist mein Privatleben? – Wie demokratisch ist mein Arbeitsleben? – An demokratischen Entscheidungen sind alle beteiligt. – Die Mehrheit hat immer recht. – In einer Demokratie sollte die Mehrheit entscheiden. – Jede Person trägt selbst Verantwortung dafür, wie stark sie beteiligt ist. – Ich bin zufrieden, wenn Entscheidungen getroffen werden, die meiner Meinung entsprechen. <p>Zu jeder Aussage kommt mindestens eine Person zu Wort.</p>	Positionsbarometer	Visualisierte Statements	Erster Seminartag 20 Min.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
<p>Die TN haben Argumente für und gegen Mehrheitsentscheide gesammelt.</p> <p>Die TN erfahren die Ambivalenz von Mehrheitsentscheiden.</p>	<p>Die TN tauschen Argumente für und gegen Mehrheitsentscheide aus.</p> <ul style="list-style-type: none"> – „Mehrheitsentscheide sind gut, weil ...“ – „Mehrheitsentscheide sind schlecht, weil ...“ <p>Die Gruppe wird in zwei Hälften geteilt. Eine Hälfte stellt sich in einer Reihe auf, die andere sitzt oder steht gegenüber als Publikum. Die aufgereihte Hälfte bekommt die Aufgabe, sich umzudrehen und Argumente zu „Mehrheitsentscheide sind gut, weil...“ zu sammenzutragen. Eine Person dreht sich um und fängt an zu sprechen. Sie muss solange sprechen, bis eine andere Person sich umdreht. Dann muss sie direkt unterbrechen und sich zurückdrehen. Nach 3 bis 5 Min. wird gewechselt.</p> <p>Die andere Gruppe spricht nach demselben Prinzip zu „Mehrheitsentscheide sind schlecht, weil...“.</p> <p>Anschließende Blitzlichtrunde: Wie war es?</p>	<p>„Umdrehübung“ (aus dem Theater der Unterdrückten)</p>		<p>Erster Seminartag 20 Min.</p>
<p>Die TN haben Mehrheiten-Minderheiten-Verhältnisse in der Gruppe erlebt.</p> <p>Die TN haben darüber nachgedacht, welche dieser Verhältnisse relevant sind und wer das entscheidet.</p>	<p>Je nach Zugehörigkeit positionieren sich die TN auf den beiden Seiten einer roten Linie. Beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Betrieb mit mehr als 10 Mitarbeiter*innen – Ost-/Westdeutschland – universitärer Abschluss – Haustiere – rauchen – cis-männlich – ist mit Kolleg*innen aus dem Unternehmen hier <p>Die TN können ihre Positionierung durch ein mündliches Statement ergänzen.</p> <p>Auswertungsfragen Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Was ist euch aufgefallen? – Willst du Teil der jeweiligen Gruppe sein? – Welche Mehrheiten/Minderheiten sind relevant? 	<p>Aktivität „Rote Linie“¹</p>	<p>Roter Faden/Kreide</p>	<p>Erster Seminartag 20 Min.</p>

1 Uki Maroshek-Klarman, Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Adaption von Susanne Ulrich, Silvia Simbeck und Florian Wenzel, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2015, S. 264.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
<p>Die TN haben sich damit auseinandergesetzt, wann Mehrheitsentscheide sinnvoll sind und wann nicht.</p> <p>Die TN kennen Ergebnisse der anderen Gruppen. Die TN haben sich mit unterschiedlichen Positionen zum Thema auseinandergesetzt und das Miteinander bzw. die Entscheidungsfindung in den Gruppen dazu reflektiert.</p>	<p>Die TN füllen in Einzelarbeit die Arbeitsblätter mit den Aussagen zu Mehrheitsentscheiden aus (Anlage 5). Die TN werden in Arbeitsgruppen aufgeteilt, in denen sie sich über ihre Antworten austauschen sollen. Die Gruppen sollen allgemeine Kriterien aufstellen, wann die Mehrheit entscheiden darf und wann nicht. Danach präsentieren sie ihre Ergebnisse im Plenum.</p>	<p>Aktivität: „Wann darf die Mehrheit entscheiden?“²</p>	<p>Liste mit Aussagen, Arbeitsauftrag für Gruppen, Flipcharts, Stifte, Ampelkarten Anlage 5</p>	<p>Erster Seminartag 100 Min. insgesamt: 5 Min Einzelarbeit, 25 Min. Gruppenarbeit, 70 Min. Auswertung</p>
<p>Die TN haben die Nachmittagseinheit reflektiert und sich dazu ausgedrückt.</p>	<p>Reflexion des Nachmittags, Tagesabschluss</p>	<p>Runde zu „Woran hänge ich gerade noch mit Kopf und/oder Herz?“</p>		<p>Erster Seminartag 20 Min</p>
<p>Die TN sind aktiviert.</p> <p>Die TN kennen den Ablauf des Vormittags.</p>	<p>Workshop: Betzavta Teil 2 (externe Ref)</p> <p>Begrüßung, Warm-up, Organisatorisches</p>	<p>Vortrag, Warm-up nach Wahl</p>		<p>Zweiter Seminartag 10 Min.</p>
<p>Die TN haben reflektiert und ausgedrückt, wie es ihnen geht und was vom Vortag nachklingt.</p>	<p>Morgenrunde: – „Wie geht es euch?“ – „Was klingt nach?“</p>	<p>Blitzlichtrunde</p>		<p>Zweiter Seminartag 20 Min.</p>
<p>Die TN haben reflektiert, ausgedrückt und sich ausgetauscht, wo sie in ihren Ausbildungsstätten mit dem am Vortag Erlebten konfrontiert sind und welche Mehr- und Minderheiten es dort gibt.</p>	<p>Transfer:</p> <p>Die TN finden sich in Gruppen zusammen und tauschen sich zu folgenden Fragen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> – „Welche Mehr- und Minderheiten gibt es in euren Ausbildungsstätten?“ – „Welche Dynamiken entstehen daraus?“ – „Wie wird damit umgegangen?“ <p>Danach wird ein Plenumsgespräch moderiert.</p>	<p>Input, Kleingruppenarbeit, Plenum</p>	<p>Visualisierte Aufgabenstellung: „Findet euch zu viert zusammen. Tauscht euch darüber aus, wo ihr Ähnliches wie gestern in euren Ausbildungsstätten erlebt. Welche Mehr- und Minderheiten gibt es dort? Wie wird damit umgegangen?“</p>	<p>Zweiter Seminartag 45 Min.</p>
<p>Die TN kennen die Konflikt-Dilemma-Methode.</p> <p>Die TN kennen die vier Schritte der demokratischen Entscheidungsfindung.</p> <p>Die TN kennen die drei Phasen der Betzavta-Moderation.</p>	<p>Die Methodik des ADAM-Instituts (beispielhaft anhand der vorherigen Selbsterfahrung) wird vorgestellt.</p>	<p>Plenumsvortrag³</p>		<p>Zweiter Seminartag 15 Min.</p>

2 Ebd., S. 271.

3 Uki Maroshek-Klarman, Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Adaption von Susanne Ulrich, Silvia Simbeck und Florian Wenzel, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2015. / Uki Maroshek-Klarman: Erziehung zur Demokratie. Die Methodik des Adam-Instituts, Jerusalem: The Adam Institute for Democracy and Peace, 1999. http://www.adaminstitute.org.il/wp-content/uploads/2020/01/Betzavta_book.pdf, Zugriff am 03.11.2021.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
<p>Die TN haben reflektiert und ausgedrückt, welche Fragen sie zur Methodik haben. Die Fragen der TN wurden geklärt.</p> <p>Die TN wissen, wo sie weitere Informationen bekommen und wo sie sich weiter zum Thema qualifizieren können.</p>	<p>Fortführung des Inputs zur Methodik, Moderation von Rückfragen</p>	<p>Vortrag, Plenumsaustausch</p>		<p>Zweiter Seminartag 25 Min.</p>
<p>Die TN haben die Einheit reflektiert und hatten die Möglichkeit Feedback zu geben.</p>	<p>Feedback:</p> <p>Die TN bekommen die Möglichkeit, sich zu folgenden Fragen zu äußern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Was ist das Wichtigste, was ich gelernt habe?“ - „Was bedeutet das Erlebte für meine berufliche Ausbildungsarbeit?“ - „Was möchte ich sonst noch sagen?“ 	<p>Blitzlichtrunde</p>	<p>Visualisierte Fragen</p>	<p>Zweiter Seminartag 15 Min.</p>

Wann darf die Mehrheit entscheiden? Auf welche Weise sollte deiner Meinung nach bei folgenden Themen entschieden werden?

- a) Die Mehrheit entscheidet.
b) Jede Person soll für sich selbst entscheiden.
c) Eine andere Möglichkeit. Ergänze, auf welche andere Weise entschieden werden soll.

1. Woran ich glauben solla b c | _____**2. Was ich essen und trinken darf**a b c | _____**3. Ob ich mich an Mehrheitsentscheidungen beteiligen muss**a b c | _____**4. Wie viel Steuern ich zahlen muss**a b c | _____**5. Allgemeines Wahlrecht für nichtdeutsche Mitbürger*innen**a b c | _____**6. Ob ich in öffentlichen Räumen rauchen darf**a b c | _____**7. Wofür ich mein Geld ausgabe**a b c | _____**8. Welche Sportarten ich ausübe**a b c | _____**9. Ob ein Flughafen in der Nähe meines Wohngebietes gebaut wird**a b c | _____**10. Welche Corona-Maßnahmen im Unternehmen gelten**a b c | _____**11. Ob das Anlegen der Sicherheitsgurte Pflicht ist**a b c | _____**12. Ob eine Weihnachtsfeier im Unternehmen stattfinden soll**a b c | _____**13. Wann ich Urlaub mache**a b c | _____**14. Ob jemand gezwungen werden kann, sich medizinisch behandeln zu lassen**a b c | _____**15. Ob eine Wahlpflicht für alle gilt**a b c | _____**16. Über einen Streik**a b c | _____

Ziel: Die Teilnehmenden setzen sich mit gängigen Verschwörungsmmythen auseinander. Sie werden sich der Gefahren bewusst, die von Verschwörungsmmythen ausgehen. Die Teilnehmenden wissen, dass Medienkompetenz und Ambiguitätstole-

ranz wichtige Fähigkeiten sind, um sich gegen Verschwörungsmmythen zu wappnen. Sie erhalten Anregungen dafür, wie sie diese Kompetenzen bei Auszubildenden stärken können. (Anlage 6)

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
TN sind sensibilisiert für die Komplexität des Verschwörungsdenkens und reflektieren ihre eigene Haltung.	An zwei gegenüberliegenden Wänden des Raumes werden jeweils ein Bogen mit der Aufschrift „Ich!“ und „Ich nicht!“ angebracht. Zu verschiedenen Aussagen sollen sich die TN sich zwischen den Polen positionieren. Der*die Ref moderiert, sodass die TN über die Aussagen ins Gespräch kommen.	Positionsbarometer	2 Bögen DIN-A3-Papier oder Flipchartpapier, jeweils mit der Aufschrift „Ich“ und „Ich nicht!“ Anlage 7	Zweiter Seminartag 25 Min.
Die TN haben ihr Vorwissen aktiviert und eine erste Einschätzung vorgenommen.	Die TN notieren ihnen bekannte Verschwörungserzählungen auf Modkarten. Die Modkarten werden an die Pinnwand gehängt.	Kartenabfrage	Pinwand, Modkarten, Marker, Pins	Zweiter Seminartag 25 Min.
Die TN kennen Definitionen von Verschwörungstheorien und können diese auf die gesammelten Karten anwenden.	Der*die Ref hält Impulsvortrag mit folgenden Schwerpunkten: – Definition des Begriffs „Verschwörungstheorie“ und Kritik daran – Geschichtlicher Rückblick zu Verschwörungsdenken – Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen Anschließende Sortierung der Modkarten von links „Eindeutig menschenfeindlich (antisemitisch, rassistisch)“ nach rechts „Nicht unbedingt menschenfeindlich (antisemitisch, rassistisch)“.	Input, Gruppendiskussion	Pinwand, Modkarten, Marker, Pins	Zweiter Seminartag 10 Min.
Die TN haben sich vertieft mit einer der gesammelten Verschwörungstheorien beschäftigt.	Die TN gehen in Gruppen zusammen mit dem Arbeitsauftrag, zu einer Verschwörungstheorie zu recherchieren und diese anschließend im Plenum vorzustellen.	Gruppenarbeit	Pinwand, Modkarten, Marker, Pins, Anlage 8	Zweiter Seminartag 45 Min.
Die TN haben ihre Kenntnisse zu Verschwörungstheorien überprüft und erweitert.	Quiz: „Wahn oder Wahrheit?“ Die TN treten in Gruppen à max. 6 Personen gegeneinander im Quiz an. Die Quiz-Kategorien sind Personen, Mythen und Aufklärung. Zu jeder Kategorie gibt es 4 Fragen mit jeweils 3 Antwortmöglichkeiten, die auf der PPP aufgedeckt werden.	Quiz	Laptop o. Ä. mit Präsentationssoftware, Präsentation, Beamer, Flipchart, Stift, Antwortkarten (https://padlet.com/schlupa2/fv7towm74p0ih9x3)	Zweiter Seminartag 45 Min.

Einleitung

Die Erde ist keine Scheibe. Verkehrsflugzeuge versprühen keine Chemikalien, die uns wahlweise gefügig, unfruchtbar oder krank machen sollen. Die Bundesrepublik Deutschland ist keine GmbH. In Corona-Impfstoffen sind keine Mikrochips. Dies scheinen einfache und klare Sachverhalte zu sein und doch gibt es eine nicht unerhebliche Zahl an Menschen, die diese nicht nur bezweifeln, sondern vom Gegenteil so überzeugt sind, dass sie sich gezwungen sehen, zur Tat zu schreiten. Und natürlich ist es sehr schwer, die Ruhe zu bewahren, wenn man davon überzeugt ist, dass massenhaft Kinder in unterirdischen Verliesen gefangen gehalten und gefoltert werden.

Es ist noch nicht lange her, dass Verschwörungsanhänger*innen belächelt wurden. Doch die Zeiten, in denen sie als etwas skurrile Anhänger*innen absurder Ideen abgetan werden konnten, sind längst passé. Die Attentate von Halle und Hanau oder Sturm auf den Reichstag in Berlin und auf das Kapitol in den USA bestimmten wochenlang die Berichterstattung. Sie hoben Verschwörungstheorien wie beispielsweise QAnon in das öffentliche Bewusstsein und machten die Gefahr deutlich, die von solchen Bewegungen ausgeht.

Die Proteste gegen die Corona-Maßnahmen und die breite Berichterstattung in den Medien ließen schnell den Eindruck entstehen, Verschwörungstheorien befänden sich seit Beginn der Pandemie auf Wachstumskurs. Allerdings scheint es nicht ganz so einfach zu sein: Einerseits trugen die Mythen rund um die Corona-Pandemie dazu bei, die Nutzerzahlen von Messenger-Diensten wie Telegram, in denen sich völlig unkontrolliert noch die irrwitzigsten Thesen formulieren lassen, in die Höhe schnellen zu lassen.¹³ Andererseits ermittelte die „Mitte-Studie“ schon einige Zeit vor dem Ausbruch der Pandemie auf einen hohen Anteil in der Bevölkerung, der zwar nicht direkt an eine der Verschwörungserzählungen glaubt, der aber eine Verschwörungsmentalität aufweist.¹⁴ So glaubt fast die Hälfte

der deutschen Bevölkerung (45,7 Prozent) an geheime Organisationen, die großen Einfluss auf politische Entscheidungen haben. Ein Drittel (32,7 Prozent) stimmt der Aussage zu, dass Politiker*innen nur Marionetten dahinterstehender Mächte seien. Und über die Hälfte der Befragten teilt eine wissenschaftsfeindliche Haltung und gibt an, ihren Gefühlen mehr zu vertrauen als „sogenannten Expert_innen“.¹⁵ Dieser Anteil scheint sich, folgt man einer Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung vom September 2020, in Zeiten der Corona-Pandemie nicht wesentlich verändert zu haben.¹⁶

Es gibt verschiedene Merkmale – hier seien nur einige angeführt – anhand derer sich Verschwörungsmymen abgrenzen lassen von beispielsweise falschen Schlussfolgerungen oder Annahmen, die aufgrund unzureichender Informationen getroffen werden: Es gibt Schuldige, die für das Schlechte verantwortlich gemacht werden. Es sind dunkle Mächte am Werk, die die Wahrheit vor uns zu verschleiern versuchen – aber man selbst gehört zu denjenigen, die diese Wahrheit erkannt haben. Diese dunklen Mächte nehmen dabei bewusst den Schaden anderer in Kauf oder versuchen sogar, diesen Schaden absichtlich herbeizuführen.¹⁷

Allein diese Merkmale zeigen bereits, dass Antisemitismus eine der wesentlichen Grundlagen des Verschwörungsdenkens ist: Die Konstruktion von „Wir- und Die-Gruppen“, verbunden mit der Überzeugung, zu wissen, wer die Drahtzieher seien, die die Politik und die Finanzen kontrollieren, deckt sich bis ins Detail mit jahrhundertealten Mythen. Der Wahn der QAnon-Anhänger*innen zum Beispiel, dass eine Elite

13 s. Amadeu-Antonio-Stiftung (Hrsg.): de:hate report #01; Berlin: Amadeu Antonio Stiftung, 2020; S. 11

14 Zick, Andreas / Küpper, Beate (Hrsg.): Die geforderte Mitte - Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21, Bonn: Dietz, 2021; S. 283ff.

15 Ebd. S. 291f. Die Autor*innen weisen darauf hin, dass hier nur die Kategorien „Stimme voll und ganz zu“ und „Stimme eher zu“ gezählt wurden, würde die mittlere Kategorie, die ja nicht ausdrücklich ablehnt hinzugezogen, wären die Zahlen noch deutlich höher ausgefallen.

16 Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. (Hrsg.): Verschwörung in der Krise. Repräsentative Umfragen zum Glauben an Verschwörungstheorien vor und in der Corona-Krise, Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., 2020. Nach dieser Studie hat der Anteil unter den Wählern der AfD zugenommen, unter den Wählern von CDU und SPD allerdings abgenommen. S. 4

17 Vgl. Butter, Michael: „Nichts ist wie es scheint“. Über Verschwörungstheorien, Suhrkamp Verlag Berlin, 2018; S. 22ff

Kinder gefangen halte, um aus ihrem Blut Adrenochrom zu gewinnen, unterscheidet sich kaum von den Ritualmordwürfen gegen Juden im 14. und 15. Jahrhundert. Wurden im 14. Jahrhundert die Juden als Brunnenvergifter für die Pest verantwortlich gemacht, was zur größten Pogromwelle vor dem Nationalsozialismus in Europa führte, so sind es heute die New World Order, George Soros, Bill Gates, die Rothschilds usw., die die Pandemie verursacht haben oder zumindest davon profitieren, um mit ihren Plänen zur Erlangung der Weltherrschaft weiterzukommen.

Diese menschenfeindlichen Einstellungen können schnell in gewalttätige Handlungen umschlagen, welche die besondere Gefahr des Verschwörungsdenkens ausmachen. Denn durch sie werden Menschen oder Gruppen zu Unrecht beschuldigt und akuter Gefahr ausgesetzt. Diesen gewalttätigen Handlungen ist unbedingt entgegenzutreten.

Daraus folgt auch eine wichtige Aufgabe für die politische Bildung und das zivilgesellschaftliche Engagement allgemein und auf allen Ebenen. Im Speziellen schließt das auch Betriebe und alle Bereiche der Ausbildung ein, insbesondere die Berufsschulen, denen neben der Vermittlung von Fachwissen ein allgemeiner Bildungsauftrag zukommt.

Prävention durch politische Bildung

Wie aber könnte ein Entgegenreten konkret aussehen? Schließlich steigt durch die erhöhte mediale Aufmerksamkeit und öffentliche Debatte auch die Wahrscheinlichkeit, in Betrieben, Berufsschulen oder in der Ausbildung auf Menschen zu treffen, die solchen Ideen anhängen.

An erster Stelle sollte selbstverständlich die Prävention stehen. Proaktives Handeln, etwa in Form eines Eingreifens, bevor sich eine Person in den Echokammern der sozialen Medien verfangen hat, ist enorm wichtig. Sonst entsteht eine Sogwirkung, die eine rationale Auseinandersetzung und eine kritische Reflexion kaum noch möglich macht.

Diese Prävention ließe sich zumindest theoretisch problemlos in den Berufsschulen und im Bereich der Fort- und Weiterbildung umsetzen. Von der Bundeszentrale und den einzelnen Landeszentralen für politische Bildung liegen mittlerweile zahlreiche Materialien vor, die sich für die Unterrichts- oder Seminargestaltung anbieten.¹⁸ Viele Initiativen, Vereine und andere Institutionen bieten zum Teil langjährig erprobtes Material an, das sich gut im Bildungsbereich verwenden lässt.¹⁹

Hier dürfte vor allen Dingen, die für solche Einheiten benötigte Zeit ein limitierender Faktor sein, der daran hindert, diese Problemstellung in allen Bildungsbereichen anzugehen. Die Notwendigkeit, sich die Zeit dafür zu nehmen, ist jedoch unbestritten gegeben, da Studien zeigen, dass sich mit Prävention am meisten erreichen lässt, um gerade junge Menschen davor zu schützen sich im Dickicht des Irrationalen zu verlieren.²⁰

Zu den Aufgaben einer auf das Problem des Verschwörungsdenkens bezogenen politischen Bildung gehört auch, Kompetenzen zu stärken, die junge Menschen widerstandsfähiger gegen diese Denkform machen. Das schließt Medienkompetenz ebenso ein wie eine Ambiguitätstoleranz, also das Vermögen, nicht nur in dichotomen Kategorien zu denken, sondern auch Zwischentöne, Unaufgelöstes und Widersprüchliches auszuhalten, das die heutige – und mit Sicherheit mehr noch die zukünftige – Gesellschaft mit sich bringt. Im Hinblick auf Verschwörungserzählungen, sollte dies – neben den Kernaufgaben politischer Bildung, wie Kritikfähigkeit, Empathie und im weitesten Sinne eine „Erziehung zur Mündigkeit“ – auch digitale Formate in den Blick nehmen. Denn virtuelle Interaktionsformen stellen mit ihrer unkontrollierten und egalitären Verbreitung einen guten Nährboden dar, bieten gleichzeitig aber auch die Mittel und Möglichkeiten, dem entgegenzuwirken.

Um diese Ziele erreichen zu können, sollten die verwendeten Methoden möglichst handlungsorientiert und teilnehmendenzentriert sein. Denn Verschwörungstheorien können an eine zunächst vorhandene Neugier anknüpfen, wodurch besonders dann eine Gefahr entsteht, wenn sie sich zudem noch mit persönlichen Bedürfnissen in Einklang bringen lassen. Natürlich kann durch politische Bildung keine Immunisierung erreicht werden. Deshalb bleiben die erwähnten Aufgaben auch auf Dauer bestehen.

18 s. z.B. das Spezial der Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/medienpaedagogik/270188/spezial-zum-thema-verschwoerungstheorien> Zugriff am 06.10.2021

19 Beispielsweise:
<https://www.anders-denken.info/agieren>
<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/themen/>
<https://www.kiga-berlin.org/>
<https://www.bs-anne-frank.de/>
Alle Links eingesehen am 03.10.2021.

20 s. z.B.: Forschungsgruppe Anti-Asyl-Agitation: Radikalisierungsverläufe im Kontext von Anti-Asyl-Agitation. Abschlussbericht an das Bundesministerium des Innern. Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (Universität Bielefeld) sowie Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration (Friedrich-Schiller-Universität Jena); Bielefeld, Jena, 2020.

Und hier werden auch die Grenzen deutlich: Wenn politische Bildung nur punktuell und zusammenhanglos erfolgt, begrenzt dies ihren möglichen Erfolg von vornherein. Besonders schwer erreicht werden Teilnehmende, bei denen sich verschwörungstheoretisches Denken bereits so verfestigt hat, dass ein Umdenken für sie nur schwer zu bewerkstelligen ist. Trotzdem sollte auch mit solchen Teilnehmenden auf der Beziehungsebene weitergearbeitet werden, damit die Verbindung zu Menschen mit anderen Haltungen und Vorstellungen nicht vollends abreißt. Auch das soziale Umfeld einer solchen Person kann unter Umständen erreicht werden und ist nicht unbedingt für eine rationale Auseinandersetzung, für Kritikfähigkeit und für Ambiguitätstoleranz verloren.

Die hier vorgestellten Methoden versuchen, diesen Ansprüchen gerecht zu werden: in kurzer Zeit zumindest einen Einstieg in die Problematik zu bieten und zu einer kritischen Auseinandersetzung anzuregen.

Weiterführende Links

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/themen/>
<https://www.anders-denken.info/agieren>
<https://www.bs-anne-frank.de/>
<https://www.kiga-berlin.org/>
<https://www.klicksafe.de/suchmaschinen/quellenkritik-und-bewertungskompetenz/>
<https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/medienpaedagogik/270188/spezial-zum-thema-verschwörungstheorien>

Alle Links wurden eingesehen am 08.10.2021.

Aussagen für die Positionierungsübung²¹

1. „Wer von euch würde die Welt, in der wir leben, als grundsätzlich positiv beschreiben?“
2. „Wer von euch fühlt sich in Bezug auf Themen oder Zusammenhänge, die er/sie nicht versteht eher unsicher?“
3. „Wer von euch informiert sich hauptsächlich über soziale Medien?“
4. „Wer von euch findet, es gibt keinen vernünftigen Grund, Regierungen, Geheimdiensten oder Medien zu misstrauen.“
5. „Wer von euch ist überzeugt, dass die Politiker nur Marionetten dahinterstehender Mächte sind?“
6. „Wer von euch ist der Meinung, die Medien und die Politik stecken unter einer Decke?“
7. „Wer von euch vertraut seinen Gefühlen mehr als sogenannten Expert*innen?“
8. „Wer von euch ist der Meinung, die meisten Menschen erkennen nicht, in welchem Ausmaß unser Leben durch geheim ausgeheckte Verschwörungen bestimmt wird?“
9. „Wer von euch ist überzeugt, dass Studien, die einen Klimawandel belegen, meist gefälscht sind?“
10. „Wem von euch sind Uneindeutigkeiten ein Graus und hätte lieber, dass alles eindeutig ist?“
11. „Wer von euch ist überzeugt, dass die da oben sowieso machen, was sie wollen?“
12. „Wem von euch sind starke Führungspersönlichkeiten lieber, da man dann zumindest weiß, woran man ist?“
13. „Wer von euch vertraut dem Internet mehr als den öffentlich-rechtlichen Medien?“

21 Die Fragen sind zum Teil der „Mitte-Studie“ entnommen: Zick, Andreas / Küpper, Beate (Hrsg.): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21, Bonn: Dietz, 2021, zum Teil gehen sie zurück auf Fragen der „Leipziger Autoritarismus-Studie“: Decker, Oliver / Brähler, Elmar (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments, neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus-Studie 2020, Gießen: Psychosozial-Verlag, 2020. Beide beziehen sich auf die ursprüngliche Studie Adorno, Theodor W.: Studien zum autoritären Charakter, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1973, die bereits während des zweiten Weltkrieges in den USA begonnen wurde.

Arbeitsauftrag Gruppenarbeit

1. Bildet Kleingruppen.
2. Sucht euch eine der gesammelten Verschwörungserzählungen heraus.
3. Bearbeitet mithilfe von Internetrecherchen folgende Fragen:
 - ▶ Was ist über den Ursprung bekannt, was lässt sich herausfinden?
 - ▶ Wie verbreitet sie sich, wie viele Anhänger hat sie?
 - ▶ Lässt sie sich widerlegen?
 - ▶ Für wie gefährlich haltet ihr diese Verschwörungstheorie?
 - ▶ Was könnten erfolgreiche Strategien sein, um ihr entgegenzutreten?
4. Überlegt euch, wie ihr eure Ergebnisse der Seminargruppe präsentieren wollt und stellt sie im Anschluss vor.

Für die Bearbeitung der Aufgabe habt ihr 45 Minuten Zeit.

Ziel: Die Teilnehmenden beziehen das Gelernte auf ihren Arbeitsalltag und ermitteln Ansatzpunkte für Projekte in ihrem Ausbildungsbetrieb. Im kollegialen Austausch haben

sie Projektideen erarbeitet und wissen welche Quellen und Ansprechpartner*innen sie für die weitere Planung hinzuziehen können.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
Die TN haben die Demokratie-Defizite an ihrem Ausbildungsort identifiziert. Die TN wissen, wie sie einen demokratischen Umgang unter den Auszubildenden fördern können. Die TN können demokratische Denkprozesse bei ihren Auszubildenden anstoßen. Die TN haben Ideen entwickelt, um ihren Ausbildungsort demokratischer zu gestalten.	<p>Kollegialer Austausch</p> <p>Die TN vervollständigen den Satz: <i>„Die größten Herausforderungen, die ich im Betrieb habe, wenn ich das Thema Demokratie anspreche, sind...“</i></p> <p>Nach Interesse gehen die TN in Kleingruppen zusammen und erarbeiten Lösungsansätze für eine der Herausforderung in ihren Betrieben. Anschließend stellen sie diese dem Plenum vor.</p>	Kartenabfrage im Plenum, Gruppenarbeit, Plenumsgespräch	Modkarten, Eddings, Pinnwände, Pinnnadeln	Dritter Seminartag 75 Min.
Die TN wissen, welche Projektideen sie realistisch in ihren Betrieben und Dienststellen umsetzen können.	<p>Projekte realistisch entwickeln</p> <p>Die TN bekommen einen Überblick über die Projektformate, die in Betrieben und Dienststellen bereits realisiert wurden und tauschen sich darüber aus, welche Formate in ihren Betrieben und Dienststellen realistisch umgesetzt werden können.</p>	Input, Plenum, Gruppenarbeit, Gallery-Walk	PPP, Stifte, Eddings, Modkarten, Pinnwände Anlage 9	Dritter Seminartag 60 Min.
Die TN haben inhaltliches Feedback zum gesamten Seminar ausgedrückt.	Es werden drei Stühle in die Raummitte gestellt. Davor wird jeweils eine Karte mit einem Mülleimer, einem Koffer und einem Fragezeichen gelegt. Die TN sollen sich nacheinander freiwillig auf alle oder einzelne der Stühle setzen und sich dazu äußern, was sie aus dem Seminar mitnehmen (Koffer), was sie nicht gut fanden (Mülleimer) und welche Fragen noch offengeblieben sind (Fragezeichen).	Feedbackmethode „Mülleimer, Koffer, Fragezeichen“	drei Karten mit Mülleimer, Koffer und Fragezeichen; drei Stühle	Dritter Seminartag 30 Min.

Ziel des Inputs

Die TN bekommen einen Überblick über die Projektformate, die in Betrieben und Dienststellen bereits realisiert wurden und tauschen Erfahrungen aus. Sie profitieren vom Erfahrungsaustausch untereinander und können realistisch einschätzen, welche Formate und wie sie in ihren Betrieben und Dienststellen umsetzen können.

Schritt 1: Input (15 Min.)

Die TN lernen zu Beginn des kurzen Inputs, wie sie Ihre Maßnahmen in Betrieben oder Dienststellen verankern. Hierfür können folgende Hinweise gegeben werden:

- ▶ an bestehende Betriebsvereinbarung anknüpfen
- ▶ an die aktuellen Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenpläne (Standardberufsbilderpositionen) anknüpfen
- ▶ an bestehende Strukturen anknüpfen
- ▶ Anlässe nutzen: Internationale Wochen gegen Rassismus, Frauentag, Internationaler Tag gegen Homophobie, Tag der Menschenrechte, Wettbewerb „Die Gelbe Hand“
- ▶ Partner*innen im Betrieb suchen

Die TN bekommen im weiteren Verlauf des Inputs einen Überblick über Projekte, die sich in Betrieben und Dienststellen realisieren lassen. Dabei geht es darum, keine theoretischen Beispiele, sondern tatsächlich umgesetzte Formate, also den Sinn einer Projektarbeit und ihre Integrationsmöglichkeiten in Betrieben und Dienststellen, darzustellen. Die Auswahl an Projekten enthält unter anderem:

- ▶ die Broschüre „Aktiv gegen Rassismus in der Ausbildung. Handlungsmöglichkeiten und Beispiele aus der betrieblichen Praxis“ (https://www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/bildungsmaterial/Aktiv_gegen_Rassismus_in_der_Ausbildung.pdf)
- ▶ die Informationsplattform Demokratieförderung (<https://demokratiefoerderung.gelbehand.de/datenbank>)
- ▶ die Good-Practice-Datenbank der Gelben Hand (<https://www.gelbehand.de/werde-aktiv/good-practice-datenbank>)
- ▶ die Datenbank mit den Gewinner*innen des Wettbewerbs „Die Gelbe Hand“ (<https://www.gelbehand.de/setz-einzeichnen/wettbewerb-die-gelbe-hand>)

Schritt 2: Gruppenarbeit (35 Min.)

Die TN werden in Gruppen (4 bis 5 Personen) aufgeteilt. Die Gruppen sollen möglichst heterogen zusammengesetzt sein, um die Kreativität und den Austausch untereinander zu ermöglichen. Es ist auch möglich, die Zusammensetzung der Gruppen aus der Aufgabe davor beizubehalten, wenn die TN diesen Wunsch äußern. Auf einer Pinnwand halten die TN die Ergebnisse ihres Austauschs zu den folgenden Fragen fest:

Auftrag an die TN: Diskutieren Sie untereinander anhand der Fragen und bereiten Sie die Pinnwände vor.

1. Welches Thema würde in meinem Betrieb / in meiner Dienststelle Sinn machen?
2. Wie viel Zeit könnte ich für eine Demokratiemaßnahme organisieren?
3. Welches Format würde in meinem Betrieb / in meiner Dienststelle Sinn machen?
4. Mit welchen Partner*innen würde ich die Demokratiemaßnahmen umsetzen?

Schritt 3: Gallery Walk (10 Min.)

Jede Gruppe betrachtet die Arbeitsergebnisse der anderen Gruppen und tauscht sich untereinander aus.

Quellen

Adorno, Theodor W.: Studien zum autoritären Charakter, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1973.

Amadeu-Antonio-Stiftung (Hrsg.): de:hate report #01, Berlin: Amadeu Antonio Stiftung, 2020.

Berufsbildungsgesetz (BBiG): http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf, Zugriff am 7.11.2021.

BIBB-Hauptausschuss, Bundesinstitut für Berufsbildung: Erläuterungen zu den modernisierten Standardberufsbildpositionen. Auszug aus der Broschüre: Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe (Ausbildung Gestalten) Bonn, 2021. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_Erlaeuterungen-der-integrativ-zu-vermittelnden-Fertigkeiten-Kenntnisse-und-Faehigkeiten.pdf, Zugriff am 7.11.2021.

Bundeszentrale für politische Bildung: Gekonnt Handeln 01 – Kritische Auseinandersetzung mit Antisemitismus, Bonn: bpb, 2016.

Butter, Michael: „Nichts ist wie es scheint“. Über Verschwörungstheorien, Berlin: Suhrkamp Verlag, 2018.

Decker, Oliver / Brähler, Elmar (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments, neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus-Studie 2020, Gießen: Psychosozial-Verlag, 2020.

Forschungsgruppe Anti-Asyl-Agitation: Radikalisierungsverläufe im Kontext von Anti-Asyl-Agitation. Abschlussbericht an das Bundesministerium des Innern. Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (Universität Bielefeld) sowie Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration (Friedrich-Schiller-Universität Jena), Bielefeld, Jena, 2020.

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>. Zugriff am 7.11.2021.

Himmelmann, Gerhard: Demokratie Lernen: als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, Schwalbach am Taunus: Wochenschauverlag, 2016.

Himmelmann, Gerhard: Demokratie-Lernen – Eine Aufgabe moderner Bildung, S. 5. http://schule-demokratie.brandenburg.de/experten/GerhardHimmelmann_DemokratieLernen.pdf, Zugriff am 07.11.2021.

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. (Hrsg.): Verschwörung in der Krise. Repräsentative Umfragen zum Glauben an Verschwörungstheorien vor und in der Corona-Krise, Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., 2020.

Lamberty, Pia / Nocun, Katharina: Fake Facts: Wie Verschwörungstheorien unser Denken bestimmen, Köln: Bastei Lübbe AG, 2020.

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.: Bildungsmodule für die betriebliche Ausbildung. Handreichung für Ausbilder*innen. „Demokratiebildung“, Düsseldorf, 2019. www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/aktiv_im_Betrieb/Handreichung_Demokratiebildung.pdf, Zugriff am 7.11.2021.

Tietze, Claudia: Demokratieförderung in der beruflichen Bildung. Ausbilder*innen und Lehrkräfte als handelnde Akteur*innen, Düsseldorf: Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V., 2021, https://www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/fachstelle_fachpersonal/Broschuere_Demokratiefoerderung_in_der_beruflichen_Bildung.pdf, Zugriff am 7.11.2021.

Uki Maroshek-Klarman: Erziehung zur Demokratie. Die Methodik des Adam-Instituts, Jerusalem: The Adam Institute for Democracy and Peace, 1999. http://www.adaminstitute.org.il/wp-content/uploads/2020/01/Betzavta_book.pdf, Zugriff am 03.11.2021.

Uki Maroshek-Klarman, Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Adaption von Susanne Ulrich, Silvia Simbeck und Florian Wenzel, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2015.

Zick, Andreas / Küpper, Beate (Hrsg.): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21, Bonn: Dietz, 2021.



Unser Kompetenznetzwerk

Als Kompetenznetzwerk stärken wir die Berufsbildung als Ort der Demokratiebildung. Insbesondere die Qualitätsentwicklung sowie die Verbreitung und Verankerung von Demokratieförderung in der beruflichen Bildung stehen dabei im Fokus. Unser Kompetenznetzwerk wird im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ gefördert.

Unsere Fachstelle

Als Fachstelle „Fachpersonal“ entwickeln wir Angebote für das Berufsbildungspersonal an den Lernorten „Ausbildungsbetrieb“ und „berufsbildende Schule“ und stärken so seine demokratiefördernde Arbeit mit jungen Menschen.

Unsere Angebote

Der Ausbildungsbetrieb und die berufsbildende Schule sind Orte, in denen Menschen unterschiedlicher Hintergründe und Orientierungen aufeinandertreffen und miteinander auskommen müssen. Diese Lernorte sind somit dazu prädestiniert, verschiedenste Positionen und Meinungen auszudiskutieren und demokratisches Denken und Handeln zu üben und zu festigen. Im Erwerb dieser Kompetenzen nehmen Ausbilder:innen, Berufsschullehrkräfte und das weitere Berufsbildungspersonal eine strategische Rolle ein, da sie im Ausbildungs- bzw. Schulalltag sowohl bewusst als auch unbewusst gesellschaftliche Normen und Werte vermitteln. Von der Pflege einer demokratischen Streitkultur über die Wissensvermittlung zu demokratischen Institutionen bis hin zum demokratischen Engagement und der Entwicklung eigener Projekte kann das Berufsbildungspersonal wichtige Rahmenbedingungen für junge Menschen in der beruflichen und schulischen Ausbildung schaffen.

Lerneinheiten

Wir entwickeln Lerneinheiten für das Berufsbildungspersonal zum eigenständigen Einsatz in Ausbildungsbetrieben und berufsbildenden Schulen. Das Material basiert auf einer mehrstufigen Bestands- und repräsentativen Bedarfsanalyse, wird erprobt und fortlaufend evaluiert.

Qualifizierungsseminare

In Kooperation mit Weiterbildungseinrichtungen entwickeln wir transferorientierte Qualifizierungsseminare für das Berufsbildungspersonal. Sie basieren auf einer mehrstufigen Bestands- und repräsentativen Bedarfsanalyse, werden erprobt und evaluiert. Die Konzepte werden unter freier Lizenz veröffentlicht und können in Weiterbildungseinrichtungen bundesweit eingesetzt werden.

Infoportal

Mit unserem Online-Infoportal <https://demokratieforderung.gelbehand.de/> schaffen wir einen Ort, an dem sich das Berufsbildungspersonal über Demokratieförderung in der beruflichen Bildung informieren, eigenes Wissen erweitern, Unterrichtsmaterial herunterladen, sich Ideen für eigene berufsschulische oder betriebliche Projekte holen oder sich mit Akteur*innen im Themen- und Strukturfeld vernetzen kann.

Fachforum

Wir fördern die Vernetzung und den Austausch des Berufsbildungspersonals untereinander und mit Akteur:innen im Themen- und Strukturfeld. Bei unseren bundesweiten Fachtagungen diskutieren wir aktuelle Herausforderungen, informieren über neueste wissenschaftliche Entwicklungen und stellen Best-Practice-Beispiele vor. Dreimal im Jahr versenden wir unser Magazin per E-Mail mit einem aktuellen Themenschwerpunkt, Terminen sowie Publikationshinweisen.

Beratung und Transfer

Wir bieten bundesweit Beratung im Themenfeld Demokratieförderung für das Berufsbildungspersonal und Institutionen der beruflichen Bildung an. In einem mehrteiligen Beratungsprozess ermitteln wir spezifische Anliegen und entwickeln passende Lösungskonzepte. Darüber hinaus begleiten wir den Transfer unserer Qualifizierungsseminare und Lerneinheiten durch professionelle Schulungen.



MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

Unser Verein

Unser Verein Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V., auch Kumpelverein oder Gelbe Hand genannt, wurde 1986 von der Gewerkschaftsjugend gegründet und ist somit eine der ältesten antirassistischen Organisationen in Deutschland. Der Verein wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften unterstützt.

Unsere Angebote

Die Bekämpfung von Rassismus, Rechtsextremismus sowie die Beseitigung von Diskriminierung bleibt ein zentrales Thema unserer Gesellschaft. Ungleichbehandlung in Betrieben und Verwaltungen, rassistische Schmierereien oder rechte Stammtischparolen am Arbeitsplatz oder in der Schule kommen immer wieder und überall vor. Daher machen Aktionen gegen Diskriminierung und Rassismus immer Sinn – auch wenn es im Alltag noch andere Probleme gibt. Werde aktiv und nutze unser Angebot!

Informieren und Vernetzen

Anregungen für Deine Aktivitäten kannst Du Dir auf unserer Webseite holen. Dort warten auf Dich u.a. unser Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ (auch als Print- und E-Mail-Version erhältlich) und die Good Practice Datenbank. Hier findest Du Informationen zu Initiativen und Projekten aus Gewerkschaften, Unternehmen, kleineren und mittleren Betrieben, Verwaltung, Berufsschulen/-kollegs, aber auch Bildungsangebote der Gewerkschaften und viele Studien und Handreichungen.

Engagement anregen, Engagement auszeichnen

Du, Deine Berufsschule, Dein Berufskolleg oder Betrieb können an unserem Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ teilnehmen und mit einem Wettbewerbsbeitrag ein kreatives Zeichen gegen Diskriminierung, Rassismus und für ein solidarisches Miteinander zu setzen! Attraktive Preise warten auf Dich!

Fachwissen teilen

Für Deinen Betrieb, Deine Gewerkschaft, Dein Ausbildungszentrum, Deine Berufsschule oder Dein Berufskolleg bieten wir Veranstaltungen und Vorträge rund um Rechtsextremismus, Rassismus, Diskriminierung und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt an. Wir entwickeln Bildungsmaterialien, Unterrichtseinheiten und Lernmodule (www.gelbehand.de/informiere-dich/publikationen/, <https://unterrichtsmaterial.gelbehand.de/>), die in Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und JAV-Seminaren eingesetzt werden können. Ruf uns an, wir beraten Dich gerne auch telefonisch.

Zeichen setzen

Unser Logo, die Gelbe Hand, kannst Du auf Plakate, Flyer oder Broschüren setzen. Unsere Anstecker, Aufkleber und Fahnen eignen sich hervorragend für Aktionen gegen Diskriminierung, Rassismus und Rechtsextremismus. Du kannst sie käuflich erwerben und dadurch auch die Arbeit des Vereins unterstützen.

**Mach' meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.**

Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf



MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.

Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf

Tel.: 0211 43 01-193
info@gelbehand.de
www.gelbehand.de

Nord/LB
BIC: NOLADE2H
IBAN: DE17 2505 0000 0152 0339 99

Fördermitgliedschaft

Mit einer jährlichen Spende kannst Du den Verein als Fördermitglied unterstützen und an vielen Aktivitäten teilnehmen. Die Fördermitglieder erhalten regelmäßig Informationen über die Aktivitäten des Vereins. Der Mindestbeitrag beträgt 36 Euro im Jahr. Ein höherer Beitrag ist sehr willkommen.

Ja, ich möchte Fördermitglied werden. Mein Förderbeitrag beträgt 36 Euro, 50 Euro, 60 Euro, 75 Euro, 100 Euro oder Euro und wird jährlich zu Lasten meines Kontos durch Lastschrift eingezogen.

Name:

Vorname:

Geschlecht: weiblich männlich divers

Straße:

PLZ/Ort:

Geburtsdatum*:

Organisation/
Gewerkschaft*:

Funktion*:

Telefon*:

E-Mail

**freiwillig Angaben*

Ja, ich möchte mich aktiv engagieren.

Einverständniserklärung „Aktiv für Chancengleichheit“
(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

Ich bin damit einverstanden Ich bin NICHT damit einverstanden, dass ich mit Name, Vorname, Gewerkschaftszugehörigkeit, Funktion und Wohnort als Fördermitglied im Magazin/ Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ (Print-, Webseite- und E-Mail-Version) erwähnt werde.

Wir weisen Dich darauf hin, dass deine im Magazin/Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ veröffentlichte Daten auch in Staaten abrufbar sind, die keine der Bundesrepublik Deutschland vergleichbaren Datenschutzbestimmungen kennen und in denen die Vertraulichkeit, die Integrität (Unverletzlichkeit), die Authentizität (Echtheit) und die Verfügbarkeit der personenbezogenen Daten nicht garantiert ist. Deine Einwilligung kannst Du jede Zeit widerrufen.

SEPA-Lastschriftmandat

(Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.)

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V., Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE40GHF00000595799

Ich ermächtige „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.“ Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.“ auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoinhaber:

Straße:

PLZ/Ort:

IBAN:

BIC:

Ort/Datum:

Unterschrift:

Einwilligungserklärung Datenverarbeitung

Ich bin damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten von dem Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.“ gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Fördermitgliedschaft stehenden Aufgaben zur Fördermitgliederverwaltung, -betreuung, -information sowie des Beitragseinzugs im erforderlichen Umfang erhoben, gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt ausschließlich zum Zweck der Umsetzung der oben genannten Aufgaben. Eine darüber hinaus gehende Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Mir ist bekannt, dass die Einwilligung in die Datenverarbeitung der vorbenannten Angaben freiwillig erfolgt und jederzeit durch mich ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann.

Ort/Datum:

Unterschrift:



Unterstütze uns!

Um unsere Arbeit erfolgreich fortsetzen zu können, brauchen wir Deine finanzielle und ideelle Unterstützung! In Form einer Fördermitgliedschaft als auch durch eine Spende, durch die Werbung weiterer Förder*innen, durch das Tragen des Ansteckers, durch aktives Eintreten für Gleichberechtigung und gegen Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

Unsere Bankverbindung

BIC: NOLADE2H (NORD / LB)

IBAN: DE17 2505 0000 0152 0339 99

Sowohl der Förderbeitrag als auch Spenden an den Verein können steuerlich abgesetzt werden.

Notizen

DEMOKRATIEFÖRDERUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Ausbilder*innen und Lehrkräfte
als handelnde Akteur*innen



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Kontakt

Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in
der beruflichen Bildung“ Fachstelle Fachpersonal

c/o Mach' meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.
Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf
E-Mail: demokratiefoerderung@gelbehand.de
www.gelbehand.de/demokratiefoerderung
<https://demokratiefoerderung.gelbehand.de>