

Ge mein sam für morgen

Annette Kuhn und Holger Schleper

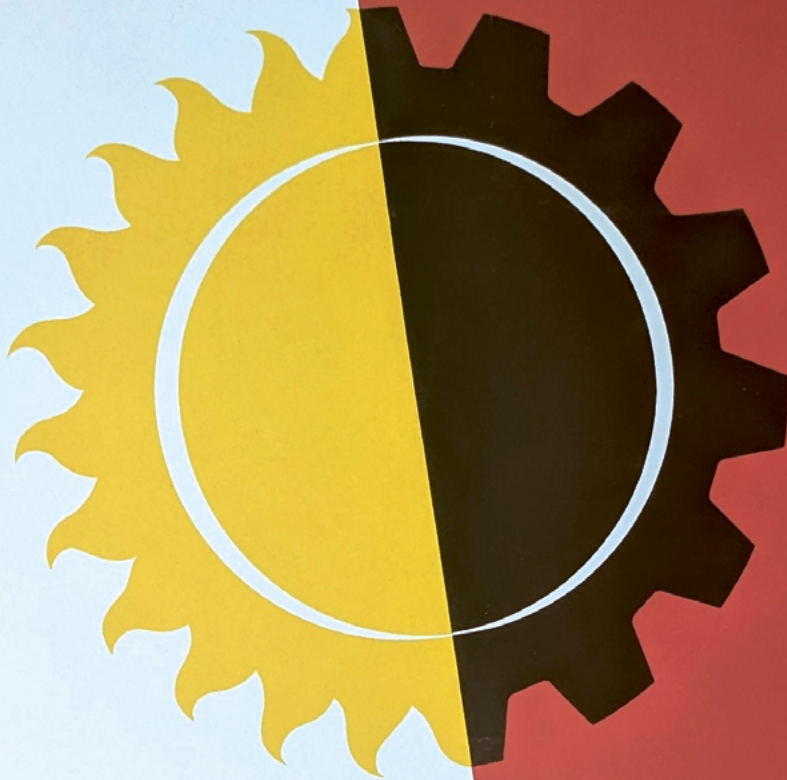
Generationengerechtigkeit weiterdenken

Impulse zum 70-jährigen Bestehen von Arbeit und Leben



Inhalt

Vorwort von Arbeit und Leben	1
Einführung	5
Alt, jung, vielfältig: Wie gelingt Generationengerechtigkeit?	6
„Wir müssen die Bedeutung von Emotionen in politischen Debatten stärker zum Thema machen“	12
Ständiges Abwägen zwischen Sichtbarkeit und Sicherheit	16
„Eine diverse Gesellschaft braucht vielfältige Wege in die Weiterbildung“	20
Jede Phase des Erwerbslebens hat ihre Hürden für Teilhabe	24
Politische Bildung stärkt Perspektivwechsel und Selbstwirksamkeit	27
Generationengerechtigkeit messbar machen	30
Gemeinsam für morgen: Bewährtes weiterdenken	32
Literaturverzeichnis und Quellen	34



Kenntnisse und Erkenntnisse

Persönlichkeitsbildung

Mitbürgerliche Verantwortung

durch

ARBEIT UND LEBEN

Auskunft über neue Lehrgänge geben

der Betriebsrat, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Volkshochschule

Vorwort von Arbeit und Leben

70 Jahre Arbeit und Leben — das sind sieben Jahrzehnte politischer Bildung, die Menschen darin bestärkt, ihre Interessen zu vertreten, gesellschaftliche Veränderungen mitzugestalten und Verantwortung für unsere Demokratie zu übernehmen. Das Jubiläum ist deshalb nicht nur ein Anlass, auf das Erreichte zurückzublicken. Es lädt uns vor allem dazu ein, gemeinsam nach vorn zu schauen.

Der Titel dieser Veröffentlichung bringt diesen Anspruch auf den Punkt: **„Gemeinsam für morgen: Generationengerechtigkeit weiterdenken“**. Das „Gemeinsam“ steht dabei auf mehreren Ebenen für die Geschichte und das Selbstverständnis von Arbeit und Leben: für die besondere Verbindung von Gewerkschaften und Volkshochschulen, für das Zusammenspiel des Bundesarbeitskreises mit den Landesarbeitsgemeinschaften und nicht zuletzt für den Dialog zwischen den Generationen.

Das Scheitern der Weimarer Republik und die nationalsozialistische Diktatur hatten auf erschütternde Weise gezeigt, dass Demokratie nicht selbstverständlich ist. Vor diesem Hintergrund schlossen sich nach dem zweiten Weltkrieg Gewerkschaften und Volkshochschulen zusammen, um den demokratischen Neuanfang durch politische Bildung mitzugestalten. Ihre gemeinsame Idee war es, mit einer auf Arbeitnehmer*innen bezogenen Weiterbildung deren Stellung in Gesellschaft und Beruf zu verbessern und sie darin zu bestärken, Mitverantwortung und Mitbestimmung wahrzunehmen. 1948 entstand in Niedersachsen die erste Landesarbeitsgemeinschaft; Gründungen in weiteren Bundesländern folgten schnell. Am 22. Februar 1956 erhielt die gewachsene Zusammenarbeit mit der Gründung des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben schließlich eine feste Organisationsform für den gemeinsamen Austausch und die Interessenvertretung auf Bundesebene.

Diese gemeinsame Verantwortung prägt Arbeit und Leben bis heute. Sie zeigt sich auch im engen Austausch zwischen den beiden Trägern. In einem Gespräch mit Martin Rabanus vom Deutschen Volkshochschul-Verband entstand die Idee, das 70-jährige Bestehen zum Anlass zu nehmen, eine wichtige Zukunftsfrage unserer Demokratie genauer zu betrachten: Was bedeutet Generationengerechtigkeit unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen — und welche Impulse ergeben sich daraus für Arbeit und Leben? DGB und DVV haben diesen Gedanken gemeinsam aufgegriffen und die vorliegende Publikation auf den Weg gebracht und ermöglicht. Wir danken dem Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ), durch dessen Förderung der technischen Umsetzung die Veröffentlichung realisiert wurde.

Gesellschaftliche Veränderungen wirken sich unterschiedlich auf die Lebenslagen und Handlungsmöglichkeiten der Generationen aus. Fragen der Generationengerechtigkeit lassen sich dabei nicht auf einen Gegensatz zwischen „Jung“ und „Alt“ reduzieren. Sie berühren immer auch soziale Ungleichheiten und die Frage, wessen Interessen gehört werden und politisch wirksam werden können.

Generationengerechtigkeit ist daher eng mit der Zukunft unserer Demokratie verbunden. Sie verlangt, die Beteiligungsrechte junger Menschen zu stärken, Altersdiskriminierung und Vereinsamung entgegenzuwirken und politische Teilhabe in allen Lebensphasen zu ermöglichen. Sie braucht Orte, an denen unterschiedliche



Erfahrungen und Interessen sichtbar werden, Menschen einander zuhören und gemeinsame Lösungen aushandeln können. Gerade die Arbeitswelt ist hierfür ein wichtiger Raum: Hier begegnen sich Generationen, hier werden gesellschaftliche Veränderungen unmittelbar erfahrbar und hier entscheidet sich mit, ob Transformation demokratisch gestaltet wird.

Arbeit und Leben setzt seit 70 Jahren an solchen gesellschaftlichen Schnittstellen an. Die Landesarbeitsgemeinschaften und örtlichen Einrichtungen kennen die Lebens- und Arbeitswirklichkeiten der Menschen und entwickeln daraus konkrete Bildungs- und Beratungsangebote. Der Bundesarbeitskreis bündelt diese Erfahrungen, ermöglicht fachlichen Austausch und setzt mit Verbundprojekten bundesweite Impulse. Das im letzten Jahr verabschiedete Leitbild **„Menschen stärken. Vielfalt leben. Demokratie gestalten.“** bringt diesen Anspruch auf den Punkt.

Annette Kuhn und Holger Schleper greifen in dieser Publikation aktuelle wissenschaftliche und gesellschaftliche Debatten zur Generationengerechtigkeit auf und setzen sie zur Praxis von Arbeit und Leben in Beziehung. Dabei berührt es auch die politischen und finanziellen Rahmenbedingungen generationenübergreifender Bildung. In der besonderen Kooperation von Gewerkschaften und Volkshochschulen liegt seit jeher ein großes Innovationspotenzial. Ich hoffe, dass das Papier neue Perspektiven eröffnet und Impulse dafür gibt, wie Arbeit und Leben auch künftig erfolgreiche Bildungs- und Beratungsformate gestalten kann. Leitend bleibt dabei ein Anspruch, der Arbeit und Leben seit seinen Anfängen prägt: strukturelle Ungleichheiten im Blick zu behalten, Beteiligung zu ermöglichen und dadurch zu mehr Generationengerechtigkeit beizutragen.

„Gemeinsam für morgen“ ist damit mehr als der Titel dieses Papiers. Es ist ein Auftrag, unterschiedliche Erfahrungen und Interessen zusammenzubringen, allen Generationen Gehör zu verschaffen und die Zukunft als gemeinsame demokratische Gestaltungsaufgabe zu begreifen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Elke Hannack

Präsidentin des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben e. V.





Einführung

Das vorliegende Papier befasst sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit dem Thema Generationengerechtigkeit und dem Zusammenwirken der immer vielfältigeren Gesellschaft. Denn Generationengerechtigkeit weitergedacht bedeutet nicht allein den Ausgleich zwischen jüngeren und älteren Menschen. Entscheidend ist vielmehr, unter welchen Voraussetzungen Menschen heute und in Zukunft mit unterschiedlichen Erfahrungen, Ressourcen und Lebenslagen gemeinsam Gesellschaft gestalten können. Alter ist dabei ein Faktor unter mehreren. Auch Einkommen, Bildung, Herkunft, Geschlecht, Familien- und Erwerbssituation, Behinderung oder Diskriminierungserfahrungen beeinflussen, ob Menschen Zugang zu Bildung finden, ihre Interessen vertreten und mitentscheiden können. Auf diesem Verständnis fußt auch von Beginn an das Wirken von Arbeit und Leben.

Das Impulspapier schlägt eine Brücke zwischen dem, was Generationengerechtigkeit vor diesem Hintergrund heute ausmacht, was das für die politische Bildung bedeutet und wie sich das in der Umsetzung in den Projekten von Arbeit und Leben widerspiegelt.

Ein Überblicksbeitrag stellt zunächst in Zahlen und Fakten dar, welche Auswirkungen der demografische und gesellschaftliche Wandel hat. **Barbara Menke**, die langjährige Bundesgeschäftsführerin des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben, sowie **Joscha Wöske**, der gerade erst in die Bildungsorganisation eingestiegen ist, erklären, wofür aus ihrer jeweiligen Perspektive, aber auch generationenübergreifend Arbeit und Leben steht. Das zeigt sich auch in der Projektarbeit der Bildungsorganisation – gestern und heute.

Allerdings wird dabei zugleich deutlich, vor welchen großen Herausforderungen politische Bildung heute steht. Besonders sichtbar wird das zum Beispiel beim Thema Digitalisierung. Im Interview beschreiben die beiden Vorsitzenden des Bundesarbeitskreises, **Jan Krüger** vom DGB und **Michael Kempmann** vom Deutschen Volkshochschul-Verband, worauf es ankommt, damit alle Menschen – unabhängig von ihrem Alter und ihrem sozio-ökonomischen Hintergrund – mehr digitale Souveränität erreichen können und wie sich Arbeit und Leben heute auf die veränderte Gesellschaft einstellt.

Hinter all den Beiträgen steht die Frage: Wie können Angebote so gestaltet werden, dass sich unter den Teilnehmenden die Vielfalt der Gesellschaft tatsächlich wiederfindet? Welche Zugänge und Formate braucht es dafür? Und welche Strukturen brauchen Bildungsträger, um ihre Arbeit entsprechend zu gestalten und weiterzuentwickeln? Ein abschließendes Kapitel formuliert aus den Beiträgen heraus Ableitungen, die für Arbeit und Leben und die Bildungsarbeit der Organisation heute und in Zukunft entscheidend sind.

Alt, jung, vielfältig: Wie gelingt Generationengerechtigkeit?

Wenn durch die demografische Entwicklung immer weniger Erwerbstätige für immer mehr ältere Menschen sorgen, verschieben sich nicht nur finanzielle Lasten – auch Teilhabemöglichkeiten verändern sich. Generationengerechtigkeit umfasst jedoch mehr als das Verhältnis von Jung und Alt: Geschlecht, Herkunft, soziale Lage, unterschiedliche Lebensformen und mögliche Behinderungen wirken zusammen und prägen, welche Chancen Menschen haben und auf welche Barrieren sie stoßen. Vor diesem Hintergrund sieht die Bildungsorganisation Arbeit und Leben das Thema Generationengerechtigkeit nicht nur als Verteilungsfrage zwischen Alt und Jung, sondern sie hat auch die wachsende gesellschaftliche Vielfalt im Blick.

Der Philosoph und Politikwissenschaftler Jörg Tremmel, der seit vielen Jahren zu Generationengerechtigkeit forscht, differenziert zwischen intergenerationeller und intragenerationeller Gerechtigkeit.¹ Es geht also zum einen um Menschen verschiedenen Alters, zum anderen um Menschen in einer Altersgruppe, die sich durch Wohlstand, gesellschaftliche und ethnische Zugehörigkeit oder Geschlecht unterscheiden. Zudem nennt er die Gegensatzpaare jung – alt und heute – zukünftig. Damit verbunden ist die Frage, welche Lasten vergangene Generationen den heutigen Menschen hinterlassen haben, was die Jungen den Alten (und umgekehrt) und was die heutigen den zukünftigen Menschen schulden.

Der Zeitpunkt der Geburt darf nicht zu Benachteiligung führen

Generationengerechtigkeit bedeutet in den verschiedenen Perspektiven, dass nicht eine Generation auf Kosten der anderen lebt. Wenn also das Handeln einer Generation dazu führt, dass eine andere Generation die Auswirkungen deutlich stärker trifft, erscheint das ungerecht. Beispiele dafür sind die Auswirkungen von Kriegen, die Klimaveränderungen oder das Rentensystem. „Aus moralischer Sicht dürfen zufällige Kriterien keine Basis für eine vermeidbare Ungleichbehandlung bzw. für eine mögliche Schlechterstellung sein. Dazu gehört auch der Zeitpunkt der Geburt“, so Tremmel. Um also dennoch Gerechtigkeit zu erreichen, müssen die Auswirkungen, die Generationen in unterschiedlichem Ausmaß treffen, möglichst ausgeglichen werden. Hier gilt das Prinzip: Gleiches muss gleich und Ungleiches ungleich behandelt werden. Es kommt darauf an, die Belastungen für alle Generationen in einer Balance zu halten. „Unser Gesellschaftssystem und die Wirtschaft bauen bisher auf einer Altersstruktur auf, bei der man von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen den Generationen ausging. Diese Ausgewogenheit war beispielsweise damit verbunden, dass die Erwerbsbevölkerung für die Alterssicherung der älteren Generation sorgen kann, ohne dabei zu hohe Beiträge leisten zu müssen“, erklärt Katharina Spieß², Direktorin des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Die demografische Entwicklung stört aber diese Ausgewogenheit zwischen den Generationen schon jetzt, und die Belastungen werden sich noch weiter verschieben.

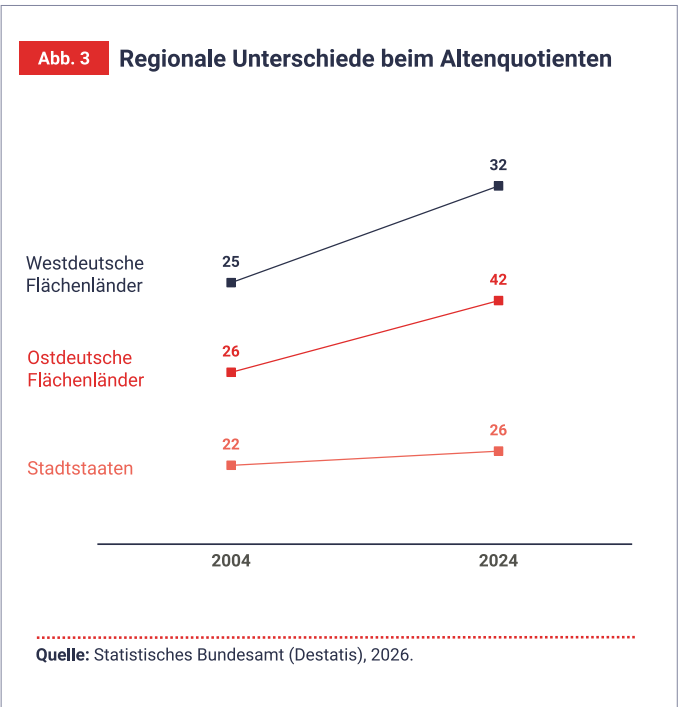
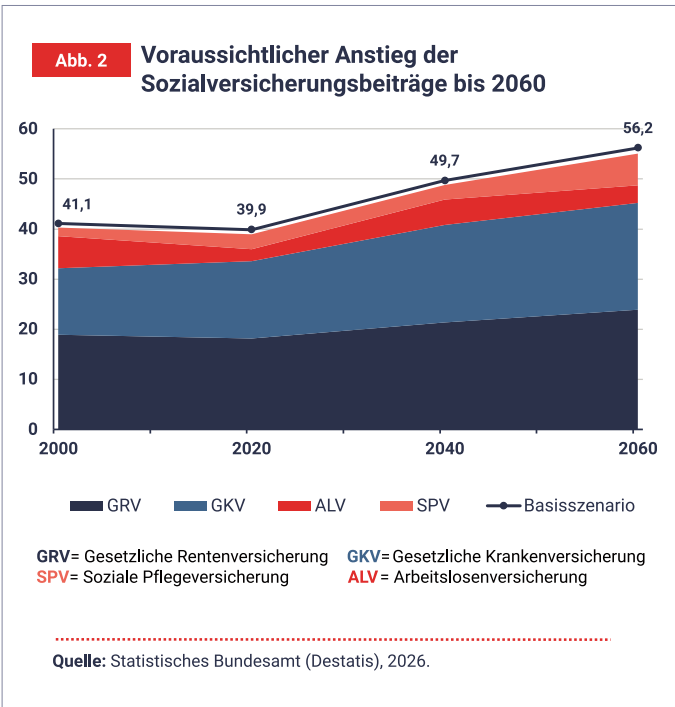
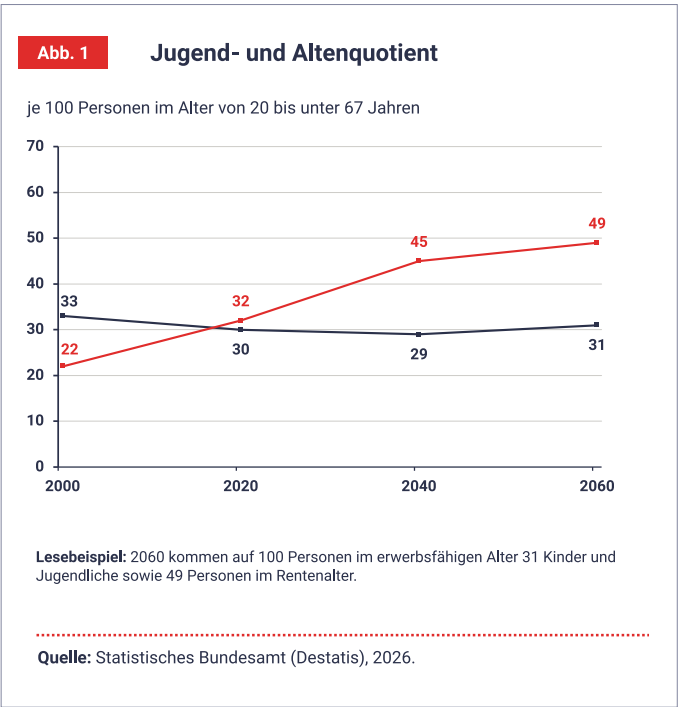
¹ <https://fachzeitschrift.adb.de/generationengerechtigkeit/>

² <https://bpb.de/themen/soziale-lage/demografischer-wandel/576667/die-demografische-entwicklung-in-deutschland-ein-faktenbasierter-ueberblick/>

Bis 2060 verdoppelt sich Zahl alter Menschen

Selbst bei einer moderaten Entwicklung ist im Vergleich zu 2020 bis 2060 nahezu von einer Verdoppelung der Zahl von Menschen im Alter ab 67 Jahren auszugehen, die auf 100 Erwerbstätige kommen (Altersquotient). Die Zahl der jungen Menschen bis 20 Jahre bleibt hingegen im Verhältnis zu den Erwerbstätigen (Jugendquotient) fast unverändert (Abb. 1).

Damit verbunden ist ein deutlicher Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge (Abb. 2). Die demografische Entwicklung verläuft aber nicht überall gleich in Deutschland. Insbesondere die ostdeutschen Flächenländer sind von Überalterung betroffen (Abb. 3).



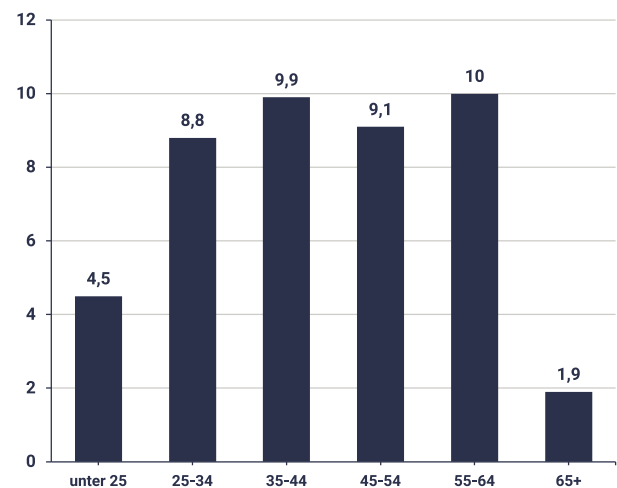
Ein Blick auf die Altersverteilung bei den Erwerbstätigen (Abb. 4) zeigt wiederum, vor welchen Belastungen insbesondere die Generationen nach den Babyboomer*innen stehen. Laut dem Demografieportal des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung liegen die geburtenstarken Jahrgänge der Boomer*innen in Deutschland zwischen Mitte der 1950er-Jahre und Ende der 1960er-Jahre³ mit dem Peak 1963: Kamen 1963 insgesamt 18,2 Neugeborene auf 100 Einwohner*innen, waren es 2024 nur 8,1.⁴ Das heißt: Die Jahrgänge der Babyboomer*innen sind bereits in Rente oder kurz davor. Und immer weniger Erwerbstätige müssen nun immer mehr ältere mitversorgen und die Lücke auf dem Arbeitsmarkt ausgleichen. Dadurch ergeben sich vor allem drei Herausforderungen:

- die Finanzierbarkeit der Rente
- die Belastung im Pflege- und Gesundheitssystem
- der Fachkräftemangel

Erwerbstätigenquote von Frauen zwischen Ost und West inzwischen angeglichen

Der Bedarf an Fachkräften ist ein Grund, wieso die Erwerbstätigenquote von Frauen kontinuierlich angestiegen ist. Gab es direkt nach der Wende noch eine Lücke zwischen ostdeutschen und westdeutschen Ländern, arbeiteten 2024 bundesweit im Schnitt drei von vier Frauen (Abb. 5). Allerdings ist das Gefälle zwischen den Geschlechtern weiterhin groß, was die Teilzeitquote anbelangt (Abb. 6): Jede zweite Frau hat keinen Vollzeitjob. Das wirkt sich auf Verdienst und soziale Absicherung aus. Und es ist ein Indiz dafür, dass Frauen nach wie vor deutlich mehr Care-Arbeit leisten als Männer: 2022 lag der Gender-Care-Gap bei 44 Prozent.⁵ Frauen sind damit auch stärker davon betroffen, dass es zu wenig Betreuungsplätze für ihre Kinder und Pflegeplätze für ihre Eltern gibt.

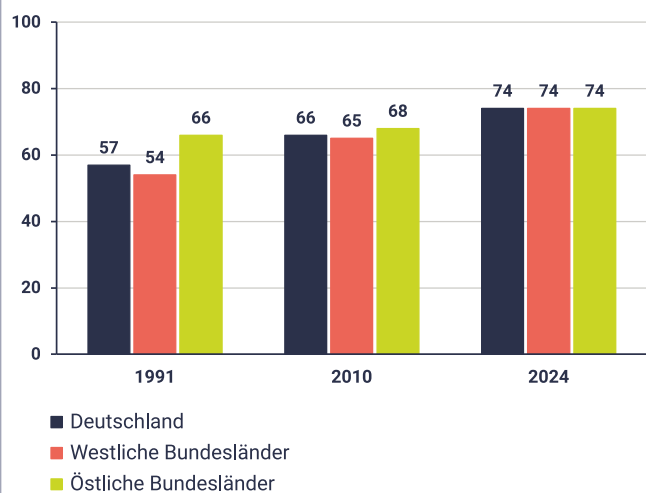
Abb. 4 Erwerbspersonen nach Altersgruppen 2025



Quelle: Destatis, 2026.

Abb. 5 Erwerbstätigenquote von Frauen

15 bis unter 65 Jahre, in Prozent



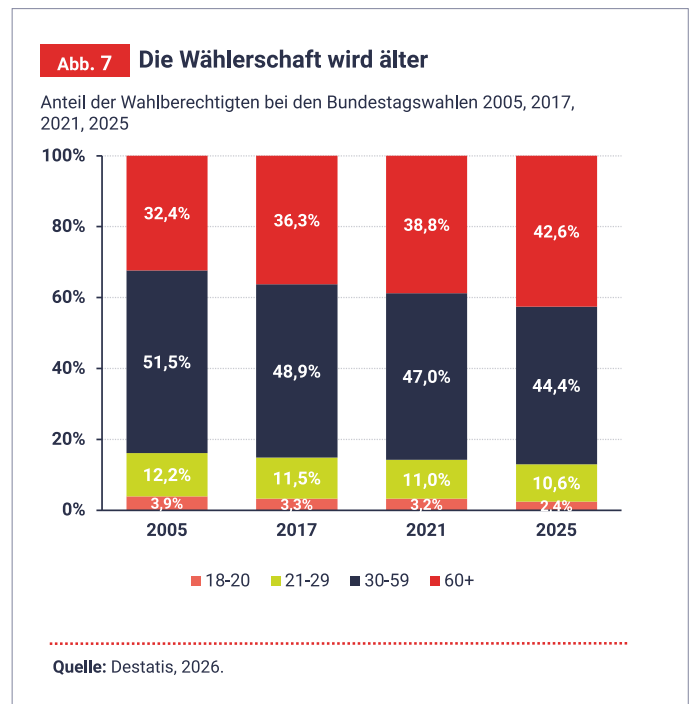
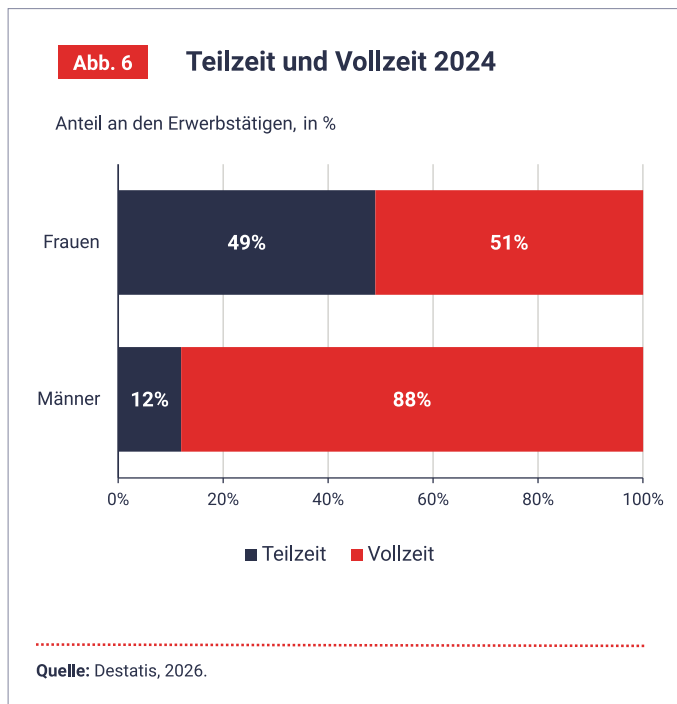
Quelle: Destatis, 2026.

³ https://demografie-portal.de/DE/Service/Blog/140617_BMI_Gespraech_Bundesinnenminister_Babyboomer.html

⁴ <https://destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/Tabellen/Irbev04.html#242408>

⁵ https://destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html

Neben dem sozial-ökonomischen und dem geschlechtsbezogenen Ungleichgewicht, das die demografische Veränderung mit sich bringt, verschieben sich auch Teilhabemöglichkeiten. Die Gesellschaft wird zwar in ihren Lebens- und Gesellschaftsformen immer vielfältiger. Aber die unterschiedlichen Gruppen können nicht gleichermaßen mitbestimmen. Von den insgesamt 25,8 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund⁶ sind etwa zwei Drittel volljährig, davon aber nur 41 Prozent wahlberechtigt.



Auch die Stimme jüngerer Menschen hat bei Wahlen deutlich weniger Gewicht als die älterer Menschen. Der Anteil der Wahlberechtigten, die bei der Bundestagswahl 2025 mindestens 60 Jahre alt waren, lag mehr als dreimal so hoch wie der der Wahlberechtigten unter 30 Jahren (Abb. 7).

Die größte Gruppe der Wahlberechtigten sind also (zukünftige) Rentner*innen, daher bestimmen auch sie wesentlich die politischen Themen. „Auf der gesellschaftlichen und politischen Gestaltungsebene empfinden sich jüngere Generationen häufig auf die Zuschauerrolle zurückgeworfen, während sie von den aktuellen Krisen und Entscheidungen am stärksten betroffen sein werden und ihre Zukunft davon abhängt“, heißt es in einem Impulspapier des Bundesjugendkuratoriums⁷ (BJK), einem von der Bundesregierung eingesetzten Beratungsgremium.

⁶ <https://bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61621/migration/>

⁷ <https://bundesjugendkuratorium.de/data/pdf/pressemitteilungen/BJK-Diskussionspapier-Generationengerechtigkeit-2024.pdf>



**Wir stehen für
Solidarität**

Folgen des Klimawandels machen Ungerechtigkeit sichtbar

Deutlich wird das vor allem beim Klimaschutz: Im Vergleich müssen heutige Kinder die Folgen des Klimawandels viel länger tragen als Menschen, die jetzt in Rente gehen (Abb. 8).

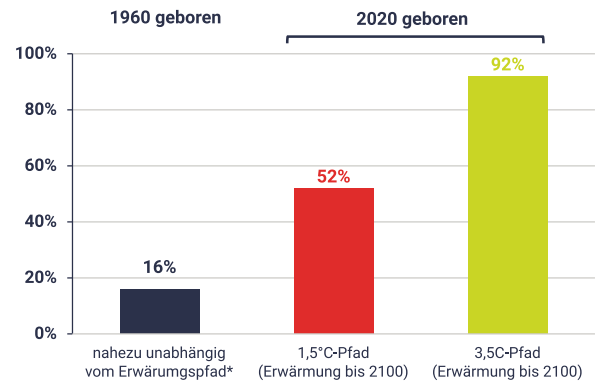
Damit, so sieht es das BJK, würde eine Verschiebung der Emissionsreduktionen die Freiheitsrechte junger Menschen unzulässig beschränken und wirft die Frage nach einem Minderheitenschutz auf. Dennoch war Klimaschutz bei der Bundestagswahl 2025 nur für 25 Prozent der Wahlberechtigten ein Top-Thema.⁸ Das liegt nicht nur, aber auch an der demografischen Verschiebung.

Das BJK sieht in der politischen Vernachlässigung von Themen junger Menschen außerdem einen Fall von Altersdiskriminierung – ein Begriff, der meist auf ältere Personen bezogen wird. Doch tatsächlich sind Menschen jenseits der 55 weniger von Altersdiskriminierung betroffen als Menschen bis Mitte 20. Das gilt insbesondere am Arbeitsplatz (Abb. 9). Die Generation Z ist mit vielen Stereotypen zu ihrer vermeintlich geringen Belastbarkeit und dem aus Sicht der Älteren übertriebenen Wunsch nach Work-Life-Balance konfrontiert. Oft ist Altersdiskriminierung zudem mit anderen Merkmalen verknüpft⁹ – etwa dem Geschlecht, der sexuellen Identität oder einem Migrationshintergrund.

Vor diesem Hintergrund und nach dem Leitbild „Menschen stärken, Vielfalt leben, Demokratie gestalten“ ist es das Ziel von Arbeit und Leben, Bildungszugänge und Teilhabemöglichkeiten aller Menschen chancengerecht zu fördern – vor allem am Arbeitsplatz, aber auch in anderen Lebenskontexten.

Abb. 8 Warum Generationengerechtigkeit auch eine Klimafrage ist

Anteil eines Geburtsjahrganges, der im Laufe seines Lebens noch extreme Hitzewellen erleben wird (in %).

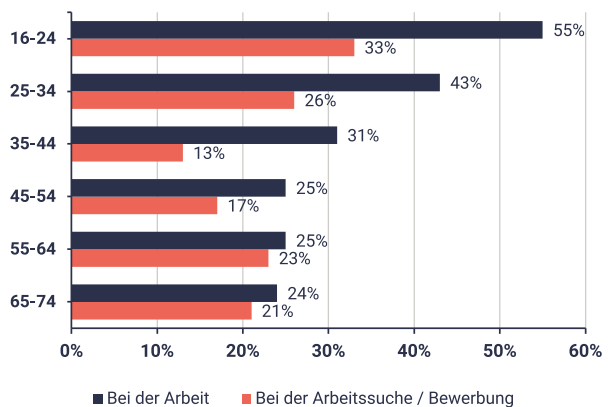


* Bei den 1960 Geborenen ist der Anteil in allen Erwärmungsszenarien ähnlich (rund 16%), weil ein großer Teil ihres Lebens bereits in einer weniger stark erwärmten Welt

Quelle: Nature, 2025.

Abb. 9 Altersdiskriminierung nach Altersgruppen

Anteil der Befragten, die in den vergangenen zwei Jahren Altersdiskriminierung erlebt haben.



Methodischer Hinweis: Werte = 100 % minus Anteil "nie"

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022/2023.

⁸ https://iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2025/IW-Kurzbericht_2025-Klimaschutz-Parteien.pdf

⁹ https://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/20250324-Altersdiskriminierung-Kurzstudie.pdf?__blob=publicationFile&v=3

„Wir müssen die Bedeutung von Emotionen in politischen Debatten stärker zum Thema machen“

Wie kann politische Bildung dazu beitragen, die Stimmen Jüngerer in einer alternden Gesellschaft hörbar zu machen? Und wie erreicht man Menschen in einer zunehmend diversen Bevölkerung? Die langjährige Bundesgeschäftsführerin Barbara Menke und Joscha Wöske, seit dem Frühjahr 2026 für die Organisation tätig, erklären in einem generationenübergreifenden Gespräch, was Arbeit und Leben ausmacht – gestern, heute und morgen.



Barbara Menke arbeitet seit 1994 für Arbeit und Leben, seit 2011 ist sie Bundesgeschäftsführerin von Arbeit und Leben. In diesem Jahr geht sie in den Ruhestand.

Frau Menke, wenn Sie auf mehr als 30 Jahre bei Arbeit und Leben zurückblicken: Was zählt zu den größten Erfolgen?

Barbara Menke: Es ist uns gelungen, die Organisation immer weiterzuentwickeln, jeweils orientiert an den aktuellen Herausforderungen der Zeit, ohne ihren Gründungsgedanken aus dem Blick zu verlieren. Wir leisten durch politische Jugend- und Erwachsenenbildung einen Beitrag dazu, dass die Demokratie trotz ihrer gegenwärtigen Gefährdungen stabil bleibt und sich weiterentwickeln kann.

Wofür steht Arbeit und Leben?

Menke: Die Organisation wurde gegründet, weil sich sowohl Gewerkschaften als auch Volkshochschulen nach dem Zweiten Weltkrieg und dem Nationalsozialismus dem Ziel verschrieben haben, dass sich diese Verbrechen nie wiederholen dürfen und es darum gehen muss, aktiv zu sein, um die Demokratie zu stärken. Dabei haben wir mit unseren Bildungsangeboten vor allem Arbeitnehmer*innen im Blick und immer auch diejenigen, die es eher schwer haben, an Bildung teilzuhaben. Das ist der eigentliche Gründungsgedanke von Arbeit und Leben in Trägerschaft von DGB und Volkshochschulen.

Joscha Wöske ist seit dem Frühjahr 2026 für Arbeit und Leben als Koordinator im Rahmen des Kinder- und Jugendplans des Bundes (KJP) tätig.



Joscha Wöske: Vor allem gelingt es Arbeit und Leben, politische Bildung an Orte zu bringen, wo sie nicht selbstverständlich ist. Gerade im Ausbildungs- und Betriebskontext gibt es traditionell nicht so viele Formate. Arbeit und Leben schafft hier Räume, um politische Bildung, Mitbestimmung, aber auch aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Debatten zu thematisieren und zu reflektieren.

Herr Wöske, was hat Sie daran gereizt, bei Arbeit und Leben mitzuwirken?

Wöske: Abgesehen von dem breiten Spektrum an Themen und Arbeitsbereichen hat mich vor allem überzeugt, dass Arbeit und Leben gezielt Menschen und Orte adressiert, die ansonsten eher weniger im Fokus klassischer Angebote der politischen Bildung stehen – das ist nicht selbstverständlich. Durch unsere Landesorganisationen und durch aufsuchende politische Bildung, etwa in Handwerksbetrieben oder Pflegeeinrichtungen, sind wir mit vielfältigen Angeboten in der Fläche präsent und lokal verankert. Zu unserem Angebotsspektrum zählen auch Formate, um sich mit dem Nationalsozialismus auseinanderzusetzen, etwa durch Fahrten zu Gedenkstätten, oder das Schaffen internationaler Begegnungsräume. Wir erproben aber auch Innovatives im digitalen Raum, etwa durch unsere Actionbounds, also interaktive Ortserkundungen per App, die Geschichte veranschaulichen.

Bundesweit gibt es – bezogen auf die Gesamtorganisation – etwa 120 Einrichtungen und fast 800 Beschäftigte. Sie adressieren viele Bereiche. Gibt es Schwerpunkte?

Menke: Wir sind im Bund vertreten, in den Ländern und in den Kommunen. Für uns geht es darum, die Demokratie in allen Subsystemen zu stärken und gerade diejenigen anzusprechen, die weniger Partizipationsmöglichkeit haben. Die aufsuchende Bildung, insbesondere auch im ländlichen Raum oder in städtischen Quartieren, hat an Bedeutung gewonnen. Wir bieten Inhalte zu arbeitsweltorientierter Grundbildung, in denen es zum Beispiel um Digitalisierung, Gremienarbeit oder auch Gesundheitsschutz geht. In der Gesamtorganisation hat sich zudem ein Beratungsbereich für ausländische Beschäftigte etabliert. Mittlerweile bieten wir Beratungen in 35 Sprachen an.

Können Sie nähere Einblicke in die Arbeitswelt als Bildungsort geben?

Menke: Ein Beispiel aus dem Bereich der arbeitsweltorientierten Grundbildung: In einem Logistik-Betrieb gab es Probleme in der Nachtschicht. Es hakte in den Abläufen. Ein Kollege von uns hat mehrere Nachtschichten mitgemacht, um die Arbeitsabläufe zu verstehen, um eine passgenaue Weiterbildung zu entwickeln, in der es auch um grundlegende Lese- und Schreibkompetenzen – aber auch um Kommunikation mit den Führungskräften – ging. Letztlich haben beide Seiten – Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen – darin investiert. Das ist grundlegend: Meist haben wir einen sozialpartnerschaftlichen Zugang zu den Betrieben und beide Perspektiven im Blick.

Wöske: Zuletzt haben wir einen Schwerpunkt auf den Umgang mit Chancen und Risiken der Digitalisierung gelegt. Es ging darum, Algorithmen zu verstehen, Kompetenzen im Umgang mit KI-Anwendungen zu erwerben, aber auch darum, für Diskriminierungstendenzen durch KI zu sensibilisieren. Ein besonderer Fokus liegt darauf, die Arbeitswelt stärker als einen Ort demokratischen Handelns zu begreifen und zu gestalten. Grundsätzlich gibt es ein großes Interesse von Unternehmen an unseren Bildungsmaßnahmen. Die Zahl der Anfragen übersteigt oft unsere Ressourcen.

2035 wird etwa ein Viertel der Bevölkerung 67 Jahre oder älter sein. Muss Generationengerechtigkeit eine neue Aufmerksamkeit in Ihrer Arbeit erhalten?

Menke: Wer über Generationengerechtigkeit spricht, muss zugleich über soziale Gerechtigkeit sprechen. Viele Konflikte sind keine Generationenkonflikte, sondern solche von sozialer Gerechtigkeit und Teilhabe. In Betrieben kommen die Generationen zusammen. Das ist für uns schon lange Thema. Am Ende der 1990er- und zu Beginn der 2000er-Jahre zum Beispiel widmeten wir uns in einigen Projekten alternsensibler Personalpolitik. Im Projekt „Kompetenz - Erfahrung - Beschäftigungsfähigkeit“ ging es darum, wie ältere Beschäftigte ihre Arbeitsfähigkeit erhalten können. Das war auch Thema bei „Pluspunkt Erfahrung“, einer Kooperation mit dem Verband des Deutschen Einzelhandels zur Weiterqualifizierung älteren Personals. Ältere Beschäftigte wurden damals übrigens definiert als Menschen über 45 Jahre. Der demografische Wandel ist etwas, was in Wellen als politisches Thema immer wieder eine Rolle spielt.

Aktuell scheiden sehr viele ältere Menschen aus dem Berufsleben aus, und die jüngeren sind gesellschaftlich in der Minderheit. Welche Herausforderungen bringt das für Arbeit und Leben mit sich?

Wöske: Das ist auch ein demokratietheoretischer Punkt, den wir bearbeiten müssen. Wie setzt man Themen, die junge Menschen bewegen und sie sichtbar machen? Wir versuchen das in unseren Formaten aufzugreifen und wollen junge Menschen auch ermutigen, in Beteiligungsstrukturen, etwa im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung, mitzuarbeiten, aber auch darüber hinaus. Im Projekt „FIT für die Ausbildung im Handwerk“ geht es beispielsweise explizit darum, die Stimmen und Perspektiven der Auszubildenden in den Selbstverwaltungsstrukturen hörbar und sichtbar zu machen, und Gelingensbedingungen für einen Generationendialog zu

bestimmen. Grundsätzlich greifen wir in unseren Formaten lebensnah Erfahrungen, Interessen und Themen junger Menschen auf, um daraus Perspektiven einer lebenswerten Zukunft zu formulieren. Eine unserer Fachgruppen hat etwa ein Modul entwickelt, in dem Jugendliche anhand von mehreren Szenarien überlegen, wie die Welt 2050 aussehen könnte.

Gesellschaftlich erleben wir zunehmend polarisierte Debatten. Ist es schwieriger geworden, Dialogräume zu schaffen?

Menke: Es ist anders geworden. Aber ein zentraler Faktor war und ist es, authentische Persönlichkeiten zu haben, die einen Zugang finden. Ein Beispiel: In der aufsuchenden Bildung im ländlichen Raum ist es schwierig, einer Person die pädagogische Verantwortung zu geben, die großstädtisch sozialisiert ist und die DNA der Community nicht kennt.

Wöske: Die Debatten sind schärfer geworden. Und ich glaube, dass man dem Rechnung tragen muss, indem man die Bedeutung von Emotionen in politischen Debatten stärker zum Thema macht. Emotionen beeinflussen, wie wir Informationen und Kontexte auffassen und bewerten und unsere Urteile bilden. Dafür müssen wir stärker sensibilisieren. In Sachsen beispielsweise haben wir genau das mit dem Projekt „Kompetent Emotional – Chancen und Risiken von Emotionen für die politische Bildung“ gemacht.

Ist es in einer superdiversen Gesellschaft schwieriger geworden, möglichst viele Menschen in der politischen Bildung zu erreichen?

Menke: Man muss genauer reflektieren, wie man in Kontakt zu welcher Gruppe treten kann. Da spielt das Format der aufsuchenden Bildungsarbeit eine große Rolle oder die Arbeit im Betrieb – aber auch der digitale Raum. Wir müssen in beiden Welten aktiv sein, digital und analog. Für mich steht fest: Die Repräsentanz der Vielfalt unserer Gesellschaft muss in den demokratischen Strukturen und Abläufen gewährleistet sein. Das ist das Grundprinzip der Demokratie. Und dazu kann und muss die politische Bildung einen Beitrag leisten.

Ständiges Abwägen zwischen Sichtbarkeit und Sicherheit

Queere Auszubildende stoßen im Arbeitsalltag auf viele Vorurteile und Hürden. Das Projekt „Queer im dualen System“ von Arbeit und Leben will queere Menschen stärken und zugleich Betriebe sowie Berufsschulen dabei unterstützen, Ausbildung diskriminierungsfreier und diversitätssensibler zu gestalten. Pauschale Zuschreibungen betreffen aber nicht nur queere junge Menschen. Auch der Generation Z wird unterstellt, wenig belastbar oder leistungsbereit zu sein.

„Brauchen wir jetzt eine zusätzliche Toilette?“ Das ist eine Frage, die sich Betriebe häufig stellen, wenn sich eine queere Person bewirbt. Oft scheitert eine Einstellung dann schon an solchen vermeintlichen Hürden, sagt Sandra Hegemann. Sie ist selbst Tischlerin und weiß, dass auch FLINTA-Personen häufig mit der Toilettenfrage konfrontiert sind, wenn sie ins Handwerk möchten.



Heute engagiert sie sich im Azubihilfe Netzwerk e.V.¹⁰ Leitgedanke ist hier: Das Handwerk kann nur für sich begeistern, wenn es vielfältig ist.¹¹ Daher unterstützt das Netzwerk Auszubildende, die unter Diskriminierung oder Machtmissbrauch leiden, und setzt sich für bessere Rahmenbedingungen in den Betrieben und Berufsschulen ein. Es geht dabei nicht vordergründig um eine zweite oder dritte Toilette, neue Umkleieräume oder die Verwendung für Pronomen – „dafür finden sich schnell Lösungen“, sagt Hegemann – „entscheidend ist eine offene Haltung zu Diversität“. Die Realität ist davon allerdings weit entfernt.

Zahlen, wie viele queere Menschen es im Arbeitsleben und speziell im Handwerk gibt, sind nicht bekannt. Sie lassen sich auch nur schwer erfassen. Denn viele verschweigen aus Sorge vor Anfeindungen – wenn möglich – ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität. Nach einer Studie von 2020 haben 30 Prozent der queeren Personen am Arbeitsplatz bereits Diskriminierung erlebt.¹² Laut einer zweiten Studie sind von Sexismus am Arbeitsplatz sogar drei von vier queeren Menschen¹³ betroffen. Oft äußert sich das in abwertenden Witzen und Kommentaren oder in einer ungleichen Aufgabenverteilung. Die Folge: Viele queere Menschen outen sich erst gar nicht am Arbeitsplatz und gehen verschlossen mit ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität um.

„Queer im dualen System“ will Selbstwirksamkeit queerer Azubis stärken

Das weiß auch **Kat Feyrer**: „Auszubildende sind oft auf sich gestellt. In den Betrieben, Berufsschulen oder Kammern gibt es kaum zuständige Ansprechpersonen.“ Feyrer leitet das Projekt „Queer im dualen System“,¹⁴ mit dem Arbeit und Leben mehr Sensibilisierung in den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen erreichen will. Das Projekt wird derzeit gemeinsam mit den Landesarbeitsgemeinschaften (LAG) Nordrhein-Westfalen und Sachsen umgesetzt. Zum einen geht es darum, die Selbstwirksamkeit queerer Menschen in der Ausbildung zu stärken, zum anderen darum, die Strukturen in den Betrieben und Berufsschulen zu verbessern. Arbeit und Leben organisiert Fortbildungen, bietet Informationsmaterial und arbeitet gerade an einem Selbstlernkurs und einem Leitfaden für eine queersensible Ausbildung. Diese Angebote sollen über die Projektlaufzeit hinaus nutzbar sein.

Angelegt war „Queer im dualen System“ ursprünglich bis 2028, gefördert durch das Programm Demokratie leben.¹⁵ Da künftig Projekte zur Förderung von Vielfalt aus dem Programm fallen,¹⁶ endet die Laufzeit nun schon vorzeitig Ende 2026. Kat Feyrer bedauert das sehr, denn das Projekt habe bisher deutlich gezeigt, wie groß der Unterstützungsbedarf ist.

Sam Müller koordiniert „Queer im dualen System“ in Sachsen und sieht auch eine große Lücke: „Insbesondere im ländlichen Raum gibt es keine oder kaum Angebote für queere Azubis.“ Außerdem wachse die Queer- und Transfeindlichkeit.¹⁷ Für die Betroffenen kann die fehlende Offenheit und Ablehnung schnell zu Überforderung

¹⁰ <https://azubihilfe-netzwerk.de/>

¹¹ <https://azubihilfe-netzwerk.de/offener-brief/>

¹² https://diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798175.de/20-36.pdf

¹³ https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/wp-content/uploads/2026/04/GemeinsamgegenSexismus_Studie-2026_Sexismus-am-Arbeitsplatz.pdf

¹⁴ <https://arbeitundleben.de/projekte/laufende-projekte/item/queer-im-dualen-system>

¹⁵ <https://demokratie-leben.de/>

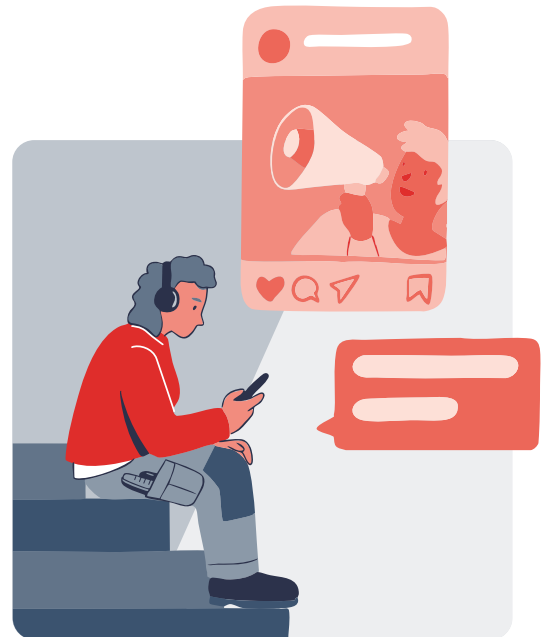
¹⁶ <https://verfassungsblog.de/demokratie-leben-vielfalt/>

¹⁷ https://bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/PMK/PMKZahlen/PMKZahlen_node.html#doc272486bodyText6

führen. „Neben all den Dingen, die ich in einer Ausbildung sowieso bewältigen muss, bin ich immer in der Situation: Welche Informationen über mich kann ich preisgeben, ohne mich in Gefahr zu bringen? Das kostet sehr viel Energie“, sagt Müller. Das könne sogar dazu führen, dass Betroffene überlegen, die Ausbildung abzubrechen oder den Betrieb zu wechseln.

Es geht vor allem um einen respektvollen Umgang

Das ist auch ein Ergebnis der Fokusgruppenbefragung,¹⁸ die die Projektverantwortlichen zum Start durchgeführt haben. Die Befragung zeigt, dass queere Auszubildende in ihrem Arbeits- und Ausbildungsalltag häufig zwischen Sichtbarkeit und Sicherheit abwägen. Wer sich beschwert, fürchtet Nachteile bei der Bewertung, der Aufgabenverteilung, im täglichen Miteinander und letztlich auch bei der Übernahme nach der Ausbildung. Dabei geht es nicht darum, queere Azubis anders zu behandeln, betont Anna Ziener von der LAG Nordrhein-Westfalen, sondern: „Vieles ist einfach Bestandteil einer guten Ausbildung: vor allem der respektvolle Umgang und eine professionelle Zusammenarbeit.“



In diesem Zusammenhang für wichtig erachtet Hegemann, die auch im Beirat von „Queer im dualen System“ ist, den Perspektivwechsel: „Der Fokus muss bei den Menschen bleiben, die diskriminierend handeln, und nicht bei der Person, die davon betroffen ist.“ Das heißt: Nicht die queeren Personen müssen sich an abwertende Sprüche gewöhnen, sondern eine Führungskraft müsse auf diejenigen einwirken, die damit nicht umgehen können, dass im Betrieb eine Frau oder queere Person arbeitet. Oft laufe es aber andersherum, hat auch die Fokusgruppenbefragung gezeigt. Viele Azubis berichten, dass die Verantwortung für Aufklärung und Sensibilisierung meist bei den Betroffenen selbst liegt.



Ein Kulturwandel dürfe auch nicht am Wohlwollen Einzelner hängen, betont Feyrer. Nicht jeder Betrieb müsse ein Diversity-Konzept schreiben, aber es brauche entsprechende Strukturen: sichtbare und geschulte Ansprechpersonen, klare Zuständigkeiten und Routinen, wenn es zu diskriminierenden Vorfällen kommt, und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden oder der anderen Auszubildenden in der Berufsschule. „Wie wird ein queerer Mensch willkommen geheißen? Welche Kultur, welche Strukturen und Ansprechpersonen findet er vor?“, sind für Feyrer die entscheidenden Fragen.

¹⁸ <https://arbeitundleben.de/medien/publikationen/item/fokusgruppenstudie>

Auch die Generation Z erlebt viele Vorurteile – zu Unrecht

Das gilt nicht nur für queere Menschen, sondern generell in der Ausbildung, denn auch gegenüber der Generation Z gibt es am Arbeitsplatz viele Vorbehalte. Oft heißt es, die Gen Z, also die zwischen 1995 und 2010 Geborenen, seien faul, wehleidig und mehr an ihrer Freizeit als am Berufsleben interessiert. Durch die vermeintlich fehlende Leistungsbereitschaft würden junge Menschen sogar den Generationenvertrag aufkündigen. Was ist an diesen Zuschreibungen dran?

Nicht viel, hat Elke Windscheid-Profeta vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut festgestellt. Derlei „Generationeneffekte“ gebe es nicht.¹⁹ Dass junge Menschen „keinen Bock auf Arbeit“ haben sollen, ist keine Frage der Generation Z, sondern „typischerweise wächst die Bedeutung, die Menschen ihrer Arbeit beimessen, bis etwa zum 40. Lebensjahr an, bevor sie sukzessive wieder abnimmt“, sagt sie.

Die Erwerbsbeteiligung junger Menschen ist außerdem seit 2015 deutlich gestiegen.²⁰ Lag sie im Jahr 2015 noch bei 69,7 Prozent, ist sie bis 2025 auf 76,8 Prozent gestiegen. Und jüngere Beschäftigte sind eher bereit, ihre Arbeitszeit auszuweiten, hat eine Befragung des IW Köln gezeigt. Demnach sind 86 Prozent der unter 30-Jährigen zu Mehrarbeit bereit, bei den Beschäftigten ab 55 Jahren sind es 69 Prozent.

Auch das Vorurteil, dass sich junge Menschen häufiger krankschreiben lassen, ist nur zum Teil haltbar. Richtig ist, dass sich die Krankheitstage von unter 29-Jährigen im Vergleich zu 2009²¹ verdoppelt haben. Doch die Daten des Dachverbands der Betriebskrankenkassen für 2024²² zeigen auch, dass die 20- bis 29-Jährigen mit 17 bis 20 Krankheitstagen nach den 30- bis 39-Jährigen immer noch die Altersgruppe ist, die am wenigsten ausfällt.

Zweifel an ihrer Belastbarkeit werden auch queeren Menschen entgegengebracht. Aus Sicht von Hegemann ist daran genauso wenig dran – im Gegenteil: Queere Personen, die sich für einen männerdominierten Beruf entscheiden, hätten meist schon einige Hürden und Widerstände überwunden: „Sie wollen mit Herzblut ins Handwerk und sind meist besonders motiviert.“ Das werde aber oft nicht wertgeschätzt: „Manche suchen jahrelang und deutschlandweit – und bekommen den Fuß trotzdem nicht in die Tür, weil Berührungsängste und Vorurteile die individuellen Stärken und Potenziale der Azubis überlagern.“ Angesichts des Fachkräftemangels könnten sich Betriebe so eine Haltung aber gar nicht leisten.

¹⁹ <https://wsi.de/de/blog-17857-jung-faul-wehleidig-hat-die-gen-z-den-generationenvertrag-gekuendigt-63035.htm>

²⁰ <https://iab-forum.de/generation-z-so-haeufig-im-arbeitsmarkt-wie-junge-leute-seit-jahrzehnten-nicht/>

²¹ https://sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Gesundheitswesen/Dokumente/Gesundheitsreporte%20BKK/BKK_Gesundheitsreport_2010.pdf

²² <https://iwd.de/artikel/krankenstand-in-deutschland-498654/#die-krankheitstage>

„Eine diverse Gesellschaft braucht vielfältige Wege in die Weiterbildung“

Mit seinen Angeboten in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung will Arbeit und Leben allen Menschen Chancen auf Teilhabe ermöglichen. Wie gut Partizipation gelingt, hängt immer mehr davon ab, wie souverän Menschen im digitalen Raum agieren können. Jan Krüger und Michael Kempmann, die beiden Vorsitzenden des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben, erklären im Interview, wie sich Bildungsträger darauf einstellen müssen und wieso das Alter dabei nicht der entscheidende Faktor ist.

Das Bundesfamilienministerium will „digitale Souveränität für alle Generationen ermöglichen“.²³ Was bedeutet das für Sie?

Jan Krüger: Digitalisierung hält in alle Lebensbereiche Einzug: Bahntickets werden digital gebucht, Bürgerdienste sind digitalisiert, und in der Arbeitswelt verändert Digitalisierung viele Prozesse. Digitale Souveränität heißt deshalb: Alle Menschen müssen mit diesen Technologien umgehen können und gesellschaftliche Teilhabe unter digitalen Bedingungen selbst organisieren können – unabhängig vom Alter.

Jan Krüger ist Abteilungsleiter Bildungspolitik und Bildungsarbeit beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und 1. Vorsitzender beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben.



Michael Kempmann ist Projektleiter „talentCAMPus“ beim Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) und 2. Vorsitzender beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben.

Michael Kempmann: Für mich geht es dabei um mehr als Wissen und auch um mehr als bloße Anwendung: Menschen müssen digitale Entwicklungen verstehen, beurteilen und im besten Fall mitgestalten können. Digitale Souveränität ist deshalb auch demokratische Handlungsfähigkeit: Verstehe ich Informationen? Kann ich einordnen, wie KI funktioniert? Kann ich selbstbestimmt Entscheidungen treffen?

²³ <https://bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/smart-gesellschaftspolitik/digitalkompetenzen-alle-generationen/gutes-leben-digitale-gesellschaft-119908>

Welche Rolle spielt Künstliche Intelligenz dabei?

Kempmann: KI zeigt besonders deutlich, warum reine Schulungen, um Tools zu nutzen, zu kurz greifen. Natürlich ist es hilfreich, einen guten Prompt schreiben zu können. Entscheidend ist aber: Kann ich einschätzen, was da passiert? Kann ich den Ergebnissen vertrauen? Wo liegen Grenzen? Wenn KI-generierte Bilder oder Texte immer schwerer zu erkennen sind, brauchen Menschen Urteilskompetenz.

Krüger: Selbst wer KI nicht aktiv nutzt, ist mit den Folgen konfrontiert. Eltern müssen wissen, welche Risiken etwa durch Bildgeneratoren entstehen können. Wer Nachrichten liest, wird häufiger KI-generierten Inhalten begegnen. Digitale Bildung heißt deshalb auch, zu verstehen, wie solche Inhalte entstehen und wie KI Arbeitswelt, Lebenswelt, öffentliche Kommunikation und demokratische Debatten verändert und was das für jeden einzelnen Menschen bedeutet. Wichtig ist, Menschen aus dem Gefühl zu holen, einer Technologie ausgeliefert zu sein.

Wie sollten Bildungsangebote darauf reagieren?

Kempmann: Wir brauchen mehr Räume für Debatten. Natürlich sollten Menschen KI-Tools ausprobieren und erklärt bekommen, wie sie funktionieren. Zugleich müssen sie sich dazu austauschen können, was das mit ihnen und einer Gesellschaft macht. Genauso wie in der Schulbildung kommt es auch in der Jugend- und Erwachsenenbildung darauf an, Orientierung zu bieten, statt nur Kenntnisse zu vermitteln.

Inwieweit braucht es dafür generationenspezifische Angebote?

Kempmann: Zielgruppenspezifische und damit auch altersentsprechende Angebote helfen, damit sich Teilnehmende einer Gruppe zugehörig fühlen, sie sind so etwas wie ein „Safe Space“. Aber wichtiger, als einzelne Generationen zu adressieren, ist es, die Anlässe zu identifizieren: Wo merken Menschen, dass sie digitale Kompetenzen brauchen? Da gibt es zwischen den Generationen gar nicht so große Unterschiede. Vor allem müssen wir weg von der Vorstellung: Es gibt ein Kursprogramm, und wer etwas lernen will, meldet sich an. Weniger bildungsaffine Menschen machen das eher nicht. Wenn wir Bildung für alle ernst nehmen, müssen wir dorthin gehen, wo Menschen sind: in Betriebe, Schulen, Familienzentren, Mehrgenerationenhäuser, Bürgerämter, Jugendzentren, Vereine und hinein in digitale Räume. Es braucht mehr aufsuchende Bildungsarbeit statt klassischer Kurslogik.

Krüger: Arbeit und Leben hat traditionell gute Zugänge zu Menschen über den Arbeitsprozess und erreicht da auch verschiedene Generationen. Zum Beispiel, um sie in die Nutzung einer neuen Software einzuführen und zugleich darüber zu reflektieren: Was bedeutet diese Technologie für meine Arbeit? Welche Möglichkeiten eröffnet sie? Wo entstehen Risiken? Wir müssen dabei auch Menschen im Homeoffice, in körperlich harten Jobs oder in Schichtarbeit erreichen. Sie brauchen unterschiedliche Gelegenheiten zur Weiterbildung. Und daneben gibt es noch viele Menschen, für die Erwerbstätigkeit nicht der zentrale Ort ist. Wir müssen die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bildungsbiografien im Blick haben: Menschen mit und ohne Kinder, mit Rassismus-Erfahrungen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung. Das alles sehe ich nicht abgedeckt, wenn wir uns bei der Spezifizierung nur auf das Alter fokussieren.

Welche politischen Rahmenbedingungen braucht es, um entsprechende Bildungsangebote zu gestalten?

Krüger: Weiterbildung ist strukturell unterfinanziert. Viele Programme laufen ein Jahr, manchmal drei Jahre. Daraus entstehen prekäre Strukturen, auch für die Beschäftigten bei den Trägern. Wenn lebenslange Bildung wichtig sein soll, passt diese Projekt-Finanzierung nicht zur Aufgabe.

Kempmann: Häufig wird Weiterbildung vom Arbeitgeber oder aus eigenen Mitteln der Teilnehmenden bezahlt. Dann wird sie zu einer sozialen Frage. Wer weniger Einkommen, weniger Bildungserfahrung oder mehr Barrieren hat, kann Bildungsangebote weniger gut nutzen. Wir brauchen daher stabile Strukturen.

Krüger: Neben Geld ist Zeit ein wichtiger Faktor. In einer zunehmend verdichteten Arbeitswelt fehlt häufig die Zeit, um Bildungsangebote wahrnehmen zu können.

Kempmann: Ein weiterer Punkt: Unser Blick auf Bildung ist häufig defizitorientiert: Was fehlt? Besser ist zu schauen, welche Ressourcen schon da sind und wie sie sich besser nutzen lassen. Dann wird es leichter, Menschen dazu zu bringen, sich gegenseitig zu unterstützen und ihre Fähigkeiten weiterzugeben. Das eröffnet neue Möglichkeiten für die Weiterbildung.

Müssen wir uns auf digitale Mindestkompetenzen verständigen, die alle Menschen unabhängig vom Alter beherrschen sollten?

Krüger: Eine solche Verständigung könnte zumindest helfen, weil sie deutlich macht: Das ist kein nettes Zusatzangebot. Wenn wir definieren, welche digitalen Basiskompetenzen notwendig sind, muss daraus auch die Verantwortung der Politik folgen, diese Angebote zu finanzieren. Denn wir dürfen nicht riskieren, dass ein Teil der Bevölkerung digital nicht anschlussfähig bleibt.

Welche Folgen hätte das für die Demokratie?

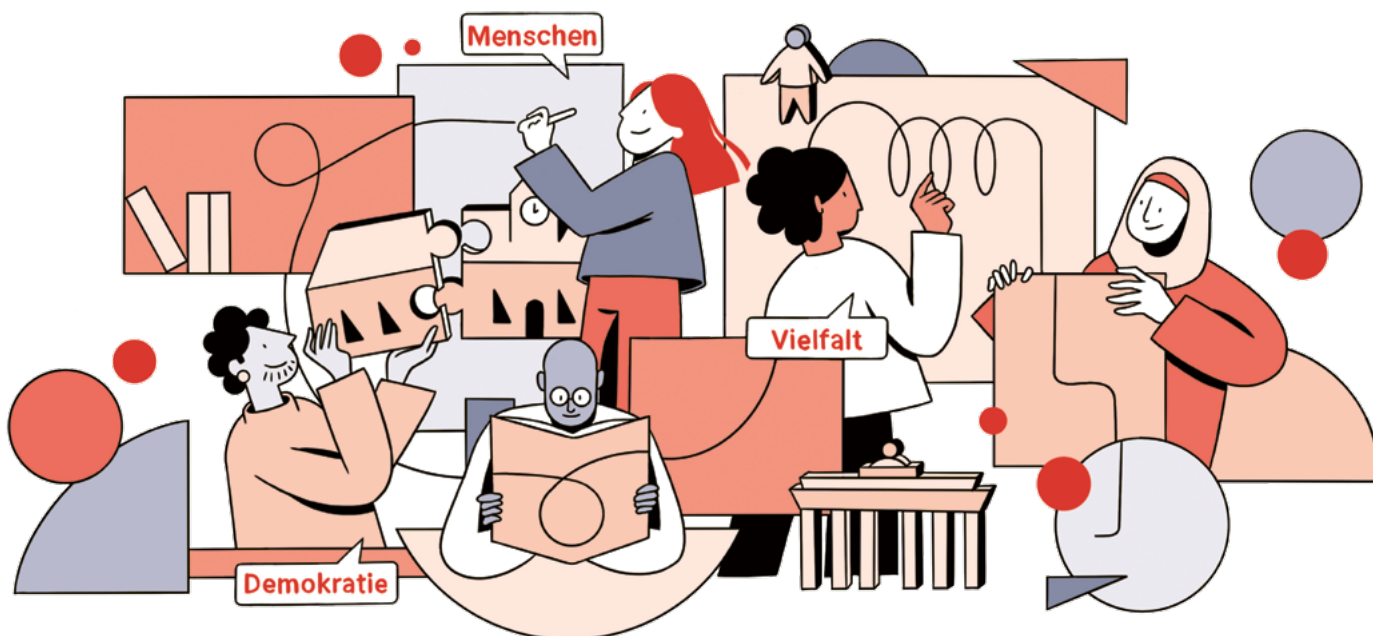
Krüger: Digitalisierung und KI fordern die Demokratie heraus und verändern den politischen Diskurs. Wenn Menschen verantwortungsbewusst am gesellschaftlichen und politischen Leben teilhaben sollen, müssen sie digitale Räume verstehen und nutzen können. Vertrauen in Demokratie hängt auch damit zusammen, ob Menschen sich handlungsfähig fühlen.

Kempmann: Digitale Bildung, politische Bildung und Demokratiebildung lassen sich nicht trennen. Digitale Grundbildung ist ein entscheidender Teil von Demokratiebildung.

Ab 2027 stellt sich das Bundesprogramm „Demokratie leben“²⁴ neu auf. Die Themen Vielfalt und Antidiskriminierung werden in den Förderaufrufen strukturell anders geordnet. Wie schätzen Sie die Neuausrichtung ein?

Krüger: Ich halte das für sehr problematisch. Ein Beispiel: Beim Projekt wie „Queer in der dualen Ausbildung“²⁵ von Arbeit und Leben geht es nicht abstrakt um Vielfalt, sondern darum, junge, queere Menschen in einer schwierigen Ausbildungssituation zum Berufsabschluss zu begleiten. Das ist eine wichtige Unterstützung, denn sie ist ein Beitrag zur Lösung der Fachkräfteproblematik. Solche Programme auf den Aspekt „queer“ zu reduzieren, wird ihrer Bedeutung nicht gerecht. Gerade weil die Verknüpfung von Antidiskriminierung und Arbeitswelt so essenziell ist, hoffen wir sehr, diesen wirksamen Ansatz im Rahmen der Neuausschreibung erfolgreich fortführen zu können.

Überhaupt muss die Expertise der Weiterbildungsträger stärker anerkannt werden. Träger sind keine Bittsteller. Sie haben Zugänge zu Menschen und können aus politischen Zielen konkrete Bildungsangebote machen.



²⁴ <https://demokratie-leben.de/>

²⁵ <https://queerinderausbildung.de/>

Jede Phase des Erwerbslebens hat ihre Hürden für Teilhabe

Ob Auszubildende, zugewanderte Fachkräfte am Beginn ihrer neuen Tätigkeit oder Beschäftigte kurz vor dem Ruhestand: Sie stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen, wenn sie ihr Arbeitsumfeld – auch ehrenamtlich – mitgestalten wollen. Studien legen nahe: Wer die Demokratie fördern will, sollte hier unterstützen.

Bundesweit fehlt es an jungen Menschen, die sich in den Handwerkskammern (HWK) ehrenamtlich engagieren. So klagt die HWK Region Stuttgart²⁶ über fehlenden Nachwuchs in den Prüfungsausschüssen. Auch die HWK Berlin²⁷ registriert immer weniger junge Menschen, die sich ehrenamtlich in der Selbstverwaltung einbringen, also etwa in Ausschüssen mitarbeiten, die Maßnahmen entwickeln, um die Attraktivität des Handwerks zu steigern.

Die Parlamente der Handwerkskammern – die Vollversammlungen – bestehen zu zwei Dritteln aus Arbeitgeber*innen und zu einem Drittel aus Arbeitnehmer*innen (Gesellen und Beschäftigte). Hier werden wichtige Rahmenbedingungen für die Zukunft des Handwerks geschaffen – und die jungen Menschen, die es am meisten betrifft, sind auch hier zu selten dabei.

Arbeit und Leben hat deshalb das Projekt „Fit für die Zukunft im Handwerk“ (FIT)²⁸ auf den Weg gebracht. „Jungen Auszubildenden und Beschäftigten fehlt oft Wissen, wie sie mitwirken können“, berichtet Anke Frey, Gesamtkoordinatorin des Projekts. „Und es ist wichtig, dass sie ihr Arbeitsumfeld – und das ist keine Wort-hülse – auf Augenhöhe mitgestalten können.“

In FIT gibt es dafür vielfältige Angebote. So wird eine „Infoplattform Selbstverwaltung“ aufgebaut, mit anschaulichen Videos und zentralen Infos. Zudem gibt es Netzwerkveranstaltungen, in denen sich ehrenamtlich Tätige austauschen: Wie gelingt ein Generationendialog? Und was wünschen sich junge Menschen vom Handwerk und vom Ehrenamt der Zukunft? „Episodisches Ehrenamt, also nicht auf viele Jahre angelegt, sondern flexibler, ist ein Stichwort“, berichtet Frey. „Und junge Menschen wollen sich durch ein Ehrenamt auch weiterqualifizieren und gern ein Zertifikat erhalten.“

Joachim Noll, Arbeitnehmer-Vizepräsident der HWK Koblenz und Arbeitnehmer-Vizepräsident beim Deutschen Handwerkskammertag (DHKT), zeigt auf, welches Potenzial darin liegt, sich in der Selbstverwaltung zu engagieren. Es „bietet die Chance, aktiv mitzugestalten, Verantwortung zu übernehmen und die eigenen Erfahrungen und Perspektiven einzubringen“.

²⁶ <https://hwk-stuttgart.de/artikel/prueferehrung-das-handwerk-lebt-durch-sein-ehrenamt-67%2C0%2C3229.html>

²⁷ <https://hwk-berlin.de/artikel/ehrenamtspraktikum-91%2C0%2C1323.html>

²⁸ <https://fit-handwerk.de>

Bedarfsorientierung als roter Faden

FIT zeigt, wie wichtig es ist, dass Angebote, die Teilhabe ermöglichen sollen, auch bedarfsorientiert auf unterschiedliche Phasen des Erwerbslebens und gesellschaftliche Gruppen zugeschnitten sind. Bei Arbeit und Leben spielt dieser Gedanke seit Jahrzehnten immer wieder eine Rolle in den Projekten.

So ging es im Projekt MoQua²⁹ darum, ältere Erwachsene für das bürgerschaftliche Engagement zu motivieren und zu qualifizieren. Zielgruppe waren vor allem Vorruhestandler*innen, Menschen in der ersten Phase des Ruhestands und ältere Arbeitslose. Im Zuge von MoQua erarbeiteten zum Beispiel ältere arbeitslose Personen in Bremerhaven politische Theaterstücke. Dazu gehörte das Stück „Das Arbeitslos“, das eine Situation in der Arbeitsvermittlung realitätsnah zeigte. Das Projekt, heißt es im Abschlussbericht, „gibt den Beteiligten Kraft und Selbstvertrauen“ – und es erhöhte die Sichtbarkeit für ihre Lage, aber auch für die Strukturen am Arbeitsmarkt.

In einer weiteren MoQua-Veranstaltung wurden ältere Menschen zu Teamer*innen weitergebildet, um selbst Bildungsformate anleiten zu können. Damit war das – auch heute noch präsente – Problem adressiert, dass es gerade für Senior*innen zu wenige spezifische Angebote gibt, etwa zur aktiven Gestaltung der nachberuflichen Phase oder zu Lebensformen im Alter. Barbara Menke, langjährige Geschäftsführerin des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben, bilanzierte: Für eine nachhaltige und zivilgesellschaftlich orientierte Entwicklung der Demokratie sei es wichtig, Menschen in der nachberuflichen Phase aktiv daran zu beteiligen, das Gemeinwesen zu gestalten.

Respektvolles Miteinander im Arbeitsalltag

Genau dieser Teilhabe-Gedanke ist auch grundlegend beim Projekt „Mitreden. Mitgestalten. Miteinander“.³⁰ Es läuft bis Ende 2026 und richtet sich an schwer erreichbare Beschäftigtengruppen im Gesundheitswesen, etwa Menschen mit internationaler Familiengeschichte, die in der Pflege arbeiten. Um diese Personen einzubinden, finden die Veranstaltungen an den Arbeitsorten selbst statt. Zu den Angeboten zählen etwa Seminare zu Solidarität und Kollegialität oder auch Befragungen von Mitarbeitenden. Es sind Bausteine, um partizipativ Leitbilder für das respektvolle Miteinander im Arbeitsalltag entwickeln zu können.

Bereits im Projekt „Demokratie Pflegen“³¹ ist 2024 eine Handreichung von Arbeit und Leben Sachsen³² erschienen, um zugewanderte internationale Fachkräfte im Pflegealltag gut zu integrieren. In dem Papier berichtet die portugiesische Pflegefachkraft Marta Costa Paulo: „Das war einfach zu viel am Anfang – neue Sprache, neue Arbeit, neues Land. Alles!“ Hinzu kommen unterschiedliche Pflegeverständnisse. „Zum Aufgabenbereich einer Pflegefachkraft gehören in Portugal Tätigkeiten, die in Deutschland oftmals ein Arzt oder eine Ärztin übernimmt“, sagt Marta Costa Paulo. Seminare wie „Richtig missverstanden?!“³³ sensibilisierten das gesamte Team für andere Pflegeverständnisse und die Hürden beim Ankommen in einem neuen System.

²⁹ <https://moqua.arbeitundleben.de/projektbeschreibung.htm>

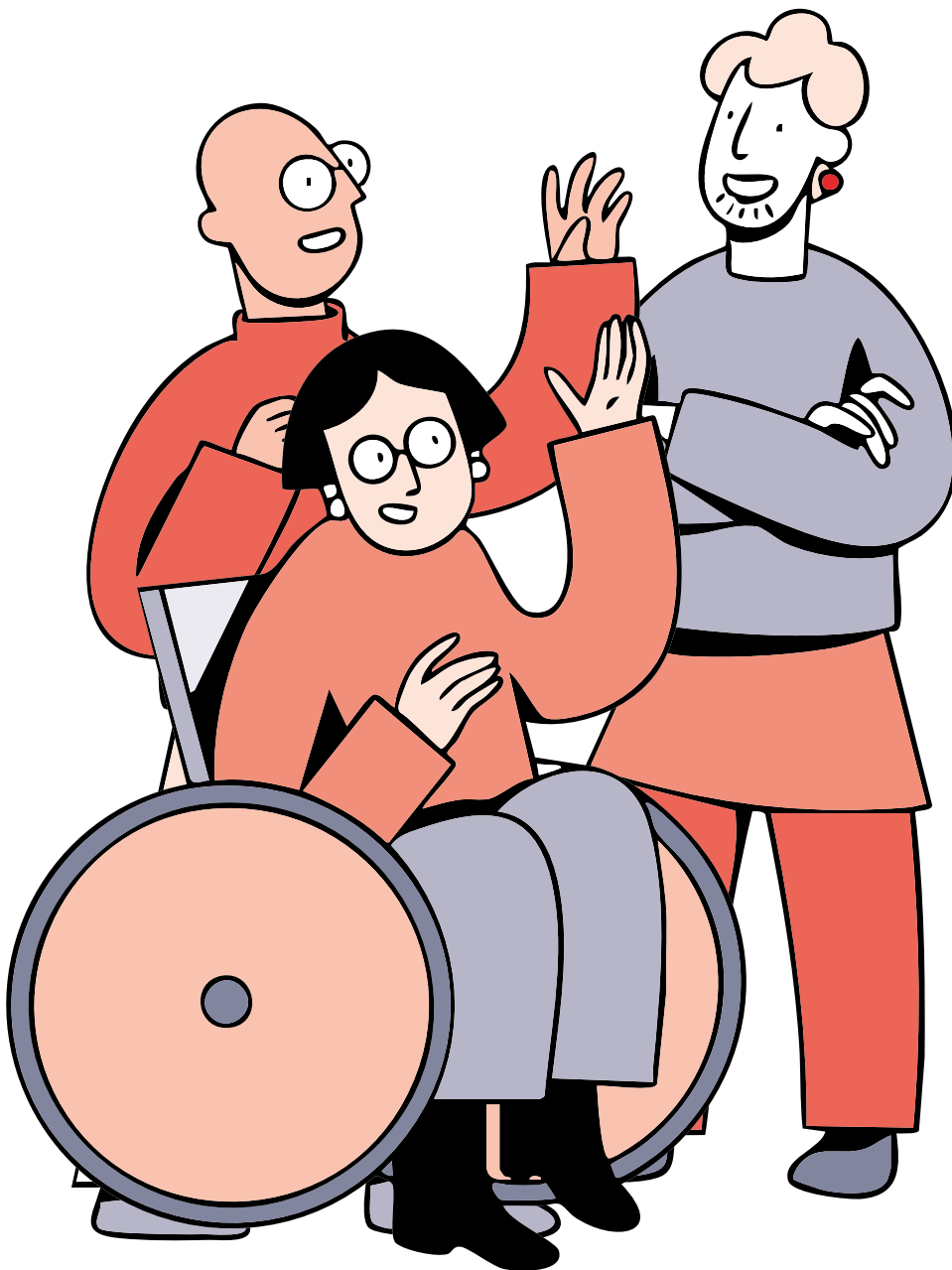
³⁰ <https://arbeitundleben.de/projekte/laufende-projekte/item/mitreden-mitgestalten-miteinander>

³¹ <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/projekt/demokratie-pflegen-demokratische-kompetenzen-in-pflegeeinrichtungen-foerdern/>

³² https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/wp-content/uploads/2025/03/Broschuere_Miteinander.pdf

³³ <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/angebot/richtig-missverstanden-interkulturell-kompetent-in-der-pflege/>

Die Beispiele zeigen, wie wichtig es ist, Teilhabemöglichkeiten von Menschen in verschiedenen Phasen ihres Erwerbslebens, aber auch darüber hinaus, gezielt zu fördern. Es zählt auf ihr Zugehörigkeitsgefühl im Arbeitsumfeld ein – bewirkt aber wohl noch weit mehr. Die 2025 erschienene Studie „How Work Shapes Democracy“,³⁴ für die 15.000 Erwerbspersonen in der EU befragt wurden, kommt zum Ergebnis, dass gute Arbeitsbedingungen und Mitsprache am Arbeitsplatz wie ein „Puffer gegen antidemokratische Einstellungen“ und eine „Schule demokratischen Lernens“ wirken.



³⁴ https://wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009033

Politische Bildung stärkt Perspektivwechsel und Selbstwirksamkeit

Unsere Gesellschaft ist zunehmend individualisiert und divers. Die Angebote der politischen Bildung müssen sich deshalb wandeln, um möglichst viele Menschen – unabhängig von Alter, Bildungs- oder Migrationshintergrund – zu erreichen. Für die Zukunft der Demokratie ist das von großer Bedeutung.

„Eine funktionierende Demokratie braucht politische Bildung.“ So lautet der erste Satz im Pilotmonitor Politische Bildung.³⁵ Er analysiert den Status quo in Deutschland – soweit das möglich ist angesichts einer großen Unübersichtlichkeit im Angebot. Klarer ist, was politische Bildung für die Gesellschaft so wertvoll macht.

Dazu zählt, dass sie die politische Handlungsfähigkeit und Teilhabe fördert. Sie ermöglicht es Menschen, bestehende Verhältnisse zu beurteilen – und sich mit diesem Wissen für notwendige Veränderungen zu engagieren. „Politische Bildung kann die Selbstwirksamkeitsüberzeugung messbar stärken“, sagt Monika Oberle, Professorin für Politikdidaktik an der Goethe-Universität Frankfurt und Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirats der Bundeszentrale für politische Bildung. „Das heißt, ich traue mir zu, über Politik mitzudiskutieren, andere zu überzeugen und mein Umfeld mitzugestalten.“ Und noch etwas kann politische Bildung leisten: Sie trägt dazu bei, dass Menschen unterschiedliche Perspektiven einnehmen, Standpunkte ausdiskutieren und Widersprüche aushalten können.

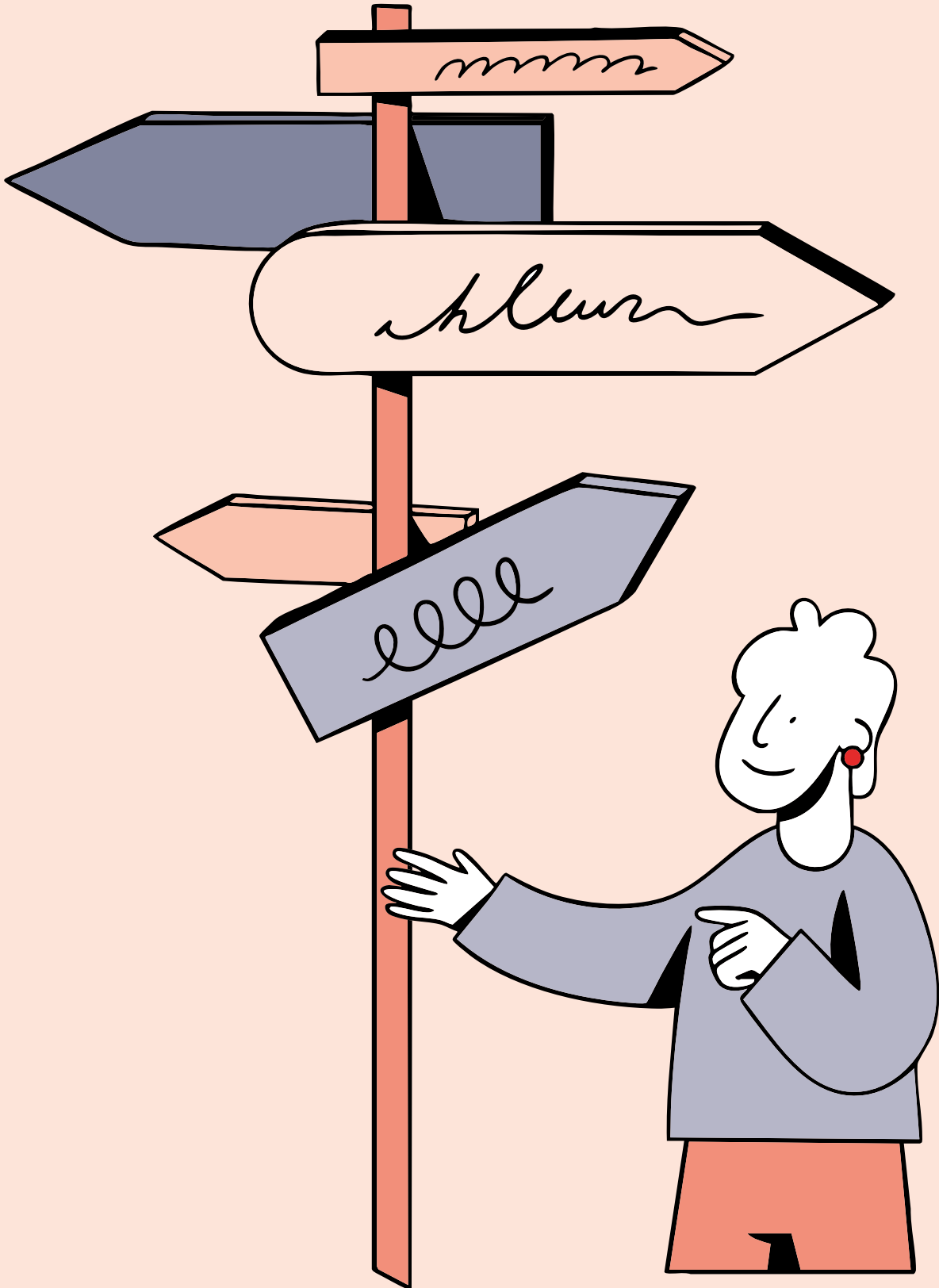
Genau das gewinnt an Bedeutung, angesichts einer zunehmenden Individualisierung und Diversifizierung. Digitale Blasen, eine gewachsene kulturelle und ethnische Vielfalt und Gegensätze zwischen Stadt und Land gehören dazu, aber auch eine Altersstruktur, in der junge Menschen zunehmend in der Minderheit sind. Für die politische Bildung ist damit eine große Herausforderung verbunden: Wie kann sie Menschen unterschiedlicher Gruppen und Generationen erreichen?

Lebensweltbezug als wichtiger Faktor

Ein Gedanke taucht dabei immer wieder auf: In einer zunehmend heterogenen Bevölkerung lassen sich Zielgruppen immer schwieriger klar umreißen. Beispiel: Wenn etwa Akteur*innen der politischen Bildung vermitteln wollen, sich in das Gemeinwesen einzubringen, sollten sie Lernende nicht pauschal aufgrund eines zugeschriebenen Migrationshintergrunds als besondere Gruppe behandeln. Entscheidend sind vielmehr ihre konkreten Lebensbedingungen und Handlungsmöglichkeiten. Eine erhebliche Rolle kann dabei der rechtliche Status spielen. Denn die Staatsbürgerschaft prägt auch „die Handlungsmöglichkeiten zur politischen wie auch wirtschaftlichen und sozialen Teilhabe“, erläutern Vera Sperisen und Simon Affolter von der Fachhochschule Nordwestschweiz im Sammelband „Politische Bildung in der superdiversen Gesellschaft“.³⁶ Politische Bildung müsse insofern diversitätskritischer sein, sich also viel stärker an der tatsächlichen Lebenswelt der Lernenden orientieren und etwa ihre Erfahrungen und vorhandenes Wissen berücksichtigen sowie gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse.

³⁵ <https://bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/561272/pilotmonitor-politische-bildung/>

³⁶ <https://wochenschau-verlag.de/Politische-Bildung-in-der-superdiversen-Gesellschaft/41578>



Oberle benennt in diesem Zusammenhang eine weitere Herausforderung: „Oft ist es bei etablierten Bildungsanbietern so, dass in der politischen Bildung Aktive die in der Gesellschaft vorhandene Diversität mit ihren Biografien nicht hinreichend abbilden.“ Peer-to-Peer-Ansätze können daher sehr wertvoll sein, um den Lebensweltbezug der Angebote zu stärken. Im Projekt „Making Heimat“³⁷ in Berlin zum Beispiel wurden junge Menschen mit Fluchterfahrung zu Teamer*innen qualifiziert und entwickelten Workshops, etwa zu syrischer Geschichte oder zu Kommunikation in Konflikten.

Der stärkere Fokus auf den Lebensweltbezug zählt auch zu den Gründen, warum Angebote der aufsuchenden politischen Bildung in den vergangenen Jahren eine „Konjunktur“³⁸ erfahren haben. Das heißt, Bildungsanbieter gehen aktiv dorthin, wo Menschen ohnehin leben oder arbeiten. Arbeit und Leben in Sachsen etwa hat das Projekt „Politik zum Nachtisch“³⁹ umgesetzt. Die knappe Zeit Berufstätiger und das geringe Wissen um Angebote politischer Bildung bei vielen waren der Anlass, um dieses neue Format zu erproben. In kurzen Veranstaltungen in den Unternehmen wurden unter anderem Themen wie Rassismus, Sexismus, Fake News oder der Klimawandel behandelt.

Planspiele fördern Perspektivwechsel

Das Thema Klimawandel beschäftigt auch Monika Oberle. „Die Zeche zahlt die heranwachsende Generation. Die politische Bildung für nachhaltige Entwicklung müssen wir unbedingt ausbauen.“ Ein wirksamer Ansatz sind dabei Planspiele. Dabei schlüpfen Teilnehmende in verschiedene Rollen und spielen politische Entscheidungssituationen nach. Auch Perspektiven unterschiedlicher Generationen werden so greifbar.

Die Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit etwa bietet das Planspiel „OK Boomer?! – Generationenwandel in der fiktiven Kommune Schrading“⁴⁰ an. Eine schrumpfende und alternde Kommune muss entscheiden, wofür knappe öffentliche Mittel eingesetzt werden: für den seniorengerechten Umbau eines Gebäudes, eine bessere Verkehrsanbindung oder ein Wohnangebot für junge Menschen? Das Planspiel macht die Verteilungskonflikte zwischen den Generationen zum Diskussionsgegenstand.

In mehreren Studien hat Monika Oberle mit Kolleg*innen nachgewiesen, dass Planspiele nicht nur politisches Wissen und Interesse fördern, sondern auch das politische Selbstwirksamkeitsgefühl steigern können.⁴¹ Oberle verdeutlicht damit den Wert der politischen Bildung für die Demokratie. Allerdings steht sie unter Druck: „Es gibt aktuell antidemokratische Akteure, die politischer Bildung mangelnde Neutralität vorwerfen und sie damit diskreditieren wollen. Es gibt jedoch in einer Demokratie kein solches ‚Neutralitätsgebot‘.“ Politische Bildung habe vielmehr einen klaren Wertebezug. „Sie steht für Demokratie, Menschenwürde und Rechtsstaatlichkeit ein.“

³⁷ <https://politische-jugendbildung-et.de/making-heimat/>

³⁸ <https://fachzeitschrift.adb.de/review/thomas-gill-heinz-stapf-fine-anette-wallentin-hrsg-handbuch-aufsuchende-politische-bildung/>

³⁹ <https://bpb.de/die-bpb/foerderung/foerdermoeglichkeiten/522098/politik-zum-nachtisch/>

⁴⁰ <https://blz.bayern.de/online-planspiele.html>

⁴¹ https://transfer-politische-bildung.de/fileadmin/user_upload/Datenbank/Datenbankeintraege_PDF/Datenbankeintrag-Oberle-et-al-2023Wirkungen-kommunalpolitische-Erstwaehlerkampagne-lpb.pdf

Generationengerechtigkeit messbar machen

Im Frühjahr 2026 hat die EU-Kommission ihre „Strategie für Generationengerechtigkeit“ verabschiedet. Sie soll vor allem die Teilhabe junger Menschen stärken. Auch ein neuartiger Index soll dazu beitragen.

Generationengerechtigkeit sollte „nicht als separater Politikbereich behandelt werden, sondern als Leitprinzip, das all unseren politischen Maßnahmen und Ausgaben zugrunde liegt“. So steht es in der „Strategie für Generationengerechtigkeit“⁴² der EU. Die EU-Kommission hat sie im März 2026 verabschiedet. Glenn Micallef, Kommissar für Generationengerechtigkeit, Jugend, Kultur und Sport, spricht von einem Kulturwandel.

Damit er gelingen kann, ist ein „Index für Generationengerechtigkeit“ Teil der Strategie. In ihn sollen Parameter einfließen, die eng mit der Generationengerechtigkeit verbunden sind. Noch stehen sie nicht fest. Das Joint Research Centre der EU nennt aber Ansätze unter der Rubrik „Measuring intergenerational fairness“.⁴³

Dazu zählt das Wohlbefinden der Menschen.⁴⁴ Abgebildet wird es zum Beispiel durch das Armutsrisiko trotz Erwerbstätigkeit, Vertrauen in politische Institutionen oder die Verschuldung von Haushalten. Aber auch der Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die jüngst Weiterbildungsformate besucht haben, soll eine Rolle spielen, genauso wie der Zustand der Umwelt.

In der politischen Bildung in Deutschland ist Generationengerechtigkeit ein aktuell viel diskutiertes Thema, wobei „strukturelle Ungleichheiten, politische Entscheidungslogiken und Machtasymmetrien“, im Fokus stehen, heißt es in der Fachzeitschrift „Außerschulische Bildung“. Der angestrebte Index für Generationengerechtigkeit ist ein idealer Ausgangspunkt, um hier weiter zu vertiefen. Welche Kriterien sollen mit welchem Gewicht einfließen? Welche Wertvorstellungen sind damit verbunden? Welchen Einfluss haben junge Menschen bei der Auswahl der Kriterien? Und nicht zuletzt: Wie verändert ein beschlossener Index die Politik tatsächlich?

Insgesamt nennt die EU-Strategie drei Bereiche: faire Politikgestaltung, faire Chancen und faire Orte. Die faire Politikgestaltung soll vor allem zwei Dinge berücksichtigen: Zum einen geht es darum, langfristige Auswirkungen von politischen Entscheidungen systematisch mitzudenken. Helfen soll dabei das Future Balance Tool,⁴⁵ ein KI-gestütztes Instrument, das mögliche Zielkonflikte oder Nebenwirkungen von Entscheidungen – etwa in der Wohnbaupolitik – durchspielt. Zum anderen soll die Perspektive junger Menschen bereits in der Anbahnung politischer Vorhaben eingebunden werden. Bei den Youth Policy Dialogues⁴⁶ etwa diskutieren EU-Kommissar*innen mit ihnen.

⁴² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52026DC0110>

⁴³ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-science-intergenerational-fairness_en#tools-methodologies-and-publications

⁴⁴ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC145994>

⁴⁵ https://researchgate.net/publication/401730333_The_Futures_Balance_Tool_Supporting_Forward-Looking_Policy_Analysis

⁴⁶ https://youth.europa.eu/youth-policy/dialogues_en

Beim Thema faire Chancen liegt der Fokus darauf, benachteiligte Kinder und Jugendliche zu fördern. Das sei „von entscheidender Bedeutung, um für Gerechtigkeit zwischen den Generationen zu sorgen“, heißt es in der Strategie. In diesem Bereich ist auch der Index verortet.

Der Bereich faire Orte schließlich zielt unter anderem darauf ab, den öffentliche Raum so zu gestalten, dass junge und ältere Menschen in Kontakt kommen. In den 24 Empfehlungen,⁴⁷ die ein Bürgerpanel vorbereitend für die EU-Strategie erarbeitet hatte, ist die Rede von zugänglichen, generationenübergreifenden Wohnlösungen. Die EU-Initiative Neues Europäisches Bauhaus⁴⁸ unterstützt zum Beispiel ein Wohnbau-Projekt in Frankreich,⁴⁹ um ältere, in ihren Häusern alleinlebende Menschen und junge Berufstätige, die keine Wohnungen finden, im Ortszentrum zusammenzubringen.

Wie gut die EU-Strategie für Generationengerechtigkeit vorankommt, wird man im Frühjahr 2028 beurteilen können. Dann soll es einen Fortschrittsbericht geben.



⁴⁷ https://citizens.ec.europa.eu/document/download/6c7d6919-f9db-4cd1-8286-f6ceb12a01b9_de?filename=Intergenerational%20Fairness%20-%20final%20report.pdf

⁴⁸ https://new-european-bauhaus.europa.eu/tools-and-resources/use-compass_en

⁴⁹ <https://prizes.new-european-bauhaus.europa.eu/node/366599>

Gemeinsam für morgen: Bewährtes weiterdenken

Das Zusammenspiel und der Einfluss der Generationen prägt, wie zukunftsfähig unsere Demokratie ist. Denn Demokratie lebt davon, dass vielfältige gesellschaftliche Gruppen von jung bis alt mitbestimmen und ihr Umfeld mitgestalten können. Außerschulische politische Bildung leistet hier einen wichtigen Beitrag.

„Wir engagieren uns für mehr demokratische Mitbestimmung und Mitgestaltung von Politik und Gesellschaft durch alle in Deutschland lebenden Menschen“, heißt es im Leitbild von Arbeit und Leben.

Um dieses Fundament weiter zu festigen und die Bildungsangebote weiterzuentwickeln, lassen sich für die Bildungsorganisation, aber auch für die Wirtschaft und politische Entscheidungsträger*innen, die die Rahmenbedingungen für wirkungsvolle politische Bildung gestalten, aus dem Papier acht Ableitungen und Impulse ziehen:

1. Teilhabe aller Gruppen und Generationen stärken

Hürden für die Teilhabe haben viele Formen. Jüngere Menschen etwa haben bei Wahlen weniger Einfluss, älteren Menschen wiederum kann es schwerer fallen, mit den technologischen Umbrüchen Schritt zu halten. Für alle Gruppen muss es daher weiterhin zielgruppenorientierte Angebote geben – mit Schwerpunkten, die den Wandel der Gesellschaft gezielt und beständig aufgreifen. Das Erleben von Einsamkeit, was nicht nur ältere Menschen betrifft, zählt beispielsweise zu diesen Themen, die größeres Augenmerk verlangen. Denn das Gefühl der Isolation schwächt auch das Vertrauen in die Demokratie.

2. Besonderen Fokus auf die nachberufliche Phase legen

Mit den Babyboomer*innen verlässt in den kommenden Jahren eine der zahlenmäßig stärksten Erwerbsgenerationen der deutschen Nachkriegsgeschichte den Arbeitsmarkt. Es braucht daher mehr – auch geförderte – Angebote, um den Übergang in die nachberufliche Phase zu bearbeiten. Dabei geht es auch darum, Zugänge älterer Menschen zu Engagement und Ehrenamt zu erleichtern, damit diese ihre Erfahrungswerte in die Gesellschaft einbringen können.

3. Das Wissen um Möglichkeiten der Mitgestaltung fördern

Damit Menschen ihren Arbeitsplatz und ihr sonstiges Lebensumfeld – nicht zuletzt im Ehrenamt – mitgestalten können, benötigen sie das entsprechende Wissen über Beteiligungsstrukturen. In der Berufswelt etwa sind gerade junge Menschen oder zugewanderte Fachkräfte, die zudem Sprachbarrieren überwinden müssen, mit diesen Strukturen oft nicht vertraut. Je heterogener die Gesellschaft wird, desto größer ist der zielgruppenorientierte Informationsbedarf, wie Beteiligung möglich ist.

4. Vielfältige Zugänge eröffnen Beteiligungsmöglichkeiten

Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten werden nicht allein durch ein einheitliches Seminarprogramm erreicht. Insbesondere für marginalisierte Gruppen und Menschen in strukturell benachteiligten Regionen braucht es gezielte Zugänge, mehr Sichtbarkeit und Möglichkeiten, die eigenen Perspektiven einzubringen. Peer-Ansätze können dazu beitragen, Selbstorganisation und Handlungsfähigkeit zu stärken.

5. Aufsuchende Bildungsangebote

Erfolgreiche Bildungsangebote setzen im Lebensumfeld der Menschen an. Gerade der Arbeitsplatz sollte mehr als „Schule der Demokratie“ verstanden werden. Bildungsinhalte können so auch Anlass für Diskussionen sein, über die Lernende zugleich Teilhabe erleben.

6. Eine wertschätzende und zukunftsfähige Arbeitswelt gestalten

Junge Menschen in der Ausbildung zu fördern, Menschen mit unterschiedlichen sozialen Positionierungen, Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen selbstverständlich einzubeziehen und die Erfahrungen älterer Menschen wertzuschätzen, ist nicht nur eine Frage des Respekts. Angesichts des Fachkräftemangels ist eine vielfältige und diskriminierungssensible Arbeitswelt zugleich eine zentrale Voraussetzung dafür, Fachkräfte zu gewinnen, zu entwickeln und langfristig zu binden. Politische Bildung kann dazu beitragen, Zuschreibungen und Diskriminierungen zu reflektieren, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und eine solidarische Gestaltung der Arbeitswelt zu fördern.

7. Weiterbildung braucht verlässliche Unterstützung

Um nachhaltige Wirkungen in der Weiterbildung zu fördern, benötigen Programme und Projekte verlässliche Rahmenbedingungen und möglichst längerfristige, abgesicherte Laufzeiten. Dadurch können Erfahrungen gesichert, tragfähige Strukturen aufgebaut und erfolgreiche Ansätze verstetigt werden.

8. Wirkungen beschreiben – Perspektiven der Teilnehmenden einbeziehen

Wirkungen politischer Bildung lassen sich nicht allein anhand messbarer Ergebnisse erfassen. Entscheidend ist auch, wie Teilnehmende Bildungsprozesse erleben und welche Veränderungen sie selbst wahrnehmen. Begleitende Forschung über einen längeren Zeitraum kann dazu beitragen, diese Perspektiven aufzunehmen und Wirkungen differenziert sichtbar zu machen.

Die Wirkung politischer Bildung ist eng mit dem Lebensweltbezug der Angebote verknüpft. Es ist Teil der DNA von Arbeit und Leben, diesen Bezug immer wieder herzustellen und gerade auch den Zugang für Menschen zu schaffen, die aufgrund ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen bislang weniger von vorhandenen Angeboten profitieren. Verbunden sind damit die Herausforderung, gesellschaftliche Veränderungen aufmerksam wahrzunehmen, und die Bereitschaft sowie der Mut, beständig innovative Angebote zu entwickeln, um auf neue gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren.

Literaturverzeichnis und Quellen

Alle Online-Quellen zuletzt geöffnet: 21.08.2026

Abs, Hermann Josef; Engartner, Tim; Hedtke, Reinhold; Oberle, Monika; Heijens, Marie; Hellmich, Simon Niklas; Hulkovych, Valeriia; Huschle, Lucy; Wasenitz, Stella (Hrsg.) (2025): Pilotmonitor politische Bildung. Indikatoren zur datengestützten Berichterstattung. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

<https://doi.org/10.25656/01:34125>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025): Altersdiskriminierung. Erkennen, Verstehen, Begegnen.

https://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/20250324-Altersdiskriminierung-Kurzstudie.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Arbeit und Leben: Fit für die Zukunft im Handwerk (FIT).

<https://fit-handwerk.de>

Arbeit und Leben: Mitreden. Mitgestalten. Miteinander.

<https://arbeitundleben.de/projekte/laufende-projekte/item/mitreden-mitgestalten-miteinander>

Arbeit und Leben:

MoQua – Motivation und Qualifikation von älteren Erwachsenen für das bürgerschaftliche Engagement.

<https://moqua.arbeitundleben.de/start.htm>

Arbeit und Leben: Politik zum Nachtisch.

<https://bpb.de/die-bpb/foerderung/foerdermoeglichkeiten/522098/politik-zum-nachtisch/>

Arbeit und Leben: Queer im dualen System.

<https://arbeitundleben.de/projekte/laufende-projekte/item/queer-im-dualen-system>

Arbeit und Leben Sachsen: Demokratie pflegen.

<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/projekt/demokratie-pflegen-demokratische-kompetenzen-in-pflegeeinrichtungen-foerdern/>

Außerschulische Bildung. Zeitschrift der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung (2025):

Rezension zu: Gill, Thomas; Stapf-Finé, Heinz; Wallentin, Annette (Hrsg.):

Handbuch aufsuchende politische Bildung. Heft 4/2025, S. 75-76.

<https://fachzeitschrift.adb.de/review/thomas-gill-heinz-stapf-fine-annette-wallentin-hrsg-handbuch-aufsuchende-politische-bildung/>

Azubihilfe Netzwerk (2024): Offener Brief.
<https://azubihilfe-netzwerk.de/offener-brief/>

Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit: Digitalgestützte Planspiele.
Simulieren, verstehen, handeln!
<https://blz.bayern.de/online-planspiele.html>

Benczúr, Péter; Boskovic, Ana; Giovannini, Enrico; Pagano, Andrea; Sandor, Alina-Mihaela (2025):
Measuring sustainable and inclusive wellbeing: A multidimensional dashboard approach.
<https://doi.org/10.2760/4186342>

BKK (2010): BKK Gesundheitsreport 2010. Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft.
https://sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Gesundheitswesen/Dokumente/Gesundheitsreporte%20BKK/BKK_Gesundheitsreport_2010.pdf

Bundesjugendkuratorium (2024): Generationengerechtigkeit:
Die Rechte junger Menschen in der alternden Gesellschaft.
<https://bundesjugendkuratorium.de/data/pdf/pressemitteilungen/BJK-Diskussionspapier-Generationengerechtigkeit-2024.pdf>

Bundeskriminalamt (2026): Politisch motivierte Kriminalität 2025: Sicherheitslage bleibt angespannt.
https://bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/PMK/PMKZahlen/PMKZahlen_node.html#doc272486bodyText6

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2026): Über Demokratie leben.
<https://demokratie-leben.de/dl/programm/ueber-demokratie-leben>

Bundeszentrale für politische Bildung: Soziale Situation in Deutschland. Migration.
<https://bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61621/migration/>

Cöster, Rebekka; Scheibner, Marc (2024): Ein gutes MITEINANDER pflegen. Impulse für den Pflegealltag im Kontext der Zuwanderung internationaler Fachkräfte. Hrsg. von Arbeit und Leben Sachsen.
https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/wp-content/uploads/2025/03/Broschuere_Miteinander.pdf

De Vries, Lisa; Fischer, Mirjam; Kasproski, David; Kroh, Martin; Kühne, Simon; Richter, David und Zindel, Zaza (2020): LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hochgebildet und oftmals diskriminiert. DIW Wochenbericht 36.
https://diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798175.de/20-36.pdf

Demografie-Portal (2014): 50 Jahre alt. Babyboomer mitten im Leben.
<https://youtube.com/watch?v=sVbiTWPbNeM>

Europäische Kommission (2022): The New European Bauhaus Compass.
https://new-european-bauhaus.europa.eu/tools-and-resources/use-compass_en

Europäische Kommission (2026): Europäisches Bürgerforum zur Generationengerechtigkeit – Abschlussbericht.
<https://doi.org/10.2775/5464624>

Europäische Kommission (2026): Strategie für Generationengerechtigkeit. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52026DC0110>

Europäische Kommission: Youth Policy Dialogues. Europäisches Jugendportal.
https://youth.europa.eu/youth-policy/dialogues_en

Europäische Kommission, Joint Research Centre (JRC): JRC science for intergenerational fairness.
https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-science-intergenerational-fairness_en#tools-methodologies-and-publications

Europäische Kommission, Joint Research Centre (JRC): Living well together in Miallet's heart.
Intergenerational shared housing to live in harmony in the village centre of Miallet.
<https://prizes.new-european-bauhaus.europa.eu/node/366599>

Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung (2018):
„Making Heimat“. Empowermentseminar war Initialzündung für neue Teamer*innen.
<https://politische-jugendbildung-et.de/making-heimat/>

Giardina, Laura; Sive, Anne (2026): Sexismus am Arbeitsplatz.
Ergebnisse einer Studie zu Erscheinungsformen, Verbreitung und Auswirkungen.
https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/wp-content/uploads/2026/04/GemeinsamgegenSexismus_Studie-2026_Sexismus-am-Arbeitsplatz.pdf

Handwerkskammer Berlin (2026): Ehrenamtspraktikum.
Eine bundesweit erste Initiative der Handwerksjunioren Berlin und der Handwerkskammer Berlin.
<https://hwk-berlin.de/artikel/ehrenamtspraktikum-91%2C0%2C1323.html>

Handwerkskammer Region Stuttgart (2025): „Prüferehrung:
Das Handwerk lebt durch sein Ehrenamt“, Abschnitt „Nachwuchs dringend gesucht.“
<https://hwk-stuttgart.de/artikel/prueferehrung-das-handwerk-lebt-durch-sein-ehrenamt-67%2C0%2C3229.html>

Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina; Langer, Arnim; Meuleman, Bart (2025): How Work Shapes Democracy. Political Preferences, Populist Attitudes and Far-Right Voting Intentions Among the European Labour Force – A Cross-Country Survey Project in the Face of the 2024 EU Elections. WSI Study Nr. 40. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

https://wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009033

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2026):

Generation Z so häufig im Arbeitsmarkt wie junge Leute seit Jahrzehnten nicht. IAB-Forum.

<https://iab-forum.de/generation-z-so-haeufig-im-arbeitsmarkt-wie-junge-leute-seit-jahrzehnten-nicht/>

IWD (2026): Der Krankenstand in Deutschland.

<https://iwd.de/artikel/krankenstand-in-deutschland-498654/#die-krankheitstage>

Leukhardt, René und Linßner, Sophie (2026): Erfahrungen und Bedarfe queerer Menschen in der dualen Ausbildung. In Zusammenarbeit mit dem Projektteam Kat Feyrer, Sam Müller, Anna Ziener.

<https://arbeitundleben.de/medien/publikationen/item/fokusgruppenstudie>

Maydell, Richard; Spano, Nicola (2026): The Futures Balance Tool: Supporting Forward-Looking Policy Analysis. Science for Policy Brief. European Commission, Joint Research Centre (JRC).

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC145994>

Neligan, Adriana; Diermeier, Matthias (2025): Klimaschutz.

Zwischen Zeigefingermentalität und Zumutungsaversion, IW-Kurzbericht, Nr. 15.

https://iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2025/IW-Kurzbericht_2025-Klimaschutz-Parteien.pdf

Oberle, Monika; Leunig, Johanna; Waldvogel, Thomas (2023): Kommu...What?! Wirkungen einer kommunalpolitischen Erstwählerkampagne der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. In: Oberle, Monika; Stamer, Märthe-Maria (Hrsg.): Politische Bildung in der superdiversen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag, S. 243–255.

Oberle, Monika; Stamer, Märthe-Maria (Hrsg.) (2023): Politische Bildung in der superdiversen Gesellschaft. Schriftenreihe der Gesellschaft für Politikdidaktik und Politische Jugend- und Erwachsenenbildung (GPJE), Bd. 20. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag.

<https://doi.org/10.46499/2251>

Schäfer, Holger; Stettes, Oliver (2025):

Die Bereitschaft zu längeren Arbeitszeiten ist hoch – wenn die Bedingungen stimmen. IW-Kurzbericht 78/2025.

https://iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2025/IW-Kurzbericht_2025-Arbeitszeitverl%C3%A4ngerung.pdf

Sperisen, Vera; Affolter, Simon (2023): Diversitätskritische Politische Bildung statt zugeschriebener Vielfalt. In: Oberle, Monika; Stamer, Märthe-Maria (Hrsg.): Politische Bildung in der superdiversen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag, S. 19–26.

Spieß, Katharina (2026): Die demografische Entwicklung in Deutschland: Ein faktenbasierter Überblick. Bundeszentrale für politische Bildung.

<https://bpb.de/themen/soziale-lage/demografischer-wandel/576667/die-demografische-entwicklung-in-deutschland-ein-faktenbasierter-ueberblick/>

Statistisches Bundesamt (2024): Gender Care Gap 2022:

Frauen leisten **44,3** % mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung 73.

https://destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html

Statistisches Bundesamt: Lebendgeborene, Gestorbene, Geburten-/Sterbeüberschuss (ab 1950).

<https://destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/Tabellen/Irbev04.html#242408>

Tremmel, Jörg (2026): Generationengerechtigkeit. Grundlegende Systematik und ethische Aspekte.

Außerschulische Bildung. Zeitschrift der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung 1/26.

<https://fachzeitschrift.adb.de/generationengerechtigkeit/>

Windscheid-Profeta, Elke (2024):

Jung, faul, wehleidig: Hat die „Gen Z“ den Generationenvertrag gekündigt?

<https://wsi.de/de/blog-17857-jung-faul-wehleidig-hat-die-gen-z-den-generationenvertrag-gekuendigt-63035.htm>

Wintermantel, Vanessa (2026): Demokratie ohne Vielfalt.

Zur Neuausrichtung des Demokratieförderprogramms „Demokratie leben!“ Verfassungsblog.

<https://verfassungsblog.de/demokratie-leben-vielfalt/>

Quellen für die Diagramme:

Abb.1: Statistisches Bundesamt (2026):

Jugend-, Alten- und Gesamtquotient mit den Altersgrenzen 20 und 67 Jahren.

https://destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/_Grafik/_Interaktiv/16te-kbv-19-jugend-alten-gesamtquotient.html

Abb.2: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2026):

Frühjahrgutachten 2026. S. 96.

https://sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/fg2026/FG2026_Gesamtausgabe.pdf

Abb. 3: Statistisches Bundesamt (2026):

Zahl der Rentnerinnen und Rentner steigt, die der Pensionärinnen und Pensionäre ebenfalls.

https://destatis.de/DE/Im-Fokus/Rente/_inhalt.html#1446846

Abb.4: Statistisches Bundesamt (2026):

13,3 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter.

https://destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/06/PD26_N039_13

Abb. 5: Statistisches Bundesamt (2026): Erwerbstätigkeit von Frauen steigt.

https://destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/35-Jahre-Deutsche-Einheit/Gleichberechtigung/Textbausteine/01_erwerbstaetigkeit-frauen.html

Abb. 6: Statistisches Bundesamt (2026): Vollzeitbeschäftigte arbeiteten 2025 im Schnitt 39,9 Wochenstunden.

https://destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/05/PD26_N035_13.html

Abb. 7: Die Bundeswahlleiterin (2025): Wahl zum 21. Deutschen Bundestag am 23. Februar 2025.

Heft 4 Wahlbeteiligung und Stimmabgabe nach Geschlecht und Altersgruppen. S. 9.

https://bundeswahlleiterin.de/dam/jcr/63623bc5-20fc-449f-a032-7ecd508f04ad/btw25_heft4.pdf

Abb.8: Grant, Luke, Vanderkelen, Inne; Gudmundsson, Lukas; Fischer, Erich; Seneviratne, Sonia I. und Thiery, Wim (2025): Global emergence of unprecedented lifetime exposure to climate extremes.

Nature 641, Fig. 2 und Fig. 3.

<https://doi.org/10.1038/s41586-025-08907-1>

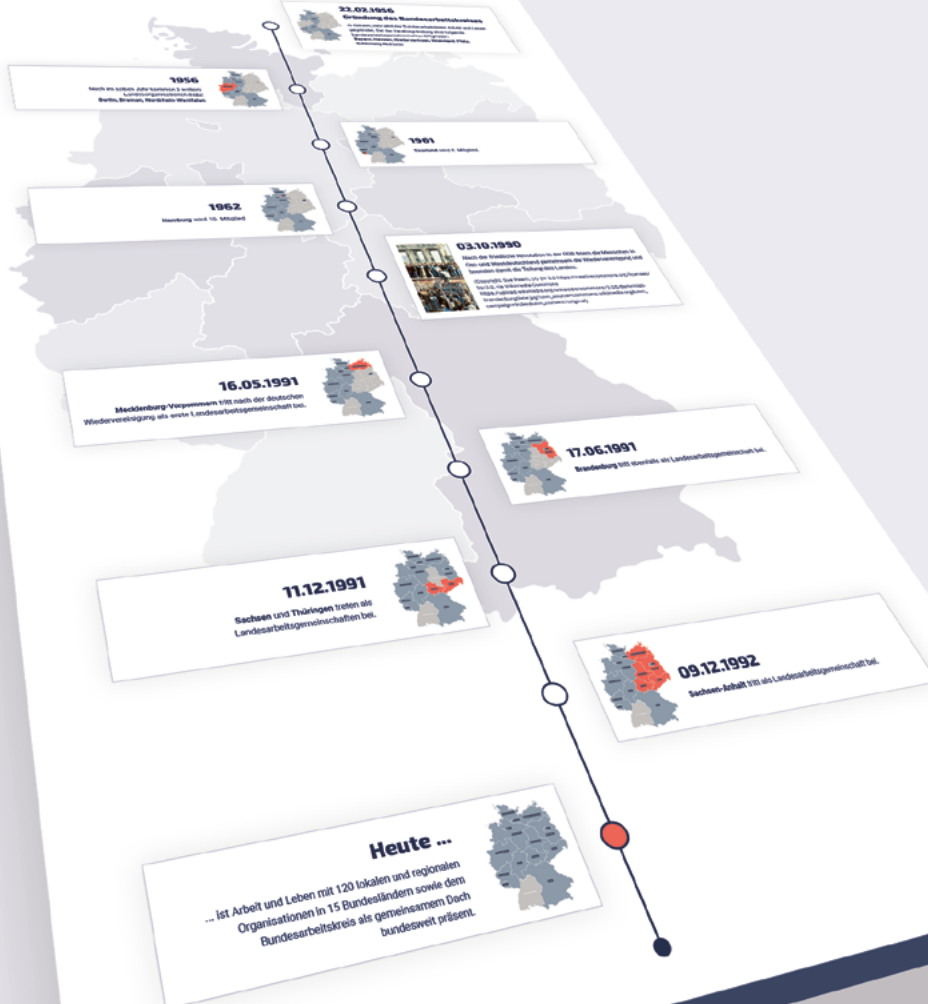
Abb.9: Kessler, Eva-Marie; Warner, Lisa Marie (2022): Ageismus. Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. S. 134f.

https://antidiskriminierungsstelle.gov.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/altersbilder_lang.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Die Diagramme Abb. 1 bis Abb. 9 wurden teilweise mithilfe von KI erstellt.

Beiträge der Landesarbeitsgemeinschaften

Wichtig ist Arbeit und Leben mit lokalen und regionalen Organisationen in den Bundesländern. Ein Netzwerk aus Landesarbeitsgemeinschaften, das die Interessen der Bundesländer in der Bundespolitik vertritt.



Die Geschichte des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben

Anlässlich des 70-jährigen Bestehens des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben wird die eigene Historie erstmals in Form einer Website zugänglich gemacht. Die Dokumentation reicht von den ersten Landesarbeitsgemeinschaften und der Gründung im Jahr 1956 über die Entwicklungen nach 1990 bis in die Gegenwart.

Einladung zum Mitgestalten

Die Chronik soll weiter wachsen. Der Bundesarbeitskreis lädt dazu ein, eigene historische Materialien, Dokumente, Fotos sowie die Geschichten der Landesorganisationen einzubringen, um die gemeinsame Historie weiterzuschreiben.

Beiträge können per E-Mail an bildung@arbeitundleben.de übermittelt werden.

<https://chronik.arbeitundleben.de/>



Impressum

**Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben e.V.
Robertstraße 5 a
42107 Wuppertal**

Büro Berlin
c/o Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Keithstraße 1
10787 Berlin

Tel.: (0202) 97 404 - 0
bildung@arbeitundleben.de

www.arbeitundleben.de
www.politische-jugendbildung.blog
www.instagram.com/arbeitundleben
www.facebook.com/bak.arbeitundleben

Registergericht: Amtsgericht Wuppertal
Registernummer: VR 4128

Vereinspräsidentin: Elke Hannack, DGB
1. Vorsitzender: Jan Krüger, DGB
2. Vorsitzender: Michael Kempmann, DVV

Verantwortlich:
Konstantin Dittrich

Konzeption, Recherche, Interviews und Text:
Annette Kuhn und Holger Schleper
Bildungsdossier – Recherche und Redaktion für den Bildungswandel
www.bildungsdossier.de

Entstanden auf Initiative und mit Unterstützung von:
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und
Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (DVV)

Layout und Druck gefördert durch das Bundesministerium für Bildung,
Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) aus Mitteln des
Kinder- und Jugendplans des Bundes (KJP). Die Veröffentlichung stellt
keine Meinungsäußerung des BMBFSFJ dar. Die Verantwortung für
den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei den Autor*innen.

Foto Elke Hannack, S. 3: Simone M. Neumann
Illustrationen S. 2, 4, 10, 23, 26, 28, 31: GfG / Gruppe für Gestaltung
Illustrationen S. 16 und 18: Sri Hartini Santo
Foto Barbara Menke, S. 12: PicturePeople, Bochum
Foto Joscha Wöske, S. 13: privat
Foto Jan Krüger, S. 20: Gordon Welters
Foto Michael Kempmann, S. 20: Annette Kuhn

Gestaltung und Satz:
Michael Maass, Designer AGD

Druck:
dieUmweltDruckerei GmbH, Groß Oesingen

Wuppertal, 2026

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Im Rahmen des:



**Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben e.V.**

Robertstraße 5a
42107 Wuppertal

Büro Berlin
c/o Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Keithstraße 1
10787 Berlin

Telefon: (0202) 97 404 - 0
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de