

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



Deutsches
Jugendinstitut

Kurzbericht

Tatjana Mögling, Tabea Schlimbach, Stefan Fehser, Birgit Reißig

Kurzbericht zur ersten Welle der qualitativen Vollerhebung

Wissenschaftliche Begleitung der
Modellprojekte im Programmbereich F,
„Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und
Unternehmenswelt“

Impressum

© 2018 Deutsches Jugendinstitut e.V.

Außenstelle Halle (Saale)

Franckeplatz 1, Haus 12/13

06110 Halle (Saale)

Telefon +49 345 68178-33

Fax +49 345 38178-47

E-Mail reissig@dji.de

www.dji.de

Datum Juli 2018

ISBN

Forschung zu Kindern, Jugendlichen und Familien an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Fachpraxis

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitute Europas. Seit über 50 Jahren erforscht es die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien, berät Bund, Länder und Gemeinden und liefert wichtige Impulse für die Fachpraxis.

Träger des 1963 gegründeten Instituts ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Bundesländern. Weitere Zuwendungen erhält das DJI im Rahmen von Projektförderungen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Europäischen Kommission, Stiftungen und anderen Institutionen der Wissenschaftsförderung.

Aktuell arbeiten und forschen 360 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon 225 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) an den beiden Standorten München und Halle (Saale).

Der vorliegende Bericht ist der erste Kurzbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte der Programmbereich „Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und Unternehmenswelt“ im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ und basiert auf der ersten qualitativen Vollerhebung der begleiteten Projekte.

An dieser Stelle möchten wir uns herzlich bei unseren Interviewpartnern aus den Projekten für die Bereitschaft zum Interview und den Einblick in ihre Arbeit bedanken.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
2	Spezifik der Arbeitswelt als Setting für Demokratieförderung	6
3	Forschungsdesign	7
4	Ergebnisse der Dokumentenanalyse	8
5	Ergebnisse der ersten Welle der Vollerhebung	9
5.1	Der Stand der Umsetzung in Modellprojekten	9
5.2	Zielgruppen	11
5.3	Personelle Ausstattung der Modellprojekte	12
5.4	Arbeitsfelder und Handlungsansätze der Modellprojekte	13
5.5	Herausforderungen des Settings "Arbeitswelt" für die Projektarbeit	14
6	Ausblick	15
	Literaturverzeichnis	17
	Abbildungsverzeichnis	18
	Tabellenverzeichnis	18

1 Einleitung

Jugendliche verbringen einen Großteil ihrer Zeit in Ausbildungseinrichtungen und in der Arbeitswelt. Mit der Errichtung des Programmbereichs F „Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und Unternehmenswelt“ im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ (DL) wurde der Demokratieförderung in diesem zentralen gesellschaftlichen Bereich ein eigenständiger programmatischer Rahmen gegeben. In diesem Rahmen fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 20 Modellprojekte nichtstaatlicher Organisationen. Die wissenschaftliche Begleitung (wB) ist am Deutschen Jugendinstitut (DJI) am Forschungsschwerpunkt „Übergänge im Jugendalter“ angesiedelt. Das Team setzt sich aus der Projektleiterin Prof. Dr. Birgit Reißig, den drei wissenschaftlichen Mitarbeitenden Tatjana Mögling, Tabea Schlimbach und Stefan Fehser sowie der Sachbearbeiterin Christina Turzer zusammen. Zu den zentralen Aufgaben der wB gehört, auf der Basis empirischer Untersuchungen die Prozessbegleitung der Projekte abzusichern, Ergebnisse (u.a. zu Innovationsgehalt, Transfer, Nachhaltigkeit, Projektlogiken) zu verbreiten und den gegenseitigen Austausch der Modellprojekte zu unterstützen.

Dieser Kurzbericht ist der Beschreibung der bisherigen Arbeitsschritte und der Vorstellung einer Auswahl von Ergebnissen der ersten qualitativen Erhebungswelle der Modellprojekte (Januar – April 2018) gewidmet.

2 Spezifik der Arbeitswelt als Setting für Demokratieförderung

Für Jugendliche und junge Erwachsene ist das Arbeitsleben und die Vorbereitung darauf ein zentraler Bestandteil ihrer täglichen Lebenswelt. In der Ausbildung, in beruflichen Schulen und in Betrieben ergeben sich in der Begegnung mit anderen Auszubildenden, Betriebsangehörigen und Externen zahlreiche Anlässe und Erfordernisse eines wertschätzenden, friedlichen, vielfältigen und demokratischen Miteinanders. Das gilt aktuell insbesondere angesichts der Zuwanderung Geflüchteter in der jüngeren Vergangenheit, die konkrete Auswirkungen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hat (Zika u.a. 2017).

Verschiedene Studien belegen fortlaufend die hohe Akzeptanz demokratiefeindlicher Einstellungen und Ungleichwertigkeitsvorstellungen in weiten Teilen der Gesellschaft (Fehser 2017; Zick u.a. 2016; Decker/Brähler 2016). Die Sphäre der Ausbildungsstätten, Gewerkschaften und Betriebe ist hierbei keine Ausnahme. Ethnozentrismus und rechtspopulistische Positionen stoßen bei Arbeiterinnen und Arbeitern besonders häufig auf Zustimmung, insbesondere wenn prekäre sozio-ökonomische Lebensverhältnisse bestehen (Schröder/Dörre 2018; Stöß 2017).

Die Arbeitswelt junger Menschen in Deutschland ist durch ein hoch komplexes und hoch institutionalisiertes Gefüge charakterisiert, das engen gesetzlichen Rahmungen unterliegt. Dazu gehört insbesondere das stark regulierte System beruflicher Bildung, das in korporativer Steuerung von Staat und Wirtschaft liegt und durch hohe zeitliche und curriculare Standards, wirtschaftsnahe Inhalte und die Kombination verschiedener Lernorte gekennzeichnet ist (Ebner/Uhly 2016; Solga u.a. 2014). Dieses System definiert eine Gruppe handlungsmächtiger Akteure wie Unternehmen, Kammern, Einrichtungen der beruflichen Bildung und Gewerkschaften. Gleichzeitig bedingen föderalistische Strukturen im Bildungsbereich bundesländerspezifische Ausrichtungen. Nicht zuletzt finden sich regional und sektoral sehr unterschiedliche Arbeitsmarkt- und Ausbildungsstrukturen.

Für die Praxis der Förderung von Demokratie und Vielfalt ergeben sich aus der beschriebenen Spezifik besondere Anforderungen an die Gestaltung von Kooperationen und Angeboten.

3 Forschungsdesign

Das Forschungsdesign ist sowohl auf den Zweck einer formativen (prozessbezogenen), als auch einer summativen (ergebnisbezogenen/bilanzierenden) Evaluation ausgerichtet (Döring/Bortz 2016). Es ist als Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Erhebungen zur Schaffung einer breiten, aussagekräftigen empirischen Datenbasis angelegt. In einem ersten Schritt fand eine qualitative Vollerhebung auf Projektebene statt. Im Dezember 2017 wurden als Erhebungsinstrumente ein Leitfaden, eine Netzwerkkarte und ein Begleitfragebogen (zur Erfassung von Strukturdaten und zur Quantifizierung angestrebter Maßnahmen und Zielgruppen) und zur Nachbereitung ein Postskript entwickelt (Helfferich 2011; Misoch 2015).

Nach dem Pretest und der Überarbeitung der Instrumente Anfang Januar 2018 wurden im Zeitraum von Mitte Januar bis April 2018 mit Projektumsetzenden bzw. -koordinierenden aller 20 Modellprojekte problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) geführt. Die durchschnittlich anderthalbstündigen Experteninterviews fanden an den Standorten der Projekte als persönliche Einzel- und Doppelinterviews statt und wurden aufgezeichnet. Der zugrunde liegende Leitfaden orientiert sich an den forschungsleitenden Fragen (Loosen 2016), ist aber auch offen für induktive, aus dem Material kommende Themen und berücksichtigt zudem die Erkenntnisinteressen der ebenfalls am DJI angebundenen Gesamtevaluation des Bundesprogramms DL. Eine überwiegend inhaltsanalytische Auswertung der transkribierten Interviews wird zum aktuellen Zeitpunkt noch durchgeführt (Melzer 2016; Kuckartz 2016; Gläser/Laudel 2010).

Dieser Kurzbericht präsentiert erste Ergebnisse auf der Basis von Dokumentenanalysen der Projektanträge, Auswertungen der quantitativen Be-

gleitfragebögen sowie ersten synoptischen Querschnittsanalysen des qualitativen Datenmaterials.

4 Ergebnisse der Dokumentenanalyse

In einem ersten Schritt wurden durch die wB die Anträge bzw. Interessenbekundungen der Modellprojekte analysiert. Diese bieten eine Orientierungsgrundlage in Bezug auf die angestrebten Ziele und Vorhaben, Zielgruppen und Zielgruppenerreichung sowie hinsichtlich der Innovation und des Transfers von Ansätzen bzw. Methoden und Verstetigungs- und Disseminationsstrategien. Die Ergebnisse dieser Analysen dienen unter anderem auch als Orientierungshilfe bei der Analyse von Umsetzungsschritten der jeweiligen Modellprojekte.

Ein gemeinsamer Nenner der Modellprojekte sind ihre Erfahrungen und Handlungsschwerpunkte im Bereich der politischen Bildung. Viele der Träger können auf weitreichende Erfahrungen aus anderen Förderprogrammen zurückgreifen, insbesondere aus XENOS und den Landesprogrammen gegen Extremismus.

Auf der Trägerebene ist fast die Hälfte der Modellprojekte in Trägerschaft der öffentlichen und freien Jugendhilfe ohne Bindung an einen Wohlfahrtsverband. Ebenso viele sind bei Trägern der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung (wie etwa gewerkschaftliche Bildungswerke) bzw. Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung für Erwachsene und Jugendliche angesiedelt. Dazu gehören u.a. auch kleinere eingetragene Vereine, die sich im Themenkomplex der Förderung von Demokratie und Vielfalt etabliert haben. Zu deren inhaltlichen Arbeitsschwerpunkten zählen die Auseinandersetzung mit Rassismus, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Fragen der interreligiösen Bildung, Sexismus oder Homophobie. Die übrigen Träger engagieren sich unter anderem im Bereich der Betroffenenberatung oder fördern kommunale Diskurse und das Engagement von Kulturschaffenden.

Der Aktionsradius der großen Träger, wie etwa der Bildungswerke, ist teilweise bundesweit, andere (wie beispielsweise Stiftungen) streben ein landesweites Angebot an, während kleinere Träger in der Regel vor Ort agieren.

Die angestrebten Zielgruppen sind sehr vielfältig und äußerst heterogen. Dabei handelt es sich um Auszubildende, Auszubildenden-, Schüler- und Arbeitnehmervertretungen, Ausbilderinnen und Ausbilder, Fachkräfte der Berufsbildungseinrichtungen, Personalverantwortliche, Führungskräfte von Unternehmen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Teamende und Geflüchtete.

Die in den Interessenbekundungen aufgeführten Innovationsbeschreibungen haben in erster Linie konkreten Projektbezug. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Gewinnung von im eigenen Wirkungskreis bislang nicht aktiven Partnern, Empowerment-Ansätze im Feld beruf-

licher Orientierung und politischer Qualifizierung, Angebote an der Schnittstelle zwischen Kultur- bzw. Kreativwirtschaft und Zivilgesellschaft, oder die Entwicklung einer Integrationsstrategie für den ländlich-peripheren Raum sowie um die Anwendung eines lebensweltbezogenen Ansatzes. Einige wenige Modellprojekte setzen ihren Schwerpunkt auf den Transfer ihrer anderweitig erfolgreich erprobten Ansätze. So sollen beispielsweise die in anderen Bildungseinrichtungen oder im großstädtischen Raum erfolgreich getesteten Konzepte auf einen neuen Kontext (Berufsschule, BVJ-Bereich) oder den ländlichen Raum übertragen werden. Die Laufzeit der Modellprojekte beträgt im Durchschnitt zwei Jahre, ein Modellprojekt beendet seine Arbeit im Dezember dieses Jahres.

Erlebnisorientierung und Lebensweltbezug

In der Arbeit mit Auszubildenden und institutionellen Akteuren der Arbeitswelt setzen die Projekte neben klassischen Formaten wie Seminaren zunehmend auf Methoden, die lebensweltnahes und erlebnisbasiertes Lernen ermöglichen. Beispiele sind Peer-Trainings, Exkursionen zu Orten des öffentlichen Lebens oder Lernwochen in sozialen Einrichtungen (für Jugendliche) und Studienreisen zum Good-Practice-Lernen (für Expertinnen und Experten).

5 Ergebnisse der ersten Welle der Vollerhebung

5.1 Der Stand der Umsetzung in Modellprojekten

Der Stand der Umsetzung der Modellprojekte war zum Zeitpunkt der Interviews sehr different. Nur wenige Modellprojekte benötigten keinen großen Vorlauf (beispielsweise in Bezug auf die Zielgruppenerreichung) und konnten gleich mit der konkreten Arbeit starten. So berichtete ein Modellprojekt, dass es im Jahr 2017 bereits 36 Projektstage in Einrichtungen und Betrieben absolviert hat. Hier handelte es sich um solche Träger, die über gewachsene Kooperationsstrukturen beispielsweise zu Betrieben oder diversen Fachnetzwerken verfügen. Andere Modellprojekte hatten zwar bereits im Vorfeld der Projektbeantragung konkrete Kooperationen mit Unternehmen vereinbart, die jedoch zum Beginn des Projektes ihre Zusagen zurückzogen und damit neue Akquisebemühungen nötig machten. Bei einem Teil der Modellprojekte war es ein fester Bestandteil des Konzepts, dialogisch die spezifischen Bedarfe der Unternehmen und Bildungseinrichtungen nach demokratiefördernden Maßnahmen zu ermitteln. Diese dienten zum Beispiel neben der Konkretisierung einzubeziehender Zielgruppen auch

dem Umreißen von Themenfeldern, die aktuell für Unternehmen von einer größeren Bedeutung waren wie etwa Fragen um die Integration von Geflüchteten oder Rassismus am Arbeitsplatz. Sie führten zum Zeitpunkt der Interviews erste Sondierungsgespräche durch und nutzten diese als Grundlage für die Entwicklung bzw. Anpassung von Schulungsmodulen.

Bei vielen dieser Modellprojekte ging die Recherchephase erst im April in die Realisierung erster Veranstaltungen über. Trotz teilweise hervorragender Ausgangslage in Bezug auf den Zugang zu Unternehmen, etwa weil diese sich gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) öffentlich positioniert haben, sind konkrete Kooperationsbemühungen oft problematisch. Die Modellprojekte erreichten teilweise nicht die erhoffte Resonanz der Unternehmen, hofften auf eine positive Ausstrahlung der ersten durchgeführten Bausteine ihrer Angebote. Vor allem war der Zugang zu Klein- und Mittelunternehmen zu diesem Zeitpunkt noch offen. Hingegen gestaltete sich die Gewinnung von Großunternehmen vor allem über die Mitbestimmungsebene als erfolgreicher. Des Weiteren ist eine mehrtägige Freistellung des Ausbildungspersonals für die Schulungsangebote vor allem in kleinen Betrieben (in denen die Geschäftsführenden oft selbst ausbildend tätig sind) kaum realisierbar.

Berufsschulen sind aus der Sicht einiger Modellprojekte eher schwierige Kooperationspartner, da sie teilweise über nur geringe Erfahrungen mit Außenkooperationen verfügen oder den Fokus auf den eigenen berufsbildenden Auftrag richten und curricularen Begrenzungen unterliegen. Hieraus ergeben sich zum Beispiel Schwierigkeiten, einzelne Jugendliche als Teamende freizustellen, während eintägige Workshop-Angebote für die ganze Klasse eher unproblematisch sind. So musste in einem Modellprojekt das für die gesamte berufsbildende Schule vorgesehene Konzept einer Beratungsausbildung modifiziert werden, da dessen Integration im regulären Alltag der dualen Ausbildung nicht wie geplant umgesetzt werden konnte. Aufwändige Akquise bzw. Überzeugungsarbeit verzögern u.a. die geplanten Vorhaben oder erfordern Nachjustierungen.

Zum Zeitpunkt der ersten qualitativen Befragung befanden sich viele Modellprojekte noch in der Phase der Konzeptionierung von Maßnahmen. Nichtsdestotrotz konnte ein Teil der Modellprojekte den ursprünglich angegebenen Zeitablauf der Umsetzungsschritte aufrechterhalten und hatte zum Zeitpunkt der Befragung die erste Umsetzungsphase beendet. So wurden in einem Modellprojekt sieben von acht geplanten Qualifizierungen zur Demokratieförderung von Berufsschullehrern im Themenfeld Islamfeindlichkeit bereits umgesetzt. Ein anderes Projekt, das in einem anspruchsvollen Ansatz Berufsorientierung mit politischer Qualifizierung verbindet, wurde der erste Durchgang einer Maßnahme für Geflüchtete erfolgreich absolviert.

5.2 Zielgruppen

Insgesamt sind innerhalb der aktuellen Förderperiode über alle Träger 887 Maßnahmen geplant. Dabei sollen 12.968 Teilnehmende erreicht werden. Die von den 20 Modellprojekten anvisierten Zielgruppen ließen sich im Anschluss der Dokumentenanalyse und der ersten qualitativen Erhebung in vier Zielgruppencluster unterteilen.

- **Auszubildende** sind in der Regel Jugendliche und junge Erwachsene, die eine schulische oder duale Ausbildung absolvieren. Als kommende Generation mit gesellschaftlicher Verantwortung sind sie oft Hauptzielgruppe klassischer politischer Bildungsarbeit.
- **Multiplikatorinnen und Multiplikatoren** besitzen eine Schlüsselposition in den Betrieben, Schulen und der Zivilgesellschaft. Sie haben oft weitreichende Netzwerke und tragen Verantwortung in ihren Institutionen, so dass sie das gewonnene Wissen weitergeben können. Diese Zielgruppe ist äußerst heterogen.
- **Teamende** werden dazu weitergebildet selbst eigenständige Bildungsveranstaltungen durchzuführen. Oft sind es junge Erwachsene, die im Sinne eines Peer-Education-Ansatzes freiwillig diese Aufgabe übernehmen.
- **Geflüchtete** und weitere Personen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren, ist eine zentrale aktuelle Aufgabe der Politik. Durch Formen von Empowerment und Antidiskriminierungsarbeit soll die Position der Teilnehmenden gestärkt werden.

In absoluten Zahlen ist die Zielgruppe junger Menschen in der beruflichen Ausbildung mit anvisierten 9.920 Personen am stärksten adressiert. Die nächstgrößere Zielgruppe sind mit 2.392 die zu erreichenden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Die Maßnahmen für Teamende und Geflüchtete machen nur einen geringen Anteil im Programmbereich aus.

Tab. 1: Übersicht anvisierte Maßnahmen und Teilnehmenden-Zahlen

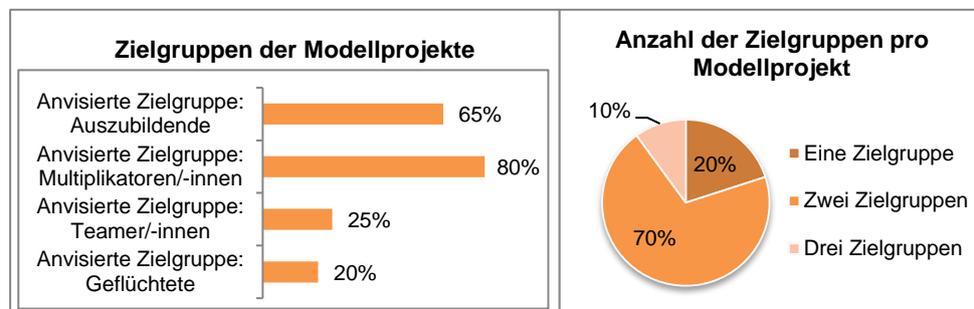
	Anvisierte Anzahl Maßnahmen	Anvisierte Anzahl Teilnehmende
Maßnahmen-Cluster Auszubildende	630	9.920
Maßnahmen-Cluster Multiplikatoren/-innen	196	2.392
Maßnahmen-Cluster Teamende	21	185
Maßnahmen-Cluster Geflüchtete	40	471
Gesamt	887	12.968

Quelle: Eigene Darstellung

Betrachtet man die Häufigkeit auf der Ebene der Adressatengruppen, strebt mit 80% der überwiegende Teil der Modellprojekte das Erreichen von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an, während 65% der Träger sich der Gruppe der Auszubildenden widmen. Die meisten Projekte sind breit aufgestellt und planen jeweils für mehrere Zielgruppen eigenständige Bil-

Maßnahmen. So streben 70% der Modellprojekte zwei Zielgruppen an und 10% der Träger wollen sogar drei Zielgruppen mit eigenständigen Maßnahmen erreichen.

Abb. 1: Zielgruppen pro Modellprojekt (n=20)



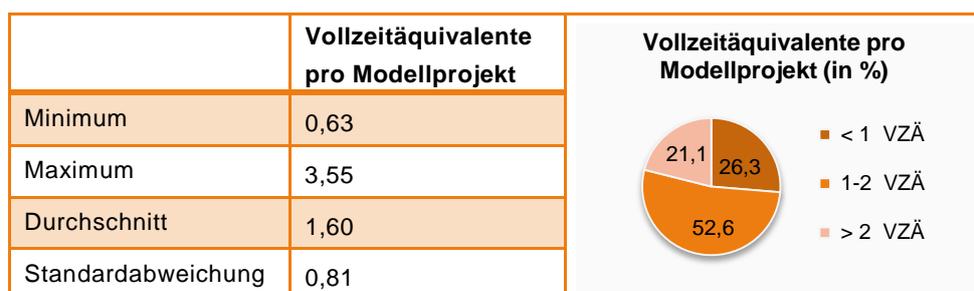
Quelle: Eigene Darstellung

5.3 Personelle Ausstattung der Modellprojekte

Die personelle Ausstattung der Modellprojekte ist analog zur hohen Heterogenität der Vorhaben und Ansätze sehr divers. Während einige Träger ihre Maßnahmen mit viel Personaleinsatz (Maximalwert: 3,55 Vollzeitäquivalente) selbst durchführen, sehen sich andere Modellprojekte eher als Koordinationsstelle (Minimalwert: 0,63: Vollzeitäquivalente). Sie vergeben die Umsetzung von Schulungen bzw. Fortbildungen beispielsweise auf Honorarbasis an die in der politischen Bildung spezialisierten Agenturen oder arbeiten mit ehrenamtlichen Coaches zusammen. Diese sind meistens junge Erwachsene, die sich in der politischen Bildung bzw. Antidiskriminierungsarbeit aktiv engagieren.

Der Personaleinsatz liegt in der Regel aber für über die Hälfte der Projekte zwischen ein und zwei Vollzeitäquivalenten (siehe Tab. 2). Bei den Anstellungen handelt es sich überwiegend um Teilzeitverträge. Erschwerend für die Umsetzung der Vorhaben war häufig eine verspätete Stellenbesetzung bzw. Nachbesetzung infolge früherer Fluktuation oder Probleme bei der Akquise qualifizierten Personals in ländlichen Regionen.

Tab. 2: Vollzeitäquivalente pro Modellprojekt (n=19)

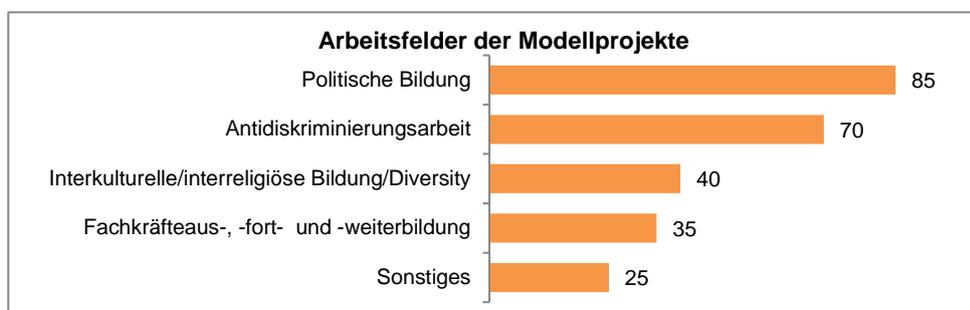


Quelle: Eigene Darstellung

5.4 Arbeitsfelder und Handlungsansätze der Modellprojekte

Die Arbeitsfelder der Modellprojekte umfassen vielfältige Bereiche der politischen Bildung und Antidiskriminierungsarbeit. Sie umfassen Angebote in Bereichen der Sensibilisierung gegen Rechtspopulismus und der Auseinandersetzung mit Alltagsrassismus bzw. Sensibilisierung von Unternehmen für jegliche Form der GMF wie etwa Sexismus und Islamfeindlichkeit. Darüber hinaus finden Maßnahmen zur Aufklärung über Fluchtursachen, zum Abbau von Vorurteilen sowie zur Stärkung bzw. zum Empowerment von Diskriminierung Betroffenen statt.

Abb. 2: Arbeitsfelder der Modellprojekte (n=20, bis zu drei Nennungen pro Modellprojekt, in %)



Quelle: Eigene Darstellung

Die Problemdefinition, die die Modellprojekte als eigenen Handlungsauftrag aufgreifen, basiert auf Beobachtungen lokaler Herausforderungen, die sich aus aktuellen Entwicklungen eines zunehmend vielfältigen Zusammenlebens in der Arbeitswelt ergeben: Rechtspopulismus und -extremismus, Demokratie-, Islam- und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Partizipation bzw. Integration von Menschen mit Behinderung, sexuelle Orientierung und Identität sowie Medienrezeption. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels streben viele Modellprojekte eine Sensibilisierung von Betrieben und Unternehmen für Diversity-Fragen an, um die vorhandene Vielfalt in Unternehmen bzw. Organisationen zu erkennen und zu nutzen sowie verschiedene u.a. migrantische Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Neben der Betonung lokaler Handlungsbedarfe lässt sich als übergreifender Handlungsanlass eine unzureichende arbeitsweltbezogene Auseinandersetzung mit Fragen wie Vielfalt und Demokratie identifizieren.

In der Adressierung dieser Probleme bedienen sich die Modellprojekte unterschiedlicher methodischer Herangehensweisen zur Primär- und Sekundärprävention. Die angestrebten Formate beinhalten in der Regel Schulungen und Trainings sowie Weiterbildungen von Schlüsselpersonen und Exkursionen für verschiedene Zielgruppen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Entwicklung diverser, zielgruppenadäquater Module und Schulungsma-

materialen wie beispielsweise Bausteine für unterschiedliche Ausbildungsberufe, die später in das Ausbildungscurriculum integriert werden sollen.

Bei den Schulungen und Trainings handelt es sich in der Regel um eintägige Seminare, Klassertage oder mehrtägige Blockseminare. Zu den methodisch besonderen Ansätzen zählen neben den bereits genannten Peer-Learning- und erlebnisbasierten Aktivitäten solche, die auf Empowerment und Partizipation ausgerichtet sind.

Empowerment und Partizipation

Empowerment-Ansätze verbinden Demokratieförderung mit der Selbstbefähigung beispielsweise junger Frauen und Geflüchteten oder der Stärkung von Diskriminierung betroffener Personen am Arbeits- und Ausbildungsplatz. Empowerment-Projekte bieten Jugendlichen u.a. einen Schutzraum, in dem sie sich neu orientieren und mit anderen Jugendlichen austauschen können. In Trainings werden sie motiviert, Ideen zur Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft zu entwickeln, und erhalten Informationen zu Einstiegsmöglichkeiten.

Beim Design und der Auswahl von Angeboten berücksichtigen viele Projekte die Interessen und Anliegen der Teilnehmenden und ermutigen sie, Initiative zu zeigen und Spielräume wahrzunehmen (beispielsweise bei der Auswahl von Praktikumsstellen).

5.5 Herausforderungen des Settings "Arbeitswelt" für die Projektarbeit

Die Modellprojekte erkennen einen großen Handlungsbedarf, im Setting der Arbeitswelt demokratiefördernde, pädagogische Maßnahmen zu etablieren. Für die Projektpraxis ergeben sich aus der in Kapitel 2 skizzierten Spezifik dieses Settings konkrete Anforderungen an die Gestaltung von Kooperationen und Angeboten. Um die Jugendlichen in der Arbeitswelt zu erreichen, ist eine enge Zusammenarbeit mit den die jeweiligen Arbeitsräume definierenden Institutionen und Akteuren unerlässlich. Gleichzeitig gestalten sich die Zugänge oft schwierig, weil beispielsweise kleinen und mittelständischen Unternehmen die nötigen zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen fehlen oder weil berufliche Schulen sich primär ihrem beruflichen Bildungsauftrag verpflichtet fühlen. Für zusätzliche, außerschulische Angebote ist wenig Raum (Mögling u.a. 2018).

Wie die Ergebnisse der ersten Befragungswelle zeigen, sind die Projekte gefordert, ihre Angebote an die Ressourcen und Arbeitsrealitäten der beteiligten Institutionen und Akteure anzupassen. Dazu gehört vor allem, sich an deren aktuellen Anliegen (z.B. Akquise von Auszubildenden, Internationalisierung) zu orientieren, den Mehrwert transparent zu machen (z.B. Ver-

besserung des Betriebsklimas und langfristige Mitarbeiterbindung für Unternehmen, Bearbeitung interkultureller Konflikte in Berufsschulen), und Themen wie Vielfalt und Demokratie entsprechend zu übersetzen. Weiterhin ist es notwendig, sich zielgruppenspezifisch auszurichten und regional/lokal zu arbeiten. Nicht zuletzt ist eine zeitliche und konzeptionelle Flexibilität und eine Einpassung außerschulischer Inhalte in enge Curricula und duale Abläufe unerlässlich (Schlimbach/Hemming 2018; Böwing-Schmalenbrock 2014).

6 Ausblick

Die ersten Ergebnisse belegen den Bedarf, den wichtigen Lebensweltbereich junger Menschen – die Ausbildungs- und Arbeitswelt – gezielt in den Blick zu nehmen. Es zeichnet sich ab, dass der Programmbereich F durch das spezifische gesellschaftliche Setting der Arbeitswelt einzigartige Voraussetzungen für Demokratieförderungen mitbringt. Es werden sowohl die Notwendigkeit einer entsprechenden demokratiefördernden Arbeit als auch die guten institutionellen Voraussetzungen für deren Realisierung sichtbar. Die Modellprojekte haben auf vielfältige Weise begonnen, zielgruppenspezifisch zur Förderung von Demokratie und Vielfalt beizutragen.

Die Modellprojekte stammen überwiegend aus der politischen Bildung und haben somit weitreichende Erfahrung im Bereich der Demokratieförderung. Es hat sich jedoch zum einen gezeigt, dass etablierte Ansätze der Demokratiewerkarbeit nur bedingt unmittelbar auf den Arbeitsweltbereich übertragbar sind. Zum anderen ist die Gewinnung von Berufsschulen sowie Unternehmen (v.a. kleinen und mittleren Unternehmen) keineswegs ein Selbstläufer. Das liegt oftmals weniger an deren fehlendem thematischen Interesse als vielmehr an praktischen Hürden der Umsetzung. Die Modellprojekte waren somit gerade zu Beginn der Laufzeit immer wieder gefordert, ihre Angebote bzw. ihre Konzepte an die vorgefundenen Bedingungen anzupassen. Sowohl bei Projekten, die ihre Arbeitsschritte wie geplant umsetzen konnten, als auch bei jenen, die Anpassungen vorgenommen haben, zeichnen sich erfolgreiche und innovative Modelle und Konzepte ab. Hier werden die weiteren empirischen Untersuchungsschritte der wB Aufschluss darüber geben können, wie die weitere Umsetzung gelingt.

In den folgenden Monaten wird dabei die systematische Auswertung der qualitativen Ergebnisse erfolgen. Insbesondere im Rahmen der Fallstudien werden vertiefte Analysen stattfinden. Hierfür wurden nach bestimmten Kriterien (u.a. Innovation, Zielgruppen, Trägerspezifika) sieben Modellprojekte ausgewählt. Zusätzliche Erkenntnisgewinne werden hierbei von den Interviews mit Kooperationspartnern vor Ort erwartet. Neben der vertieften Analyse der in diesem Bericht angerissenen Themen werden weitere Schwerpunkte (Projektlogiken, Kooperationen und Netzwerke, Gender Mainstreaming, Diversity Mainstreaming und Inklusion, das Zusammen-

wirken Zivilgesellschaft und Staat im Kontext der Demokratieförderung in der Arbeitswelt, Partizipation) Gegenstand dieser Auswertungen sein.

Darüber hinaus stehen im nächsten Schritt auch die benannten Zielgruppen der Modellprojekte (vgl. 5.2) im Zentrum der empirischen Erhebungen. Sie können Befunde über erste Anwendungserfahrungen der erarbeiteten Konzepte und Ansätze liefern.

Literaturverzeichnis

- Böwing-Schmalenbrock, Melanie (2014): Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung für Diversity in öffentlichen Verwaltungen und in Unternehmen. Ergebnisbericht zur XENOS-Adressatenbefragung der wissenschaftlichen Begleitung. München/Halle
- Decker, Oliver/Brähler, Elmar (2016): Ein Jahrzehnt der Politisierung: Gesellschaftliche Polarisierung und gewaltvolle Radikalisierung in Deutschland zwischen 2006 und 2016. In: Decker, Oliver/Kiess, Johannes /Brähler, Elmar (Hrsg.): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Die Leipziger Mitte-Studie 2016. Gießen, S. 95–136
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (2016): Evaluationsforschung. In: Döring, Nicola /Bortz, Jürgen (Hrsg.): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin/Heidelberg, S. 975–1036
- Ebner, Christian/Uhly, Alexandra (2016): Entstehung und Merkmale des dualen Ausbildungssystems. Bundeszentrale für politische Bildung, <http://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunftsbildung/228394/entstehung-und-merkmale>, 27.06.2018
- Fehser, Stefan (2017): Demaskierung und Kontinuitäten. Pegida als Offenlegung und Entfesselung bestehender Dispositionen. In: Heim, Tino (Hrsg.): Pegida als Spiegel und Projektionsfläche. Wechselwirkungen und Abgrenzungen zwischen Pegida, Politik, Medien, Zivilgesellschaft und Sozialwissenschaften. Wiesbaden, S. 55–78
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden
- Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden
- Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3., überarbeitete Auflage. Weinheim/Basel
- Loosen, Wiebke (2016): Das Leitfadeninterview – eine unterschätzte Methode. In: Averbek-Lietz, Stefanie /Meyen, Michael (Hrsg.): Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft. Wiesbaden, S. 139–155
- Melzer, Ralf (2016): Gespaltene Mitte - Feindselige Zustände Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016 In: Melzer, Ralf (Hrsg.) Gespaltene Mitte - Feindselige Zustände. Bonn
- Misoch, Sabina (2015): Qualitative Interviews. Berlin/München/Boston
- Mögling, Tatjana/Tillmann, Frank/Wisniewski, Anna (2018): Mobbing an beruflichen Schulen. Ein Praxishandbuch zu Präventions- und Interventionsansätzen. Weinheim/Basel
- Schlimbach, Tabea/Hemming, Karen (2018): Was fördert, was hindert Jugendmobilität? Chancen und Risiken deutscher Mobilitätspraktiken im Ausbildungsbereich. In: Lange, Joachim (Hrsg.): 66/17: Jugendmobilität als europäische Strategie. Wer und was bewegt Jugendliche? Hildesheim/Rehburg-Loccum, S. 35–42
- Schröder, Gerhard/Dörre, Klaus (2018): Gefahr für die Gewerkschaften? - Rechtspopulisten in den eigenen Reihen (Tacheles). Deutschlandfunk Kultur, 12.05.2018, https://www.deutschlandfunkkultur.de/soziologe-klaus-doerre-ueber-die-zukunft-der-gewerkschaften.990.de.html?dram:article_id=417757, 27.06.2018
- Solga, Heike/Protsch, Paula/Ebner, Christian/Brzinsky-Fay, Christian (2014): The German vocational education and training system: Its institutional configuration, strengths, and challenges. Reihe: WZB Discussion Paper, SP I 2014-502. Berlin
- Stöß, Richard (2017): Gewerkschaften und Rechtsextremismus in Europa. Berlin
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Jg. 1, H. 1, Art. 22, <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519>, 27.06.2018
- Zick, Andreas/Krause, Daniela/Berghan, Wilhelm/Küpper, Beate (2016): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002-2016. In: Melzer, Ralf (Hrsg.): Gespaltene Mitte - Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Bonn, S. 33–82
- Zika, Gerd/Maier, Tobias/Mönnig, Anke (2017): Auswirkungen der Zuwanderung Geflüchteter auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt Berechnungen mit den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Reihe: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 184. Bonn

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Zielgruppen pro Modellprojekt (n=20)	12
Abb. 2:	Arbeitsfelder der Modellprojekte (n=20, bis zu drei Nennungen pro Modellprojekt, in %)	13

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Übersicht anvisierte Maßnahmen und Teilnehmenden-Zahlen	11
Tab. 2:	Vollzeitäquivalente pro Modellprojekt (n=19)	12

Deutsches Jugendinstitut e. V.

Nockherstraße 2
D-81541 München

Postfach 90 03 52
D-81503 München

Telefon +49 89 62306-0
Fax +49 89 62306-162

www.dji.de