

## **Aufgaben und Ziele der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit**

*Wenn die abhängig Beschäftigten und  
Arbeitsuchenden ihre eigenen und ihre  
gemeinsamen Interessen nicht erkennen  
und solidarisches Handeln nicht organisieren,  
werden ihre Gedanken weiterhin ihre Feinde sein.*

In den Jahren 1971 bis 1980 war ich im Landesbezirk Nordrhein-Westfalen der IG Druck und Papier u.a. verantwortlich für die Bildungsarbeit. Auf der Grundlage einer Bildungskonzeption, die 1970 vom Hauptvorstand der IG Druck und Papier beschlossen worden war, gestalteten wir im Landesbezirk Nordrhein-Westfalen mit einem TeamerArbeitskreis die Angebote für unsere Mitglieder. Ein Schwerpunkt war die Gewinnung und Förderung gewerkschaftlicher Vertrauensleute.

In der Bildungskonzeption waren die Aufgaben gewerkschaftlicher Bildungsarbeit definiert (Auszug):

"--- Die Bildungsarbeit ist wesentlicher Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit und hat sich einzufügen in die gewerkschaftlichen Schwerpunkte.

--- Gewerkschaftliche Bildungsarbeit geht von den gesellschaftlichen Interessen der abhängig Beschäftigten aus und bezieht die Erfahrungen der Mitglieder mit ein. Sie muss die wirtschaftliche und gesellschaftliche Interessenlage darstellen, Interessengegensätze verdeutlichen und diese auf die gesellschaftlichen Ursachen zurückführen. --- Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist handlungsbezogen.

--- Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss sich an den konkreten Problemen und erlebten Widersprüchen unserer Mitglieder orientieren. Sie darf nicht Wissensvermittlung sein, die von der Realität und den Lebensverhältnissen losgelöst ist. Eine Bildungsarbeit, die die Erfahrungen der Teilnehmer nicht aufgreift, einbezieht und zum Gegenstand der Lernprozesse macht, ist zum Scheitern verurteilt.

--- Gewerkschaftliche Bildungsarbeit kann sich nicht allein darauf beschränken, fertige Ergebnisse und Fakten- oder Rechtswissen zu vermitteln. Sie muss zugleich dazu befähigen, mit neuen Situationen, mit unerwarteten Konflikten fertig zu werden. Dazu ist es notwendig, Methoden selbständigen Denkens und Analysierens sowie Maßstäbe solidarischen Handelns zu vermitteln."

Die Verbindung zwischen Theorie und Praxis herzustellen war (und ist immer noch) eine wesentliche Voraussetzung zur Einleitung von betrieblichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozessen. In der frühen Entwicklung der IG Druck und Papier hatten fast alle ehren- und hauptamtlichen Funktionäre die politische Seminarreihe der Organisation absolviert und am abschließenden fünfwöchigen Seminar teilgenommen. Der hohe Stellenwert der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit hat zur Kampfbereitschaft der IG Druck und Papier sicherlich erheblich beigetragen. Deshalb wurde unsere Bildungsarbeit im Landesbezirk NRW damals fast ausschließlich von ehrenamtlich tätigen Teamerinnen und Teamern umgesetzt. Dazu gehörten u.a. Rudolf Dreßler, Norbert Thom, Dieter Haas, Udo Hautmann, Werner Pfennig und viele andere, die als Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder große Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit hatten und sich überzeugend mit ihren Fähigkeiten und Erfolgen vor Ort aktiv an der Bildungsarbeit beteiligten. Sie waren genauso im betrieblichen Alltag verwurzelt wie die Schulungsteilnehmer und –teilnehmerinnen.

Unsere Seminare hatten neben der Vermittlung von Informationen zum Umgang mit Gesetzen und Tarifverträgen und über diesbezügliche juristische Streitfälle immer die Auseinandersetzung mit konkreten Konflikten in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft zum Ziel. Beispiele aus der betrieblichen Praxis zur Organisation von Gegenmacht und zur Durchsetzung gemeinsamer Interessen haben zahlreiche Schulungsteilnehmer/innen ermutigt und die Bereitschaft gefördert, Verantwortung als Vertrauensleute zu übernehmen. Es wurden in zahlreichen Betrieben erstmalig Vertrauensleute gewählt und Vertrauenskörper gebildet. Die Bereitschaft zur Kandidatur bei den Betriebsratswahlen stieg ebenfalls.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss Motor für gewerkschaftliche Bewegung sein. Es ist aktuell dringend erforderlich, nicht nur Bildungsmaßnahmen zu organisieren, sondern zuvor zu klären und verbindlich zu vereinbaren, wer und was mit den Angeboten erreicht werden soll. Es muss deutlich sein, welche Konzepte zur Bewältigung individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Probleme umgesetzt werden müssen. Ist zumindest allen Funktionären wirklich bewusst, was gemeinsam erreicht werden soll? Gibt es dafür einen breiten Konsens? Meine Beobachtungen und jüngeren Erfahrungen verleiten mich allerdings zu der Frage: Soll Bildungsarbeit auf eine reine Dienstleistung für die Mitglieder reduziert werden? Nur noch Vermittlung von Handlungswissen?

Es reicht keineswegs aus, Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute mit dem Umgang von Gesetzen und Tarifverträgen vertraut zu machen. Die erworbenen Kenntnisse sind allein nicht ausreichend, wenn vorhandene Erfahrungen und Interessen nicht eingebunden sind. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss einen nachhaltigen Beitrag zur Erweiterung der Handlungsfähigkeit leisten und die Entwicklung von Gegenmacht und Gestaltungskompetenz ermöglichen und Mut zum Handeln fördern. Eine Beschränkung auf Kenntnisse und Fähigkeiten ist unzureichend, wenn es nicht gelingt, die emotionale Intelligenz unserer Kolleginnen und Kollegen, d.h. Selbstbewusstsein und Selbstkontrolle, Beharrlichkeit, Begeisterungsfähigkeit und Eigenmotivation zu fördern. In jeder konkreten Auseinandersetzung ist wichtig: Nur wer selber brennt kann andere anstecken!

In zahllosen Papieren zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit wird viel über Strukturen, Grundsätze und Methoden schwadroniert, aber wenig über Inhalte und Ziele ausgesagt. Nicht selten bestimmt der Referent bzw. die Referentin die inhaltliche Ausgestaltung des Themas, oft genug abgehoben von der betrieblichen und individuellen Erfahrung der Teilnehmer/innen. Manchmal reduziert sich die Aufgabe einer Bildungsabteilung sogar lediglich darauf, die Durchführung der Veranstaltungen anderen Bildungseinrichtungen zu übertragen. Dabei wird sogar die Nutzung und Auslastung der eigenen Häuser bzw. Bildungsstätten vernachlässigt. Was ist das für ein Verständnis von gewerkschaftlicher Arbeit in Verbindung mit politischen Zielen?

In unserem Zeitalter der Globalisierung, Massenarbeitslosigkeit und Standortkonkurrenz muss die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zielführend intensiviert werden. Wir müssen Orientierung geben. Die Bedingungen für die Bildungs- und Handlungsbereitschaft unserer Kolleginnen und Kollegen sind jedoch im Vergleich zu den 70er Jahren wesentlich schwieriger geworden. Im Kampf um die Köpfe haben inzwischen Unternehmer, Medien und Politik erhebliche "Erfolge" zu verzeichnen. Massen- und Dauerarbeitslosigkeit zeigen ihre Wirkung auf die Menschen und ihr Verhalten. Eine wachsende Anzahl unserer Kolleginnen und Kollegen verhält sich in betrieblichen und gesellschaftlichen Konflikten eher defensiv und ängstlich. Eine pessimistische Grundeinstellung hat sich über viele Jahre entwickelt. Die Austragung von Konflikten stößt zunehmend auf Bedenken. Und so ist die betriebliche und gewerkschaft-

liche Handlungsfähigkeit erheblich eingeschränkt. Immer öfter muss gegen Verschlechterungen und seltener für Verbesserungen gekämpft werden.

Die Ursachen der resignativen Tendenzen müssen stärker reflektiert und analysiert werden. Eine intensive Auseinandersetzung mit der politischen Entwicklung ist unverzichtbar. Gewerkschaften müssen klare und unmissverständliche Positionen gegen die neoliberale Politik, gegen die Verbetrieblichung von Arbeitsrecht und Tarifpolitik beziehen. Schon jeder Verdacht der Anpassung an die herrschenden Verhältnisse führt zum Verlust an Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften. Gleichzeitig müssen wir vermeiden als "Betonköpfe" und "Modernisierungsgegner" diffamiert zu werden. Veränderungen ja, aber nicht unter Aufgabe unserer Prinzipien.

Bildungsarbeit gewinnt Profil, wenn sie offensiv die Systemfehler der kapitalistischen Gesellschaftsordnung wie fehlende Demokratie im Betrieb, Arbeitslosigkeit, Umweltzerstörung, wachsende Armut usw. thematisiert. Sie muss die inhaltliche Debatte über die Interessengegensätze mit der Notwendigkeit einer tiefgreifenden Veränderung der kapitalistischen Wirtschaft verbinden. Die Gewerkschaften müssten z.B. die Debatte um "Wirtschaftsdemokratie" aktualisieren. In den konkreten betrieblichen Arbeitsbeziehungen werden immer noch Bürgerrechte eingeschränkt, hierarchische Strukturen zementiert und durch arbeitsvertragliche Regelungen (Weisungsbefugnisse, Gehorsamspflichten, Verbote der Meinungsfreiheit und politischen Betätigung, fehlende Individualrechte auf Kommunikation, Beschwerde) strukturiert. Betriebe kann man immer noch mit Recht als eine Art "bürgerrechtsfreie Zone" bezeichnen.

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Bildung und Demokratie. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Zustand der Gesellschaft durchschauen und die realen Arbeitsbeziehungen analysieren können, sind nicht unter autoritärer Kontrolle zu halten. Deshalb muss Bildung als Emanzipationsprozess verstanden werden, der weder den Herrschaftsinteressen politischer Instanzen noch den Verwertungsimperativen des Kapitals unterworfen werden darf. Aber welche Gewerkschaft hat eine zukunftsweisende demokratisch-emanzipatorische Bildungskonzeption vorgelegt? Es fehlt auch die notwendige Transparenz der konzeptionellen Arbeit.

Wie können Gewerkschaftsmitglieder und solche, die es werden sollen, für gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen gewonnen werden? Was wird angeboten? Grundsätzlich sollten alle Lehrgänge offen für alle Mitglieder sein. Eine Konzentration der Angebote auf Funktionäre ist nach meiner Überzeugung völlig unzureichend. Viel wichtiger ist die Frage: wie erreichen wir Kolleginnen und Kollegen, die noch keine Verantwortung übernommen haben und noch nie ein Gewerkschaftsseminar besucht haben? Es gibt sicherlich verschiedene Möglichkeiten und auch konkrete Erfahrungen, wie man Interesse und Beteiligung auslösen kann. Vorab geklärt werden muss aber vor allem, welche Ziele und Erwartungen der Veranstalter mit dem Angebot für Einsteiger verbindet. Wenn mit der Maßnahme auf Sicht etwas bewegt werden soll, dann sollten die Lehrgangsteilnehmer/innen möglichst alle aus dem gleichen Betrieb/Unternehmen oder der gleichen Branche kommen. Durch diese zielgruppenspezifische Ansprache können weitere Maßnahmen und Initiativen verabredet und der Zusammenhalt gestärkt werden. Fast immer ist das auch ein Anfang für den Aufbau eines gewerkschaftlichen Vertrauenskörpers und manchmal sogar der Weg zur erstmaligen Wahl eines Betriebsrates. Die persönlichen Bindungen, die in solchen Lehrgängen entstehen müssen durch klare gewerkschaftliche und personelle Zuständigkeiten unterstützt und gefördert werden. Eine solche betriebsbezogene bzw. branchenbezogene Aufbauphase ist für den gewerkschaftlichen Apparat in der Regel mit sehr viel Arbeit verbunden. Dabei klärt

sich, welchen Stellenwert gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat und ob eine überzeugende Verknüpfung von Betriebs- und Bildungsarbeit gelingt.

Orientierende Bildungsarbeit ist nicht die frontale Vermittlung "richtiger Positionen" und das "Vorgeben von Ergebnissen", sondern bestärkt die Teilnehmer/innen sich einzubringen und die Seminarinhalte aktiv mitzugestalten. Deshalb sollten keine starren "Lehrpläne" den Ablauf bestimmen. Die inhaltlichen Problemstellungen in den Betrieben und die Ängste und Nöte der Kolleginnen und Kollegen müssen der Ausgangspunkt für die inhaltlichen Debatten sein. Eine Teilnehmerorientierung ohne Zielsetzungen, inhaltliche Angebote, ohne Ringen um Positionen, Haltungen und Einstellungen und ohne konkreten Verabredungen für die nächsten Aufgaben und deren Erfolgskontrolle ist keine. Eine Teilnehmerorientierung, die sich lediglich auf das unmittelbare Seminaregeschehen und die beteiligten Personen bezieht, nicht aber auf die Anforderungen außerhalb des Seminars, ist keine.

Von entscheidender Bedeutung ist auch, dass die Referenten/Referentinnen und Teamer/Teamerinnen so nah wie möglich an den betrieblichen, beruflichen und/oder branchenbezogenen Problemen und Entwicklungen leben. Und wie gewinnen die Gewerkschaften neue Teamer und Teamerinnen und was geschieht zu ihrer Qualifizierung? Für die Lehrgangsteilnehmer/innen ist der Blick über den Tellerrand ihrer eigenen Erfahrungswelt sicherlich unverzichtbar, aber sie wollen bzw. müssen vor allem die eigenen Konflikte bewältigen. Für ihren Erfolg brauchen sie in der Gewerkschaft Mentoren, die sie mit ihren Erfahrungen und Ermutigungen begleiten und unterstützen. Dann kann Solidarität entstehen.

*Franz Kersjes 2002*