

Demokratiebildung als Teil der Standardberufsbildpositionen in der dualen Ausbildung



Inhalt

- 3 Problemaufriss**
- 6 Klärung der theoretischen Grundlagen: Demokratie, Bildung und Arbeit**
- 11 Demokratiebildung in der beruflichen (Aus-)Bildung: Status quo**
- 25 Aktuelle Standardberufsbildpositionen in der dualen Ausbildung**
- 30 Möglichkeiten zur expliziten Integration von Demokratiebildung in die Standardberufsbildpositionen**
- 32 Reflexion der Umsetzbarkeit einer expliziten Integration von Demokratiebildung in die Standardberufsbildpositionen**
- 35 Literaturverzeichnis**

Problemaufriss

Die Verteidigung der Demokratie steht auf der Tagesordnung – das betrifft auch die berufliche Bildung. Das 21. Jahrhundert ist von Beginn an durch ökonomische, ökologische und soziale Krisen gekennzeichnet. Diese Polykrise verdichtet sich zu einer Krise der Demokratie. In immer mehr Ländern gewinnen demokratiefeindliche Positionen an Einfluss, das gilt auch für Deutschland (Zick et al. 2025). Allerdings lässt sich die häufig als Erklärung bemühte These einer sich immer weiter ausprägenden Polarisierung der deutschen Gesellschaft empirisch nicht bestätigen. In der viel beachteten Studie *Triggerpunkte* sprechen die Autoren Steffen Mau, Thomas Lux und Linus Westheuser daher von einer „Politisierung ohne Polarisierung“ (Mau et al. 2024, S. 384).

Getrieben wird diese lautstarke und teils aggressive Politisierung der öffentlichen Diskurse durch zahlreiche, gleichzeitig erfolgende soziale und technologische Veränderungsprozesse. Insbesondere die zunehmende Bedeutung digitaler Öffentlichkeiten, sozialer Medien sowie KI-gestützter Informations- und Kommunikationsprozesse verändert die Anforderungen an Demokratiekompetenz in der Arbeitswelt zusätzlich. Der Umgang mit den Veränderungsprozessen und der Polykrise ist politisch umkämpft. Eine positive Vision bietet das Projekt einer inklusiven sozial-ökologischen Transformation, bei der Veränderungen so gestaltet werden sollen, dass sie zu einer Verbesserung statt zu einer Verschlechterung der Lebensqualität führen. Dies kann ohne gut qualifizierte Fachkräfte nicht gelingen. Daher spricht das BIBB der beruflichen Bildung eine wichtige Bedeutung für die sozial-ökologische Transformation zu. Die Arbeitskräfte benötigen berufliche Kompetenzen, um die Vision der Transformation in der Praxis umzusetzen. „Das reicht vom praktischen Umgang mit Werkzeugen und Technologien bis hin zur demokratischen Bildung.“ (BIBB 2024, S. 381)

Wie wichtig Demokratiebildung in den Betrieben¹ ist, zeigt eine repräsentative Erhebung: Knapp ein Drittel der Beschäftigten hat am Arbeitsplatz schon rechtsextremes, nationalistisches, rassistisches, antisemitisches, den Nationalsozialismus verharmlosendes oder demokratiefeindliches Verhalten erlebt. Auszubildende sind besonders oft betroffen und aufmerksamer für solches Verhalten. Nur ein Fünftel der Beschäftigten berichtet von betrieblichen Unterstützungsangeboten und Fortbildungen im Bereich Demokratiebildung. Die Autorinnen gehen davon aus, dass das wahre Ausmaß des Problems noch deutlich größer ist und ihre Studie „nur die Spitze des Eisberges“ (Fresen und Klatt 2024, S. 19) sichtbar gemacht hat.

Betriebe stellen insofern ein wichtiges Handlungsfeld zur Verteidigung der Demokratie dar. Dabei geht es grundlegend um ein demokratisches, respektvolles und menschenrechtsbasiertes Miteinander. Die Bedeutung von Demokratiebildung in der betrieblichen Ausbildung hebt Bildungsministerin Karin Prien hervor: „Demokratie muss im Alltag erfahrbar sein, auch in der Ausbildung. Demokratische Werte wie Toleranz, Respekt und Mitbestimmung gehören genauso zur Ausbildung wie fachliches Wissen. Der Ausbildungsbetrieb ist ein wichtiger Lernort – hier erleben junge Menschen im Alltag, was es heißt, sich einzubringen.“ (Prien 2025, S. 10)

¹ Als Betriebe werden hier und im Folgenden entsprechend Berufsbildungsgesetz § 2 Abs. 1 alle Orte bezeichnet, an denen duale Ausbildungen durchgeführt werden. Dies umfasst Betriebe der Wirtschaft sowie vergleichbare Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten.

Das positive Erleben von Demokratie in der betrieblichen Ausbildung stellt sich allerdings nicht automatisch ein. Demokratie als Lebensform muss erlernt und gestaltet werden (Negt 2011). In der Vergangenheit spielte Demokratiebildung in der Berufsbildungspolitik eine nachgeordnete Rolle bzw. fehlt ein Konsens unter den entscheidenden Akteur*innen hierzu. Notwendig ist deshalb laut BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser, „dass wir zunächst mal Übereinkunft darüber herstellen, dass es Handlungsbedarf in Sachen Demokratiebildung auch in der beruflichen Bildung gibt.“ (Esser 2024, S. 10)

Für die Metall- und Elektrobranche haben sich die Sozialpartner 2024 klar positioniert: „Die Tarifparteien vereinbaren, sich weiterhin für eine starke Demokratie einzusetzen. Beispielsweise durch gemeinsame Informationskampagnen und durch Qualifizierungs- und Informationsangebote für das Ausbildungspersonal. Es kommt insbesondere darauf an, das Verständnis von und den Einsatz für Demokratie bei jungen Menschen zu fördern. Deshalb werden wir prüfen, wie entsprechende Aktivitäten im Rahmen der dualen Berufsausbildung durchgeführt werden können.“ (IG Metall und Gesamtmetall 2024, S. 1)

Die Diskussion um Demokratiebildung in der Ausbildung wird damit zunehmend auch von Sozialpartnern unterschiedlicher Branchen aufgegriffen. Seitens der IG Metall fordert Hans-Jürgen Urban eine verbindliche Verankerung der Demokratiebildung in der dualen Ausbildung, weil „Rechtspopulismus und autoritäre Denkweisen auch in die Betriebe und Berufsschulen vordringen.“ (Urban 2025, S. 2) Seitens ver.di hebt Sylvia Bühler darüber hinaus die besondere Bedeutung beruflicher Bildung für demokratische Teilhabe und Mitbestimmung hervor: „Demokratie will gelernt und vor allem praktisch erlebt werden. Die Berufsausbildung eignet sich hierfür hervorragend. Hier können jungen Menschen in Theorie und Praxis die großen Errungenschaften von Demokratie und Mitbestimmung vermittelt und vorgelebt werden.“ (Bühler 2026, o. S.). Bühler verweist damit zugleich auf die besondere Rolle beruflicher Bildung als gesellschaftlichen Erfahrungs- und Gestaltungsraum für Demokratie.

Hervorzuheben ist vor dem Hintergrund der Krise der Demokratie eine neue Offenheit für das Thema seitens der Unternehmensverbände. So erklärt auch die BDA deutlich: „Die Arbeitgeber tragen im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung zur Demokratiebildung bei. In den Betrieben ist zudem eine gelebte Unternehmenskultur gefragt, die zu unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung steht.“ (BDA 2025, S. 2)

Lange Zeit galt die Stabilität der demokratischen Gesellschaft in Deutschland als Selbstverständlichkeit. Nun wird deutlich, dass dies für Unternehmen ein Standortfaktor ist, der verteidigt werden muss: „Viele Manager:innen wollen [...] der Spaltung in unserer Gesellschaft entgegenwirken und sich für unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung einsetzen. Aus Überzeugung. Und weil es im ureigenen Interesse der Wirtschaft ist, die demokratischen Grundfesten unserer Gemeinschaft zu erhalten.“ (Claudia Oeking, Airbus GmbH, zit. nach Fresen und Klatt 2024, S. 51)

In diesem Kurzgutachten wird untersucht, wie sich Demokratiebildung als Teil der Standardberufsbildpositionen verankern lässt. Darüber lässt sich Demokratiebildung für alle dualen Ausbildungen als expliziter Ausbildungsinhalt festschreiben. Anliegen dieser Diskussion sind eine kritische Reflexion der theoretischen Grundlagen sowie der möglichen Form, Sinnhaftigkeit und Umsetzbarkeit einer expliziten Integration von Demokratiebildung in die Standardberufsbildpositionen. Zu prüfen ist, wie sich eine solche Ergänzung der Ausbildungsordnungen begründen lässt und ob sie normativ wünschenswert ist. Außerdem wird der Status quo der Demokratiebildung in der Berufsbildung mit einem Fokus auf den betrieblichen Lernort diskutiert. Dabei wird gezeigt, dass sich in der Praxis unterschiedliche Ansätze identifizieren lassen, jedoch belastbare Daten zur Verbreitung sowie ein theoretisch konsolidierter Forschungsstand fehlen.

Im Ergebnis wird festgestellt, dass die explizite Integration von Demokratiebildung in die Standardberufsbildpositionen eine Option darstellt, um die Bedeutung der demokratischen Dimension in der Ausbildung herauszustellen und so betriebliche Ausbilder*innen, Auszubildende und andere Ausbildungsbeteiligte explizit darauf hinzuweisen, dass diese in der Gestaltung der Ausbildung konsequent mitzudenken ist. Die Standardberufsbildpositionen eignen sich hierfür besonders, da sie berufsübergreifende Mindeststandards definieren und damit jene Kompetenzen beschreiben, die als grundlegender Bestandteil beruflicher Handlungsfähigkeit in allen dualen Ausbildungsberufen gelten. Damit ein solcher berufsbildungspolitischer Schritt schließlich auch in der dualen Ausbildung die gewünschte Wirkung entfaltet, wird die Bedeutung von begleitenden Maßnahmen hervorgehoben, um die Ausbilder*innen für diese Aufgabe entsprechend zu befähigen.

Betriebliche Demokratiebildung in der Ausbildung und im lebenslangen Lernen soll die Bedingungen fördern, unter denen Demokratie wächst und resilient wird. Dabei ist Demokratiebildung nicht neutral, denn sie beruht auf bestimmten Werten und Überzeugungen. Sie ist allerdings parteipolitisch in dem Sinne neutral, dass sie auf dem Grundgesetz, den Prinzipien der freiheitlich-demokratischen Grundordnung sowie einem Konsens aller Demokrat*innen beruht. Im Widerspruch zum bekannten Bockenförde-Diktum, dass der freiheitlich-demokratische Staat seine eigenen Voraussetzungen nicht garantieren könne, geht es also darum, dass der „demokratische Staat durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen darauf einwirken [kann], ob ihm zuträgliches, das heißt kooperative oder ihm zuwiderlaufende, das heißt egozentrische Verhaltensmuster innerhalb seiner Grenzen die Oberhand gewinnen.“ (Honneth 2025, S. 10) Demokratiebildung in der Ausbildung ist in diesem Sinne normativ wünschenswert, wenn sie die Grundlagen der Demokratie stärkt. Dies erfolgt durch einen ständigen Prozess der Demokratisierung der Demokratie (Salomon und Schneider 2024).

Klärung der theoretischen Grundlagen: Demokratie, Bildung und Arbeit

Demokratie zählt zu den Containerbegriffen des öffentlichen Diskurses, deren Bedeutung je nach Kontext stark verschieden sein kann und um deren Bedeutung im Diskurs kontinuierlich gerungen wird. Insofern Demokratie zur Bezeichnung einer Staatsform genutzt wird, wird diese üblicherweise weiter spezifisch definiert. So ist die Bundesrepublik Deutschland laut Grundgesetz „ein demokratischer und sozialer Bundesstaat“ (GG § 20 Abs. 1) und wird politikwissenschaftlich als repräsentative, parlamentarische, föderale Parteiendemokratie gekennzeichnet (Decker 2022).

Die institutionelle Ausgestaltung demokratischer Gemeinwesen unterscheidet sich historisch und kulturell stark. Bezüglich der normativen Grundlagen moderner Demokratien gibt es einen Minimalkonsens, zu dem insbesondere zählt, dass allen Staatsbürger*innen gleiche Grundrechte sowie Mitwirkungsrechte allein durch ihre Zugehörigkeit zum Staatsvolk zugesprochen werden (Graeber und Wengrow 2024; Heidenreich 2024; Rawls 2019). Im deutschen Grundgesetz wird dies explizit hervorgehoben und festgehalten, dass die als unveräußerlich verstandenen Menschenrechte die „Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft“ (GG § 2 Abs. 3) bilden.

In der politischen Theorie ergeben sich aus diesen grundlegenden, moralisch-normativen Bestimmungen der Demokratie zwei Herausforderungen: Einerseits gilt es, die zur gleichberechtigten Mitwirkung an der demokratischen Willensbildung erforderlichen Fähigkeiten, Voraussetzungen sowie Dispositionen zu bestimmen. Andererseits ist zu erklären, wie diese tatsächlich flächendeckend erworben werden können. Schließlich setzt „die Mitwirkung an der politischen Willensbildung immer auch eine vorauslaufende Einübung der Praktiken des demokratischen Zusammenwirkens“ (Honneth 2025, S. 102) voraus. Demokratisches Handeln muss erlernt werden. Dass dies nicht naturwüchsig erfolgt, zeigt die Geschichte menschlicher Gesellschaften (Negt 2011, S. 13). Demokratie als Staatsform und rechtliche Gleichheit aller Gesellschaftsmitglieder stellen historisch eine Ausnahme dar. Während im 20. Jahrhundert – diesem Zeitalter der Extreme mit seinen Katastrophen und Kriegen (Hobsbawm 2003) – die Demokratie als Staatsform weltweit einen historisch einmaligen Siegeszug antrat, ist die Gegenwart durch eine schwere Krise der Demokratie mit regressiven Tendenzen gekennzeichnet. Ganz offensichtlich haben auch scheinbar fest etablierte Demokratien „gefährliche innere und äußere Feinde [...], die viele klassische Errungenschaften erklärtermaßen abschaffen wollen. Von einer geradlinigen Heldengeschichte oder einem fest etablierten Wissensbestand sind wir aktuell weit entfernt.“ (Heidenreich 2024, S. 5)

Moderne Demokratien mit ihren formalen Institutionen zur Organisation der Gesetzgebung, der Bürokratie, des öffentlichen Lebens usw. beruhen auf der aktiven Beteiligung der Bürger*innen. Ohne eine breite und aktive Beteiligung verlieren deliberative demokratische Prozesse ihren Sinn und erzeugen keine Legitimität. Damit machen „die aktiven, an der Gestaltung des öffentlichen Lebens interessierten Bürger das wahre Wesen der idealtypischen Demokratie“ (Crouch 2008, S. 140 f.) aus. Demokratische Institutionen ohne aktive Beteiligung werden zur leeren Hülle.

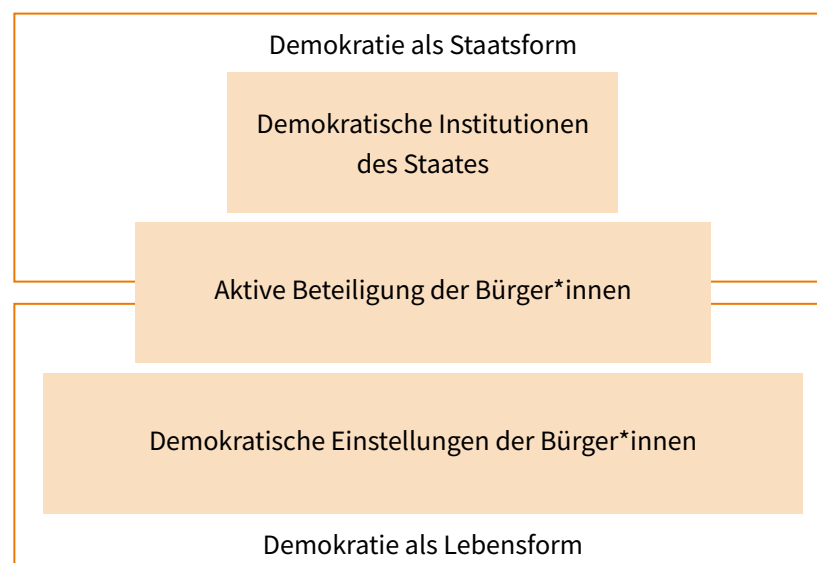
Bürgerbeteiligung erschöpft sich dabei nicht in der Teilnahme an Wahlen, der Mitarbeit in gewählten Gremien, parteipolitischem Engagement usw. Demokratische Beteiligung findet auch niedrigschwelliger statt, bspw. durch gemeinsames Engagement in Vereinen, in der Nachbarschaft und in Betrieben. Solches Engagement ist aus demokratietheoretischer Sicht gleich doppelt wertvoll. Dort finden sowohl eine Entlastung der offiziellen Politik als auch ein Einüben politischen Handelns und Denkens statt. Die – im höchsten Sinne positiv zu verstehende – *alltägliche Demokratie im Kleinen*, die für die beteiligten Bürger*innen direkt erlebbar ist, beruht wiederum auf entsprechenden demokratischen Einstellungen.

Demokratische Einstellungen lassen sich mit der Philosophin Hannah Arendt – eine der wichtigsten Demokratietheoretiker*innen des 20. Jahrhunderts – im Kern als die wertschätzende Anerkennung der gesellschaftlichen Vielfalt verstehen. Wie Arendt betont, gibt es Menschen immer nur im Plural. Diese „Pluralität, die grundsätzliche Bedingung des Handelns wie des Sprechens, manifestiert sich auf zweierlei Art, als Gleichheit und als Verschiedenheit.“ (Arendt 2008, S. 213) Demokratie als soziale Praxis beruht darauf, dass sich die Beteiligten als grundsätzlich gleich hinsichtlich der unverletzlichen Rechte sowie der Berechtigung zur Mitwirkung anerkennen. Demokratisches (Aus-)Handeln beruht also auf dem Verzicht, Gewalt und Zwang einzusetzen. Es geht ums Überzeugen und den argumentativ ausgetragenen Streit um Kompromisse. Demokratie als soziale Praxis der kontinuierlichen Kompromissuche verzichtet damit konstitutiv auf die Behauptung endgültiger Wahrheiten sowie auf die Annahme eines erreichbaren Zustands der sozialen Widerspruchsfreiheit. Denn wenn die Verschiedenheit der Menschen anerkannt wird, dann wird davon ausgegangen, dass es immer unterschiedliche Interessen und Wünsche innerhalb einer Gesellschaft gibt. Dass es keine abschließende Auflösung des Ringens um möglichst gute, aber nie alternativlose Optionen gibt, wird dabei nicht als Mangel der Demokratie begriffen, sondern vielmehr als Grundlage der positiven Freiheit, immer wieder die menschliche Welt gemeinsam neu zu gestalten (Arendt 2008, S. 306).

Demokratie als spezifisch ausgestaltete Staatsform ruht damit auf dem Fundament gesellschaftlich geteilter Werte und prodemokratischen Handelns. Nur als „lebendige Demokratie“ (Honneth 2025, S. 44), die von den Bürger*innen aktiv bejaht, gestaltet und bei Bedarf verteidigt wird, können die formalen demokratischen Institutionen überleben.

Abbildung 1

Fundamente der lebendigen Demokratie (eigene Abbildung)

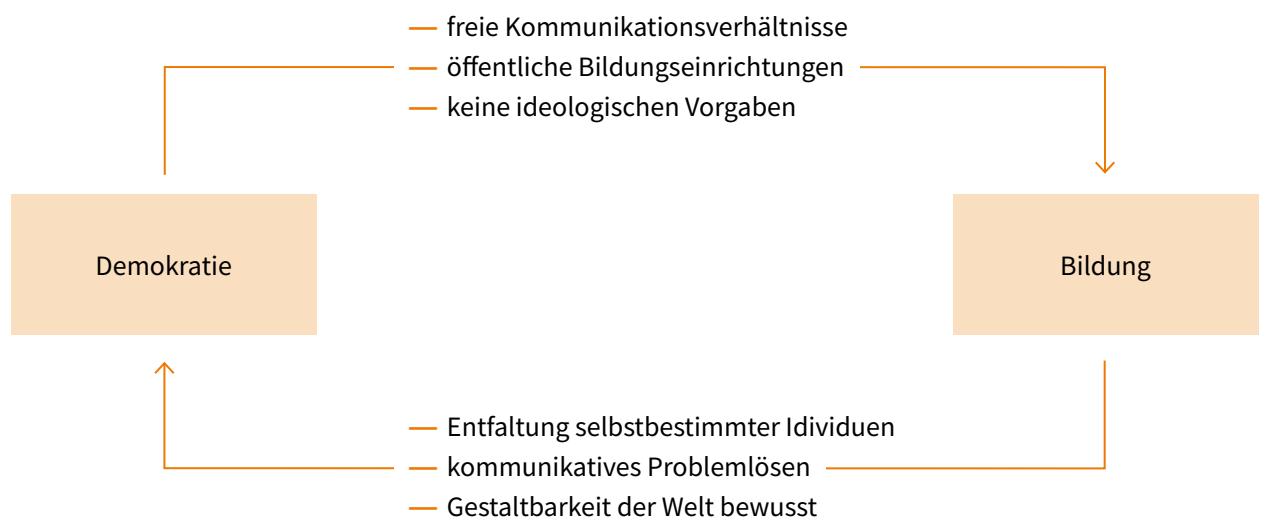


Demokratie als Staatsform lässt sich damit begrifflich mit John Dewey von der *Demokratie als Lebensform* unterscheiden. Diese Differenzierung wurde bildungstheoretisch aufgegriffen und wirft die Frage auf, wie eine demokratische Erziehung praktisch aussieht und theoretisch zu begründen ist (Oelkers 2009, S. 53). Der 1952 verstorbene Dewey selbst arbeitete als entschiedener Befürworter der US-amerikanischen Demokratie zeitlebens daran, der von ihm als Ideal verstandenen Demokratie in der Praxis möglichst nahe zu kommen. Er entwickelte eine pädagogische Theorie und Praxis, die vom demokratischen Primat der Gleichheit ausgeht, die den Menschen expansives Lernen ermöglicht sowie die Entwicklung prodemokratischer Einstellungen, Verhaltensweisen und Dispositionen fördert. Eine so verstandene Demokratiebildung wird nicht primär durch die Inhalte bestimmt und ist keinesfalls auf den schulischen Lernort beschränkt (Gonon 2000). Es geht nicht – oder zumindest nicht im Kern – um die Vermittlung von Wissen über den Ablauf von Wahlen, die Funktionsweise des demokratischen Staates usw. Demokratiebildung verweist vielmehr auf den „Zusammenhang von Demokratie und Bildung als Orientierung und Beurteilungsmaßstab“ (Pape und Kehrbaum 2019, S. 187) von Bildungssettings, Lernzielen, Lernmethoden usw. Mit Dewey lautet die entscheidende Frage: Wie kann Bildung so gestaltet werden, dass Lernende und Lehrende gemeinsam „zu klugen Entscheidungen und intelligenten Formen der Anpassung“ (Oelkers 2009, S. 128) gelangen?

Indem demokratische Bildung als Suche nach klugen Entscheidungen und intelligenten Formen der Anpassung an sich verändernde Umweltbedingungen konzipiert wird, wird eine Strukturgleichheit mit anderen demokratischen Prozessen sichtbar. Demokratie und Bildung sind aufeinander bezogen und verstärken einander: „Die Genese des Selbst ist somit angewiesen auf Kommunikationsverhältnisse, die dieser Entfaltung förderlich sind. Und im besonderen Maße förderlich sind solche gesellschaftlichen Verhältnisse, die einen möglichst ungehinderten Kommunikationsfluß erlauben.“ (Jörke 2003, S. 150) Die didaktischen Prinzipien, für die Dewey bekannt ist – *learning by doing* und Projektlernen –, sollen daher neben dem Erwerb von Fachkompetenz immer auch ermöglichen, gemeinsames kommunikatives Problemlösen einzuüben. Dies betrifft zugleich zentrale Anforderungen moderner Arbeitsorganisationen wie kooperative Problemlösung, teamorientiertes Arbeiten, kommunikative Abstimmung sowie den konstruktiven Umgang mit Interessensunterschieden.

Abbildung 2

Gegenseitige Verstärkung von Demokratie und Bildung (eigene Darstellung)



Jegliche Bildung, die zur selbstbestimmten Integration in die Gesellschaft beiträgt und Menschen ein Bewusstsein über die Gestaltbarkeit der sozialen Welt vermittelt, kann damit letztlich als Demokratiebildung begriffen werden.² Das gilt explizit auch für die Berufsbildung. Für Georg Kerschensteiner, der häufig als Begründer der deutschen dualen Ausbildung angesehen wird, war Dewey ein wichtiger Bezugspunkt (Gonon 2000, 2024). Die berufsbildungstheoretische Innovation des deutschen Ausbildungsmodells, die u.a. auf Kerschensteiner zurückgeht, liegt in der Verbindung von praktischem und theoretischem Lernen im Modus des Berufserwerbs. Einen Beruf zu erlernen, vermittelt nach diesem Verständnis nicht nur fachliches Können und ermöglicht so einen Broterwerb, sondern ermöglicht Persönlichkeitsbildung (Muth et al. 2023). Statt wie in der humboldtschen Bildungstheorie zwischen Allgemein- und Spezialbildung sowie zwischen Persönlichkeits- und Fachbildung kategorial zu unterscheiden, wird von einem produktiven Wechselverhältnis beim beruflichen Lernen ausgegangen (Büchter 2021).

Das ist heute berufsbildungspolitischer Konsens. Wie die Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt des Deutschen Bundestages herausstellt, „dient [ein Beruf] als Medium der Persönlichkeitsentwicklung, fördert Identifikation und Identität – individuell und gesellschaftlich. Außerdem legt der Beruf das Fundament psychologischer und emanzipativer Entwicklungen. Nicht zuletzt drückt der Beruf die Teilhabe an einer Gesellschaft aus, die sich in vielerlei Hinsicht als Arbeitsgesellschaft versteht“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 21).

Auch wenn Axel Honneth die Berufsbildungstheorie in seinen Überlegungen nicht erkennbar rezipiert, lässt sich mit ihr grundlegend adressieren, was laut dem Sozialphilosophen in der Demokratietheorie oft vergessen wird: „Dass der demokratische Souverän in der Mehrheit seiner Mitglieder arbeitend tätig ist und damit Beschäftigungsverhältnissen unterliegt, die über seine Chancen zur aktiven Beteiligung an der politischen Meinungs- und Willensbildung entscheiden“ (Honneth 2025, S. 108). Der mit dem Berufskonzept verbundene Anspruch einer positiven Verbindung von Bildung, Persönlichkeitsentwicklung, Teilhabe und produktiver Tätigkeit setzt damit eine entsprechende Gestaltung der Arbeitswelt voraus, um auch tatsächlich verwirklicht zu werden. Eine demokratische Gesellschaft kann ihre Fundamente stärken, wenn die Arbeitswelt so eingerichtet ist, dass die Menschen dort ein Bewusstsein entwickeln, „dass ihre eigenen Überzeugungen und Absichten auch im Prozess der öffentlichen Willensbildung zählen und Berücksichtigung finden werden.“ (Honneth 2025, S. 383) Auf der anderen Seite schwächen Entwicklungstendenzen in der Arbeitswelt wie Isolation in der Arbeitsausführung, fehlende dauerhafte Beziehungen zu Kolleg*innen, Überanstrengung bis zur Erschöpfung, Kommodifizierung sozialer Dienste sowie Prekarisierung der gesellschaftlichen Arbeit die Fundamente der Demokratie (Honneth 2025, S. 241 ff.).

Was für die Arbeitswelt im Allgemeinen gilt, gilt für die berufliche Ausbildung im Besonderen. Die Gestaltung der beruflichen Ausbildung wird spätestens seit Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes 1969 als staatliche Aufgabe unter intensiver Mitwirkung der Sozialpartner verstanden. Auszubildende sollen zugleich zur „Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ (BBiG § 1 Abs. 3) befähigt und „charakterlich gefördert“ (BBiG § 14 Abs. 1) werden. Ob und inwiefern junge Menschen im Rahmen ihrer Berufsausbildung die prodemokratische Erfahrung machen, dass ihre Überzeugungen, Ideen, Wünsche usw. berücksichtigt werden und zu konkreten Veränderungen führen können, hängt entscheidend von der konkreten Ausgestaltung der Ausbildung ab. „In einer qualitativ hochwertigen Ausbildung werden in vielfältiger Weise Persönlichkeitsaspekte wie Selbstwirksamkeit, Empathie und Verantwortungsübernahme gestärkt.“ (Hackel 2024, S. 29)

² In diesem umfassenderen Verständnis wird der Begriff der *Demokratiebildung* statt dem häufig synonym verwendeten Begriff *Politischer Bildung* verwendet. Letzterer wird häufig enger verstanden, bspw. im Sinne eines Schulfachs (Himmelmann 2016, S. 123; Hamm et al. 2023, S. 15).

Mit Blick auf die Gestaltung des betrieblichen Lernens hängt die demokratische Qualität einer Ausbildung davon ab, dass berufliche Handlungssituationen so eingerichtet sind, dass prodemokratische Kernprinzipien über die Art und Weise der Zusammenarbeit vermittelt werden. „Demokratielernen heißt hier, zu lernen, anderen mit Respekt zu begegnen (Inklusion), andere zu beteiligen (Partizipation), sachbezogen und offen zu kommunizieren (Transparenz), inhaltlich zu argumentieren, Gründe abzuwägen und Entscheidungen zu treffen (Deliberation).“ (Veith 2024, S. 19)

Die Zielsetzung, mittelbar durch Berufsbildung wie auch Hochschulbildung in diesem Sinne demokratische Kompetenzen und bürgerschaftliche Einstellungen zu fördern, liegt auch im Interesse der Wirtschaft: „Die Berufsbildung kann nicht nur berufliche Handlungsfähigkeit, sondern auch demokratische Kompetenzen vermitteln. Sie muss die zukünftigen Fachkräfte auf die Arbeitswelt von morgen vorbereiten und dazu befähigen, Verantwortung zu übernehmen und die liberale Gesellschaft aktiv mitzugestalten.“ (BDA 2025, S. 4)

Die Berufsbildungspolitik konstruiert also die berufliche Ausbildung als eminent politisches gesellschaftliches Verhältnis, das sich nicht in einer möglichst optimalen fachlichen Qualifizierung für die spätere Erwerbsarbeit erschöpft, sondern auch die Realisierung eines umfassenden Bildungsanspruchs innerhalb der Ausbildung berücksichtigt. Grundsätzlich ist jegliche Berufsbildungspolitik letztlich explizit oder implizit auf übergeordnete soziale und ethische Ziele bezogen. „Demokratische Berufsbildungspolitik zeichnet sich wesentlich durch ihre Verpflichtung auf ein republikanisch-demokratisches Paradigma der Gleichheit aus.“ (Eckelt 2022, S. 26) Darin unterscheidet sie sich von einer nichtdemokratischen Berufsbildungspolitik, auf der fachlich-sachlichen Ebene kann es durchaus große Ähnlichkeiten geben (Negt 2011, S. 28). Demokratiebildung in der Berufsbildung zielt darauf ab, die Fundamente der Demokratie zu stärken, also prodemokratische Einstellungen, Dispositionen und Verhaltensweisen der Auszubildenden, der Ausbildenden und der übrigen Kolleg*innen in den Betrieben zu stärken und aktive Beteiligung innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt zu fördern.

Demokratiebildung in der beruflichen (Aus-)Bildung: Status quo

Mit Blick auf die Praxis liegen bislang kaum gesicherte empirische Forschungsbefunde dazu vor, in welchem Umfang, mit welchen Methoden und mit welchen Effekten Demokratiebildung in der beruflichen Erstausbildung stattfindet. Das betrifft sowohl die Berufsschule als auch die betriebliche Ausbildung. Das bedeutet nicht, dass es in der Praxis keine entsprechenden demokratiebildenden Lehr-Lern-Aktivitäten gibt. Es lassen sich unterschiedliche Ansätze in der Ausbildungspraxis identifizieren – nur erfolgen diese eben meist ohne systematische Reflexion durch wissenschaftliche Untersuchungen.

In der dualen Berufsausbildung erfolgt Lernen in didaktisch gestalteten beruflichen Handlungssituationen. „Bezogen auf die berufliche Bildung im Kontext demokratisch verfasster Gesellschaften entsteht hieraus der Anspruch, die Förderung von Demokratiekompetenz und beruflicher Handlungskompetenz als ineinander verschränkt zu betrachten.“ (Hantke et al. 2024, S. 21) Wenn Demokratiebildung integrativ in der Berufsbildung vermittelt werden soll, benötigen Ausbilder*innen und Lehrkräfte Vorgaben, wie sich dies bei der Gestaltung beruflicher Handlungssituationen berücksichtigen lässt. „Im dualen System ist hier zu unterscheiden zwischen der curricularen Entwicklung des betrieblichen Lernens auf Basis der entsprechenden Ausbildungsordnungen und der curricularen Entwicklung des berufsschulischen Lernens auf Basis der entsprechenden Rahmenlehrpläne.“ (Hantke et al. 2025, S. 25 f.)

Mit einem Fokus auf die Berufsschule hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2020 in der Schweriner Erklärung gefordert, dass die politische Bildung in der Berufsbildung als Reaktion auf antidemokratische Tendenzen gestärkt werden soll. Das Ziel politischer Bildung wird dabei mit Bezug auf das UNESCO-Konzept einer *Global Citizenship Education*³ darin gesehen, Lernende zu befähigen, „ein Zugehörigkeitsgefühl zur Weltgemeinschaft zu entwickeln, sich zu engagieren und eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen [...] Zusammenhänge zu verstehen und die demokratische Willensbildung auszubilden“ (GEW Hauptvorstand 2020, S. 1). Ganz im Sinne des zuvor entfalteten Verständnisses der Demokratie als Lebensform wird in der Schweriner Erklärung hervorgehoben, dass demokratische Grundwerte in der Berufsbildung nicht (nur) im Politikunterricht vermittelt, sondern praktisch eingeübt werden müssen.

Wenn *Global Citizenship Education* durch Berufsbildung vollzogen werden soll, wird die Ausbildung als – zumindest potenziell – transformatorischer Prozess konzipiert, bei dem soziale Rollen und Persönlichkeiten erworben bzw. modifiziert werden (Lempert 2009). Bei den moralphilosophischen Überlegungen Honneths gilt der Berufserwerb sogar als Voraussetzung der aktiven Bürgerschaft: „Nur wer über einen anererkennungswürdigen und sozial auch tatsächlich anerkannten Beruf verfügt, kann die kognitiven Fähigkeiten und das psychische Selbstvertrauen besitzen, sich an der gesellschaftlichen Willensbildung so wirksam zu beteiligen, wie es die Idee der aktiven Bürgerschaft verlangt.“ (Honneth 2025, S. 45)

³ Die UNESCO formuliert mit diesem Konzept eine explizit normative Empfehlung:
www.unesco.de/themen/bildung/bildungsqualitaet/weltbildungsempfehlung/global-citizenship-education/

Für die Berufsschule folgt daraus, dass politische Bildung nicht nur als eigenständiges Fach unterrichtet werden soll, sondern als „Querschnittsaufgabe aller anderen Unterrichtsfächer“ (GEW Hauptvorstand 2020, S. 2). Die Forderung der GEW verweist dabei nicht auf ein Erkenntnisproblem, sondern auf ein Umsetzungsproblem, denn entsprechende Zielformulierungen finden sich bereits in den Rechtsverordnungen der Länder für den Berufsschulunterricht (Tietze 2022, S. 11–20; Hantke et al. 2025, S. 11). Auch die Kultusministerkonferenz sieht Handlungsbedarf und hat im Pakt für berufliche Schulen die Stärkung der Demokratiebildung an beruflichen Schulen als Ziel nochmals bekräftigt und betont dabei die Wertebildung. Durch eine erweiterte curriculare Verankerung, eine erweiterte Qualifizierung in allen drei Phasen der Lehrkräfteausbildung sowie durch die Zusammenarbeit von beruflichen Schulen mit externen Akteur*innen soll die Umsetzung verbessert werden und mehr Demokratiebildung an beruflichen Schulen stattfinden (KMK 2025, S. 6–8).

Demokratiebildung in der Berufsbildung ist eine Querschnittsaufgabe, deren Bildungsauftrag darin liegt, „Lernende zu politischer Mündigkeit in der Berufs-, Arbeitswelt und Gesellschaft [zu] befähigen.“ (Zurstrassen 2025, S. 88) Dabei muss eine solche Demokratiebildung, die auf Emanzipation abzielt (Schmitt und Zurstrassen 2024, S. 250), konzeptionell immer mit Ambivalenz umgehen: einerseits aufgrund der Machtunterschiede zwischen Lehrenden und Lernenden sowie andererseits aufgrund der Spannung zwischen einer kritisch-reflexiven Offenheit und den gegenläufigen Versuchen, die sozialen Lernziele des Demokratielernens betriebswirtschaftlich zu verwerten. Solchen normativen und theoretischen Überlegungen im Forschungsdiskurs stehen bislang wenig belastbare Befunde zur Umsetzung gegenüber. Mit Blick auf die tatsächlichen Effekte „mangelt es an empirischer Unterrichts- und Schulforschung zur Wirkung und den Herausforderungen von Demokratiebildung als Querschnittsaufgabe an berufsbildenden Schulen.“ (Zurstrassen 2025, S. 93)

Mit Blick auf den Forschungsstand bzgl. der betrieblichen Ausbildung sieht es ähnlich aus. Hinsichtlich der Forschung dazu, wie betriebliche Lerngelegenheiten für Demokratiebildung aussehen bzw. aussehen könnten, stellen Brodsky et al. fest, „dass die Befundlage zur politischen Bildung in Ausbildungsbetrieben alles in allem als unzureichend erachtet werden kann“ (Brodsky et al. 2023, S. 21). Mittels eines Scoping Reviews – einer systematischen, mehrschrittigen Suche in Literaturdatenbanken – konnten sie seit den 1980er Jahren lediglich 16 einschlägige, deutschsprachige Publikationen identifizieren, deren Befunde zudem eher disparate Aspekte betreffen und sich teilweise widersprechen (Brodsky et al. 2023, S. 18–20). Insgesamt fordern sie daher hinsichtlich der Demokratiebildung in der betrieblichen Ausbildung „eine stärkere curriculare Verankerung entsprechender Kompetenzziele in den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen einschließlich der Entwicklung und Gestaltung adäquater Lernsituationen, womit zugleich die Qualifizierung und Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals in diesem Bereich notwendig ist“ (Brodsky et al. 2023, S. 2).

Nicht berufsspezifische Lernziele, die für alle dualen Ausbildungen gelten, sind curricular in den Standardberufsbildpositionen verankert. Bevor diese betrachtet werden, folgt hier nun ein cursorischer Blick in die Praxis der betrieblichen Ausbildung. Dort beschäftigen sich unterschiedliche Akteur*innen bereits damit, wie Demokratiebildung im betrieblichen Kontext aussehen kann.⁴

⁴ Ziel dieses Blicks in die Praxis ist es, grundlegende Ansätze und Muster exemplarisch zu identifizieren. Das methodische Vorgehen strebt daher weder nach Vollständigkeit hinsichtlich der Erfassung aller Akteur*innen noch nach einer umfassenden Darstellung ausgewählter Fälle. Neben laufenden Aktivitäten werden auch beendete Projekte berücksichtigt, wenn sie von exemplarischem Wert sind.

Auf Basis qualitativer und quantitativer Erhebungen schätzt Klaudia Tietze vom Verein *Mach' meinen Kumpel nicht an!* die Verankerung von Demokratiebildung in der betrieblichen Ausbildung kritisch ein. Zwar werde aus den Betrieben von Maßnahmen der Demokratiebildung berichtet, in der Regel werden diese aber von externen Bildungsträgern angeboten, bspw. zu Themen wie Kommunikation und Konfliktlösung, historische Bildung, Flucht und Migration, Diskriminierung, Rassismus und Rechtsextremismus sowie demokratisches Handeln. „Es ist allerdings davon auszugehen, dass Betriebe, deren Ausbilder*innen regelmäßig aktiv demokratiefördernde Maßnahmen durchführen, ‚einsame Inseln‘ sind.“ (Tietze 2022, S. 20; vgl. zu einer ähnlichen Einschätzung auch Busse et al. 2024, S. 14)

Demokratiebildung im betrieblichen Kontext wurde aus einer Praxisperspektive in den letzten Jahren u. a. durch das Kompetenznetzwerk *Demokratieförderung in der beruflichen Bildung* systematisch bearbeitet. Das Kompetenznetzwerk wurde von 2020 bis 2024 im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben! gefördert.⁵ Der Verein *Mach' meinen Kumpel nicht an!* war Teil des Kompetenznetzwerkes und bietet online einen umfangreichen Überblick über Qualifizierungsangebote, Unterrichtsmaterialien, Projektideen, Angebote externer Bildungsträger usw. für den Einsatz in der Berufsbildung in Form einer *Good Practice Datenbank*.⁶ Diese und weitere Datenbanken bzw. Projektlandkarten fungieren als Informationsportale, über die Interessierte auf unterschiedliche Online-Ressourcen zugreifen können. Sie stellen daher keine Beispiele für Demokratiebildung dar, sondern können auf solche verweisen bzw. dafür verwendet werden.

Abbildung 3 Datenbanken und Informationsportale



Good Practice Datenbank des Vereins Mach' meinen Kumpel nicht an!:

→ www.gelbehand.de/werde-aktiv/good-practice-datenbank

Wissensdatenbank des Bündnisses Zusammen für Demokratie:

→ www.zusammen-fuer-demokratie.de/wissensdatenbank

Projektlandkarte des Programms Betriebliche Demokratiekompetenz:

→ www.betriebliche-demokratiekompetenz.de/projekte

Träger, die Angebote zur betrieblichen Demokratiebildung von außen anbieten, berichten von eher geringem Interesse und einem gewissen Widerstand. „Wirtschaftlicher Erfolg und das Tagesgeschäft haben oft Vorrang vor Maßnahmen zur Demokratieförderung.“ (Hartmann 2025, S. 35) Diese Nachrangigkeit gilt allgemein für Maßnahmen der betrieblichen Demokratiebildung unabhängig von der Zielgruppe im Betrieb, also auch für spezifische Angebote der Demokratiebildung in der Ausbildung. Die Offenheit für Demokratiebildung in der Ausbildung steigt, wenn Betriebe bereits andere Maßnahmen zur Demokratieförderung durchgeführt haben (Tietze 2025, S. 42).

⁵ bildung.dgb-bildungswerk.de/jugendbildung/das-kompetenznetzwerk-demokratieforderung-der-beruflichen-bildung

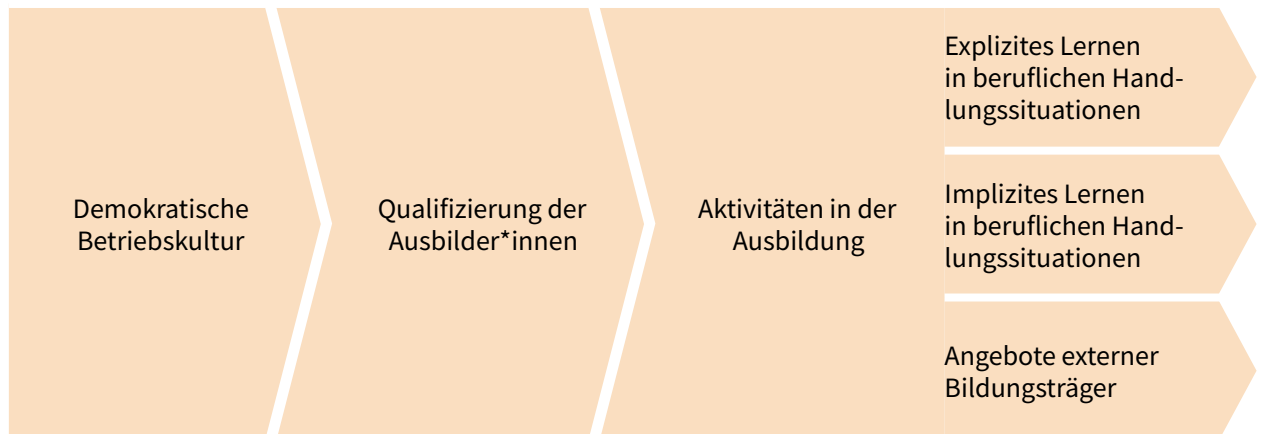
⁶ www.gelbehand.de/werde-aktiv/good-practice-datenbank

Diese Datenbank wird auch nach Projektende weiterhin gepflegt (Auskunft des Trägers per E-Mail vom 19.02.2026).

Die im Folgenden beschriebenen Praxisbeispiele lassen sich nach unterschiedlichen Ansatzpunkten als aufeinander bezogene Ebenen der betrieblichen Demokratiebildung systematisieren: Sie zielen grundlegend auf eine demokratische Betriebskultur, auf die Qualifizierung der Ausbilder*innen für Demokratiebildung oder konkret auf Aktivitäten in der betrieblichen Ausbildung (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4

Ansätze betrieblicher Demokratiebildung (eigene Darstellung)



Demokratiebildung in der Ausbildung umfasst in einem engeren Sinne die durch Ausbilder*innen konzipierten Lehr-Lern-Situationen im Betrieb, in denen es explizit oder implizit um Demokratiebildung geht. Davon zu unterscheiden sind Maßnahmen zur Demokratiebildung in einem weiteren Sinn, diese sind meist zeitlich limitiert und werden von externen Bildungsträgern angeboten. Sie finden beispielsweise an einem Aktionstag statt und können von der Jugend- und Auszubildendenvertretung initiiert werden.

Praxisbeispiele für Ansatzpunkt: Demokratische Betriebskultur

Maßnahmen der Demokratiebildung, die auf eine Stärkung der demokratischen Betriebskultur zielen, weisen nicht notwendigerweise einen spezifischen Bezug zur Ausbildung auf. Auszubildende erleben betriebliche Demokratie dabei nicht primär abstrakt, sondern im konkreten Ausbildungsalltag – etwa im Umgang mit Mitbestimmung, Kommunikation, Konflikten, Beteiligung und gegenseitigem Respekt. Maßnahmen der Demokratiebildung betreffen selbstverständlich aber auch Ausbilder*innen und Auszubildende als Beschäftigte des Unternehmens. Eine öffentliche, prodemokratische Positionierung von Unternehmen nach innen und außen stellt ein Beispiel dar, das betriebsseitig geringe Kosten verursacht. So wirbt die langjährige gewerkschaftliche Kampagne *Respekt!* offensiv für eine antirassistische Positionierung von Unternehmen und anderen Organisationen. In den letzten Jahren haben sich zudem zahlreiche Unternehmen in regionalen oder überregionalen Bündnissen zusammengeschlossen, die sich explizit prodemokratisch positionieren.

Abbildung 5 Beispiele für prodemokratische Positionierung von Unternehmen



Respekt!-Schild gegen Rassismus:

→ www.respekt.tv

Weltoffenes Thüringen:

→ www.thueringen-weltoffen.de

Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen:

→ www.welcomesaxony.de

Wirtschaft für einen weltoffenen Norden:

→ www.wiwon.eu

Business Council for Democracy (BC4D):

→ www.bc4d.org

Offensichtlich stellen solche Positionierungen keine Bildungsmaßnahmen dar. Akteur*innen sind hierbei Betriebsräte und/oder Führungskräfte, die im Namen des Unternehmens sprechen. Bei den Unternehmensbündnissen wird teils auch die unternehmensübergreifende Vernetzung von Führungskräften als Ziel benannt. Relevant für die betriebliche Demokratiebildung in der Ausbildung sind solche Positionierungen – ebenso wie Unternehmensleitbilder und -visionen – als normative Soll-Aussagen. Darauf bezogen kann ein Abgleich mit dem innerbetrieblichen Ist-Zustand Anlässe schaffen, um für Bedarfe für Demokratiebildung zu sensibilisieren. Es lässt sich plausibel vermuten, dass in Unternehmen, die sich öffentlich prodemokratisch positionieren, eine höhere Bereitschaft besteht, Demokratiebildung im Betrieb durchzuführen und zu finanzieren. Zugleich stellt diese Annahme eine empirisch zu überprüfende Forschungsfrage dar.⁷

⁷ Dies wäre ergänzend und ggf. als Interaktionseffekt zu bekannten positiven Zusammenhängen von Betriebsgröße und Betriebsräten mit betrieblicher Demokratiebildung zu untersuchen.

Innerbetriebliche Maßnahmen der Demokratiebildung können Betriebe beispielsweise in Form von Vorträgen, Workshops oder Beratung durch externe Bildungsträger durchführen lassen. Die Kosten sind dabei unterschiedlich, teils sind solche Angebote auch kostenlos verfügbar, wenn sie von Trägern in geförderten Projektkontexten angeboten werden.



Abbildung 6

Beispiele für demokratieförderliche innerbetriebliche Bildungs- und Beratungsangebote

Vortrag zu Verschwörungserzählungen, Workshop zum Umgang mit rassistischen Sprüchen am Arbeitsplatz und viele weitere ähnliche Angebote:

→ www.gelbehand.de/werde-aktiv/workshops-und-vortraege

Workshops für KMU in Brandenburg zur Auseinandersetzung mit Rassismus und Rechtsextremismus:

→ www.minor-kontor.de/vielfaeltig-brandenburg

Beratung bei Vorfällen von Diskriminierung und menschenverachtenden Einstellungen:

→ www.netzwerk-courage.de/angebot/beratungsangebot-fuer-unternehmen

Schulung für Betriebsrät*innen und Vertrauensleute zu Kämpfer*innen für Menschenrechte und Demokratie:

→ bildung.igmetall.de/2025/06/07/werde-demokratiekaempferin

Führungskräftetraining für Haltung und Führung im Kontext von Demokratie- und Menschenfeindlichkeit:

→ www.gesichtzeigen.de/wp-content/uploads/2025/07/beschreibung-fuehrungskraefte-training_gesicht-zeigen.pdf

Schulung zu Beauftragte*r für digitale Debattenkultur und Demokratie:

→ www.bc4d.org/angebote/b3d

Solche innerbetriebliche Maßnahmen der Demokratiebildung können als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung eingesetzt werden, um eine demokratische Betriebskultur zu fördern und gegen Demokratiefeindlichkeit unter Beschäftigten aktiv zu werden. Solche Maßnahmen sind meist zeitlich limitiert und finden beispielsweise an einem oder mehreren Tagen statt. Teilweise werden bestimmte Zielgruppen innerhalb des Betriebs angesprochen. Thematisch zeigt sich ein Schwerpunkt auf dem kommunikativen Umgang mit antidemokratischen Äußerungen. Die Maßnahmen zielen daher vor allem auf den Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung und Ausgrenzung am Arbeitsplatz.

Dass es in der Arbeitswelt einen großen Bedarf für entsprechende Demokratiebildungsangebote gibt, zeigt eine in der Einleitung bereits erwähnte Umfrage. Erstmals wurde repräsentativ erhoben, wie verbreitet antidemokratischer Rechtsextremismus in der Arbeitswelt ist. Fast jede*r dritte Beschäftigte*r hat bereits am Arbeitsplatz nationalistische, rassistische, antisemitische, den Nationalsozialismus verharmlosende oder demokratiefeindliche Einstellungen wahrgenommen. Von den befragten Auszubildenden berichten mehr als die Hälfte – dieser Wert liegt deutlich über denen anderer Beschäftigtengruppen –, dass sie im Kontakt mit betriebsexternen Personen mit antidemokratischen Einstellungen konfrontiert wurden (Fresen und Klatt 2024, S. 13–17). „Insgesamt gab mehr als die Hälfte der Beschäftigten (54,1 %) an, keinerlei Unterstützungsangebote und Fortbildungen zu Rechtsextremismus in Anspruch nehmen zu können, während nur jede:r Fünfte (20,5 %) angab, dass ein solches Angebot im Unternehmen existiere“ (Fresen und Klatt 2024, S. 29). Wie wichtig eine angemessene Reaktion ist, zeigt, dass sich zu 75 Prozent die Vorfälle nicht wiederholt haben, wenn reagiert wurde (Fresen und Klatt 2024, S. 41). Es ist nicht nur moralisch und rechtlich geboten, klare Kante zu zeigen, wenn sich Personen gegenüber Kolleg*innen und/oder Kund*innen abwertend und missachtend verhalten. Effektive Demokratiebildung leistet auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Unternehmen, in denen das nicht passiert, verlieren Fachkräfte, denn junge Menschen erwägen deutlich häufiger als Ältere, den Arbeitsplatz zu wechseln, wenn sie durch rechtsextremes, antidemokratisches Verhalten belästigt werden (Fresen und Klatt 2024, S. 33).

Mittels weiterer Forschung wäre zu klären, welcher Bedarf in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten und Ausbildungssettings besteht, welche dazu passenden Angebote benötigt werden und wovon die Effektivität der Maßnahmen abhängt. Geeignet sind dafür Unternehmensbefragungen zum Bedarf, Design-Based-Research-Forschungsprojekte, bei denen Maßnahmen entwickelt und evaluiert werden, sowie Fallstudien mit längeren Follow-up-Erhebungen, um die Wirkung von Maßnahmen zu erforschen.

Praxisbeispiele für Ansatzpunkt: Qualifizierung der Ausbilder*innen

Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilder*innen lassen sich als zielgruppenspezifische Variante der betrieblichen Demokratiebildung begreifen. Aufgrund der besonderen Bedeutung für die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung wird dieser Ansatzpunkt hier separat betrachtet.

„Kurz gesagt: Ausbilder/-innen benötigen Qualifizierungsangebote, die ihnen helfen, ein demokratisches Miteinander vorzuleben und zu sichern.“ (Tietze 2025, S. 42) Demokratiebildung kann nur dann in der Breite Teil des ‚normalen‘ Ausbildungsgeschehens werden, wenn die Ausbilder*innen die benötigten Kompetenzen erwerben und als demokratische Vorbilder agieren (Fölsch et al. 2025). Zum Qualifizierungsbedarf der Ausbilder*innen hinsichtlich der Demokratiebildung gibt es wenige Erhebungen und kein gesichertes Wissen. In einer 2020 durchgeführten quantitativen Bedarfsanalyse äußerten Ausbilder*innen beispielsweise das stärkste Interesse für demokratiebildungsbezogene Weiterbildungen für Medienkompetenz und Fake News, auf Platz zwei folgte der Umgang mit Auszubildenden, die demokratiefeindliche Ansichten vertreten, und auf Platz drei die Förderung eines demokratischen Miteinanders im Betrieb (Tietze 2022, S. 25, 27).



Abbildung 7

Beispiele für Qualifizierungsangebote für Ausbilder*innen

Qualifizierungskonzept *Demokratisches Miteinander. Wie können wir im betrieblichen Alltag demokratische Werte (vor-)leben und fördern?*

→ [bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2023-08/](https://bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2023-08/Qualikonzzept_A__Demokratisches_Miteinander_Werte__vor_leben.pdf)

[Qualikonzzept_A__Demokratisches_Miteinander_Werte__vor_leben.pdf](https://bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2023-08/Qualikonzzept_A__Demokratisches_Miteinander_Werte__vor_leben.pdf)

Qualifizierungskonzept zum Umgang mit demokratiefeindlichen Äußerungen:

→ [bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2024-01/](https://bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2024-01/Quali%20A2_2023_demokratiefeindlichen%20%C3%84u%C3%9Ferungen_web.pdf)

[Quali%20A2_2023_demokratiefeindlichen%20%C3%84u%C3%9Ferungen_web.pdf](https://bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2024-01/Quali%20A2_2023_demokratiefeindlichen%20%C3%84u%C3%9Ferungen_web.pdf)

Qualifizierungskonzept zur digitalen Demokratiekompetenz:

→ [bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2024-08/](https://bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2024-08/Q-3-A_Digitale_Demokratiekompetenz.pdf)

[Q-3-A_Digitale_Demokratiekompetenz.pdf](https://bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2024-08/Q-3-A_Digitale_Demokratiekompetenz.pdf)

Train-the-Trainer-Kurs *It works! Workshop-Box für Respekt und Wertschätzung am Arbeitsplatz:*

→ www.gesichtzeigen.de/wp-content/uploads/2025/07/beschreibung-train-the-trainer-zur-workshop-box.pdf

Entsprechende Qualifizierungskonzepte für Ausbilder*innen werden als ein- oder mehrtägige Seminare angeboten. Der Besuch solcher Weiterbildungsseminare ist freiwillig. Die Seminare zeichnen sich u. a. dadurch aus, dass dem kollegialen Peer-to-Peer-Austausch zwischen den teilnehmenden Ausbilder*innen Raum gegeben wird. Neben dem inhaltlichen Input ermöglicht dieser Austausch eine anwendungsorientierte Planung von konkreten Aktivitäten und Strategien im eigenen Betrieb.

Daneben bzw. ergänzend können sich Ausbilder*innen über Selbstlernkurse oder kurze Schulungsvideos (sogenannte *Learning Nuggets*) weiterqualifizieren (Tietze 2025, S. 43). Entscheidend für den Impact der verschiedenen Qualifizierungsangebote ist neben deren Qualität die tatsächliche Nutzung durch Ausbilder*innen, was eine breite Bekanntheit der Angebote erfordert. Das setzt voraus, dass Ausbilder*innen systematisch und regelmäßig über solche Angebote informiert werden. So wird beispielsweise auf dem Ausbilderportal *leando* des BIBB das Qualifizierungskonzept *Demokratisches Miteinander. Wie können wir im betrieblichen Alltag demokratische Werte (vor-)leben und fördern?* explizit im Beitrag *Demokratie stärken im Betrieb* empfohlen.⁸ Das Informationsangebot zum Thema Demokratiebildung soll auf dem Ausbilderportal *leando* perspektivisch weiter ausgebaut werden. So werden derzeit Materialien erstellt, die in der zweiten Jahreshälfte 2026 veröffentlicht werden. Der Transfer in die Praxis soll durch Webseminare und Präsenzworkshops unterstützt werden.⁹

Mittels repräsentativer und regelmäßig wiederholter Befragungen wäre vordringlich zu klären, wie bekannt solche Angebote in der Breite sind und wie viele Ausbilder*innen sie tatsächlich nutzen. Dabei wäre auch zu untersuchen, inwieweit sich Nutzung und Bedarfe zwischen unterschiedlichen betrieblichen Kontexten und Ausbildungssettings unterscheiden. In einem weiteren Schritt ließen sich die praktischen Folgen für die Gestaltung der Ausbildung nach der Teilnahme an solchen Qualifizierungsangeboten durch Fallstudien oder Befragungen erheben.

⁸ www.leando.de/ausbildung/demokratie-staerken-im-betrieb

⁹ Auskunft per E-Mail vom 27.02.2026 durch das BIBB.

Praxisbeispiele für Ansatzpunkt: Aktivitäten in der Ausbildung

Demokratiebildung als explizites oder implizites Lernen in beruflichen Handlungssituationen hängt maßgeblich von der Gestaltung dieser Lehr-Lern-Situationen im Betrieb durch die Ausbilder*innen ab. Ob und wie Ausbilder*innen dies umsetzen, ist – wie zuvor ausgeführt – eine zu klärende Frage. Klar scheint, dass dabei derzeit kaum auf vorbereitete Materialien zurückgegriffen werden kann: „Es gibt nur wenige Unterrichtsmaterialien von externen Träger*innen, die sich explizit an Ausbilder*innen richten oder auf die Ausbildungsbetriebe zugeschnitten sind.“ (Tietze 2022, S. 21)¹⁰

Zur Identifikation von Praxisbeispielen für Demokratiebildung in der betrieblichen Ausbildung wurde eine Online- und Literaturrecherche durchgeführt. Es ist von einem großen Dunkelfeld auszugehen, da Unternehmen ihre Aktivitäten in der Ausbildung üblicherweise nicht oder nur begrenzt für eine externe Öffentlichkeit dokumentieren. So wurden keine Beispiele gefunden, wie eine integrative Verbindung von Demokratiebildung mit fachlichem Lernen in beruflichen Handlungssituationen in der Praxis konkret gestaltet wird. Hierzu wird daher nicht auf Beispiele verwiesen. Das heißt selbstverständlich nicht, dass es diese integrative Verbindung in der Praxis nicht gibt.

Die folgend aufgeführten Beispiele beziehen sich auf Konzepte der Demokratiebildung für Auszubildende, die getrennt vom fachlichen Lernen im Betrieb, in außerbetrieblichen Kontexten und/oder unterstützt durch externe Träger durchgeführt werden. Demokratiebildung findet dabei explizit statt, beispielsweise durch die Auseinandersetzung mit antidemokratischen Inhalten wie Antisemitismus, Rassismus und sozialer Ungleichheit sowie mit prodemokratischen Inhalten wie Toleranz, Empathie und Wahlrecht.

Abbildung 8

Beispiele für Demokratiebildung in der Ausbildung



Drei mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2024 für Demokratiebildung im Beruf ausgezeichnete Projekte:

→ www.bibb.de/dokumente/pdf/hsp_2024_broschuere_final_neu.pdf

Workshop Gemeinsam stark! Gegen Rechtsextremismus am Arbeitsplatz für Azubis:

→ www.gesichtzeigen.de/wp-content/uploads/2025/05/beschreibung-azubi-training_gesicht-zeigen.pdf

Lernwochen für Auszubildende:

→ www.mitwirkung.eu/social-and-personal-skills/in-ausbildung-und-berufsschule/perspektivwechsel-lernwochen/

¹⁰ In der bereits erwähnten Good Practice Datenbank www.gelbehand.de/werde-aktiv/good-practice-datenbank sind 23 Einträge in der Rubrik Unterrichtsmaterialien für den Einsatz am Lernort Ausbildungsbetrieb für die Zielgruppe Auszubildende zu finden (Stand: 04.02.2026).

Das mit dem ersten Platz des Hermann-Schmidt-Preises 2024 zum Thema Demokratiebildung im Beruf ausgezeichnete Projekt *MUTausbruch – das Demokratie-Pädagogik-Projekt von Evonik für Auszubildende des ersten Lehrjahres* besteht beispielsweise aus mehreren Projekttagen an verschiedenen Standorten des Chemiekonzerns. Es gibt sowohl Workshops zu historischen Themen wie der Konzerngeschichte im Nationalsozialismus als auch zu aktuellen Themen wie Antisemitismus, Rassismus, Grundgesetz und Wahlen. Das Unternehmen kooperiert dabei u. a. mit dem Jüdischen Museum Frankfurt und der Hanauer Bildungsinitiative Ferhat Unvar. An diesem Konzept zur Demokratiebildung in einem Großunternehmen sind der systematische Ansatz und die klare Zielgruppe der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr hervorzuheben.¹¹

Demgegenüber stellen die anderen beiden Beispiele Angebote dar, die auch von kleineren Unternehmen genutzt werden können. Das eintägige Training gegen Rechtsextremismus ist als einmaliger Workshop konzipiert, in dem Auszubildende lernen sollen, rechtsextremes Verhalten zu erkennen und darauf in Situationen zu reagieren.

Die Lernwochen für Auszubildende setzen dagegen auf arbeitsintegriertes Lernen bzw. Lernen durch Arbeits Erfahrung – aber in diesem Fall nicht im Ausbildungsbetrieb, sondern pädagogisch begleitet in einer sozialen oder interkulturellen Einrichtung. Diese ein- oder zweiwöchigen Praktika werden pädagogisch durch einen Vorbereitungsworkshop, Zwischenreflexion, einen Nachbereitungsworkshop sowie nach sechs Monaten durch einen Follow-up-Workshop begleitet. Konzeptionell ist hier ein systematischer und zeitlich längerer Ansatz hervorzuheben, statt dass auf eine einmalige Intervention gesetzt wird.

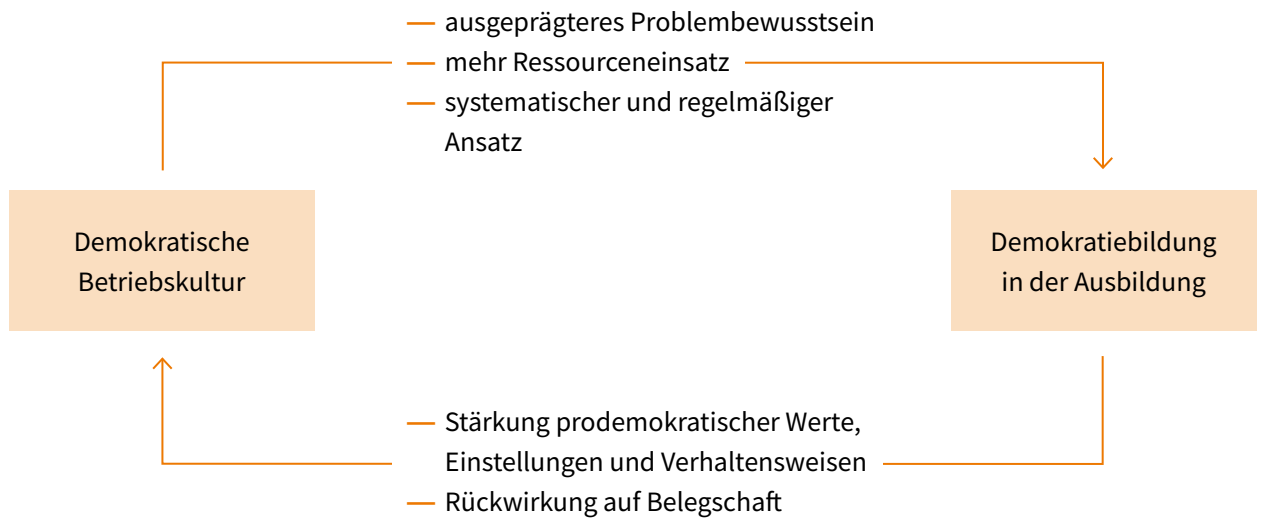
Die Wirkung von Aktivitäten zur Demokratiebildung in der Ausbildung hängt von der Qualität der Bildungsmaßnahmen ab sowie selbstverständlich davon, dass Auszubildende überhaupt als Teilnehmende erreicht werden. Während in Groß- und Mittelunternehmen systematische Ansätze mit Projekttagen und externen Bildungsträgern wie im Fall von Evonik umgesetzt werden können, dürfte dies in Klein- und Kleinstunternehmen in dieser Form kaum möglich sein. In welchem Umfang Auszubildende an Maßnahmen der Demokratiebildung überhaupt teilnehmen und welche Wirkung dies auf Werte, Einstellungen und Verhalten hat, ist daher eine zu klärende Frage.

Mit Blick auf die zuvor diskutierten Ansatzpunkte ist dabei ebenfalls zu klären, welche Rolle Ausbilder*innen bei solchen Maßnahmen spielen und wie diese mit der demokratischen Betriebskultur im Unternehmen zusammenhängen. So wurde beispielsweise im Projekt *#GetInvolved* ein Tool für ein umfassendes Selfmonitoring von Betrieben und Schulen hinsichtlich demokratischer Prozesse entwickelt. Im Rahmen einer systematischen Bestandsaufnahme wird vorgeschlagen, neben strukturellen Daten eine (Selbst-)Einschätzung von Führungskräften und Ausbilder*innen bzw. Lehrkräften durchzuführen. Bei diesem Ansatz wird demokratische Ausbildungskultur nicht – im Sinne eines methodologischen Individualismus – allein an den Auszubildenden festgemacht und methodisch dort auf individueller Ebene erhoben. Stattdessen werden stärker die Verantwortlichen und die Umwelt in den Blick genommen, die demokratisches Lernen und Arbeiten ermöglichen sollen (*#GetInvolved* Projekt 2023). Ein solchermaßen umfassenderer Blick auf Demokratiebildung in der Ausbildung beugt dem möglichen Missverständnis vor, Auszubildenden bzw. jungen Menschen ein besonderes Demokratiedefizit zuzuschreiben. Zu überprüfen wäre dagegen eine positive Verstärkungshypothese: Eine demokratische Betriebskultur führt zu einem ausgeprägteren Bewusstsein für die Bedeutung von Demokratiebildung in der Ausbildung und regelmäßig und systematisch durchgeführte Maßnahmen zur Demokratiebildung führen wiederum zu einer Stärkung der demokratischen Betriebskultur.

¹¹ Einen unternehmensübergreifend konzipierten Ansatz stellt Demokratie erLeben dar. Hier sollen Workshopangebote entwickelt werden, die modular angepasst von teilnehmenden Unternehmen eingesetzt werden können (Dittmann und Gieseke 2025).

Abbildung 9

Verstärkungshypothese demokratischer Betriebskultur und Demokratiebildung in der Ausbildung (eigene Darstellung)



Wenn Demokratiebildung in der Ausbildungspraxis besser verstanden werden soll, scheint es zusätzlich nötig, die niedrigschwellige Praxis innerhalb der Ausbildung in den Blick zu nehmen. Dazu zählt auch teilweise unbewusstes bzw. informelles Handeln, denn „in vielen Ausbildungsbetrieben [findet] bereits demokratiefördernde Arbeit statt, die jedoch nicht als solche betrachtet wird.“ (Tietze, zit. nach leando o. J.) Es lässt sich plausibel vermuten, dass die alltäglichen Erfahrungen mit einer mehr oder weniger demokratischen Lebensform im Betrieb sich stark auf die Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen auswirken. Im Sinne der beruflichen Sozialisation wäre zu klären, wie Demokratiebildung durch explizites und implizites Lernen im Rahmen von beruflichen Handlungssituationen gefördert wird. Auf Basis der referierten Demokratietheorie ist davon auszugehen, dass Auszubildende, die Anerkennung erfahren und respektvolle kollegiale Kommunikation erleben, eher prodemokratische Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen ausbilden. Im Gegensatz dürften Missachtungserfahrungen und ein autoritäres Betriebsklima einer wirkungsvollen Demokratiebildung entgegenwirken.

Ziele von Demokratiebildung in der Berufsbildung

Zusammengefasst beruht betriebliche Demokratiebildung in der Berufsbildung auf Maßnahmen, die erstens auf eine kritische Auseinandersetzung mit demokratie- und menschenfeindlichen Ideologien und Verhaltensweisen abzielen, die zweitens durch darauf bezogene Handlungsoptionen Empowerment ermöglichen und die drittens personale Kompetenzen – im Sinne des DQR – wie Kommunikation und Kooperation fördern. Darüber hinaus zielt Demokratiebildung auf die Förderung von Partizipation, Selbstwirksamkeit und konstruktiver Mitgestaltung im Betrieb und in der Gesellschaft.

Im bildungswissenschaftlichen Diskurs wird zur empirischen Messung der Effekte von Demokratiebildung das Konzept der Demokratiekompetenz verwendet. Es gibt unterschiedliche Modellierungen von Demokratiekompetenz, die für die berufliche Ausbildung adaptiert werden könnten (Hantke et al. 2024). Hinsichtlich des Status quo ist bislang nicht erkennbar, dass sich in Forschung und Praxis eine bestimmte Modellierung durchgesetzt hat. Jede solche Modellierung operationalisiert eine zugrundeliegende Definition bzw. ein bestimmtes normatives Verständnis von Demokratie. Daher ist die Entscheidung für oder gegen eine Modellierung letztlich nicht von der Wissenschaft mit ihren Methoden zu treffen, sondern setzt eine berufsbildungspolitische Entscheidung voraus, was genau unter Demokratie und daraus abgeleitet unter demokratischen Werten, Einstellungen und Verhalten in der beruflichen Ausbildung verstanden werden soll. Zugleich verweist die Vielfalt der Modellierungen darauf, dass Demokratiebildung unterschiedliche Dimensionen umfasst und nicht auf die Prävention demokratiefeindlicher Einstellungen reduziert werden kann.

Gemeinsam ist den vielfältigen Versuchen, Demokratiekompetenzen zu systematisieren und zu operationalisieren, dass sich jeweils eine kognitive (Wissen und Verständnis hinsichtlich demokratischer Prozesse), eine affektiv-motivationale (politische Einstellungen) sowie eine behaviorale Dimension (soziale und politische Beteiligung) unterscheiden lassen. Grundsätzlich wird demokratische Bildung damit als Antwort auf Gefährdungen der Demokratie verstanden, die an fehlender Kenntnis demokratischer Werte, mangelnder politischer Urteilsfähigkeit sowie mangelnder Bereitschaft zur Beteiligung festgemacht werden (Schmid und Watermann 2016, S. 3 f.). Zugleich verweist ein solches Verständnis von Demokratiekompetenz auf die Bedeutung aktiver gesellschaftlicher Teilhabe und die Fähigkeit zur konstruktiven Mitgestaltung demokratischer Prozesse. Empirische Messungen von Demokratiekompetenzen erfolgen dabei schwerpunktmäßig in allgemeinbildenden Schulen. Die Übertragung dieser Ergebnisse auf die betriebliche Ausbildung ist wegen der unterschiedlichen Ausgangssituation nur bedingt möglich. Für die Demokratiebildung in der betrieblichen Ausbildung relevant erscheinen die Befunde, dass das Wertemilieu – sprich die Peer Group – sowie die sozialen Herkunftsmilieus vergleichsweise großen Einfluss auf Demokratiekompetenzen von Schüler*innen haben (Schmid und Watermann 2016, S. 14).

Insofern Demokratie sich nicht im Erwerb individueller Kompetenzen erschöpft, sondern immer auch soziale Erfahrungs- und Beteiligungsprozesse umfasst, bleibt grundsätzlich kritisch zu hinterfragen, ob Demokratiebildung wie andere individuelle Lernprozesse betrachtet und methodisch erfasst werden kann. Insbesondere ist zu klären, inwiefern solch ein Vorgehen zu dem Paradox führen könnte, dass das für den Erwerb demokratischer Kompetenz gemeinsame Lernen und die soziale Interaktion innerhalb der Ausbildung sowie der Habitus und der betriebliche Kontext aus dem Blick geraten.¹²

¹² So zeigt beispielsweise eine empirische Studie mit Daten des NEPS, dass die bekundete Absicht, sich politisch zu engagieren, bei Auszubildenden deutlich niedriger lag als bei gleichaltrigen Gymnasiasten. Unter den Auszubildenden erhöhen soziale Herkunft, allgemeinbildende Schulbildung und politisches Interesse die Wahrscheinlichkeit, dass sich Auszubildende politisch engagieren wollen. Ebenfalls positiv wirken größere Betriebe, was aber auch auf Selektionseffekte beim Zugang zur Ausbildung in diesen Betrieben verweisen könnte (Busse et al. 2022). Die Begrenztheit eines solchen empirischen Zugangs liegt in der Operationalisierung der komplexen Demokratiebildung durch eine Frage im Kontext eines größeren Fragebogens; hier: ob die Absicht besteht, an einer Unterschriftensammlung oder Demonstration teilzunehmen. Über tatsächliches Handeln, politisches Bewusstsein und soziale Interaktion im Rahmen der Ausbildung kann so nichts ausgesagt werden.

Semantisches Feld Demokratiebildung

(eigene Darstellung mit zufälliger Gewichtung zentraler Begriffe)



Im Diskurs über Demokratiebildung in der betrieblichen Ausbildung existiert derzeit statt eines geteilten theoretischen Modells eher ein semantisch eingrenzbare Feld, das sich begrifflich über Themenbezüge und Lernziele beschreiben lässt (vgl. Abb. 10). Die Herausforderung liegt – metaphorisch gesprochen – darin, perspektivisch eine theoretisch begründete Ordnung in diese begriffliche Wortwolke zu bringen. Zugleich verweist die Breite dieses semantischen Feldes darauf, dass Demokratiebildung unterschiedliche Ebenen von Wissen, Haltung, sozialer Interaktion und Beteiligung umfasst.

Berufsbildung als gleichwertiger Bildungsweg im Anschluss an die Pflichtschule ist konstitutiv mit dem Versprechen verbunden, dass Emanzipation und Mündigkeit in und durch Arbeit erreichbar sind (Pukas 2022; Eckelt 2024). Didaktisch wird expansives Lernen durch das Prinzip der Handlungsorientierung angestrebt, um selbstständige, mitdenkenden und innovative Fachkräfte auszubilden. Ausgebildet werden aber immer ganze Menschen, die sich auch außerhalb des Betriebs gesellschaftlich einbringen. Der Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz im Rahmen einer beruflichen Ausbildung sollte daher den Erwerb sogenannter Demokratiekompetenz systematisch einschließen. „Indem Unternehmen Angebote schaffen, die dialogfördernd, teambildend und handlungsorientiert sind, tragen sie zur Stärkung der Demokratie bei!“ (Fresen und Klatt 2024, S. 52)

Busse, Seifried und Seeber (2025) argumentieren, dass die Entwicklung von Demokratiekompetenz eine demokratische Ausbildungskultur braucht, diese „entsteht mittel- und langfristig durch gelebte und erlebte Demokratie im beruflichen Alltag.“ (Busse et al. 2025, S. 5) Modellhaft unterscheiden sie drei Ebenen:

1. Individuum: Hier geht es um die Verknüpfung demokratischer und beruflicher Lernanlässe, sodass Auszubildende über, durch und für Demokratie lernen.
2. Team: Hier geht es um ein soziomoralisches Arbeitsklima mit kollektiv geteilter Wahrnehmung. Kennzeichen sind ein offener und konstruktiver Umgang mit Konflikten, gegenseitige Wertschätzung, offene Kommunikation und partizipative Zusammenarbeit, vertrauensbasierte Verteilung von Verantwortung sowie Fürsorge für das Individuum.
3. Betriebliche Strukturen und Praktiken der Mitbestimmung: Hier geht es um dauerhafte und verbindliche Einbindung in betriebliche Entscheidungsprozesse (Busse et al. 2025, S. 6–12)

Auch die BDA betont die Bedeutung des Erwerbs sozialer Kompetenzen für bürgerschaftliches Engagement der Beschäftigten: „Zur liberalen Demokratie gehören unabdingbar der Streit um die richtige Lösung, der Konflikt und schließlich der Kompromiss. Eine Debattenkultur und die Fähigkeit zum Kompromiss sind soziale Kompetenzen, die junge Menschen frühzeitig und systematisch erwerben sollten – ebenso wie Kooperations- und Kritikfähigkeit.“ (BDA 2025, S. 1) Mit Blick auf den Diskurs über die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt ist eine Konvergenz zwischen den personalen Kompetenzen, die bei der Demokratiebildung gefördert werden sollen, und den sogenannten Future Skills zu erkennen (bspw. Kirchherr et al. o. J.; OECD 2019).

Nicht thematisiert wird im Diskurs, wie der (zumindest potenzielle) Konflikt zwischen wünschenswerter Stärkung der Demokratie und betriebswirtschaftlichen Kosten für Demokratiebildung in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten verhandelt wird. Demokratiebildung in der Ausbildung sowie für andere Beschäftigte kostet mindestens Zeit, häufig fallen auch weitere Kosten für Moderation usw. an. Als Praxisbeispiele sind vorrangig workshopförmige Einzelmaßnahmen identifizierbar, die von externen Bildungsträgern angeboten werden.

Im Rahmen eines umfassenden Verständnisses von betrieblicher Demokratiebildung sind diese Einzelmaßnahmen als (wichtige) Bausteine einer kontinuierlichen reflexiven Personal- und Organisationsentwicklung zu verstehen, die eine alltägliche Demokratie als Lebensform im Betrieb als Ziel hat. Für Auszubildende und alle anderen Beschäftigten bedeutet dies: „»Demokratie lernen« ist die Erfahrung von Partizipation und Selbstwirksamkeit“ (Hackel 2024, S. 28). Auch die Bundeszentrale für politische Bildung sieht „Partizipationsfähigkeit“ als zentrales Ziel der Demokratiestärkung in der Arbeitswelt (Rosenwanger und Krüger o. J., S. 21). Wie dieses Ziel aktuell über die Standardberufsbildpositionen in der dualen Ausbildung verankert ist, wird im nächsten Abschnitt betrachtet.

Aktuelle Standardberufsbildpositionen in der dualen Ausbildung

Seit 2020 gibt es vier Standardberufsbildpositionen (SBP). Dies sind „bildungspolitische Steuerungsinstrumente, [...] die als Mindestanforderungen zu verstehen sind“ (HA BIBB 2020, S. 1) und den Akteur*innen signalisieren, welche Kompetenzen alle Auszubildenden jenseits der spezifischen berufsfachlichen Kompetenzen erwerben sollen. Standardberufsbildpositionen definieren also berufsübergreifende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die „ein unverzichtbares Fundament kompetenten Handelns darstellen.“ (BIBB 2021, S. 5) Bezugspunkt ist der Bildungsauftrag der Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen einer dualen Ausbildung, was dazu befähigen soll, „sich reflektierend und aktiv mit aktuellen gesellschaftlichen Problemen auseinanderzusetzen.“ (BIBB 2021, S. 5) Dies korrespondiert mit der gewerkschaftlichen Perspektive, dass berufliche Bildung neben der Fachkompetenz die Fähigkeit zur Mitbestimmung, Teilhabe und demokratischen Mitgestaltung stärken soll.

Die in den SBP definierten Kompetenzen (s. Tabelle 1 weiter unten) sollen laut Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses „integrativ im Zusammenhang mit fachspezifischen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten während der gesamten Ausbildung“ (HA BIBB 2020, S. 1) vermittelt werden. Es wird also nahegelegt, die SBP als übergeordnete Orientierungspunkte bei der Lehr-Lern-Planung zu berücksichtigen. Es kommt nicht notwendigerweise etwas hinzu, was vorher in der Ausbildung nicht vorgesehen war. Diese integrative Umsetzung verhindert, dass es zu einer curricularen Überfrachtung der Ausbildung mit zusätzlichen Aufgaben kommt. Im Unterschied dazu wurde die 1997 verabschiedete *Standardposition Umweltschutz* auch genutzt, um das Thema Umweltschutz in modernisierten Ausbildungsordnungen und Prüfungen als berufsfachliches Thema zu verankern (Kampe 2003).

Die Einführung der SBP erfolgte 2020 als Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses. Für alle dualen Ausbildungen empfahl der BIBB-Hauptausschuss die Berücksichtigung der SBP. Rechtsverbindlich und fester Bestandteil wurden die SBP schrittweise, indem sie in die seit dem 1. August 2021 modernisierten Ausbildungsrahmenpläne für duale Ausbildungsberufe aufgenommen werden. Alternativ hätte eine Sammeländerungsverordnung bewirkt, dass schlagartig alle existierenden Ausbildungsrahmenpläne geändert worden wären und die Berücksichtigung der SBP in allen dualen Ausbildungsberufen verpflichtend gewesen wäre. Die gewählte schrittweise Umsetzung führt dazu, dass neue oder ergänzte Standardberufsbildpositionen erst im Rahmen von Neuordnungs- und Modernisierungsverfahren verbindlich werden. Ausbildungsberufe, die über längere Zeit nicht modernisiert werden, enthalten entsprechende Ergänzungen daher potenziell erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung.

In den vom BIBB herausgegebenen Handreichungen für Ausbilder*innen werden die SBP ohne zeitliche Richtwerte ergänzend zu den Berufsbildpositionen der verschiedenen Ausbildungsjahre genannt. Es gehört damit zur berufs- und arbeitspädagogischen Eignung von Ausbilder*innen, die Inhalte der SBP zu kennen und angemessen in der Planung und Umsetzung des betrieblichen Ausbildungsplans zu integrieren (HA BIBB 2023, S. 3).¹³

¹³ Es konnte keine Forschung identifiziert werden, in der die Umsetzung der SBP durch Ausbilder*innen in der Praxis untersucht wurde. Eine Literatursuche am 16.02.2026 im BIBB-Repository mit dem Schlagwort „Standardberufsbildposition“ ergab 266 Treffer, darunter zahlreiche seit 2020 modernisierte Ausbildungsrahmenpläne. Bei den wissenschaftlichen Publikationen dominieren Bezüge zur Nachhaltigkeitsdebatte, wobei auf die SBP Umweltschutz und Nachhaltigkeit Bezug genommen wird.

Die integrative Logik der SBP eröffnet grundsätzlich die Möglichkeit, Demokratiebildung als Querschnittsaufgabe innerhalb beruflicher Handlungssituationen mitzudenken. Allerdings wird Demokratiebildung in der Berufsbildung in den SBP bislang nicht explizit erwähnt. Allerdings betont der BIBB-Hauptausschuss in seiner Empfehlung zu den SBP von 2020: „Die Standardberufsbildpositionen leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung von demokratischen Kompetenzen in unserer Gesellschaft, indem sie auf die Eigenverantwortung des Einzelnen am Arbeitsplatz im Sinne von Rechten, Pflichten sowie die Bedeutung von Prävention und Weiterbildung hinweisen.“ (HA BIBB 2020, S. 1) Dies wird wortgleich in der Erläuterung zur Einführung der modernisierten SBP 2021 vom BIBB wiederholt (BIBB 2021, S. 5).

Mit diesem Fokus auf den Arbeitsplatz lässt sich argumentieren, dass „[e]in Blick auf die bereits heute in allen Ausbildungsordnungen anzuwendenden Standardberufsbildpositionen zeigt, dass die Verflechtung zwischen Betrieb, gesellschaftlichen Institutionen und politischen Zielstellungen im Kontext der demokratischen Verfasstheit unseres Wirtschaftssystems in die Betriebe hineinwirkt und dort auch implizit vermittelt wird.“ (Hackel 2024, S. 26)

Noch weitergehend argumentieren Busse et al., nach ihrem Verständnis „leitet sich aus den modernisierten vier Standardberufsbildungspositionen [...] ein breit gefasster und über das bisherige Verständnis hinausgehender Bildungsauftrag zur Stärkung der demokratischen Kompetenzen von Auszubildenden ab, der auch explizit die Betriebe (und nicht lediglich die beruflichen Schulen) in die Pflicht nimmt“ (Busse et al. 2024, S. 13).

Demgegenüber mahnt Esser, dass „Qualifizierung und Demokratiebildung noch intensiver und verbindlicher in beruflicher Bildung, insbesondere in Ausbildung, zusammengedacht [gehören]. Genau das leisten die bisherigen Standardberufsbildpositionen aber nur unzureichend.“ (Esser 2023, S. 18)

Tabelle 1

Aktuelle Berufsbildpositionen: Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.
Basierend auf BIBB 2021, S. 8–12; farbliche Hervorhebung von Formulierungen
mit einem Bezug zu Demokratiebildung

	Organisation des Aus- bildungsbetriebes, Berufsbil- dung sowie Arbeits- und Tarifrecht	Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Umweltschutz und Nachhaltigkeit	Digitalisierte Arbeitswelt
a)	den Aufbau und die grundlegenden Arbeits- und Geschäftsprozesse des Ausbildungsbetriebes erläutern	Rechte und Pflichten aus den berufsbezogenen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften kennen und diese Vorschriften anwenden	Möglichkeiten zur Vermeidung betriebsbedingter Belastungen für Umwelt und Gesellschaft im eigenen Aufgabenbereich erkennen und zu deren Weiterentwicklung beitragen	mit eigenen und betriebsbezogenen Daten Dritter umgehen und dabei die Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit einhalten
b)	Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag sowie Dauer und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erläutern und Aufgaben der im System der dualen Berufsausbildung Beteiligten beschreiben	Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg prüfen und beurteilen	bei Arbeitsprozessen und im Hinblick auf Produkte, Waren oder Dienstleistungen, Materialien und Energie unter wirtschaftlichen, umweltverträglichen und sozialen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit nutzen	Risiken bei der Nutzung von digitalen Medien und informationstechnischen Systemen einschätzen und bei deren Nutzung Regelungen einhalten
c)	die Bedeutung, die Funktion und die Inhalte der Ausbildungsordnung und des betrieblichen Ausbildungsplans erläutern sowie zu deren Umsetzung beitragen	sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten erläutern	für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes einhalten	ressourcenschonend, adressatengerecht und effizient kommunizieren sowie Kommunikationsergebnisse dokumentieren
d)	die für den Ausbildungsbetrieb geltenden arbeits-, sozial-, tarif- und mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften erläutern	technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen sowie von psychischen und physischen Belastungen für sich und andere, auch präventiv, ergreifen	Abfälle vermeiden sowie Stoffe und Materialien einer umwelt-schonenden Wiederverwertung oder Entsorgung zuführen	Störungen in Kommunikationsprozessen erkennen und zu ihrer Lösung beitragen
e)	Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Organe des Ausbildungsbetriebes erläutern	ergonomische Arbeitsweisen beachten und anwenden	Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich entwickeln	Informationen in digitalen Netzen recherchieren und aus digitalen Netzen beschaffen sowie Informationen, auch fremde, prüfen, bewerten und auswählen
f)	Beziehungen des Ausbildungsbetriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen und Gewerkschaften erläutern	Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben und erste Maßnahmen bei Unfällen einleiten	unter Einhaltung betrieblicher Regelungen im Sinne einer ökonomischen, ökologischen und sozial nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten und adressatengerecht kommunizieren	Lern- und Arbeitstechniken sowie Methoden des selbstgesteuerten Lernens anwenden, digitale Medien nutzen und Erfordernisse des lebensbegleitenden Lernens erkennen und ableiten
g)	Positionen der eigenen Entgeltabrechnung erläutern	Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden sowie Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und erste Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen		Aufgaben zusammen mit Beteiligten, einschließlich der Beteiligten anderer Arbeits- und Geschäftsbereiche, auch unter Nutzung digitaler Medien, planen, bearbeiten und gestalten
h)	wesentliche Inhalte von Arbeitsverträgen nennen			Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt praktizieren
i)	Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs und der beruflichen Weiterentwicklung erläutern			

Inwiefern Demokratiebildung bereits umfänglich der Sache nach als impliziter bzw. expliziter Bildungsauftrag in den vier SBP enthalten ist oder ob es diesbezüglich Leerstellen gibt, lässt sich durch eine Textanalyse aufklären. Insgesamt werden 30 Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der vier SBP ausgeführt. Davon enthalten neun Formulierungen, mit mehr oder weniger ausgeprägten Bezügen zur Demokratiebildung (vgl. farblich hervorgehobene Zellen in Tabelle 1).

- Dies betrifft in drei Fällen die SBP *Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht*. Diese Formulierungen zielen vorrangig auf die Kenntnis von relevanten Rechtsnormen. Durch die Vermittlung dieser Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten „werden in der Ausbildung wesentliche Grundlagen für ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Berufsleben und für eine berufspolitische Partizipation gelegt.“ (Hackel 2024, S. 27) Das bildet einen Teil dessen ab, was unter Demokratiebildung verstanden wird. Zugleich wird eine Engführung auf Betrieb und Berufsstand deutlich. Der Erwerb grundlegender demokratischer Kompetenzen, die auf andere Lebensbereiche übertragen werden können, wird nicht adressiert.
- Im Rahmen der SBP *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit* finden sich keine einschlägigen Formulierungen mit Bezug auf Demokratiebildung.
- Im Rahmen der SBP *Umweltschutz und Nachhaltigkeit* gibt es zwei Formulierungen, die ein bewusstes In-Bezug-Setzen der Auszubildenden von sich zu ihrem Handeln und dessen gesellschaftlichen Folgen thematisieren. So wird der Anspruch formuliert, dass Berufstätige aktiv dazu beitragen sollen, „Belastungen für Umwelt und Gesellschaft“ zu vermeiden. Es wird ein Beitrag zur „ökonomischen, ökologischen und sozial nachhaltigen Entwicklung“ durch kooperatives Handeln im Beruf gefordert. Dabei sollen die Auszubildenden „adressatengerecht kommunizieren“.
- Im Rahmen der SBP *Digitalisierte Arbeitswelt* gibt es vier Formulierungen, die für die duale Ausbildung demokratierelevante Lernziele benennen: „Kommunikationsprozesse“ reflektieren, sich in digitalen Kontexten kritisch informieren, kooperativ arbeiten unter Einbezug digitaler Medien sowie „Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt“. Damit werden wichtige Facetten dessen angesprochen, was unter Demokratiebildung verstanden wird. „Projektarbeit, kooperatives Arbeiten und Zusammenarbeit im internationalen Kontext vermitteln Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, die im betrieblichen Umfeld genauso wichtig sind wie im gesellschaftlich-politischen Umfeld.“ (Hackel 2024, S. 28) Logischerweise erfolgt dies mit Bezug auf diese SBP unter einem Fokus auf Digitalisierung, was wiederum zu einer Engführung führt.

In den aktuellen SBP werden also zentrale Konzepte aus dem semantischen Feld der Demokratiebildung in Verbindung mit dem Ausbildungsbetrieb, Nachhaltigkeit und Digitalisierung adressiert. So soll in jeder Ausbildung gelernt werden, dass berufliches Handeln in gesellschaftlichen Kontexten geschieht und daher mit Verantwortung einhergeht. Ebenso werden Kooperation, Kommunikation und Wertschätzung von Vielfalt als Grundlagen beruflicher Arbeit erwähnt. Durch die Subsumption unter die derzeit vier SBP bleibt der Bezug zu Demokratie und Gesellschaft jedoch mittelbar und Auslegungssache. Zudem kann in der aktuellen Fassung der Eindruck entstehen, dass diese Lernziele im Sinne der Demokratiebildung eher Mittel als eigene Zwecke darstellen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass der aus dem BBiG § 14 Abs. 1 abgeleitete Auftrag zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung in der aktuellen Fassung der SBP nicht als Auftrag zur Förderung von prodemokratischen Werten, Einstellungen und Verhalten der Auszubildenden expliziert wird.

In der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO vom 21. Januar 2009) werden SBP nicht benannt. Der Verweis auf die SBP erfolgt über eine Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 20. Juni 2023 zum Rahmenplan der Ausbilder-Eignungsverordnung. Neben dem Verweis auf die SBP als Grundlage für die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans, gibt es in diesem Dokument weitere Formulierungen, die dem Sinn nach auf den Auftrag zur Demokratiebildung verweisen. So wird zu den Kompetenzen von Ausbilder*innen explizit auch gezählt, dass sie in der Lage sind, „die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken“ sowie „interkulturelle Kompetenzen zu fördern“ (HA BIBB 2023, S. 7 f.).

Möglichkeiten zur expliziten Integration von Demokratiebildung in die Standardberufsbildpositionen

Wenn der aus dem BBiG § 14 Abs. 1 abgeleitete Auftrag zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung in den SBP als Auftrag zur Förderung von prodemokratischen Werten, Einstellungen und Verhalten der Auszubildenden expliziert werden soll, ist eine Ergänzung bzw. Veränderung der aktuellen SBP notwendig. Grundsätzlich lassen sich drei Varianten der expliziten Einbeziehung von Demokratiebildung unterscheiden: (1) die Ergänzung einer separaten SBP, (2) die additive Ergänzung im Rahmen einer bestehenden SBP sowie (3) eine grundlegende Überarbeitung aller SBP.

Variante 1: Ergänzung einer separaten SBP

Am Beispiel einer möglichen Ergänzung einer separaten fünften SBP lassen sich die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten mit explizitem Bezug zur Demokratiebildung aufzeigen. Diese Inhalte wären auch bei einer additiven Ergänzung bzw. einer grundlegenden Überarbeitung zu berücksichtigen.

Eine separate fünfte SBP könnte beispielsweise unter der Bezeichnung *Gesellschaft und Demokratie* ergänzt werden. Die folgend vorgeschlagenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten lassen sich aus dem referierten Verhältnis von Demokratie, Arbeit und Bildung sowie aus dem Status quo und dem semantischen Feld der Demokratiebildung in der Berufsbildung ableiten (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2

Beispiel für mögliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einer Standardberufsbildposition Demokratie und Gesellschaft

	Gesellschaft und Demokratie
a)	In gesellschaftlicher Verantwortung beruflich handeln
b)	Kooperieren und Kompromisse finden
c)	Antidemokratisches und menschenverachtendes Verhalten erkennen und angemessen reagieren
d)	Gesellschaftliche Vielfalt respektieren und Inklusion praktizieren
e)	Situationen aus unterschiedlichen Blickwinkeln beurteilen und empathisch agieren
f)	Adressatengerecht kommunizieren und gemeinsam Möglichkeiten zur Partizipation und Mitbestimmung nutzen
g)	Innovative Lösungen für unbekannte Probleme finden

Auf teilweise Überschneidungen mit den aktuell vorliegenden SBP wird in dieser beispielhaften Konzeption keine Rücksicht genommen, teils sind Formulierungen direkt übernommen. Dem berufsbildungspolitischen Abstimmungs- und Aushandlungsprozess hinsichtlich konkreter Formulierungen soll damit nicht vorgegriffen werden. Es geht vielmehr darum, idealtypisch Aspekte zu benennen, die im Kontext einer expliziten Verankerung von Demokratiebildung relevant sind.

Der entscheidende Unterschied zu den bereits in den aktuellen SBP vorliegenden Formulierungen mit Bezug auf Demokratiebildung liegt darin, dass die Lernziele hier explizit dem Zweck dienen, personale Kompetenzen im Rahmen einer dualen Ausbildung zu erwerben, die ein reflektiertes Selbst-, Fremd- und Weltverhältnis ermöglichen, das auf prodemokratischen Werten, Einstellungen und Verhalten beruht.

Variante 2: Additive Ergänzung im Rahmen einer bestehenden SBP

Drei der aktuellen SBP verbinden im Titel bereits zwei Themen durch eine und/sowie-Formulierung. Bei der SBP *Digitalisierte Arbeitswelt* ist das nicht so. Diese SBP könnte beispielsweise unter der Bezeichnung *Digitalisierte Arbeitswelt und Demokratie* ergänzt werden. Inhaltlich spricht für die Auswahl dieser SBP im Falle einer möglichen additiven Ergänzung, dass bei den dort aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten die stärksten Überschneidungen zu Aspekten der Demokratiebildung bestehen: zu Kooperations- und Kompromissfähigkeit (vgl. Tabelle 1, Sp. 4, Zeile g), zu gesellschaftliche Vielfalt respektieren und Inklusion praktizieren (vgl. Tabelle 1, Sp. 4, Zeile h), sowie zu Kommunikation, Partizipation und Mitbestimmung (vgl. Tabelle 1, Sp. 4, Zeile c u. d).

Mit Blick auf den Umfang der SBP *Digitalisierte Arbeitswelt* würde eine additive Ergänzung der Demokratiebildung neben Reformulierungen auch das Streichen oder Zusammenführen von bestehenden Positionen erfordern, um stattdessen Formulierungen beispielsweise zum Erkennen von und zum Umgang mit antidemokratischem und menschenverachtendem Verhalten aufzunehmen.

Variante 3: Grundlegende Überarbeitung aller SBP

In dieser Variante würde der Prozess der expliziten Einbeziehung von Demokratiebildung mit der Einbeziehung weiterer Themen verbunden, die derzeit nicht in den SBP abgebildet sind, aber alle berufsübergreifend Auszubildenden betreffen. Weitere Themen im Rahmen einer grundlegenden Überarbeitung stellen beispielsweise Resilienz sowie Künstliche Intelligenz dar.¹⁴ Eine solche grundlegende Überarbeitung würde es ermöglichen, die seit der Einführung der SBP im Jahr 2020 erheblichen gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen zu berücksichtigen und Themen wie Medien- und Technologiekompetenz sowie Persönlichkeitsentwicklung verstärkt zu adressieren.

Die Anzahl und der Zuschnitt der SBP sind im Falle einer grundlegenden Überarbeitung aller SBP offen. Das Thema Demokratiebildung könnte in so einem Prozess sowohl alleinstehend als SBP als auch verbunden mit anderen Themen in einer SBP abgebildet werden.

¹⁴ Dank an Monika Hackel vom BIBB für den Hinweis, dass auch diese Themen derzeit nicht in den Standardberufsbildpositionen abgebildet sind, obwohl ihnen in der gesellschaftlichen Debatte eine hohe Bedeutung zugesprochen wird.

Reflexion der Umsetzbarkeit einer expliziten Integration von Demokratiebildung in die Standardberufsbildpositionen

Die zuvor diskutierten drei Varianten sind idealtypisch zu verstehen. Bei der 2020/21 abgeschlossenen Modernisierung wurden die SBP grundlegend überarbeitet. Dabei kam es sowohl zur separaten Ergänzung der SBP *Digitalisierte Arbeitswelt* als auch zur additiven Ergänzung des Themas Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Rahmen der SBP *Umweltschutz und Nachhaltigkeit*. Außerdem wurden zwei Berufsbildpositionen zur neuen SBP *Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht* zusammengeführt (BIBB 2021, S. 6).

Die Umsetzung einer expliziten Integration von Demokratiebildung in die Standardberufsbildpositionen würde wahrscheinlich wie die Modernisierung 2020/21 ebenfalls durch den BIBB-Hauptausschuss bzw. eine dort gebildete Arbeitsgruppe vorbereitet. Es hängt wesentlich von der Konstellation zwischen den Sozialpartnern und den übrigen berufsbildungspolitischen Akteur*innen im BIBB-Hauptausschuss ab, ob, in welcher Form und in welchem Zeitrahmen dies geschieht. Für die letzte Modernisierung wurde im Dezember 2018 eine Arbeitsgruppe des Hauptausschusses zur „Modernisierung der Standardberufsbildpositionen“ eingesetzt (Vollmer 2019, S. 53). Der für die Überarbeitung notwendige Erarbeitungs- und Abstimmungsprozess innerhalb der Gremien war in weniger als zwei Jahren abgeschlossen. Das spricht für einen grundlegenden Konsens der Beteiligten bei der letzten Modernisierung. Eine vergleichbare Konstellation vorausgesetzt, in der kein „Veto-Akteur“ (Eckelt 2016, S. 406) Widerstand ankündigt, erscheint ein vergleichbarer oder kürzerer zeitlicher Rahmen zur Umsetzung der drei diskutierten Varianten realistisch. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass neue oder ergänzte Standardberufsbildpositionen je nach gewähltem Vorgehen erst mit der Überführung in modernisierte Ausbildungsordnungen verbindlich werden. Ausbildungsberufe, die über längere Zeit nicht modernisiert werden, würden ggf. entsprechende Ergänzungen erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung erhalten.

Die Lernziele von SBP sind gestaltungsoffen, technik- und verfahrensneutral sowie handlungsorientiert auszuformulieren. Bei der Erarbeitung von Formulierungen für die explizite Integration von Demokratiebildung in die Standardberufsbildpositionen sind tagespolitische und parteipolitische Bezüge zu vermeiden. Es empfiehlt sich eine Orientierung an abstrakten Prinzipien, die direkt oder indirekt auf dem Grundgesetz, europäischen Verträgen und von Deutschland ratifizierten internationalen Vereinbarungen beruhen sowie einen Bezug zum Auftrag zur Persönlichkeitsentwicklung entsprechend BBiG § 14 Abs. 1 aufweisen.

Hinsichtlich der Umsetzbarkeit stellt die formale Integration von Demokratiebildung in die SBP durch eine Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses oder durch eine Sammeländerungsverordnung lediglich eine notwendige Bedingung dar. Letztlich geht es um die davon abgeleitete Integration von Demokratiebildung in die Ausbildungspraxis, im Sinne der Schaffung einer demokratischen Ausbildung, die prodemokratische Sozialisationsprozesse ermöglicht und fördert. Wenn ein Prozess zur Ergänzung oder Überarbeitung der SBP vom BIBB-Hauptausschuss angestoßen wird, bietet es sich an, diesen auch dazu zu nutzen, die Relevanz der SBP für die Ausbilder*innen zu erhöhen.

Als Teil der Ausbildungsordnungen benennen SBP Lernziele bzw. Kompetenzerwerbsziele, die im gesamten Ausbildungsverlauf erreicht werden sollen. Die konkrete methodische Umsetzung im Betrieb ist Aufgabe der Ausbilder*innen. Dabei können unterschiedliche Methoden zum Einsatz kommen. So unterscheiden Burger und Schrode fünf Wege für persönlichkeitsorientiertes Kompetenzlernen, was dem Sinn nach der hier diskutierten Demokratiebildung weitestgehend entspricht (Burger und Schrode 2023, S. 10):

1. Handlungsorientierte Bildungsbausteine mit erlebnispädagogischen Elementen in Form von Workshops und Seminaren
2. Projekte außerhalb der beruflichen Aufgaben
3. Arbeitsintegrierte oder arbeitsplatznahe Projekte
4. Lernprozessbegleitung in der täglichen betrieblichen Arbeit
5. Zunehmend selbstständige Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben im Betrieb

In den Handlungsempfehlungen des BIBB zur Umsetzung der SBP wird der Rückgriff auf das Modell der vollständigen Handlung empfohlen. Entsprechend dieses didaktischen Prinzips geht es darum, dass Ausbilder*innen Lern- und Arbeitsaufgaben so konstruieren, dass deren Bearbeitung demokratische Kompetenzen stärkt. Das betrifft alle Schritte vom Informieren und Planen bis zum Bewerten und Reflektieren. Konkrete Beispiele für die Umsetzung können analog zu den vier aktuellen SBP entwickelt werden (BIBB 2021, S. 15–21).

Demokratiebildung steckt potenziell in jeder handlungsorientiert gestalteten fachlichen Lernsituation, wenn die sozialen, ökologischen und rechtlichen Auswirkungen des eigenen Handelns berücksichtigt werden, wenn kooperatives und respektvolles Handeln im Team eingeübt wird und wenn das Verhältnis von Vorgaben zur Selbstbestimmung im Arbeitsprozess verhandelt wird. Es kommt darauf an, dieses Potenzial durch Reflexion zu aktivieren. Der Mehrwert einer zusätzlichen SBP *Gesellschaft und Demokratie* bzw. einer anderen Form der expliziten Einbeziehung von Demokratiebildung in die SBP liegt darin, für betriebliche Ausbilder*innen, Auszubildende und andere Ausbildungsbeteiligte die Bedeutung der demokratischen Dimension in der Ausbildung herauszustellen und explizit darauf hinzuweisen, dass sie konsequent mitzudenken ist.

Für eine erfolgreiche Umsetzung von SBP in der Ausbildungspraxis entscheidend sind daher „Einstellung und Engagement des Ausbildungspersonals“ (Hackel 2024, S. 28). Die Verankerung von Demokratiebildung als SBP hebt die Bedeutung von übergeordneten Lernzielen in allen Ausbildungen hervor, die auf prodemokratische Werte, Einstellungen und Verhalten abzielen. Damit wird ebenso verdeutlicht, dass demokratische Kompetenzen als Bestandteil beruflicher Handlungsfähigkeit verstanden werden können. Zugleich verankert es den konkreten Auftrag an die Ausbildung der Ausbilder*innen, diese für die „Gestaltung demokratischer Lerngelegenheiten“ (Brodsky et al. 2023, S. 7) zu qualifizieren.

Derzeit ist es dem Zufall bzw. der individuellen Motivation der Ausbilder*innen überlassen, ob und wie sie sich für Demokratiebildung qualifizieren. „Während die Lehrkräfte durch ihren gesetzlich vorgeschriebenen Bildungs- und Erziehungsauftrag dazu verpflichtet sind, demokratiefördernde und -bildende Maßnahmen zu ergreifen, können sich Ausbilder*innen bis auf den Bereich Mitbestimmung komplett aus den demokratiebildenden und -fördernden Aktivitäten zurückziehen. Sie können aber auch aktiv werden, wenn sich das Engagement aus den Gesetzen und Regelwerken ableiten lässt.“ (Tietze 2022, S. 22)

In der Gesamtschau stellt die explizite Integration in die Standardberufsbildpositionen einen sinnvollen und umsetzbaren Ansatz dar, wenn Demokratiebildung in der dualen Ausbildung gestärkt werden soll. Damit dies die gewünschte Wirkung in der Ausbildungspraxis entfalten kann, ist begleitend eine Verankerung von demokratiebildungsbezogenen Inhalten in entsprechenden Qualifizierungsangeboten für Ausbilder*innen, in der Ausbildung der Ausbilder*innen (AEVO) sowie in den Zwischen- und Abschlussprüfungen der Auszubildenden zu prüfen.

Literaturverzeichnis

Arendt, Hannah (2008): Vita activa oder Vom tätigen Leben. 7. Auflage. München: Piper.

BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2025): Für unsere Demokratie – Demokratiebildung entlang der Bildungskette. www.arbeitgeber.de/portfolio-item/fuer-unsere-demokratie-demokratiebildung-entlang-der-bildungskette/ [Zugriff: 7.1.2026].

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hrsg.) (2021): Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit: Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe. Leverkusen: Budrich.

BIBB (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Budrich.

Brodsky, Alexander/Busse, Robin/Seeber, Susan/Seifried, Jürgen (2023): Die Rolle des Lernorts Betrieb für die Entwicklung der politischen Kompetenz von Auszubildenden – Ein Scoping Review. In: Hommel, Mandy/Aprea, Camela/Heinrichs, Karin (Hrsg.): bwp@ Profil 8: Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in der beruflichen Bildung. Digitale Festschrift für Bärbel Fürstenau zum 60. Geburtstag.

Büchter, Karin (2021): Beruf und Beruflichkeit – Historische (Dis-)Kontinuität von Diskursen, Funktionen und Sichtweisen. In: Bellmann, Lutz/Büchter, Karin/Frank, Irmgard/Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter (Hrsg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland: Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern. Bonn: Budrich, S. 184–198.

Bühler, Sylvia (2026): Demokratiebildung. ver.di. www.bildungspolitik.verdi.de/felder/demokratiebildung [Zugriff: 27.5.2026].

Burger, Barbara/Schrode, Nicolas (2023): Wir bilden Persönlichkeiten. Lernbegleitung konkret. produkte.igmetall.de/media/b4/d4/d6/1680090903/1000305A.pdf [Zugriff: 7.1.2026].

Busse, Robin/Brodsky, Alexander/Krebs, Philine (2024): Demokratiebildung – Was kann die Berufsausbildung beitragen? In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53, 4, S. 12–15.

Busse, Robin/Krebs, Philine/Seeber, Susan/Seifried, Jürgen (2022): Zur Bedeutung der beruflichen Bildung für die politische Partizipation von Auszubildenden. In: berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 76, 195. S. 3–8.

Busse, Robin/Seifried, Jürgen/Seeber, Susan (2025): Demokratische Ausbildungskultur. In: Dietl, Stefan/Schmidt, Hermann/Weiß, Reinhold/Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. 295. Erg.-Lfg. Hürth: Wolters Kluwer, S. 1–18.

Crouch, Colin (2008): Postdemokratie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Decker, Frank (2022): Die deutsche Demokratie. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Deutscher Bundestag (2021): Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt: Drucksache 19/30950. Berlin. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf> [Zugriff: 30.6.2023].

Dittmann, Isabel/Gieseke, Hanno (2025): Demokratie erLeben – ein modulbasiertes Workshopkonzept. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53, 4, S. 36–38.

Eckelt, Marcus (2016): Zur sozialen Praxis der Berufsbildungspolitik: Theoretische Schlüsse aus der Rekonstruktion der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens. Bielefeld: wbv Media.

Eckelt, Marcus (2022): Forderung nach Chancengerechtigkeit als Treiber demokratischer Berufsbildungspolitik. In: Eckelt, Marcus/Ketschau, Thilo J./Klassen, Johannes/Schauwer, Jennifer/Schmees, Johannes Karl/Steib, Christian (Hrsg.): Berufsbildungspolitik: Strukturen – Krise – Perspektiven. Bielefeld: wbv Media, S. 21–39.

Eckelt, Marcus (2024): Zugänge zu Ausbildung. Emanzipatorischer Realismus als Forschungsperspektive der Berufs- und Wirtschaftspädagogik auf ein strukturelles gesellschaftliches Problem. Hamburg: Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg.

Esser, Friedrich Hubert (2023): Demokratiebildung tut not! Ein Plädoyer aus Sicht der beruflichen Bildung. Dankesrede zur Verleihung des Georg-Schulhoff-Preises. Bundesinstitut für Berufsbildung. www.bibb.de/dokumente/pdf/final_Rede_Esser_Georg-Schulhoff-Preis.pdf [Zugriff: 19.2.2026].

Esser, Friedrich Hubert (2024): „Die Chance, 1,3 Millionen junge Menschen zu erreichen, sollten wir nutzen!“. Interview mit Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53, 4, S. 8–11.

Fölsch, Thomas/Arenz, Carolin/Franz, Natalia/Bärwolf, Svenja (2025): Demokratie in der Ausbildung. In: Dietl, Stefan/Schmidt, Hermann/Weiß, Reinhold/Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. 292. Erg.-Lfg. Hürth: Wolters Kluwer, S. 1–28.

Fresen, Sophia/Klatt, Vivien (2024): Unternehmen in Verantwortung! Umfrageergebnisse zu Rechtsextremismus in der Arbeitswelt – Herausforderungen und Handlungsbedarf. www.gesichtzeigen.de/wp-content/uploads/2024/06/studie_unternehmen-in-verantwortung_gesichtzeigen_2024.pdf [Zugriff: 7.1.2026].

#GetInvolved Projekt (2023): Selbstmonitoring Tool für demokratische Prozesse in Berufsbildungseinrichtungen. https://getinvolved-project.eu/wp-content/uploads/2023/03/SelfMonitoring_Tool_DE_final_web.pdf [Zugriff: 12.3.2026].

GEW Hauptvorstand (2020): Schweriner Erklärung. Demokratie stärken – mehr politische Bildung in Berufsbildung und Weiterbildung! www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Berufliche_Bildung/2020-06-18-Tagung-Politische-Bildung-und-Professionalisierung-Schwerin/20200619-Schweriner-Erklaerung.pdf [Zugriff: 15.1.2026].

Gonon, Philipp (2000): Education, not Democracy? The Apolitical Dewey. In: Studies in Philosophy and Education 19, 1, S. 141–157. <https://doi.org/10.1023/A:1005217604544>.

Gonon, Philipp (2024): Informal Learning and Vocational Education and Training – The View of the Classics in Vocational Pedagogy (Dewey, Kerschensteiner and Spranger). In: Pilz, Matthias (Hrsg.): Informal Learning in Vocational Education and Training. Wiesbaden: Springer, S. 23–37.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-44341-2_2.

Graeber, David/Wengrow, David (2024): Anfänge: eine neue Geschichte der Menschheit. Stuttgart: Klett-Cotta.

HA BIBB (Hauptausschuss des BIBB) (2020): Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis. Empfehlung 172 vom 17.11.2020. www.bibb.de/dokumente/pdf/HA172.pdf [Zugriff: 7.1.2026].

HA BIBB (2023): Empfehlung zum Rahmenplan der Ausbilder-Eignungsverordnung. Empfehlung 135 vom 20.06.2023. www.bibb.de/dokumente/pdf/HA135.pdf [Zugriff: 29.1.2026].

Hackel, Monika (2024): Kann Demokratiebildung eine Aufgabe der betrieblichen Ausbildung sein? In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53, 4, S. 25–29.

Hamm, Ingrid/Engelke, Anna/Finke, Maja/Kinnert/Krüger, Thomas/Meyerding, Mirko/Nassehi, Armin/Schleicher, Andreas/Teuteberg, Linda/Wössmann, Ludger (2023): Mehr und besser. Vorschläge für eine Demokratiebildung von morgen. Bericht der Hertie-Kommission Demokratie und Bildung im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Frankfurt am Main: Gemeinnützige Hertie-Stiftung.

Hantke, Harald/Heitzhausen, Stella/Kaiser, Franz Xaver/Tafner, Georg/Wittau, Franziska/Zurstrassen, Bettina (2025): Demokratiebildung als Querschnittsaufgabe beruflicher Bildung. In: Kögler, Kristina/Kremer, H.-Hugo/Herkner, Volkmar (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2025. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich, S. 11–34.

Hantke, Harald/Wittau, Franziska/Zurstrassen, Bettina (2024): Demokratiekompetenz als berufliche Handlungskompetenz. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53, 4, S. 20–24.

Hartmann, Marisa (2025): Rassismus und Rechtsextremismus in der Arbeitswelt entgegentreten. Die Initiative betriebliche Demokratiekompetenz. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53, 4, S. 33–35.

Heidenreich, Felix (2024): Demokratie. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Himmelmann, Gerhard (2016): Demokratiepädagogik als Demokratiepoltik in der Schule. In: Friedrichs, Werner/Lange, Dirk (Hrsg.): Demokratiepoltik. Wiesbaden: Springer, S. 121–129.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-11819-8_9.

Hobsbawm, Eric J. (2003): Das Zeitalter der Extreme: Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts. 6. Aufl. München: dtv.

Honneth, Axel (2025): Der arbeitende Souverän: eine normative Theorie der Arbeit. Berlin: Suhrkamp.

IG Metall/Gesammetall (2024): Förderung von demokratischen Kompetenzen im Betrieb. Erklärung der Sozialpartner der Metall- und Elektroindustrie. www.igmetall.de/download/20241112_Erklaerung_der_Sozialpartner_der_Metall-und_Elektroindustrie.pdf [Zugriff: 2.2.2026].

Jörke, Dirk (2003): Demokratie als Erfahrung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-93550-2>.

Kampe, Marion (2003): Umweltschutzzinhalte in Ausbildungsordnungen. In: Ausbilder-Handbuch. W. Bertelsmann Verlag.

Kirchherr, Julian/Klier, Julia/Lehmann-Brauns, Cornels/Winde, Mathias (o. J.): Future Skills: Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen. https://vermit.net/storage/2025/02/future_skills_diskussionspapier_01_welche_kompetenzen_fehlen.pdf [Zugriff: 29.1.2026].

KMK (Kultusministerkonferenz) (2025): Handlungsempfehlungen zu Sprachförderung und Demokratiebildung – Pakt für berufliche Schulen. www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=66547 [Zugriff: 5.2.2026].

leando (o. J.): Demokratie stärken im Betrieb. <https://leando.de/ausbildung/demokratie-staerken-im-betrieb> [Zugriff: 17.2.2026].

Lempert, Wolfgang (2009): Berufliche Sozialisation: Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit. 2., korrigierte Aufl. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Mau, Steffen/Lux, Thomas/Westheuser, Linus (2024): Triggerpunkte: Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Muth, Anke/Friedrich, Daniel/Ferrando, Jörg (2023): Diskussionspapier für mehr Persönlichkeitsentwicklung in der Ausbildung! In: DENK-doch-MAL.de Das online-Magazin 2. <https://denk-doch-mal.de/anke-muth-daniel-friedrich-joerg-ferrando-diskussionspapier-fuer-mehr-persoenlichkeitsentwicklung-in-der-ausbildung/> [Zugriff: 7.1.2026].

Negt, Oskar (2011): Der politische Mensch: Demokratie als Lebensform. 2. Aufl. Göttingen: Steidl.

OECD (2019): OECD Future of Education and Skills 2030. OECD Learning Compass 2030. www.oecd.org/education/2030-project/ [Zugriff: 30.03.2025].

Oelkers, Jürgen (2009): John Dewey und die Pädagogik. Weinheim: Beltz.

Pape, Helmut/Kehrbaum, Tom (2019): John Dewey: über Bildung, Gewerkschaften und die demokratische Lebensform. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Prien, Karin (2025): „Wir müssen unsere Kräfte bündeln, unsere Verantwortung teilen und voneinander lernen.“ BWP-Interview mit Bundesbildungsministerin Karin Prien. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53, 4, S. 8–10.

Pukas, Dietrich (2022): Emanzipation und Mündigkeit als Kategorien beruflicher Sozialisation im dualen Berufsausbildungssystem. In: ZBW – Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 118, 1, S. 132–147. <https://doi.org/10.25162/ZBW-2022-0005>.

Rawls, John (2019): Eine Theorie der Gerechtigkeit. 21. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Rosenwanger, Robin/Krüger, Thomas: Politische Bildung in unübersichtlichen Zeiten. In: weiter bilden 31, 3, S. 19–22.

Salomon, David/Schneider, Sam (2024): Demokratietheoretische Grundlagen. In: Chehata, Yasmine/Eis, Andreas/Lösch, Bettina/Schäfer, Stefan/Schmitt, Sophie/Thimmel, Andreas/Trumann, Jana/Wohnig, Alexander (Hrsg.): Handbuch kritische politische Bildung. Frankfurt/M: Wochenschau Verlag, S. 69–76. <https://doi.org/10.46499/1959>.

Schmid, Christine/Watermann, Rainer (2016): Demokratische Bildung. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt-Hertha, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden: Springer, S. 1–21. https://doi.org/10.1007/978-3-531-20002-6_50-1.

Schmitt, Sophie/Zurstrassen, Bettina (2024): Kritische arbeitsorientierte politische Bildung zwischen Schule und Arbeitswelt. In: Chehata, Yasmine/Eis, Andreas/Lösch, Bettina/Schäfer, Stefan/Schmitt, Sophie/Thimmel, Andreas/Trumann, Jana/Wohnig, Alexander (Hrsg.): Handbuch kritische politische Bildung. Frankfurt/M: Wochenschau Verlag, S. 248–257. <https://doi.org/10.46499/1959>.

Tietze, Klaudia (2022): Demokratieförderung in der beruflichen Bildung. Ausbilder*innen und Lehrkräfte als handelnde Akteur*innen. www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/publikationen/knw_demokratiefoerderung/Broschuere_Demokratiefoerderung_in_der_beruflichen_Bildung_2._Auflage.pdf [Zugriff: 2.2.2026].

Tietze, Klaudia (2025): Demokratiekompetenzen – Sensibilisierung und Qualifizierung des Ausbildungspersonals. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53, 4, S. 42–43.

Urban, Hans-Jürgen (2025): Für gute Arbeit und gute Zukunft! In: BerufsBildung Aktuell Juni 2025, S. 2.

Veith, Hermann (2024): Demokratiekompetenz und demokratische Kompetenzförderung in der Berufsbildung. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53, 4, S. 16–19.

Vollmer, Thomas (2019): Bericht über die Sitzung 3/2018 des Hauptausschusses am 12. Dezember 2018 in Bonn. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48, 1, S. 52–53.

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico/Eden, Marco (Hrsg.) (2025): Die angespannte Mitte: rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2024/25. Bonn: Dietz.

Zurstrassen, Bettina (2025): Demokratiebildung an berufsbildenden Schulen als Querschnittsaufgabe in der Lehrkräftebildung. In: Achour, Sabine/Sieberkrob, Matthias/Pech, Detlef/Zelck, Johanna/Eberhard, Philip (Hrsg.): Handbuch Demokratiebildung und Fachdidaktik. Band 1 Grundlagen und Querschnittsaufgaben. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag, S. 88–97.

Impressum

Herausgeber

ver.di Bundesverwaltung
Bereich Bildungspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

IG Metall Vorstand
Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Text

Prof. Dr. Marcus Eckelt

Koordination

Dr. Annett Herrmann, Timo Gayer

Gestaltung

4s-design.de

Illustrationen

@PureSolution/stock.adobe.com

© Juni 2026

W-3760-04-0726

wissenschaftlicher-beraterkreis.de

Wissenschaftlicher Beratungskreis
der Gewerkschaften IG Metall und ver.di

