

Der Arbeitsplatz als Ort der Begegnung!?

Perspektiven für politische Partizipation und Bildung in der Arbeitswelt

Catrin Opheys und Jana Trumann

Bedeutung von Orten der Begegnung in aktuellen Krisenzeiten

Wir leben in einer Zeit, die durch starke weltweite gesellschaftliche und politische Umwälzungen geprägt ist. Kriegerische Auseinandersetzungen, Flucht- und Migration, Klimakatastrophen, immense soziale Ungleichheit, marode Infrastruktur, ein obszönes kapitalistisches Wirtschaften auf der einen Seite, mangelndes politisches Vertrauen, demokratiefeindliche und menschenverachtende Einstellungen und ein extremes Erstarren rechter Kräfte auf der anderen Seite. Noch vieles mehr könnte aufgezählt werden. Das Ausmaß dieser gesellschaftlichen und politischen Verwerfungen wurde Ende des Jahres 2024 und Anfang des Jahres 2025 mit der Vertrauensfrage des deutschen Bundeskanzlers und der Verabschiedung von Gesetzesinitiativen der Konservativen mit Inkaufnahme der Stimmen der extremen Rechten mehr als deutlich. Ein Schauspiel, welches die Gewissheit einer grundlegenden demokratischen Übereinkunft gegenüber Faschismus und Rechtsextremismus aufgekündigt und das Vertrauen in die ›professionellen politischen Vertreter*innen bei Vielen sicherlich weiter geschwächt hat.

Die Unzufriedenheit vieler Menschen mit derartigen gesellschaftlichen Zuständen, die oftmals empfundene eigene Machtlosigkeit hier aktiv eingreifen zu dürfen und zu können sowie eine Distanz zur etablierten Politik, ihren Institutionen und Verfahren befördern in den letzten Jahren demokratiegefährdende Entwicklungen. Die Ergebnisse der Mitte-Studie 2022/23 »unterstreichen die Bedeutung vor allem des mangelnden politischen Vertrauens und der mangelnden politischen Selbstwirksamkeit, die Menschen für den Glauben an Verschwörungsmethoden und Populismus öffnen. Der Populismus bereitet dann seinerseits den Weg in eine demokratiefeindliche Radikalisierung«¹. Demokratiegefährdende Einstellungen sind ein gesamtgesellschaftliches Problem und in vielen Lebensbereichen zu finden. Auch in der Arbeitswelt versuchen ›rechte‹ Akteur*in-

1 Küpper et al. 2023: 131.

nen Einfluss zu gewinnen.² Gleichzeitig gehen diese einher mit vielfältigen zivilgesellschaftlichen Beteiligungs- und Veränderungsprozessen, die ein Entstehen für gemeinschaftliche und demokratische Werte sichtbar machen und sich um inklusivere, diskriminierungssensiblere Verhältnisse bemühen, wie etwa aktuelle Protestbewegungen, Initiativen und zivilgesellschaftliche Räume des Austausches und der Entlastung verdeutlichen.³

Diese knappe Beschreibung gesellschaftlicher auch als ambivalent wahrgenommener Problemlagen zeigt, dass »Demokratie kein in sich stabiler und immerwährender Zustand, sondern ein dynamischer und fragiler Prozess«⁴ ist, der – um mit Negt zu sprechen – immer wieder aufs Neue gelernt werden muss. Die Frage ist, wo gibt es die Möglichkeit ›Demokratie zu lernen, wenn wie etwa Rainald Manthe es konstatiert »die Erfahrbarkeit von Gesellschaft [zunehmend] eingeschränkt«⁵ ist und Orte der Begegnung im Alltag weniger werden? Stadtteilzentren, Cafés, Kneipen schließen, Mitgliedschaften in Vereinen oder Parteien werden weniger, die Arbeit im Homeoffice nimmt zu, Meetings finden in Folge vermehrt digital statt, Einkaufen erfolgt häufig im Netz, um nur einige Beispiele zu nennen. »Demokratien beruhen [jedoch] darauf, dass Menschen sich über die Regeln ihres Zusammenlebens verständigen«⁶, sich gegenseitig in ihrer Individualität und Vielfalt erfahren, die jeweiligen Perspektiven und Lebensgeschichten kennenlernen und Unterschiede und Gemeinsamkeiten entdecken können. Begegnung ermöglicht das Erleben von Konflikt, Diskussion, Aushandlung und ist die Grundlage für gegenseitiges Vertrauen – alles Grundpfeiler für ein demokratisches Miteinander⁷. Negt postuliert hier prägnant, dass »das Schicksal einer lebendigen demokratischen Gesellschaftsordnung [davon] [ab]hängt, in welchem Maße die Menschen dafür Sorge tragen, dass das Gemeinwesen nicht beschädigt wird, in welchem Maße sie bereit sind, politische Verantwortung für das Wohlergehen des Ganzen zu übernehmen«⁸. Wo kann dies nun bei dieser pessimistischen Skizze stattfinden?

Ein solcher Ort der Begegnung als Grundlage für ein demokratisches Miteinander kann der Arbeitsplatz sein, schließlich nimmt die Arbeitstätigkeit trotz aller gesellschaftlichen Umbrüche und Veränderungen einen großen Platz im Alltag der Menschen ein. »Hier sind Menschen aufeinander angewiesen, die sonst nicht unbedingt freiwillig Zeit miteinander verbringen würden« und »man gewinnt Einblicke, manche nur flüchtig, anderer tiefer, in andere Arbeits- und Lebensrealitäten. Man ist auf Kooperation angewiesen, kann sich auf die Gegenüber einstellen lernen, weil man Beziehungen aufgebaut hat«⁹. In diesen Kooperationen und Beziehungen in der Arbeitswelt werden die oben skizzierten gesellschaftlichen Problemfelder sicherlich spürbar werden, zumal sich

2 Siehe unter anderen Dörre 2020; Sauer et al. 2018.

3 Etwa Lehnhart/Roth 2023.

4 Lösch 2011: 116.

5 Manthe 2024: 11.

6 Manthe 2024: 11.

7 Vergleiche Manthe 2024: 12–13.

8 Negt 2016: 19.

9 Manthe 2024: 93–94.

»die betrieblichen Zustände in den vergangenen Jahren zugespitzt [haben]. Arbeitsplatzabbau, Rückgang der Tarifbindung und Zunahme prekärer Beschäftigung, Personalausdünnung und steigender Leistungsdruck, damit einhergehende Verschärfung der Konkurrenz der Beschäftigten untereinander, teilweise Lohnsenkungen sowie drohende Entwertung von Qualifikationen im Zusammenhang mit der Digitalisierung«¹⁰

sind nur einige Aspekte veränderter Arbeitsbedingungen. Also auch in diesem Kontext ist Begegnung nicht mehr einfach oder selbstverständlich. Eine Schlüsselrolle nimmt hier die Bildungsarbeit ein. Sie kann Begegnung in der Arbeitswelt begleiten oder auch initiieren und Raum für einen gemeinsamen Dialog schaffen, der im alltäglichen Handeln nicht immer gegeben ist. Betriebliche und gewerkschaftliche Akteur*innen können in einen gemeinsamen Austauschprozess gelangen und Interessen, Ärger, Ängste und Wünsche Raum zur Artikulation haben. Ein erster Schritt zu gegenseitiger Verständigung, Mitbestimmung und der Begegnung demokratiefeindlicher Einstellungen.

Wir wollen im vorliegenden Beitrag diesen Gedanken aufnehmen und die Arbeitswelt, den Arbeitsplatz als Ort für politische Partizipation und Bildung genauer in den Blick nehmen. Dafür diskutieren wir zunächst, wie sich Begegnung unter veränderten Arbeitsbedingungen gestaltet und gestalten könnte und welche Rolle hier (gewerkschaftliche) politische Bildungsarbeit einnehmen kann. Diese Überlegungen beziehen wir im Anschluss auf eine Seminareinheit, welche im Rahmen einer Veranstaltung der IG-Metall zur Transformation ein partizipatives gemeinsamen Lernen von Arbeitnehmenden, als Ermutigung sich aktiv an der Gestaltung der alltäglichen Lebenszusammenhänge zu beteiligen, anregen sollte. Hieraus ergeben sich Ansätze für weitere (gewerkschaftliche) Lernaktivitäten und ein Impuls, wie der eigenen Ohnmacht gegenüber gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen, selbstbestimmt und handlungsorientiert begegnet werden kann.

Begegnung und Partizipation in der Arbeitswelt

Wir gehen in unserem Beitrag davon aus, dass der Betrieb ein wichtiger Ort für ein demokratisches Miteinander und Begegnung innerhalb der Arbeitswelt ein Beitrag für gegenseitige Verständigung und ein daraus folgendes gemeinsames Handeln sein kann. »Der Betrieb als Ort real vergesellschafteter Arbeit [...] bietet die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen, (teil)kollektiv zu verarbeiten und gemeinsame Schlüsse daraus zu ziehen.«¹¹ Veränderte Arbeitsbedingungen erschweren dies jedoch – einige Aspekte wurden einleitend bereits angesprochen. Insbesondere »systematisch fragmentierte und flexibilisierte Verhältnisse [...], unter denen sich kollegiale Beziehungen in der Belegschaft nur sehr schwer entwickeln können«¹² beeinträchtigen Verständigung und gemeinsames Handeln. Kurze Beschäftigungsverhältnisse, die Arbeit an Projekten in immer neu zusammengesetzten Teams, flexible Arbeitszeiten oder die spontane

10 Sauer et al. 2018: 119.

11 Detje/Sauer 2023: 30.

12 Detje/Sauer 2023: 102.

Festlegung der Arbeitseinsätze sind »ein verhängnisvolles Rezept für die Entwicklung von Vertrauen, Loyalität und gegenseitiger Verpflichtung«¹³. Die Idee agilen Arbeitens steigert die Flexibilisierung schließlich ins Unermessliche – eine permanente Einstellung auf Veränderung und daraus resultierend die Auflösung verbindlicher Strukturen fordern die Arbeitnehmenden immer wieder aufs Neue heraus: »Alle Gewohnheiten und Vorstellungen hinsichtlich Planbarkeit, Sicherheit oder Feierabend müssen verlernt werden.«¹⁴ In einer solchen Perspektive geht es nicht mehr nur um die grundlegende Veränderung von Strukturen, sondern auch um die Veränderung der Subjekte, der Arbeitnehmenden selbst: »Die neue Managementtechnik [zielt] nicht nur auf agiles Arbeiten, sondern auch auf agiles Sein.«¹⁵ Graefe beschreibt diese Entwicklung als Taylorismus 2.0, wo

»wechselnd zusammengesetzte Teams in kurzen, aufeinanderfolgenden Sprints Arbeitsprozesse beschleunigen und über den Produktionsfortschritt in täglichen Kurzmeetings Rechenschaft ablegen. [...] Praktisch bedeutet dies: Deadline folgt auf Deadline, Arbeitsmenge und -tempo sind kaum im Voraus kalkulierbar, Zeitdruck wird zur zentralen Produktivkraft und die individuelle Leistung zum Objekt fortlaufender kollektiver Überwachung.«¹⁶

Verbunden damit sind veränderte Kontroll- und Steuerungsmechanismen. »Die neuen Kontrollformen verlagern [...] Führungskapazitäten von zentralisierenden Instanzen weg auf selbstverantwortliche und selbst-organisierende Einzelne«¹⁷ und mit diesen »indirekten, marktorientierten Steuerungssystemen [...] wird die Stellung vieler Beschäftigter im Betrieb verändert: Mit höherer Selbstständigkeit und höherer individueller Verantwortung verändern sich auch die Interessen.«¹⁸ Der Fokus liegt häufig auf den je individuellen Interessen in Erfüllung der betrieblichen Interessen und weniger im Erkennen und im Durchsetzen gemeinsamer Interessen als Arbeitnehmende. Ein mangelnder Austausch über die eigenen Vorstellungen der Gestaltung von Arbeit, die mit den Veränderungen der Arbeitsorganisation verbundenen Problematiken, daraus folgende Ängste sowie die Unkenntnis über eigene Rechte und ihre Wahrnehmung untergräbt dann die Möglichkeit, im Kontext von Arbeit Demokratie zu lernen und demokratische Rechte wahrnehmen zu können:¹⁹

»Um über alle Differenzen hinweg das Gemeinsame mit anderen zu entdecken, bedarf es des Austausches und der Verständigung. Nur so wird auch eine Auseinandersetzung mit der eigenen Ohnmacht möglich. Betriebliche Reorganisationsprozesse und stei-

13 Sennett 1998: 27–28.

14 Graefe 2024: 40.

15 Graefe 2024: 39.

16 Graefe 2024: 38.

17 Pongratz 2017: 37.

18 Detje/Sauer 2023: 22.

19 Vergleiche Honneth 2022: 15.

gender Zeit- und Leistungsdruck verdichten die betrieblichen Abläufe und schließen so die Poren, in denen ein Austausch möglich war.«²⁰

Solidarisches Handeln und die gemeinsame Durchsetzung von Interessen werden vor diesem Hintergrund extrem schwierig. Detje und Sauer weisen darauf hin, dass durch Lohnarbeit heute Bindung nur noch ganz erschwert entstehen kann und Solidarität »versperrt«²¹ ist. Unter diesen Bedingungen ist es schwierig, einen konsistenten Orientierungsrahmen für das eigene wie gemeinsame Denken und Handeln für ein demokratisches Miteinander zu finden. Flexibilisierung, agiles Arbeiten, Mechanismen indirekter Steuerung, Mangel an Begegnung und Verständigung und die damit verbundenen vielfältigen Subjektivierungspraxen schaffen so vermeintlich souveräne Arbeitssubjekte, ändern aber nichts »an den nach wie vor erstaunlich stabilen Marktlogiken oder den äußerst soliden privaten Eigentumsverhältnissen. Man könnte sich sogar fragen, ob das Erfolgsgeheimnis der Agilität nicht genau darin liegt, kapitalistische Machtstrukturen auf besonders ansprechende Weise unsichtbar zu machen«²². Fragmentierung und geringe Bindung innerhalb von Arbeitszusammenhängen ermöglicht zudem die schnellere Auflösung von Teams, Arbeitseinheiten und Abteilungen: »Die Verbindung zwischen den Knotenpunkten ist loser; man kann einen Teil entfernen, ohne andere Teile zu zerstören, zumindest in der Theorie. Das System ist fragmentiert, hierin liegt die Gelegenheit zur Intervention.«²³ Die Entwicklung gemeinsamer Interessen und gemeinsamer Handlungsansätze kann nur erschwert zustandekommen. Die Arbeitnehmenden sind einerseits vermeintlich »freier« und selbstbestimmter und andererseits aber den nur schwer zu entziffernden Macht- und Herrschaftsmechanismen vollends unterworfen. Nach Ansicht von Pongratz »geht beides [jedoch] nicht [...] ineinander auf. Gouvernementale Strategien sind so gesehen durchzogen von hausgemachte Bruchlinien; sie enthalten ein notwendiges Moment von Differenz, an dem sich die Kritik entzünden kann.«²⁴ Gesellschaftliche Umbrüche und Krisen sowie veränderte Arbeitsbedingungen können also auch ein Anlass zur Selbstverständigung und kritischen Auseinandersetzung mit eben diesen Entwicklungen sein – dafür benötigt es jedoch den Raum für Reflexion. Hier kann nun (politische) Bildungsarbeit ansetzen und den Mut der Menschen unterstützen, Verantwortung für die Gestaltung der Demokratie im Allgemeinen und der eigenen Arbeitstätigkeit im Speziellen zu übernehmen und sie darin zu bestärken, in einer durchaus kritischen Perspektive Alternativen zum Bestehenden aktiv einbringen zu können und zu dürfen. Nach wie vor brandaktuell ist daran angeschlossen die Forderung von Otto Brenner:

»Welche Art diese Wirtschaftspolitik sein soll und welche Ziele sie anzusteuern hat, ist eine Frage der politischen Entscheidung. Diese aber muß auf demokratische Weise, also unter Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen, getroffen werden.

20 Detje/Sauer 2023: 22.

21 Detje/Sauer 2023: 11.

22 Graefe 2024: 40–41.

23 Sennett 1998: 60.

24 Pongratz 2017: 41.

Sie darf nicht einseitig von den Unternehmern und im Interesse der Unternehmer, d.h. der privaten Eigentümer der Produktionsmittel, entschieden werden.«²⁵

Perspektiven für politische Bildung in der Arbeitswelt

Wie zuvor diskutiert wurde, erzeugen die dargestellten Machtdynamiken und Veränderungsprozesse im Kontext von Arbeit Herausforderungen hinsichtlich der Entpolitisierung von Arbeitskontexten und der Möglichkeit, diesen zu begegnen: »Was gegenwärtig gerne ›Politikverdrossenheit‹ genannt wird und nichts anders ist als ein Desinteresse an demokratischen Verfahren und Praktiken, dürfte auch der Niederschlag einer von Prekarisierung und Vereinzelung gezeichneten Arbeitswelt sein.«²⁶ Die beschriebenen Logiken der Arbeitswelt können also zur Entpolitisierung von Arbeitnehmenden beitragen. So erfolgt im gesellschaftlichen Diskurs (und häufig auch von Akteur*innen in der Bildungsarbeit mitgetragen) im Sinne einer Defizitzuschreibung eine systematische Einteilung von Bürger*innen in politisch-unpolitisch und demokratisch-undemokratisch anhand normativ gesetzter Zuschreibungen etwa in Form von politischen Bürger*innenkompetenzen. Die Zuschreibung geht gleichermaßen auch mit einem engen Politikbegriff einher, der das Politische mit parteipolitischen und parlamentarischen Themen verbindet und stärker lebensweltliche Themen ausklammert.²⁷ So werden außerhalb des gewerkschaftlichen Kosmos die Arbeitswelt und die Eingebundenheit der Arbeitenden oftmals als vermeintlich lebensweltliche Sphäre gesellschaftlich entpolitisiert und als losgelöst von Politik dargestellt, indem diese stärker mit individualisierenden Dimensionen, wie individueller Leistung oder Arbeitsstrategien, verknüpft werden. Weniger im Blick ist die von Otto Brenner geforderte demokratische Gestaltung der Arbeitswelt, zum Beispiel der Unternehmensziele, durch alle im Arbeitsprozess Beteiligten. Eine ungleichheitssensible politische Bildung setzt sich kritisch mit diesen Zuschreibungen einer vermeintlichen ›Politikverdrossenheit‹ oder eines fehlenden politischen Interesses an Subjekte auseinander und ordnet diese entsprechend ihrer sozialen Ausschlüsse und Strukturen ein.²⁸ Welche Rolle spielen hierbei gesellschaftliche Entwicklungen und kollektivierende (Ausgrenzungs-)Erfahrungen der Arbeitswelt, die auf die Subjekte einwirken? Wie kann das Politische in der Arbeitswelt und seiner Dynamiken gefasst werden?

Diese Auseinandersetzung von Politik und Arbeitswelt steht in Zusammenhang mit der an Pierre Bourdieu angelehnten Fassung von Politik als »Spiel mit impliziten Regeln«²⁹, nach der die Beteiligungsformen und Zugänge zur Politik von der Einteilung in ›Expert*innen‹ und ›Laien‹ überlagert und mit unterschiedlichen ›politischen‹ Kompetenzen und Zugängen begründet werden.³⁰ So können Dimensionen eines ›politischen Kapitals‹, wie etwa Sprache, Bildung, Zeit und die Möglichkeit »konkrete Probleme des

25 Brenner 1971: 323.

26 Honneth 2021.

27 Vergleiche Kleemann-Göhring 2013: 280.

28 Vergleiche Kleemann-Göhring 2013.

29 Bourdieu 2001: 47.

30 Bourdieu 2001: 42.

Alltags in allgemeinen Begriffen auszudrücken³¹ als Voraussetzung und ›Eintrittskarte‹ für politische Beteiligung in diesem Verständnis gefasst werden. Emotionalisierte Kommunikationsformen und Betroffenheiten (etwa latentes Ungerechtigkeitsempfinden) werden dementsgegen stärker aus der politischen Sphäre ausgeklammert.³² Hinzu kommt, dass die verbundene Trennung in ›Expert*innen‹ und ›Laien‹, also die Frage, wer sich entlang welcher ›Kompetenzen‹ politisch einbringen darf und kann, durch eine Entpolitisierung von Arbeit und die damit verbundenen Macht- und Hierarchiestrukturen in der Arbeitswelt fortgeschrieben wird.

Diese Vorstellungen von Politik werden auch von Subjekten verinnerlicht und (re-)produziert, was auf die Wirkmächtigkeit dieser Ordnung verweist. Hierbei werden dann häufig Argumentationslogiken von vermeintlichem ›politischen Desinteresse‹ oder Zuschreibungen als ›unpolitisch‹ oder ›defizitär‹ verlagert, die mit einem sozialen Blick von oben nach unten Entfremdungsprozesse allein dem Subjekt zuschreibt. Entgegen einer rein individualisierten Defizitzuschreibung müssten diese Mechanismen des Ausschlusses und somit die sozialen Zugänge zum Politischen durch Bildungsarbeit ins Blickfeld gerückt werden.

Im Sinne eines weiten Politikverständnisses, welches Dimensionen wie Macht, Herrschaft, Interessen oder Konflikt als genuin politisch begreift,³³ kann sichtbar gemacht werden, dass alle Themen und Artikulationsformen mit Bezug zu den Subjekten und ihren Lebenslagen politisierbar sind. Das lässt sich auch auf die Arbeitswelt und die Zugänge zu politischer Bildung beziehen, da Arbeit und die vielfältigen Erfahrungen selbst auf diese Konflikt- und Machtdimensionen verweisen und als Ort der Solidarisierung und Mitbestimmung fungieren können. Anknüpfend an Otto Brenner gehen mit der Forderung nach Mitbestimmung auch grundlegende wirtschafts- und sozialpolitische Entwicklungen einher, die zur »Demokratisierung der Unternehmenspolitik«³⁴ und somit zu demokratischen Strukturen in der Arbeitswelt beitragen können.

Die Einbindung von politischen Gestaltungs- und Artikulationsmöglichkeiten im Kontext von Arbeit ist an bestimmte Herausforderungen geknüpft. So beschreibt Honneth fünf Dimensionen, die auf die Beteiligung im Arbeitskontext einwirken:

- a) wirtschaftliche Unabhängigkeit im Sinne eines existenziellen Grundvertrauens
- b) Zeit, sich politischen Aktivitäten im Arbeitskontext widmen zu können
- c) Vertrauen in die eigenen politischen Äußerungen und Fertigkeiten
- d) Vertrauen in Praktiken des demokratischen Wirkens
- e) Einbuße an Gestaltungskraft im Arbeitskontext mit Folgen für demokratische Beteiligungsmöglichkeiten.³⁵

Deutlich wird, dass diese Bedingungen, die das Verhältnis zwischen Arbeitstätigkeit und politischer Beteiligung kritisch diskutieren, nicht auf einseitiger Zuschreibung und

31 Bourdieu 1992: 28.

32 Siehe unter anderen Besand et al. 2019.

33 Vergleiche Hufer 2013a: 90.

34 Brenner 1974: 87.

35 Honneth 2022: 16–18.

auf Kompetenzdimensionen basieren, sondern auf gesellschaftlichen Strukturen, die auf das konkrete Handeln und Selbstverständnis von Subjekten in Arbeitszusammenhängen einwirken. Hieraus lassen sich Bedarfe für eine politische Bildung ableiten, die diese Herausforderungen thematisiert, die Arbeitswelt mit ihren verwobenen sozialen Zusammenhängen als inhärent politisch fasst und die Arbeitskontexte als Begegnungs- und politische Lernorte begreift:

»Eine Politik der Arbeit, die die Bedingungen demokratischer Beteiligung entscheidend verbessern möchte, muss alle diese fünf Dimensionen als Scharnierstellen arbeitsorganisatorischer Verbesserungen verstehen lernen; sie darf sich nicht auf das eine Ziel der Lohnerhöhung versteifen, sondern hat sich klar zu machen, dass es vier ebenso wichtige Ziele gibt, wenn die Kluft zwischen der Welt der gesellschaftlichen Arbeit und dem politischen Raum der demokratischen Willensbildung verringert werden soll.«³⁶

Bildungsarbeit, die diese gesellschaftlichen Spannungsfelder aufnehmen und bearbeiten will, entspringt aus den lebensweltlichen Kontexten, Problemzusammenhängen und Erfahrungen der Subjekte selbst und fokussiert die eigene Verwobenheit in diese sowie die Bestärkung selbst handelnd auf die gesellschaftlichen Verhältnisse im Kleinen wie im Großen Einfluss nehmen zu können. Allespach, Meyer und Wentzel fassen die Aufgabe politischer Bildung in diesem Sinne folgendermaßen:

»Politische Bildung soll dazu beitragen, dass Menschen ihr soziales Schicksal in die eigenen Hände nehmen. Dazu gehört das Erkennen der eigenen Interessenlagen, das Entwickeln politischer Orientierungen und der Aufbau all jener Kompetenzen, die für praktisches Handeln erforderlich sind. Das betrifft insbesondere die Fähigkeit und Bereitschaft, seine Anliegen gemeinsam mit anderen zu vertreten.«³⁷

Konzeption politischer Bildung: Der Arbeitskontext als lebensweltlicher Erfahrungsraum

Was bedeuten die vorangegangenen Überlegungen nun für die Konzeption von politischer Bildungsarbeit? Um vielfältige Zugänge zu politischer Mitgestaltung und Teilhabe zu ermöglichen, sollte politische Bildung wie angesprochen an die lebensweltlichen Erfahrungsräume der Subjekte, ihre alltagsweltlichen Handlungszusammenhänge und die daraus resultierenden Interessen anknüpfen: »In den Fokus gerückt wird demnach, wie sich die Menschen in der Lebenswelt orientieren, sie mit Sinn besetzen, Routinen ausbilden und wie sie im Alltag mit Handlungsproblematiken umgehen.«³⁸ Die Arbeitswelt ist dabei ein Ausschnitt der Lebenswelt der Subjekte. Theoretisch knüpft diese Adressierung von Lebenswelten an Perspektiven einer Subjekt- beziehungsweise

36 Honneth 2022: 19.

37 Allespach et al. 2009: 13.

38 Bremer 2022: 18.

Milieuorientierung in der politischen Erwachsenenbildung an. Im Sinne der Subjektorientierung entzündet sich Lernen dann, wenn sich die Subjekte im alltäglichen Handeln einer Handlungsproblematik gegenübersehen, welcher sie lernerweise begegnen wollen oder müssen. Ziel von Lernen ist dann eine größere Verfügung über den jeweiligen Gegenstand, das Problem und damit eine größere Mitbestimmung über die Gestaltung des jeweiligen Handlungskontextes sowie – mit Klaus Holzkamp gesprochen – eine größere »Weltverfügung« im Allgemeinen.³⁹ Politische Themen und damit verbundene Lernprozesse können sich an unterschiedlichen Gegenständen entzünden, wenn sie die Subjekte und ihre Verstrickung in gesellschaftliche Machtverhältnisse zum Ausgangspunkt nehmen: »Eine subjektorientierte Perspektive auf Bildung berücksichtigt, hinausgehend über mögliche strukturelle, ökonomische und soziale Ursachen von Bildungsferne oder Bildungsabstinz, die Eigenwilligkeit der lernenden Subjekte und erkennt ihre Lernbegründungen an.«⁴⁰. Politische Bildung bedarf daher Zugängen, die im Sinne einer verstehenden Haltung die Themen und Artikulationsformen der Subjekte aufgreift,⁴¹ anstatt einseitig von außen auferlegte Setzungen im Sinne der Vermittlung ›richtigen‹ politischen Wissens und ›legitimer‹ Sprechweisen zu fokussieren.⁴²

Hieraus ergeben sich konkrete Anknüpfungspunkte für eine arbeitsweltbezogene politische Bildung:

»Themen wie Neoliberalismus, Hierarchien am Arbeitsplatz, betriebliche Mitbestimmung, Utopien eigener Arbeitsplatzgestaltung, Freiheit und Selbstwirksamkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Flexibilität und Privilegien, soziale Ungleichheit und Diskriminierungen können unmittelbare Folge oder Ergänzungsthemen in der Auseinandersetzung werden.«⁴³

Diese Perspektive ermöglicht vielfältige subjektive und biografische Bezugspunkte in der Auseinandersetzung mit Arbeit und der eigenen Rolle in der Gesellschaft sowie gemeinsame Utopien in Bezug auf das Leben und Arbeiten.⁴⁴ Lebensweltliche Beteiligungsmöglichkeiten im Alltag von Menschen (etwa in Einrichtungen, Betrieben, Organisationen und Zusammenschlüssen im Kleinen) ermöglichen somit vielfältige und gleichermaßen auch niedrigschwellige Zugänge zu politischer Mitgestaltung und können im Sinne einer Handlungsorientierung eine maßgebliche Rolle erfahren: »Lebendig kann Demokratie nur bleiben, wenn sie durch weitgehende Mitbestimmungsrechte in allen lebenswichtigen Fragen geübt, zur alltäglichen Lebensform und selbstverständlichen Praxis wird.«⁴⁵ Hierbei können ganz konkrete Fragen bearbeitet werden, die nicht immer als ›Politik‹ gelabelt werden müssen: Was bewegt die jeweils Einzelnen? Was sind Wünsche für das eigene wie gemeinsame Leben? Wo bestehen Sorgen und Ängste? Sie schaffen gleichermaßen Zugänge, tragen aber auch Herausforderungen bezüglich

39 Holzkamp 1995.

40 Zeuner 2025: 37.

41 Vergleiche Bourdieu 1997: 779–802.

42 Vergleiche Bremer et al. 2024: 49–64.

43 Pohkamp 2021: 39.

44 Vergleiche Arens et al. 2017.

45 Negt 2010: 507, zitiert nach Hufer 2013b: 150.

der Ansprache und methodisch-didaktischen Ausgestaltungen sowie der Konzeption von Lehr-Lern-Verhältnissen in sich. So bringen klassische politische Weiterbildungseinrichtungen, die in Form einer ›Komm-Struktur‹ angelegt und stärker losgelöst von den Lebensräumen der Akteur*innen gerahmt sind, vielfältige Hürden mit sich,⁴⁶ weil stärker diejenigen erreicht werden, die proaktiv an politischer Bildung teilnehmen. Hiermit gehen soziale Ausschlüsse und fehlende Erreichbarkeit in der politischen Bildung einher. Niedrigschwellige Lernorte im Sinne einer aufsuchenden Bildungsarbeit ermöglichen dementsgegen breitere Zugänge zu politischer Teilhabe und Mitgestaltung, in denen das Politische konkret mit den Erfahrungen im jeweiligen Arbeitskontext verschränkt wird.⁴⁷ Hierbei kann der Arbeitsort vielfältige Zugänge ermöglichen, gemeinsame kollektive Erfahrungen adressieren und Barrieren im Zugang zu politischer Bildung abbauen:

»Durch Vernetzungen und Kooperationen mit Institutionen und Vereinen in den Sozialraum, das Einbinden von Schlüssel- und Mittlerpersonen mit Milieunähe, das Fruchtbarmachen neuer Lernorte und das partizipative Entwickeln von Themen und Formaten wird die traditionelle ›Komm-Struktur‹ der (politischen) Erwachsenenbildung durch eine ›Geh-Struktur‹ ergänzt und manchmal auch ersetzt.«⁴⁸

Im Rahmen einer durchgeführten Studie im Gewerkschaftskontext wurde entlang von Programmanalysen, Gesprächen und weiterführenden Interviews mit Akteur*innen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit untersucht, wie aufsuchende politische Bildungsarbeit im Arbeitskontext gestaltet werden kann und welche Herausforderungen sowie Gelingensbedingungen damit einhergehen können.⁴⁹ Herausgearbeitet werden konnte, dass aufsuchende politische Bildungsaktivitäten sich von verallgemeinernden Formaten politischer Bildung lösen und stärker die »Interessen der Arbeitnehmenden vor Ort« adressieren, da sie an dem bekannten Lernort der Arbeitsstätte angebunden sind und die Einbettung längerfristiger Reflexionsmöglichkeiten im Arbeitsalltag ermöglichen können.⁵⁰ Bedeutend ist hierbei auch das Aufgreifen konkreter Bildungsanlässe (etwa aufkommende Themen, zum Beispiel rassistische Vorfälle, Veränderungen und Neuregelungen im Betrieb) sowie das Herstellen von Zugängen über konkrete Ansprachestrategien und stetige Beziehungsarbeit.⁵¹ Die Interessen der Teilnehmenden und betrieblichen Rahmenbedingungen müssen zudem in den Angeboten konzeptionell aufgegriffen und verfolgt werden: »Welche konkreten Fragen oder Problemstellungen gibt es vor Ort aktuell? Welche Möglichkeiten lässt der betriebliche Alltag zu?«⁵² So äußert sich eine Bildungsakteur*in im Interview der Studie wie folgt:

46 Bremer et al. 2015.

47 Vergleiche Bremer/Trumann 2019.

48 Bremer/Trumann 2019: 281–282.

49 Trumann 2022.

50 Trumann 2022: 33, 28.

51 Vergleiche Trumann 2022: 25.

52 Trumann 2022: 26.

»Also, wenn im Vorhinein schon feststeht, dass wir mehrere Workshops machen in einem Betrieb, dann fragen wir auch die Teilnehmenden nach dem ersten oder im ersten Workshop, wo denn die Interessen liegen und dann kann's sein, dass das nochmal umgestoßen wird und Workshop 2 und 3 dann völlig anders aussieht. Die holen wir dann auch mit ins Boot. Das ist interessanterweise dann auch ne neue Erfahrung, die dann die Teilnehmenden machen, dass die mitbestimmen dürfen, aber gehört dann auch dazu. Das erhöht halt den Mehrwert für sie deutlich. Als wenn wir da straff unser Konzept durchziehen und nicht nach links und rechts gucken.«⁵³

Hierbei spielen Erfahrungen der Mitgestaltung eine maßgebliche Rolle, die gegebenenfalls bisherige Bildungserfahrungen irritieren und gleichermaßen neue Zugänge zum politischen Lernen ermöglichen können:

»Partizipation betont die aktive Beteiligung der Teilnehmenden am Bildungsprozess. Es werden partizipative Methoden und Formen der Zusammenarbeit verwendet, um die Teilhabe und das Engagement der Lernenden zu fördern. Dies schließt auch die Beteiligung an Entscheidungsprozessen und die demokratische Gestaltung von Bildungsveranstaltungen ein.«⁵⁴

Für Bildungsinstitutionen und die pädagogisch Tätigen kann das dazu führen, gewohnte Pfade im Zugang und der Ansprache von Adressat*innen und Teilnehmenden infrage zu stellen und die eigenen Selbstverständlichkeiten, im Sinne einer pädagogischen Kultur und damit verbunden »implizit[en] Codes des ›Einschließens‹ (›Du gehörst hierher‹) und ›Ausschließens‹ (›Du gehörst nicht hierher‹)«⁵⁵ aufzubrechen.

Im Sinne lebensweltlicher Zugänge und dem Einbezug alltagsnaher Lernorte ist auch das Teilnehmenden-Lehrenden-Verhältnis und die damit verbundene pädagogische Interaktion und Kommunikation kritisch in den Blick zu nehmen. So können durch die Infragestellung »klassischer« Lehr-Lernverhältnisse und die Gestaltung von Bildungsangeboten auf Augenhöhe neue, wenn vielleicht zunächst auch ungewohnte Bildungserfahrungen ermöglicht und als bedeutsam wahrgenommen werden. Hierbei müssen sich auch die pädagogisch Tätigen ihre eigenen Selbstverständlichkeiten, Vorstellungen und Vorgehensweisen im professionell-pädagogischen Handeln stärker bewusst machen und im Sinne ungleichheitssensibler Praxen infrage stellen: »Hier gelte es [etwa] den eigenen disziplinären Zugang oder die wissenschaftliche Ausbildung und die damit einhergehende Sprache sowie verwendete Fachbegrifflichkeiten zu reflektieren und im Sinne einer Milieusensibilität auf das jeweilige Arbeitsfeld und die Teilnehmenden anzupassen.«⁵⁶

Hierfür braucht es Räume und Strukturen in Kontexten politischer Bildung sowie Formen des Umdenkens, die Möglichkeiten für langfristige Sensibilisierungs- und Reflexionsprozesse im professionellen Handeln mitdenken.

53 Trumann 2022: 27.

54 Allespach/Kehrbaum 2025: 209.

55 Bremer et al. 2015: 107–108.

56 Trumann 2022: 34.

Eindrücke aus einer Seminareinheit zur Anregung partizipativen Lernens

Wir wollen den Blick nun abschließend auf eine dreistündige Seminareinheit richten, welche die Teilnehmenden zu Beginn einer mehrtätigen Veranstaltung der IG Metall im Jahr 2022 zum Thema »*Transformation gestalten*« neben einem thematischen Einstieg und den je individuellen Bezügen dazu für ein partizipatives Lernen und die Möglichkeit zur Mitgestaltung der Veranstaltung sensibilisieren wollte. Die Veranstaltung richtete sich an Betriebsrät*innen und Jugendvertreter*innen und nahm die verschiedenen Herausforderungen von digitaler, ökologischer und sozialer Transformation im Arbeitskontext in den Blick. Im Sinn der zuvor diskutierten Bedeutsamkeit einer Subjekt- und Lebensweltorientierung politischer Bildungsarbeit umfasste die Seminareinheit folgende fünf Aspekte:

- Ein gemeinsames Kennenlernen der Teilnehmenden: Wer ist hier, wieso, weshalb und warum?
- Eine thematisch niedrighschwellige Einführung zur methodisch-didaktischen Anlage der Veranstaltung: Welchen Sinn und Zweck hat diese Seminareinheit? Wie kann eine subjektorientierte Perspektive auf Lehr-Lernprozesse aussehen? Welche Möglichkeiten der Mitgestaltung gibt es? Wie kann durch ein solches methodisch/didaktisches Vorgehen die Selbstermächtigung der Einzelnen gestärkt werden?
- Eine biografische-reflexive Übung: Was bringe ich mit? Welchen Gruppen/Kontexten/ Bezügen fühle ich mich zugehörig? Was sind meine Bezüge zum Seminarthema? Was wünschen wir uns für die Veranstaltung?
- Eine Verständigung über die subjektiven Zugänge zum Veranstaltungsthema in Gruppen: Welches Verständnis von Transformation habe ich? Was verbinde ich damit? Welche Perspektiven haben die anderen Teilnehmenden? Welche Perspektiven ergeben sich daraus für die weitere Veranstaltung?
- Eine Reflexion zum Partizipationsprozess und der Weiterarbeit in der Veranstaltung: Wie nehmen wir den Prozess einer partizipativen Semingestaltung wahr? Welche Erkenntnisse haben wir gesammelt? Woran wollen wir weiterarbeiten?

Nachgezeichnet werden soll nicht der Verlauf der Seminareinheit, sondern die dort zu beobachtende Bedeutsamkeit biografisch-reflexiver Momente für Begegnung, gegenseitige Verständigung und schließlich gemeinsames Handeln. Durch die vorgelagerte Einbettung der Seminareinheit konnte ein offener Zugang zur Teilnehmendengruppe und den jeweiligen Hintergründen und Themen der Teilnehmenden hergestellt werden. Biografische Bezüge zu Arbeit konnten eingeholt und ein Austausch dazu ermöglicht werden. Es zeichnete sich somit ein sehr persönlicher und weiter Zugang zum Thema der Arbeitswelt und der Gewerkschaftstätigkeit ab, der von den Teilnehmenden selbst gefüllt und ausgeführt werden konnte. Dieser biografische Zugang bezog sich dabei auf die zentrale Dimension des Erzählens, in der, so Dausien, Deutungen und Geschichten einen »Doppelcharakter« aufweisen: einmal in der Darstellung besonderer Geschichten des Individuums und zugleich in seiner allgemeinen Funktion, soziale Geschichte als ein »kollektives Wissen« im historisch-gesellschaftlichen Zusammenhang oder im Kontext

von Milieu, Generation oder Arbeitskontext zu begreifen.⁵⁷ Hieraus konnten dann Wünsche und Themen für die Veranstaltung entwickelt und diese in Bezug zu den jeweiligen lebensweltlichen Kontexten der Teilnehmenden gesetzt werden:

»Der sprachliche Austausch [...] ist wichtig, um sich über so verschiedene Themen wie das Wetter, die Nachbarschaft, Literatur, Politik, Lebensziele, Werte und vieles mehr auszutauschen. Hier können sowohl Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede thematisiert werden, Missverständnisse können aufgefangen, Haltungen bekräftigt oder verändert und Begründungen besprochen werden.«⁵⁸

Durch die Eröffnung von Austauschräumen zu den jeweiligen Verständnissen von Transformation – hier in Form eines World Cafés unterstützt durch Bild- und Textmaterial – konnten eigene Eindrücke und Erfahrungen hinsichtlich Transformationsprozessen in der Arbeitswelt in Gruppen gesammelt, diskutiert und ›abstrakte‹ gesellschaftliche Themen mit eigenen Erfahrungsräumen gefüllt werden. Der bildliche, auch assoziative Zugang über Bilder und kurze Textauszüge lud dabei zum gemeinsamen offenen Gespräch und unterschiedlichen Deutungen ein. Es konnte ein eigenes wie auch gemeinsames Verständnis von Transformation in der Arbeitswelt entwickelt werden und die Teilnehmenden konnten sich gestärkt in den weiteren Veranstaltungsverlauf begeben – ein erster Schritt für Partizipation und Mitbestimmung in der Bildungsarbeit und der Demokratisierung der Arbeitswelt.

Die Erfahrungen der Veranstaltungskonzeption liefern Impulse für weitere Angebote politischer Bildung. Die gewählte methodisch-didaktische Herangehensweise hat aufgezeigt, dass abstrakte gesellschaftliche Themen durch persönliche und biografische Zugänge Räume zur Mitbestimmung und dem Erfahren der eigenen Selbstwirksamkeit eröffnen können. Auch kann politische Bildung im Arbeitskontext alternative Lernangelegenheiten ermöglichen, die das Lehrenden-Teilnehmenden-Verhältnis und bisherige Lernerfahrungen stärker infrage stellen können. Konzepte wie die aufsuchende Bildungsarbeit schließen durch die Arbeitszusammenhänge an der Lebenswelt an und schaffen einen Raum für gegenseitige Verständigung, Solidarität und politische Handlungsfähigkeit:

»So wie sich Solidarität nicht von alleine aus den gemeinsamen Interessenlagen herausbildet, so entsteht auch gegenseitige Empathie nicht von alleine. Auch sie ist voraussetzungsfull und bedarf der Gelegenheiten, der Räume und der Zeit, sich in Betrieben und in Seminaren mit den Lebenslagen anderer auseinandersetzen zu können, um Empathie füreinander zu entwickeln und zu lernen.«⁵⁹

Schlägt man nun noch einmal den Bogen zum Beginn des Beitrags und zu der dort konstatierten Zunahme demokratiefeindlicher Einstellungen, dem häufigen Verdruss der Menschen gegenüber dem etablierten politischen System und seinen Verfahren, der individuellen Ohnmacht gegenüber den gegenwärtigen gesamtgesellschaftlichen und

57 Vergleiche Dausien 2011: 114.

58 Manthe 2024: 86.

59 Müller et al. 2022: 7.

weltpolitischen Entwicklungen sowie den erschwerten Möglichkeiten der Begegnung, dann kann abschließend folgendes festgehalten werden:

Begegnung und Dialog in der Arbeitswelt kann durch eine partizipative und ungleichheitssensible politische Bildungsarbeit Räume schaffen und Impulse geben für gegenseitige Verständigung und so durch das Erfahren von Selbstwirksamkeit und durch gemeinsame Reflexion und gemeinsames Handeln zur Demokratisierung von Arbeit und Gesellschaft beitragen und im Kleinen immens wichtige Impulse für die Stärkung der Demokratie im Großen geben.

Literatur

- Arens, Marion/Möllmann, Ariane/Trumann, Jana (2017): Von der Utopiewerkstatt zur zukünftigen Stadtgestalt, FGW-Impuls Integrierende Stadtentwicklung, 02a, Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V.
- Allespach, Martin/Kehrbaum, Tom (2025): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit als Teilgebiet der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung, in Allespach, Martin/Käpplinger, Bernd/Wienberg, Jana (Hg.), Handbuch Betriebliche Weiterbildung. Kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und Praxis, ada, S. 203–216.
- Allespach, Martin/Meyer, Hilbert/Wentzel, Lothar (2009): Politische Erwachsenenbildung. Ein subjektwissenschaftlicher Zugang am Beispiel der Gewerkschaften, Schüren.
- Besand, Anja/Overwien, Bernd/Zorn, Peter (2019): Gefühle über Gefühle – Eine Einführung, in Besand, Anja (Hg.), Politische Bildung mit Gefühl, Bundeszentrale für Politische Bildung, S. 9–24.
- Bourdieu, Pierre (2001): Das politische Feld, Bourdieu, Pierre, Das politische Feld. Zur Kritik der politischen Vernunft, UVK, S. 41–66.
- Bourdieu, Pierre (1997): Verstehen, in Bourdieu, Pierre, Das Elend der Welt, UVK, S. 779–802.
- Bourdieu, Pierre (1992): Politik, Bildung und Sprache, in Bourdieu, Pierre, Die verborgenen Mechanismen der Macht, VSA, S. 13–30.
- Bremer, Helmut (2022): Lebenswelten von Lernenden und Lehrenden, weiter bilden, 4, S. 18–21.
- Bremer, Helmut/Cora, Songül/Opheys, Catrin/Zosel, Tim (2024): Das Feld der politischen Bildung. Konturen und exemplarische Einordnungen kontroverser Debatten um Neutralität, Diskriminierungskritik und politische Grundbildung, in Feldmann, Dominik/Pelzel, Steffen/Sämann, Jana (Hg.), Kampffeld politische Bildung. Zur Analyse und Kritik aktueller Versuche von Einhegung, Einebnung und Begrenzung, Westfälisches Dampfboot, S. 49–64.
- Bremer, Helmut/Trumann, Jana (2019): Das Unbehagen im Politischen und dessen Bedeutung für die politische Erwachsenenbildung, Bildung und Erziehung, 2, S. 277–292.
- Bremer, Helmut/Kleemann-Göhring, Mark/Wagner, Farina (2015): Sozialraumorientierung und ›Bildungsferne‹. Aufsuchende Bildungsarbeit und -beratung in der Weiterbildung, in Bernhard, Christian/Kraus, Katrin/Schreiber-Barsch, Silke/Stang, Ri-

- chard (Hg.): *Erwachsenenbildung und Raum. Theoretische Perspektiven – professionelles Handeln – Rahmungen des Lernens*, wbv, S. 105–116.
- Brenner, Otto (1974): *Perspektiven der deutschen Mitbestimmung*, in Albach, Horst/Busse von Colbe, Walther/Vaubel, L. (Hg.), *Das Unternehmen in der Gesellschaft. Universitätsseminar der Wirtschaft USW-Schriften für Führungskräfte*, Band 6, Springer, S. 85–97.
- Brenner, Otto (1971): *Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer durch Demokratisierung der Wirtschaft*, *Neue Gesellschaft*, 18, S. 321–324.
- Dausien, Bettina (2011): ›Biographisches Lernen‹ und ›Biographizität‹. Überlegungen zu einer pädagogischen Idee und Praxis in der Erwachsenenbildung, *Hessische Blätter*, 2, S. 110–125.
- Detje, Richard/Sauer, Dieter (2023): *Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt. Aktualität kollektiver Widerstandserfahrung*, VSA.
- Dörre, Klaus (2020): *In der Warteschlange. Arbeiter*innen und die radikale Rechte*, Westfälisches Dampfboot.
- Graefe, Stefanie (2024): *Agilität*, in Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.), *Glossar der Gegenwart 2.0*, Suhrkamp, S. 34–45.
- Holzkamp, Klaus (1995): *Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung*, Campus.
- Honneth, Axel (2022): *Demokratie und Arbeit. Einige vorbereitende Überlegungen*, *Journal für politische Bildung*, 4, S. 12–19.
- Honneth, Axel (2021): *Der arbeitende Souverän. Arbeit, Selbstachtung und Demokratie. Essay*. <https://taz.de/Arbeit-Selbstachtung-und-Demokratie!/5774633/>. Zuletzt aufgerufen am 24.02.25.
- Hufer, Klaus-Peter (2013a): *Politische Bildung und der Kern des Politischen: Elf Thesen zu einem schwierigen Verhältnis*, in Hufer, Klaus-Peter/Länge, Theo W./Menke, Barbara/Overwien, Bernd/Schudoma, Laura (Hg.), *Wissen und Können. Wege zum professionellen Handeln in der politischen Bildung*, *Wochenschau*, S. 89–99.
- Hufer, Klaus-Peter (2013b): *Lernen, reflektiert zu handeln: Zur Bedeutung und zum Problem der Handlungsorientierung in der politischen Bildung*, in Hufer, Klaus-Peter/Länge, Theo W./Menke, Barbara/Overwien, Bernd/Schudoma, Laura (Hg.), *Wissen und Können. Wege zum professionellen Handeln in der politischen Bildung*, *Wochenschau Verlag*, S. 145–150.
- Kleemann-Göhring, Mark (2013): ›Politikferne‹ in der politischen Bildung. Zur Anerkennung unterschiedlicher sozialer Zugänge zum politischen Feld, in Bremer, Helmut/Kleemann-Göhring, Mark/Teiwes-Kügler, Christel/Trumann, Jana (Hg.), *Politische Bildung zwischen Politisierung, Partizipation und politischem Lernen*, *Beltz Juventa*, S. 276–292.
- Küpper, Beate/Sandal-Önal, Elif/Zick, Andreas (2023): *Demokratiegefährdende Radikalisierung in der Mitte*, in Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hg.), *Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23*, *Dietz*, S. 91–135.
- Lehnhart, Karin/Roth, Roland (2023): *Anti-Diskriminierung als zivilgesellschaftliches Projekt*, in Scherr, Albert/Reinhardt, Anna Cornelia/El-Mafaalani, Aladin (Hg.), *Handbuch Diskriminierung*, Springer VS, S. 773–797.

- Lösch, Bettina (2011): Ein kritisches Demokratieverständnis für die politische Bildung, in Lösch, Bettina/Thimmel, Andreas (Hg.), *Kritische politische Bildung. Ein Handbuch*, Wochenschau Verlag, S. 115–127.
- Manthe, Rainald (2024): *Demokratie fehlt Begegnung. Über Alltagsorte des sozialen Zusammenhalts*, transcript.
- Müller, Malte/Rohnert, Richard/Wolfram, Petra (2022): Einleitung, in Müller, Malte/Rohnert, Richard/Wolfram, Petra (Hg.), *Emanzipatorische Bildungsarbeit. Herausforderungen in unsicheren Zeiten. Zwischenrufe 2*, VSA, S. 7–12.
- Negt, Oskar (2016): Versuch einer Ortsbestimmung der politischen Bildung, in Hufer, Klaus-Peter/Lange, Dirk (Hg.), *Handbuch Politische Erwachsenenbildung*, Wochenschau Verlag, S. 10–20.
- Pohkamp, Ines (2021): *Arbeitswelt in der politischen Bildung und Weiterbildung. Aktuelle Paradigmen und ein postpandemischer Ausblick*, *Außerschulische Bildung*, 1, S. 38–45.
- Pongratz, Ludwig A. (2017): Der Aufstieg der Kontrollgesellschaft – Bildungsreform als gouvernementale Strategie, in Drees, Gerhard/Nierobisch, Kira (Hg.), *Bildung und gesellschaftliche Transformation. Analysen, Perspektiven, Aktion*, Schneider Verlag Hohengehren, S. 31–46.
- Sauer, Dieter/Stöger, Ursula/Bischoff, Joachim/Detje, Richard/Müller, Bernhard (2018): *Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche*, VSA.
- Sennett, Richard (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*, Berlin Verlag.
- Trumann, Jana (2022): *Demokratisch ist man nicht allein. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zu aufsuchenden politischen Bildungsaktivitäten in der Arbeitswelt. Träger Netzwerk Politische Bildung in der Arbeitswelt*. <https://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de/wp-content/uploads/2022-12-16-Traegernetzwerk-Forschungsbericht-digital.pdf>. Zuletzt aufgerufen am 24.02.25.
- Zeuner, Christine (2025): *Bildung*, in Allespach, Martin/Käpplinger, Bernd/Wienberg, Jana (Hg.), *Handbuch Betriebliche Weiterbildung. Kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und Praxis*, Bund Verlag, S. 25–40.