



Inhalt

- Für gute Arbeit und eine gute Zukunft (S.2)
- Demokratie lebt vom mitmachen (S.3)
- Graswurzelmethode (S.5)
- Zivilcourage in der Ausbildung (S.6)
- Get Involved & get out to Europe (S.8)
- Für mehr Respekt (S.10)
- Stark durch Demokratie! (S.11)

DEMOKRATIE- BILDUNG

Im Betrieb



FÜR GUTE ARBEIT UND GUTE ZUKUNFT!

Demokratie fällt nicht vom Himmel - sie wird in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen erkämpft. In Zeiten vielfältiger Krisen, in denen ökologische, ökonomische und soziale Umbrüche aufeinanderprallen, wächst die Gefahr, dass Rechtspopulismus und autoritäre Denkweisen auch in die Betriebe und Berufsschulen vordringen. Genau deshalb ist Demokratiebildung im Betrieb so wichtig. Beschäftigte brauchen nicht nur fachliche Qualifikation. Sie benötigen auch die Fähigkeit, Krisenursachen zu erkennen, solidarische Perspektiven zu entwickeln und ihre Arbeits- und Lebenswelt aktiv zu beeinflussen. Kurz: Sie brauchen Interventionskompetenz.

Berufliche Bildung ist kein neutrales Feld

Die IG Metall hat dabei eine klare Aufgabe. Wir nutzen unsere Einflussmöglichkeiten konsequent auf allen Ebenen, um demokratische Teilhabe, Mitbestimmung und soziale Gerechtigkeit als selbstverständliche Bestandteile der beruflichen Bildung zu verankern. Dies geschieht durch aktive Politikberatung, durch die Neuausrichtung von Ausbildungsberufen und -bedingungen sowie insbesondere über die Mitwirkung in (regionalen) Gremien der beruflichen Bildung und durch unsere Ausbilder*innen, Betriebsräte und Jugend- und Ausbildungsvertreter*innen.

Die Arbeitgeber sind gefordert, ihren Teil der Verantwortung zu übernehmen. Für eine berufliche Bildung, die junge Menschen nicht auf Gehorsam trimmt, sondern sie zu aktiven, selbstbewussten Gestalter*innen eines sozial-ökologischen Wandels macht. Die Sozialpartnervereinbarung, die wir in der letzten Metall- und Elektro-Tarifrunde mit Gesamtmetall getroffen haben, kann hier ein wichtiger Baustein sein.

Aber auch die Politik steht in der Pflicht. Sie muss die notwendigen gesetzlichen und förderpolitischen Rahmenbedingungen schaffen, damit Demokratiebildung in Betrieben und Berufsschulen gestärkt und abgesichert wird.

Unsere Forderungen sind klar:

- ▶ Demokratiebildung muss verbindlicher Bestandteil jeder Ausbildung sein.
- ▶ Betriebliche Lernorte müssen Räume für Mitbestimmung und kollektive Erfahrung sein.

Demokratie wird nicht abstrakt verteidigt, sondern konkret im Alltag und in der Arbeitswelt. Die berufliche Bildung ist ein Schlüssel dafür.

Hans-Jürgen Urban

für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

GEWELTIGSAHM GEGEN RASSISMUS.





DEMOKRATIE LEBT VOM MITMACHEN

Auch in der Ausbildung!

Demokratie ist mehr als ein politisches System – sie ist eine Haltung, ein Miteinander, ein tägliches Übungsfeld. Und genau hier kommt die duale Ausbildung ins Spiel. Denn Demokratiebildung beginnt nicht erst im Wahllokal oder im Politikunterricht. Sie beginnt im Betrieb, in der Werkstatt, im Büro. Dort, wo junge Menschen lernen, arbeiten und sich entwickeln.

Mehr als Politikunterricht

Klar, an den Berufsschulen ist Demokratiebildung (meist) fest verankert. Lehrpläne schreiben vor, dass Auszubildende Grundrechte kennen, politische Institutionen verstehen und sich mit gesellschaftlichen Herausforderungen auseinandersetzen. Doch meist bleibt dafür nur eine Stunde Politikunterricht pro Woche. Zu wenig, um demokratische Kompetenzen wirklich zu verankern.

Der Betrieb als Lernort für Demokratie

Was viele nicht wissen, auch der Betrieb ist ein zentraler Ort für Demokratiebildung. Und Du als Ausbilder*in oder Betriebsrat hast hier eine echte Gestaltungsaufgabe. Denn laut Berufsbildungsgesetz (§14 BBiG) ist der Betrieb verpflichtet, die charakterliche Entwicklung seiner Auszubildenden zu fördern. Das heißt, es soll nicht nur Fachwissen vermittelt werden, sondern auch Werte wie Respekt, Fairness, Mitbestimmung und Verantwortung.

Die modernisierten Standardberufsbildpositionen machen diesen Bildungsauftrag noch deutlicher. Sie fordern, dass Betriebe demokratische Kompetenzen aktiv fördern – nicht als Zusatz, sondern als festen Bestandteil der Ausbildung.

>> vgl. www.bibb.de/de/134898.php

Wie das geht? Ganz einfach! Durch gelebte Praxis:

- ▶ Lass Deine Azubis bei Arbeitsabläufen mitreden, bei der Planung von Projekten oder bei der Gestaltung des Ausbildungsalltags.
- ▶ Unterstütze die JAV oder hilf mit, eine zu gründen.
- ▶ Zeige, dass unterschiedliche Meinungen erlaubt sind und wie man respektvoll damit umgeht.
- ▶ Demokratisches Betriebsklima schaffen: Offenheit, Transparenz und gegenseitige Wertschätzung sind die Basis.

Ob formell über Gremien wie die JAV, non-formal über gewerkschaftliche Bildungsangebote oder informell im täglichen Miteinander – überall entstehen Lernräume für Demokratie. Und Du kannst sie aktiv gestalten.

Fittes Ausbildungspersonal

Auch in der Qualifizierung des Ausbildungspersonals tut sich etwas. Der BIBB-Hauptausschuss hat 2023 den AEVO-Rahmenplan überarbeitet. Themen wie Digitalisierung, Vielfalt und Nachhaltigkeit stehen jetzt stärker im Fokus und auch die Demokratiebildung lässt sich an vielen Stellen andocken:

- ▶ Mitbestimmung verstehen und vermitteln
- ▶ Lernförderliche, inklusive Lernkulturen schaffen
- ▶ Konflikte erkennen und lösen
- ▶ Interkulturelle Kompetenzen fördern

Timo Gayer

Leiter des Ressorts Bildungs- und Qualifizierungspolitik

BLEIBT BUNT!

BETEILIGUNGSORIENTIERTE QUALITÄTSENTWICKLUNG

Demokratie in der Ausbildung erleben

Die Zukunft der Arbeit entscheidet sich nicht allein an neuen Technologien, sondern auch an der Fähigkeit von Menschen, Wandel gemeinsam und gerecht zu gestalten. Demokratiebildung im Betrieb ist dabei keine Option, sondern eine Notwendigkeit. Beteiligungsorientierte Qualitätsentwicklung – wie sie im **Graswurzel-Qualitätsentwicklung und -sicherungsansatz** (kurz: Graswurzel-QES) gelebt wird – kann eine Grundlage dafür schaffen: Junge Menschen erleben Ausbildung als Raum für Mitgestaltung, für solidarisches Handeln und für nachhaltige Entscheidungen. Gerade in einer Welt, in der Krisen und Unsicherheiten zunehmen, braucht es Persönlichkeiten, die Verantwortung für sich, ihre Kolleg*innen und die Gesellschaft übernehmen.

Die Graswurzel-Methode bedeutet, dass Qualität nicht von oben verordnet wird, sondern im gemeinsamen Dialog entsteht. In Qualitätszirkeln, Feedbackrunden und Projekten übernehmen Auszubildende aktiv Verantwortung für ihre Lernprozesse und das Ausbildungsgeschehen. Dabei entwickeln sie zentrale "Demokratiekompetenzen": Interventionskompetenz, kritisches Urteilsvermögen und die Fähigkeit, nachhaltig und solidarisch zu handeln. Es beginnt im Kleinen – und genau dort lässt es sich auch erlernen (siehe unten).

Die Methode stärkt die Ausbildungsqualität,

weil Auszubildende, Auszubildende und Leitungen gemeinsam Leitbilder und Prozesse entwickeln, die tragfähig und verbindlich sind. Dadurch entstehen mehr Identifikation, Motivation und Verantwortung – bei den Lernenden wie bei den Fachkräften. Das senkt Abbrüche, spart langfristig Kosten und fördert ein konstruktives Miteinander auf Augenhöhe. Azubis lernen frühzeitig, sich selbst zu organisieren, Feedback zu geben und Verantwortung zu übernehmen – Kompetenzen, die in der modernen Arbeitswelt zentral sind.

Die Methode stärkt Demokratiebildung ...

im Alltag der Ausbildung durch konkrete, gelebte Verfahren, in denen Mitbestimmung, Dialog, Verantwortungsübernahme und gemeinsame Gestaltung selbstverständlich werden. Es geht nicht um "Demokratie als Thema", sondern um Demokratie als Praxis. Die Verfahren schaffen echte Lern- und Erfahrungsräume, in denen demokratische Kompetenzen aufgebaut, eingeübt und weiterentwickelt werden. Damit leistet Graswurzel-QES nicht nur einen Beitrag zur Qualität der Ausbildung, sondern auch zur Entwicklung mündiger, handlungsfähiger Bürger:innen und zur gesellschaftlichen Resilienz.

Demokratiekompetenz „im Kleinen“. Ein Fallbeispiel aus München*

In unserer Ausbildung haben wir gemeinsam – Auszubildende, Ausbilder*innen und Fachkräfte – sogenannte „Leitgedanken für unsere Ausbildung“ entwickelt. Dabei ging es uns vor allem um ein respektvolles Miteinander, klare Kommunikation und regelmäßiges Feedback.

Auf einer meiner Stationen habe ich allerdings erlebt, dass ich von einem Betreuer keinerlei Feedback zu meiner Arbeit bekommen habe – selbst auf Nachfrage nicht. Das hat mich verunsichert, weil ich von anderen Stationen gewohnt war, regelmäßig Rückmeldung zu bekommen. Ich habe mich dann an unsere gemeinsame Vereinbarung erinnert und den Mut gefasst, das Gespräch zu suchen. Ich habe meinen Fachausbilder freundlich, aber direkt darauf angesprochen. Das Gespräch war überraschend positiv. Er hat ehrlich zugegeben, dass ihm das gar nicht bewusst war und er hat sein Verhalten geändert.

Für mich war das ein echtes Aha-Erlebnis: Ich habe gemerkt, dass ich selbst etwas verändern kann, wenn ich Verantwortung für mich übernehme und auf Augenhöhe kommuniziere. Unsere Leitgedanken sind dadurch nicht nur ein Papier geblieben – sie haben im Alltag Wirkung gezeigt.

* Name und Betrieb werden auf Wunsch unserer Kollegin nicht genannt

Von der Theorie in die Praxis - Ein Vorschlag

In der betrieblichen Praxis gibt es verschiedene Hebel, um die Methode anzustoßen. Auch hier geht es nicht um den „großen Wurf“ oder das Abarbeiten eines Masterplans für die Einführung, sondern man kann klein und schrittweise beginnen. Ein Vorschlag:

► Mit gutem Argument voran

Seit 2020 gelten die neuen Standardberufsbildpositionen, die im Grunde in jeder Ausbildung zu vermitteln sind. Eine Empfehlung hierzu hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) gegeben¹. Darin wird explizit gefordert: „Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb wahrnehmen“, „Mitbestimmung und Mitwirkung erläutern und wahrnehmen“ und „Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen kennen und unterstützen“. Die Graswurzel-Methode operationalisiert genau diese Lernziele.

► Ein gemeinsames Leitbild als ersten Schritt

Bringt die Akteure zusammen und setzt euch gemeinsame Qualitätsziele. Versteht es auch als Chance, dass alle Beteiligten darlegen können, was für sie wichtig ist - z.B. für die JAV, dass der Versetzungsplan frühzeitig bekanntgemacht

wird; für die Ausbilder*innen, dass Pünktlichkeit wichtig ist. Handhabt es einfach, drei Stunden können für eine erste Runde schon ausreichend sein. Die Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung (kurz: GAB) hat dazu eine Handlungshilfe veröffentlicht².

► Qualitätszirkel starten

Dies ist ein einfaches, aber wirkungsvolles Instrument, um die Ausbildung gemeinsam zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Dabei geht man in drei Schritten vor:

- Was läuft gut?
Bestehende Qualität gemeinsam beschreiben.
- Wie bewerten wir das?
Einschätzungen und Bewertungen austauschen.
- Was können wir verbessern?
Konkrete Ideen zur Weiterentwicklung sammeln.

Ob mit oder ohne ein festes Qualitätsleitbild – wichtig ist der gemeinsame Dialog und der Wille zur Verbesserung. Auch hier hat die GAB eine Hilfestellung³.

¹ www.bibb.de/dokumente/pdf/HA172.pdf

² www.gab-muenchen.de/wp-content/uploads/2024/02/A1-Leitgedanken-entwickeln_betriebliche-Ausbildung.pdf

³ www.gab-muenchen.de/wp-content/uploads/2024/02/A3-Qualitätszirkel-Praxiueberpruefung-d.-betriebl.-Ausbildung.pdf

Die Methode "Graswurzel-QES"

... ist ein beteiligungsorientierter Ansatz zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Ausbildung, der Lernen als gemeinsames Gestaltungsfeld begreift und demokratische Kompetenzen durch gelebte Mitgestaltung fördert. Die Methode basiert auf drei zentralen Bausteinen:

1. In einem partizipativen Prozess entwickeln Auszubildende, Auszubildende und Interessenvertretungen gemeinsam ein Leitbild bzw. gemeinsame Leitgedanken für gute Ausbildung.
2. Die Steuerung der Ausbildung erfolgt dialogisch – Entscheidungen werden im Team getroffen, Rückmeldungen fließen kontinuierlich ein.
3. In regelmäßig stattfindenden Qualitätszirkeln wird die Ausbildungspraxis gemeinsam überprüft, reflektiert und weiterentwickelt – auf Augenhöhe und mit Blick auf nachhaltige Verbesserungen.

» Weitere Infos auf www.graswurzel-qes.de



ZIVILCOURAGE IM AUSBILDUNGSALLTAG

Mach meinen Kumpel nicht an!

Ein rassistischer Witz in der Werkstatt. Abfällige Bemerkungen über Gewerkschaften in der Frühstückspause. Oder ein Azubi, der verschwörungsideologische TikTok-Videos teilt. Solche Situationen kommen vor, vielleicht hast Du sie selbst schon erlebt. Die entscheidende Frage ist: Wie kannst Du reagieren und dabei handlungsfähig bleiben? Die gute Nachricht: Du musst nicht alles allein wissen oder sofort perfekt reagieren. Was zählt, ist, Haltung zu zeigen und zu wissen, dass Du nicht allein bist. Genau hier setzen die Materialien des Kumpelvereins Gelbe Hand an: Sie geben Orientierung, machen Mut und zeigen Wege auf, wie man im Ausbildungsalltag für Respekt, Vielfalt und Demokratie eintreten kann. Nicht gegen irgendwen, sondern für eine Ausbildung, in der jede*r zählt.

Ein paar praxisnahe Materialien stellen wir Dir hier vor. Sie helfen dabei, Demokratiebildung nicht nur theoretisch zu verankern, sondern im Alltag konkret umzusetzen. Verständlich, alltagstauglich und mit Blick auf die Realität in Betrieb und Berufsschule.

Haltung zeigen – aber wie?

Gerade in der Ausbildung wird oft sichtbar, wie unterschiedlich die Werte, Erfahrungen und Weltbilder der jungen Menschen sind. Demokratiebildung heißt dann: Räume schaffen für Austausch, Respekt und Widerspruch. Es reicht nicht, einmal im Jahr ein Werteplakat aufzuhängen.

Die neue Broschüre „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ (2. Auflage) bietet Dir viele Beispiele, wie Du demokratisches Denken und Handeln in den Ausbildungsalltag integrieren kannst – ohne zusätzliche Seminare oder den Versetzungsplan zu überfrachten.

Direkt umsetzbar:

- Start in die Ausbildung: Gemeinsame Regeln in Azubi-Versammlung erarbeiten,
- Konflikte demokratisch klären durch Planspiele,
- Vielfalt sichtbar machen mit Steckbriefaktionen und Interviews.

Was, wenn Azubis mit Nazi-Vergleichen provozieren?

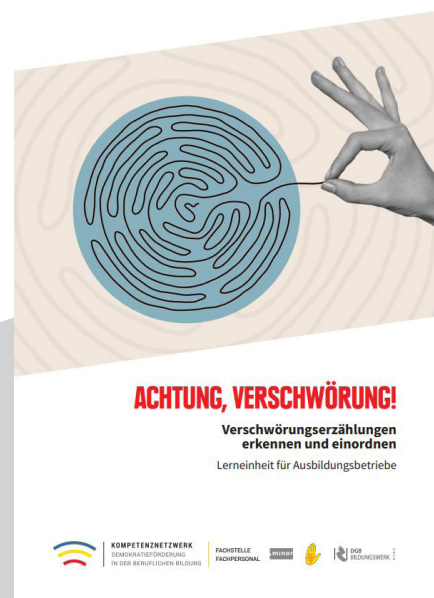
„Die dürfen ja heute gar nichts mehr sagen – das ist ja wie früher bei den Nazis!“ Oder: „Ich sag ja nur, damals hat wenigstens noch einer für Ordnung gesorgt.“

Solche Aussagen schocken – und sie kommen häufiger vor, als vielen lieb ist. Oft geht es den Azubis dabei gar nicht um politische Überzeugung, sondern um Provokation, Abgrenzung oder Unsicherheit. Aber eins ist klar: Du musst das nicht stehen lassen.

Die Handreichung „Umgang mit demokratiefeindlichen Äußerungen“ des Kumpelvereins Gelbe Hand gibt Dir dafür konkrete Hilfen.

Besonders hilfreich

- Einstufungsschema: Irritation oder Ideologie?
- Strategien für Gespräche und klare Kante im Betrieb:
„Doch, Du darfst Deine Meinung sagen und ich auch“





DEMOKRATISCHES MITEINANDER

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

KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

FACHSTELLE
FACHPERSONAL

minor

DGB
BILDUNGSWERK



DEMOKRATIEFÖRDERUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Ausbilder*innen und Lehrkräfte
als handelnde Akteur*innen

KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

FACHSTELLE
FACHPERSONAL

minor

DGB
BILDUNGSWERK



UMGANG MIT DEMOKRATIEFEINDLICHEN ÄUSSERUNGEN

Demokratische Kompetenzen stärken und
Demokratiefeindlichkeit sicher begegnen
Qualifizierungskonzept für Ausbilder*innen

KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

FACHSTELLE
FACHPERSONAL

minor

DGB
BILDUNGSWERK



WERT(E)VOLLES MITEINANDER

Warum Demokratie Werte braucht
Lerneinheit für Ausbildungsbetriebe

KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

FACHSTELLE
FACHPERSONAL

minor

DGB
BILDUNGSWERK



Get Involved

Demokratie braucht Beteiligung

Mit dem Self-Monitoring-Tool aus dem europäischen GET INVOLVED-Projekt können Ausbilder*innen und Betriebsräte demokratische Kultur sichtbar machen und gezielt stärken.

Doch wie lässt sich demokratische Kultur im Betrieb erlebbar machen? Wie können Auszubildende lernen, dass Mitbestimmung mehr ist als Betriebsrat und JAV? Und was bedeutet es eigentlich, in einer vielfältigen Belegschaft Verantwortung zu tragen? Das europäische Projekt GET INVOLVED bietet praxisnahe Antworten. Es will junge Menschen zu aktiven Bürger*innen machen und ihre Ausbilder*innen, Berufsschullehrkräfte sowie Betriebsräte zu Multiplikator*innen für Demokratie. Herzstück des Projekts ist ein Online-Toolkit mit Lernmodulen, Train-the-Trainer-Materialien – und einem ganz besonderen Werkzeug: dem Self-Monitoring-Tool.

Demokratie beginnt mit dem Blick nach innen

Das Self-Monitoring-Tool hilft Betrieben und Einrichtungen der Berufsbildung dabei, die eigene demokratische Praxis zu reflektieren. Es ist kein Fragebogen zur Selbstoptimierung, sondern ein bewusst niedrigschwelliger Einstieg, um blinde Flecken zu erkennen – ohne pädagogischen Zeigefinger.

Das Tool erfasst vier zentrale Bereiche demokratischer Kultur: Vielfalt, Partizipation, Fortbildung und soziales Engagement. Diese werden wiederum auf drei Ebenen beleuchtet: Führungsebene, Ausbildungspersonal und Lernende. Damit ist es geeignet für Betrieb und Berufsschule. Es braucht nur den Willen, die Ausbildung gemeinsam zu gestalten und demokratische Entwicklung systematisch zu begleiten.

Zwei Beispiele, ein Werkzeug, viele Aha-Momente

- Die Ausbilder*innen eines mittelständischen Betriebs stellen mit dem Tool fest, dass es im Leitungsteam kaum Diversität gibt – ganz im Gegensatz zu ihren Ausbildungsjahrgängen. Das Ergebnis löst Gespräche

aus. Wie werden bei uns eigentlich Entscheidungen getroffen? Wer sitzt mit am Tisch – und wer nicht?

- Eine JAV nutzt das Tool gemeinsam mit den Azubis, um herauszufinden, wie sie Beteiligung besser organisieren kann. Dabei wird deutlich, dass viele Auszubildende sich nicht trauen, ihre Meinung zu sagen – weil sie sich nicht ernst genommen fühlen. Die Selbstreflexion führt nicht automatisch zu schnellen Lösungen, aber sie macht sichtbar, wo man ansetzen kann. Und das ist oft der wichtigste Schritt.

Praxisbeispiele aus dem Betrieb

► Einstieg ins Thema Mitbestimmung

Das Monitoring-Tool kann als Gesprächsanlass dienen: Wie demokratisch geht es bei uns zu? Welche Erfahrungen machen junge Menschen mit Beteiligung oder mit Ausgrenzung? Besonders wirksam ist der Vergleich der Ergebnisse auf den Ebenen Leitung, Bildungspersonal und Auszubildende.

► Reflexionsbaustein in Ausbildungs-Teams

Ausbilder*innen können das Tool in der Jahresplanung nutzen, um gemeinsam mit der JAV oder der Personalabteilung Maßnahmen abzuleiten. Dies reicht von Workshops zu diskriminierungsfreier Sprache bis hin zu struktureller Mitsprache bei Versetzungsplänen.

Einladung zum Mitmachen

Das Self-Monitoring-Tool ist online verfügbar, kostenfrei und kann anonym oder im Team genutzt werden, z. B. ideal als Einstieg in größere Entwicklungsprozesse wie die JAV-Klausur, Diversity-Workshops oder Ausbildungsjahresgespräche.

» getinvolved-project.eu

Wenn du das Material im Betrieb nutzen möchtest, schreib uns! Wir freuen uns über weitere Praxisbeispiele.



ERASMUS+ IN DER AUSBILDUNG

Neue Horizonte für Azubis und Betriebe

Internationale Erfahrung ist längst nicht mehr nur etwas für Studierende – auch Auszubildende profitieren enorm von Auslandsaufenthalten. Mit Erasmus+ können Betriebe ihren Nachwuchs gezielt fördern und gleichzeitig ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb steigern.

Was bringt Erasmus+ konkret?

Azubis sammeln während eines geförderten Aufenthalts im europäischen Ausland nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch interkulturelle und sprachliche Fähigkeiten. Sie kehren mit mehr Selbstvertrauen, Eigenverantwortung und Motivation zurück - ein echter Gewinn für den Ausbildungsalltag.

Und der Betrieb?

Unternehmen, die Erasmus+ nutzen, zeigen Innovationsbereitschaft und Weltoffenheit. Das stärkt das Arbeitgeberimage und hilft, junge Talente zu gewinnen und zu binden. Auch das Ausbildungspersonal profitiert: Für sie gibt es ebenfalls geförderte Angebote und unabhängig davon entstehen neue Impulse für die eigene Ausbildungspraxis.

Einfacher als gedacht

Die Organisation wird durch erfahrene Partner wie Berufsschulen oder Kammern unterstützt. Fördermittel decken Reise- und Aufenthaltskosten ab. Der Aufwand bleibt überschaubar, der Nutzen groß. Wer mehr erfahren oder direkt unterstützt werden möchte, findet hier weitere Informationen:

» www.ausbildung-weltweit.de

» ausbildung-weltweit@bibb.de



FÜR MEHR RESPEKT

Ein Tag, der die Perspektiven verändert



Kollege Mücahid Cetin,
Mercedes-Benz-Werk, HH

Im Mercedes-Benz Werk Hamburg hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) mit dem Betriebsrat, der IG Metall und der Personalabteilung einen „Tag des Respekts“ für Auszubildende und junge Beschäftigte organisiert. Ziel war es, Respekt, demokratische Werte und den Umgang mit Vielfalt im Ausbildungsalltag konkret und erlebbar zu machen.

Am 3. Juni 2024 lud das Werk Hamburg Auszubildende und Mitarbeitende aus verschiedenen Niederlassungen – darunter Hannover, Lübeck und Kiel – zu einem besonderen Aktionstag ein. Die Idee kam von der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), unterstützt vom Gesamtbetriebsrat und dem Personalbereich. „Es ging nicht darum, auf einen Missstand im Werk zu reagieren“, erklärt Mücahid Cetin (Müco), damals JAV-Vorsitzender in Hamburg. „Wir wollten grundsätzlich ein Zeichen setzen, für mehr Respekt im Betrieb - aber auch im Alltag - und für die Sichtbarkeit von Themen, die sonst oft untergehen.“

Workshops, Rollenwechsel, Aha-Momente

Der Tag bestand aus vier thematischen Modulen – jeweils im Rotationsprinzip. Besonders eindrucksvoll war das Modul zum Thema Behinderung: Ein gehörloser Kollege berichtete mithilfe eines Gebärdensprachdolmetschers von seinem Alltag. Wie er morgens durch Lichtsignale statt eines Weckers aufwacht. Wie schwierig Lippenlesen wird, wenn jemand einen Bart trägt oder eine Maske. Und wie sich der Straßenverkehr für ihn verändert. „Alle waren mucksmäuschenstill, das hat mich richtig berührt“, so Mücahid Cetin. Begleitend konnten die Teilnehmenden in kleinen Übungen selbst Einschränkungen erleben: mit Simulationsbrillen, dicken Handschuhen oder Alltagshürden wie das Öffnen einer Traubenzuckerpackung. Es ging nicht nur um Information, sondern um echtes Erleben.

Weitere Module beschäftigten sich mit Rassismus, respektvollem Umgang

und Perspektivwechsel. In einem Rollenspiel bekamen Teilnehmende fiktive Identitäten – etwa als Rentner, Wohnungssuchende oder geflüchtete Lehrerin – und mussten einschätzen, welche Chancen ihnen im Alltag offenstehen.

„Manche wurden ständig benachteiligt, andere durften dauernd einen Schritt vorgehen – da wurde vielen klar: Chancengleichheit ist keine Selbstverständlichkeit“, so Müco.

Resonanz im Betrieb – und darüber hinaus

Die Rückmeldungen aus dem Werk waren durchweg positiv – nicht nur von den Azubis, sondern auch von Ausbilder*innen und Führungskräften. „Bei der Betriebsrätevollversammlung wurde unser Video gezeigt. Alle sind aufgestanden und haben im Stehen applaudiert“, erzählt Müco stolz. Selbst bundesweit wurde das Projekt wahrgenommen – als starkes Beispiel für eigenverantwortliches Engagement der JAV.

Was andere Betriebe daraus lernen können

Der wichtigste Tipp von Müco: „Den Tag frühzeitig festlegen – der Rest ergibt sich dann.“ Mit einem klaren Datum lassen sich Referent*innen, Räume und Inhalte leichter planen. Wichtig sei auch, die Themen mit den Beteiligten abzustimmen – etwa per Abfrage unter Azubis und Auszubildenden. Nicht zuletzt brauche es Mut, sich Themen wie Rassismus, Sexismus oder Ableismus auch im Betriebsalltag zu stellen. „Der Tag des Respekts hat das Sichtfeld vieler erweitert“, fasst Müco zusammen.

Respekt!

Respekt!

**ANGEBOTE DER
RESPEKT!-INITIATIVE
2025**

IG METALL
FB Gewerkschaftliche
Bildungsarbeit

**»Wie wir die Brandmauer im Betrieb stärken,
Betroffene schützen und uns im Kampf gegen die
radikale Rechte stärken können – in unseren Respekt-
Seminaren können wir das gemeinsam lernen«**

[» bildung.igmetall.de/2024/11/12/
respekt-unser-seminarangebot-2025](https://bildung.igmetall.de/2024/11/12/respekt-unser-seminarangebot-2025)



Fabian Menner, Respekt-Referent in Berlin Pichelsee.

STARK DURCH DEMOKRATIE!

Stark für Demokratie mit dem Bildungsangebot der IGM

Im Diskussions- und Denkformat Forum Politische Bildung beleuchten und reflektieren wir aktuelle Entwicklungen aus Gesellschaft und Betrieben und laden interessierte Beschäftigte, betrieblich und außerbetrieblich Aktive, Studierende und Referent*innen zum gemeinsamen Nachdenken und Reflektieren ein.

Dieses Jahr lautet unser Motto: »Pro Demokratie«.

» Mehr auf www.igmetall.de/bildung



**FORUM
POLITISCHE BILDUNG**
»Pro Demokratie«

Wir suchen noch Aufgabenersteller*innen für den Fachausschuss . . .

- ▶ Automobilkaufleute
- ▶ Fachkraft für Lagerlogistik
- ▶ Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in
- ▶ Fertigungsmechaniker/-in
- ▶ Holzbearbeitungsmechaniker/-in
- ▶ Holzmechaniker/-in
- ▶ Industriemechaniker/-in
- ▶ IT-Berufe
 - » IT Systemelektroniker/-in
 - » FI Anwendungsentwicklung
- » FI Daten- und Prozessanalyse
- » FI Digitale Vernetzung
- » Kfm. f. Digitalisierungsmanagement
- » Kfm. f. Systemmanagement
- ▶ Karosserie- und Fahrzeugbau-mechaniker/-in
- ▶ Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung
- ▶ Kfz-Mechatroniker/-in
 - » System- u. Hochvolttechnik
- ▶ Konstruktionsmechaniker/-in
- ▶ Kunststoff- & Kautschuktechnologe/-in
- ▶ Mechatroniker/-in
- ▶ Personaldienstleistungskaufleute
- ▶ Technische/-r Modellbauer/-in
- ▶ Technische/-r Produktdesigner/-in
- ▶ Technische/-r Systemplaner/-in
- ▶ Werkzeugmechaniker/-in

Voraussetzung für die Mitarbeit ist: (1) Aktiv im Arbeitsleben, (2) Mitglied eines Prüfungsausschusses und (3) Möglichkeit zur Freistellung.

Die aktuelle Liste findet Ihr auf » www.pruefmit.de. Sprich auch gerne engagierte Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung an, ob sie Interesse haben. Für Rückfragen und weitere Informationen kannst Du Dich gerne an unser Prüfer-Team wenden.

Prüfer-Team der IGM

Mara Latus
Telefon 069 6693 - 2804
mara.latus@igmetall.de

Alexandra Schließinger
Telefon 069 66 93 - 25 28
Alexandra.Schliessinger@igmetall.de

» Interessenten melden sich über
pruefen@igmetall.de
» mehr Infos auf
www.pruefmit.de





DEMO KRATIE KÄMPFER* INNEN

IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt
am Main, vertreten durch den Vorstand,
1. Vorsitzende Christiane Benner

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand | Res. Bildungs- &
Qualifizierungspolitik, Kontakt: berufsbildung@igmetall.de

Redaktion: Daniel Friedrich, Timo Gayer,
Nicolas Schrode (GAB, München)

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: fotolia: vege; getty Images: MarianVejcik;
Werner Bachmeier

Juni 2025

www.igmetall.de
www.wap.igmetall.de