

Weiterentwicklung der IG Metall-Bildungsarbeit

Rohfassung für einen Beitrag zum Thema *Handlungsfähigkeit*

- 5., inhaltlich vervollständigter und gekürzter, Anlauf -

„Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist Zweckbildung für die sozialen Auseinandersetzungen. Sie bezieht den Betrieb, die Wirtschaft und die Gesellschaft ein. Zweckgebundene Arbeit heißt aber auch organisationsgebundene Arbeit. Ziel aller gewerkschaftlichen Bildungsarbeit muß stets sein, die Teilnehmer zum gesellschaftspolitischen Engagement zu befähigen.“ So die erste von 17 „Thesen zur Bildungsarbeit der IG Metall“ aus dem Herbst des Jahres 1972.

Diese These sowie weitere bildeten in den Jahren danach in vielfältiger Weise einen der wichtigsten Bezugspunkte für Auseinandersetzungen um das Selbstverständnis und die Weiterentwicklung der IG Metall-Bildungsarbeit. Die Art und Weise der Bezugnahme auf die Organisation und das Subjekt als Spannungsverhältnis führte zu einem weiten Spektrum von Positionen: von der besonderen Betonung der organisationspolitischen Anbindung bis zur ausdrücklichen Kritik hieran verbunden mit dem Anspruch, sich stärker den Subjekten und ihrer Entwicklung zu widmen. Ein Teil der mit diesem angeblichen *Spannungsverhältnis* einhergehenden Kontroverse kreiste um die Bedeutung des Interessengegensatzes zwischen abhängig Beschäftigten und Unternehmern für die Bildungsarbeit sowie um die Kritik an einer Organisations-/Bildungspraxis, die mit Begriffen wie „autoritär“, „hierarchisch“ oder noch schärferen Formulierungen belegt wurde.

Mittlerweile scheint diese Art von Auseinandersetzung abgeebbt zu sein. Im Rahmen der Debatten und Arbeitsprozesse, die sich mit dem Arbeitsvorhaben zur Weiterentwicklung der Bildungsarbeit der IG Metall verbinden, gibt es „neue“ Begrifflichkeiten bzw. Orientierungen, um deren letztendliche Bedeutung gerungen wird bzw. zu ringen sein wird: Im Zusammenhang mit dem Themenkomplex *Handeln* sind dies zuvorderst „Kompetenz“ und „Kompetenz-Level“ sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Angebotsstruktur insgesamt sowie für die innere Ausgestaltung der einzelnen Seminarangebote. Die Notwendigkeit einer engen *organisationspolitischen Anbindung* der Bildungsarbeit scheint inzwischen auch von deren bisherigen Kritikern programmatisch übernommen worden zu sein. Hier könnte es sogar zu einer Art „Umkehrung der Verhältnisse“ in dem Sinne kommen, dass in stärkerem Maß der Freiraum von Seminartätigkeit gegenüber der Organisationspolitik und damit von *Bildung* gegenüber *Schulung* betont werden müssen.

Eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit, deren Zielperspektive ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen einschließlich einer *Demokratisierung* der betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnisse ist, muß sich unweigerlich mit folgendem Fragenbündel auseinandersetzen:

- Was macht die *IG Metall* handlungsfähig?
- Was macht eine Interessenvertretung im *Betrieb* handlungsfähig?
- Was macht eine *Person* handlungsfähig und handlungsbereit?

(Eingeschlossen ist jeweils die Fragestellung, was zu einer Weiterentwicklung bzw. Steigerung von Handlungsfähigkeit bzw. -bereitschaft führt.)

Aus den Antworten hierauf erwachsen Konsequenzen im Sinne der unweigerlich nächsten Fragestellung:

- Was kann bzw. was soll Bildungsarbeit leisten?

In welchem Rahmen Handlungsfähigkeit und -bereitschaft (weiter) zu entwickeln sind

Der Begriff der *Handlungsfähigkeit* selbst beinhaltet bereits die Notwendigkeit einer Positionsbestimmung, die ggf. Auswirkungen haben kann bzw. muß für eine Bildungskonzeption - und konsequent zu Ende gedacht: auch für die Anlage von Gewerkschaftsarbeit und Interessenvertretungspolitik.

In Anlehnung an u.a. *Holzkamp* soll *Handlungsfähigkeit* entlang folgender Grundmuster unterschieden werden:

- *Handlungsfähigkeit* kann zum einen vorliegen bzw. gemeint sein als eine *erweiterte Handlungsfähigkeit*, welche die aus den gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen herrührenden Beschränkungen gedanklich durchdringt und perspektivisch auf deren Überwindung bzw. Aufhebung gerichtet ist.
- *Handlungsfähigkeit* kann zum anderen als eine *restriktive Handlungsfähigkeit* existieren oder gemeint sein, die dem Bestehenden verhaftet bleibt, die damit verbundenen Beschränkungen nicht erkennt oder gar akzeptiert und letztlich zu Selbst-Schädigungen für die Handelnden führen (können).
In diesen Zusammenhang gehören auch „defensiv begründete Lernprozesse, die vom Subjekt nur aufgrund einer externen Lernanforderung erzwungen werden und nur solange anhalten, wie der Zwang bzw. die Androhung von Nachteilen Bestand haben“.¹

Vor dem Hintergrund einer solchen Unterscheidung und des eigenen Anspruches, *erweiterte Handlungsfähigkeit* zu fördern, geraten zwangsläufig die gesellschaftlichen und betrieblichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse selbst in den Blick - und zugleich diejenigen gesellschaftlichen und betrieblichen Akteure, durch deren Handeln (was in diesem Zusammenhang auch das Ausbleiben von Handeln einschließt) diese Verhältnisse stabilisiert, weiterentwickelt oder aber in Frage gestellt werden. Dies gilt ausdrücklich sowohl für die *objektive* als auch für die *subjektive* Seite dieser Verhältnisse.

Für den hier zu behandelnden Zusammenhang bedeutet dies, zumindest die folgenden Tatbestände und Entwicklungen analytisch zu durchdringen und zu wesentlichen Bezugspunkten für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu machen:

- die Verschärfung der Handlungsbedingungen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung (in einem umfassenden Sinne);
- die Praxis der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung mit ihren Stärken und Schwächen in Analyse, Programmatik, Handeln und Argumentation;
- die Möglichkeiten einer Selbst-Verständigung im Rahmen der IG Metall bzw. im Seminar-Rahmen, die eine *erweiterte Handlungsfähigkeit* fördern können - bei allen Tendenzen von Differenzierung und Heterogenität der Bedingungen, die sich in den zurückliegenden Jahren breit gemacht haben.

Die nachfolgende Darstellung verfolgt nicht die Absicht umfassender Analyse oder programmatischen Orientierung. Vielmehr geht es um die Verdeutlichung des Begründungsrahmens für die bildungspolitischen Überlegungen.

Verschärfung der Handlungsbedingungen als Großtrend

Es ist mittlerweile praktisch zur Binsenweisheit verkommen, dass sich die Bedingungen für gewerkschaftliches Interessenvertretungshandeln in den zurückliegenden Jahren deutlich verschärft

¹ Ludwig, J.: Lernende verstehen. Bielefeld 2000.

haben. Als die wesentlichen Bestimmungsfaktoren hierfür können in jedem Fall die folgenden benannt werden:

- Begriffe wie *Globalisierung, Internationalisierung, Transnationalisierung, Beseitigung von Handelshemmnissen* oder *Standort-Debatte*² stehen für eine enorme Verschärfung der Konkurrenz auf den Märkten für Waren und Dienstleistungen. Über Jahrzehnte hinweg konnte die Wettbewerbsposition der deutschen Wirtschaft behauptet oder gar ausgebaut werden. Aber die Diskrepanz zwischen Produktivitätsentwicklung und Wachstumsraten insgesamt sowie die von Krise zu Krise angewachsene Massenarbeitslosigkeit (mit ihren Auswirkungen u.a. auf die Massenkaufkraft, den Staatshaushalt oder die Sozialsysteme) führen zu *gesteigertem Wettbewerbsdruck für Unternehmen und Arbeitskräfte*.
- Die ungeheure Ansammlung von Reichtum, der auf den internationalen Finanzmärkten zirkuliert, weitestgehend freigegebener Kapitalverkehr und veränderte Strategien der Unternehmensfinanzierung erzeugen in Verbindung mit den in den vergangenen Jahren herausgebildeten Renditeerwartungen einen ungeheuren Druck auf Unternehmen, der mehr oder minder direkt *an die Interessenvertretungen und Beschäftigten weitergegeben wird*.
- Neue unternehmerische Konzepte wie z.B. die *indirekte Steuerung* erzeugen einerseits Druck auf die einzelnen Beschäftigten, können andererseits aber auch zu einer Art „Übernahme“ unternehmerischer Denk- und Handlungsweisen beitragen - die nicht alleine Widersprüche z.B. in Form von *Beeinträchtigungen von Privat-/Familienleben* nach sich ziehen können, sondern auch die *Ansprechbarkeit für gewerkschaftliche Interessenvertretung verschlechtern*.
- National wie transnational agierende Konzerne nutzen zunehmend im Zusammenhang mit Entscheidungen über Investitionen bzw. die nachfolgende Modellgeneration das Druckpotential aus, über das sie angesichts der Existenz mehrerer Standorte verfügen.
- Tagtäglich haben es Belegschaften und Interessenvertretungen mit Ausgliederungen von Betrieben/Betriebsteilen oder Aufspaltungen bisher integrierter Unternehmen zu tun. In der Folge stehen in der Regel Themen wie *Arbeitsplatzsicherung, Erhalt bestehender tariflicher oder betrieblicher Regelungen* oder *Neustrukturierung der Interessenvertretungsarbeit* auf der Tagesordnung.
- Aufspaltungstendenzen nehmen darüber hinaus in den Reihen derjenigen zu, die auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen sind. Dies gilt an der Trennlinie zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen, insbesondere aber auch angesichts der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse: Einerseits tun sich Gewerkschaften in diesen Bereichen mit dem Organisieren der Betroffenen schwer, andererseits wirken die prekär Beschäftigten *unmittelbar disziplinierend auf die anderen Beschäftigten* zurück.³
Die Realisierung der Arbeitgeberforderung, für „Dienstleistungen“ in der Metall- und Elektroindustrie tarifliche Regelungen unterhalb des heutigen Flächentarif-Niveaus zu schaffen, würde eine zusätzliche Trenn- und Spaltungslinie hinzufügen.
Interessenvertretungsarbeit ist insofern nicht allein im Alltagshandeln gefordert, sondern auch perspektivisch bei der Abwehr von „Zukunftssicherungs“-Konzepten, die eine zunehmende Ausdifferenzierung und Spaltung der Belegschaften beinhalten.
- Neue Logistik-Konzepte bedeuten weitaus mehr als eine bloße „Verlagerung des Lagers auf die Autobahn“. Die Lieferanten von Vorprodukten und Komponenten sehen sich damit konfrontiert, dass die Abnehmer auf ihre Produktionsabläufe, die Lieferpreise oder die Arbeitszeiten Einfluß nehmen/nehmen wollen. Neben anderen Fragen berührt dies auch die Möglichkeit der *Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates*.
- Die „Erosion des Tarifvertragssystems“ ist inzwischen zum geflügelten Wort geworden. Vieles spricht für die Feststellung von Jürgen Peters: „Der Zustand des Flächentarifvertrages ist kritischer als Optimisten glauben, aber besser als die Pessimisten meinen.“⁴
In den tarifgebundenen Betrieben nehmen die Konflikte um die Einhaltung der tariflichen Bestimmungen zu.

² Die unzweifelhaft notwendigen kritischen Anmerkungen zu diesen Begriffen bzw. dem Umgang damit müssen an dieser Stelle unterbleiben.

³ vgl. Dörre, K.: Wiederkehr der Unsicherheit und gewerkschaftliche Politik, in: Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H. (Hrsg.): Perspektiven der Tarifpolitik, Hamburg 2006, S. 85ff.

⁴ Peters, J.: Zerstören, stabilisieren oder reformieren? Perspektiven von Tarifautonomie und Flächentarifvertrag im 21. Jahrhundert, a.a.O., S. 56.

Zugleich verspricht sich eine größer werdende Zahl von Unternehmern Vorteile vom Verlassen der Tarifbindung.

- Die Zunahme des betrieblichen Handlungsdrucks bei „harten“ Themen wie Arbeitsplatzsicherung, Entlohnung oder Arbeitszeit hat in der Gewerkschaftsarbeit Themen wie Krieg & Frieden, Ökologie oder Internationale Solidarität insgesamt eher an den Rand gedrängt. Der angewachsene Problemdruck auch auf diesen Themenfeldern erfordert freilich eine intensivere gewerkschaftliche Einmischung, um die *Lebensinteressen der Menschen zu verteidigen* und die Verhältnisse hiervon ausgehend zu gestalten.
- Parallel zu den Auseinandersetzungen um die Durchsetzung und Einhaltung tariflicher bzw. betrieblicher Regelungen geschieht in der Bundesrepublik wie in vielen anderen Staaten auch der Abbau sozialstaatlicher Leistungen. Dies berührt Erwerbstätige und Arbeitslose einerseits im Hier und Jetzt und andererseits im Rentenalter (Stichwort: Altersarmut). Da mit tariflichen und betrieblichen Mitteln diesen Entwicklungen und ihren Folgen nur begrenzt entgegen gewirkt werden kann, wird sich *Interessenvertretungshandeln* auch auf die *staatliche Sozial- und Finanzpolitik* beziehen, deren Begründungen und Legitimation in Frage stellen und Alternativen aufzeigen müssen.
- Zielgerichtetes und kompetentes Handeln auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes fällt schon allein deshalb schwer, weil hier gesetzliche, tarifliche, betriebliche und einzelvertragliche Regelungen sowie Rechtsprechung ein nur schwer zu durchdringendes Geflecht darstellen. Die Wahrnehmung von Betriebsräte- und Arbeitnehmerrechten stößt jedoch vielfach auch an die Hürde von *Opportunitäts-Überlegungen*: sei es aus Konfliktscheu, sei es aus Furcht vor materiellen Nachteilen o.ä. Wenngleich mitunter Rechtsfortschritt erzielt werden konnte (so teilweise bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes oder im Rahmen der ERA-Tarifverträge), steht der Abbau von Schutz- und Mitbestimmungsrechten nach wie vor auf der politischen Agenda. Zeitweilige Ruhe in der öffentlichen Debatte darf nicht im Sinne einer Entwarnung missverstanden werden. Im Gegenteil muß durch die Wahrnehmung der Rechte auch deren schleichende Entwertung verhindert werden.
- Gerade auch auf den zuletzt genannten Gebieten Sozialpolitik und Arbeitnehmerrechte macht sich der Verlust der SPD als „traditioneller Bündnispartner der Gewerkschaften im politischen Raum“ bemerkbar. Die zunehmende Gewerkschaftsferne der SPD wirft einerseits Probleme auf, wenn Arbeitnehmerinteressen durch staatliches Handeln bzw. staatliche Gesetzgebung aufgegriffen werden sollen. Andererseits führen vielfach bestehende personelle Überschneidungen zwischen Gewerkschaften und SPD oder politische bzw. emotionale Nähe zur SPD zu Schwierigkeiten für die *gewerkschaftliche Positionsbestimmung und Handlungsorientierung*. In wiefern das Auftreten einer „Linkspartei“ zur Problemlösung beiträgt oder im Gegenteil gar infolge Fraktionierungstendenzen die Schwierigkeiten vergrößert, wird sich erst noch zeigen müssen. Allemal bleibt für Gewerkschaften die Frage auf der Tagesordnung, wo sie die Grenzen ihres interessenpolitischen Mandates ziehen wollen bzw. müssen und was dies für die ganz handfesten Auseinandersetzungen um Arbeitnehmerinteressen (einschließlich derer, die erwerbslos sind!) bedeutet.
- In einer Vielzahl der tagtäglichen Diskurse treten GewerkschafterInnen die Auswirkungen dessen entgegen, was gemeinhin „neoliberale Hegemonie“ genannt wird. Die Logik des marktradikalen Denkens unterwirft jegliches Handeln der Schlüsselfrage, ob und in wiefern es die eigenen Markt- und Konkurrenzbedingungen fördert. Anknüpfungspunkte für die Entwicklung und Verfestigung solcher Denkmuster liegen nicht zuletzt in unternehmerischen Handlungsweisen: Hierzu zählen z.B. die *Einbeziehung von Betriebsräten in Standortkonkurrenz-Konstellationen* oder Formen der „Marktsteuerung“, durch die einzelne Beschäftigte unmittelbar dem Marktdruck ausgesetzt werden. Gleichwohl gibt es Widerspruchspotentiale und Bruchstellen: Die Auswirkungen des marktradikalen Handelns im privaten wie im gesellschaftlichen Bereich treten immer deutlicher zutage, d.h. die Menschen spüren diese in Form der Beeinträchtigung von Familienleben oder Gesundheit, schlechterer staatlicher Infrastruktur o.a. Interessenvertretungsarbeit wird die marktradikale Logik und ihre Folgewirkungen *entschlüsseln* sowie *Alternativ-Optionen* aufzeigen müssen, um ihre eigene Handlungsbasis auch auf der „ideologischen“ Ebene abzusichern.

Anmerkungen zum Zustand der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung

Die geschilderten Großtrends lassen sich einerseits auch als Ausdruck eines länger anhaltenden Prozesses der Schwächung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung interpretieren. Andererseits wirken sie zugleich auf die Interessenvertretungsarbeit zurück, indem sowohl die *objektive* Seite (in Form von z.B. verschärftem ökonomischem Druck, verfestigter und weiter steigender Massenarbeitslosigkeit, Mitglieder- und Beitragsrückgängen etc.) als auch die *subjektive* Seite (Stichworte: Angst, Probleme in Sachen Orientierung bzw. individuellen und/oder gesellschaftlichen Perspektiven etc.) der Verhältnisse das Handeln schwieriger machen – sei es in *defensiver*, sei es in *offensiver* Ausrichtung.

Ohne an dieser Stelle die Fragestellung vertiefen zu wollen, wie *defensive* und *offensive* Orientierung in Programmatik und Handeln mit einander verschränkt werden können oder sollten, ist allerdings darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Handlungsfähigkeit der Interessenvertretung um ein mehrdimensionales Problem handelt:

- Die Bereitschaft und Fähigkeit zur *Analyse* der bestehenden Verhältnisse ist eine dieser Dimensionen. Gegenstand der *Analyse* müssen in diesem Zusammenhang nicht allein ökonomische und politische Entwicklungsprozesse sein, sondern die Mechanismen und Probleme in der betrieblichen wie gewerkschaftlichen Interessenvertretungsarbeit selbst sowie die Bewusstseins-Prozesse in den eigenen Reihen.
Für alle diese *Analyse*-Gegenstände lassen sich einerseits Nachholbedarfe konstatieren, andererseits aber auch Fortschritte in der jüngeren Vergangenheit. Zwei Tatbestände bleiben allemal besonders problematisch: Die breite Vermittlung der eigenen Erkenntnisstände sowie die Auseinandersetzung mit den Bewusstseins-Prozessen in den eigenen Reihen (hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang z.B. auf die Untersuchungen über *rechte Orientierungen* bei Gewerkschaftsmitgliedern, über die Auswirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse oder den Niederschlag von Krisenerfahrungen bei Betriebsratsmitgliedern⁵).
- Die gewerkschaftliche *Programmatik* zeigt eine Reihe von Schwierigkeiten auf, die mit der Veränderung der Handlungsbedingungen mehr oder minder zwingend verbunden ist. Sie betreffen z.B. die oben gestreifte Fragestellung nach dem Verhältnis zwischen *defensiver* und *offensiver* Orientierung, den Umgang mit dem Spannungsverhältnis zwischen *Konkurrenz* und *Solidarität*, die Frage danach, um welche Probleme sich Gewerkschaften kümmern sollen und wo ihr Interessenvertretungsmandat endet, die Frage nach der Sinnhaftigkeit und ggf. dem Ausmaß einer *Differenzierung* tariflicher und betrieblicher Regelungen, die Frage nach der Weiterentwicklung der eigenen Arbeitsstrukturen usw.
Auch hier haben wir es mit einer Art "Problem-Doppelung" zu tun: nämlich zum einen mit der Entwicklung der *Programmatik* selbst, zum anderen mit deren Vermittlung in den eigenen Reihen einschließlich der Vermittlung der Begründungszusammenhänge.
- Das o.g. Spannungsverhältnis zwischen *Konkurrenz* und *Solidarität* findet unweigerlich auch im Interessenvertretungs-*Handeln* seinen Niederschlag: sei es wegen der Konkurrenz zwischen Unternehmen, wegen der Konkurrenz innerhalb von Konzernen oder z.B. der Konkurrenz zwischen Beschäftigtengruppen.
Hinzu treten die Probleme, die aus zunehmend komplexer werdenden Rahmenbedingungen (z.B. wirtschaftlicher oder rechtlicher Art), zu knappen personellen wie zeitlichen Ressourcen oder unzureichender Aneignung des notwendigen "Handwerkszeugs" resultieren (für Letzteres steht u.a. die wiederholt vorgetragene Klage über den Verlust "tarifpolitischer Kompetenz").
Letztlich erweckt betriebliche wie gewerkschaftliche Interessenvertretung vielfach den Eindruck,

⁵ Vgl. u.a. Fichter, M./Stöss, R./Zeuner, B.: Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“, Berlin 2005; Dörre, K.: Wiederkehr der Unsicherheit und gewerkschaftliche Politik, in: Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H. (Hrsg.): Perspektiven der Tarifpolitik, a.a.O., S. 85-93; Bergmann, J./Bürckmann, E./Dabrowski, H.: Krisen und Krisenerfahrungen. Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 4/2002.

eher auf die Abfolge der sichtbar gewordenen unmittelbaren Handlungsprobleme zu *reagieren* und weniger *aktiv* und *strategisch* ausgerichtet zu *agieren*. Dabei wäre aber angesichts der aktuell vorfindbaren *Defensiv*-Ausrichtung auch und gerade die Anforderung zu stellen, dass sie gut organisiert sein muß, soll die Defensive überwindbar sein.⁶

- Auf dem Gebiet der *Argumentation* bündeln sich gleichsam die Probleme bei *Analyse*, *Programmatisierung* und *Handeln*. Zugleich wirken die betriebliche und die gewerkschaftliche Interessenvertretung mit ihrer Argumentation auf diese Bereiche zurück. Nicht zu unterschätzen ist in diesem Zusammenhang der Einfluss der medialen Öffentlichkeit auf die innerbetrieblichen und innergewerkschaftlichen Diskurse. Gleichwohl zeigen die Tarifbewegungen dieses Frühjahr oder die Auseinandersetzungen um Fragen der sozialen Sicherung, dass es möglich ist, den Problemen der Beschäftigten sowie gewerkschaftlichen Positionen und Forderungen Gehör oder sogar Akzeptanz bzw. Zustimmung zu verschaffen. Die Komplexität der Bedingungen für betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung sowie die Bedeutung von Medien und Öffentlichkeit für Bewusstseinsprozesse machen die Stärkung der *Argumentationsfähigkeit* der eigenen Funktionäre und Mitglieder zu einer Daueraufgabe von höchster Priorität.

Zu diesen vier Problemdimensionen ließen sich vielfältige inhaltliche Anmerkungen machen. Auf diese soll jedoch bewusst verzichtet werden, um stattdessen das Augenmerk auf etwas anderes zu richten: die notwendigen eigenen *Verständigungs-* und *Klärungs-Prozesse* nämlich!

Verständigung und Klärung in den eigenen Reihen und der Beitrag der Bildungsarbeit dazu

Verständigungs- und *Klärungs-Prozesse* in Sachen *Analyse* der Handlungsbedingungen, eigener *programmatischer* Vorstellungen (in Form von Zielen und Forderungen), eigener *Handlungsmöglichkeiten* und *-Instrumente* sowie der eigenen *Argumentation* finden im Organisationsalltag in den unterschiedlichsten Zusammenhängen statt: auf der betrieblichen Ebene in Betriebsräten, Vertrauenskörpern, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, in Gremien auf Unternehmens- bzw. Konzernebene, in örtlichen oder überregionalen gewerkschaftlichen Gremien und Arbeitskreisen, in Ortsvorständen, Bezirksleitungen usw. Anders ausgedrückt: Diese Prozesse sind notwendiger Bestandteil des *Handelns* im Alltag. Damit unterliegen sie zugleich vielfältigen Beschränkungen, die ebenfalls zum Alltag gehören.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist ein groß angelegtes Vorhaben, um wenigstens einen Teil dieser Beschränkungen des Alltags zu überwinden und einen Beitrag zu Ausweitung der *Handlungsfähigkeit* der teilnehmenden KollegInnen und damit der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu leisten.⁷ Die Bildungsarbeit muß dabei für sich selbst zwei wichtige Grenzen beachten, will sie nicht ihrerseits neue Probleme produzieren:

- Einerseits können Diskussionen in der Bildungsarbeit nicht die demokratische Willensbildung in der Organisation ersetzen. Für diese Willensbildung hat sich die Organisation eigene Regeln und Foren gegeben.
- Andererseits kann die Bildungsarbeit beim Ringen um eine *Handlungsorientierung* nicht die Grenzen negieren, die durch die *Handlungsmöglichkeiten* und *-grenzen* der eigenen Organisation (einschließlich deren Entwicklungsperspektiven) gegeben sind.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit schafft bewusst einen Rahmen dafür, dass Menschen aus ihrem alltäglichen Handlungsrahmen heraustreten können, um sich über ihre *Handlungsgrenzen* sowie über

⁶ So z.B. Klaus Dörre auf der Tarifpolitischen Konferenz der IGM 2005; Dörre, K.: Gewerkschaften und Beteiligung: Mit aktivierender Mitgliederpolitik aus der Defensive?, in: Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H. (Hrsg), Perspektiven der Tarifpolitik, a.a.O., S. 183-192.

⁷ Nicht übersehen werden darf freilich, dass die Verschärfung der betrieblichen Handlungsprobleme zugleich auch mit Restriktionen für die Bildungsarbeit einhergeht: seien es Freistellungsprobleme, die Entscheidung gegen einen Seminarbesuch angesichts des hohen operativen Drucks im Betrieb, Einschränkung bestimmter Bildungsangebote angesichts knapper werdender Ressourcen der Gewerkschaften o.a.

Möglichkeiten zu deren Überwindung – d.h. zur Ausweitung ihrer *Handlungsmöglichkeiten* insbesondere im Kontext gewerkschaftlichen Handelns – zu verständigen. Wie dieser Rahmen abzustecken ist und was innerhalb dieses Rahmens geschehen soll, ist dabei sowohl Gegenstand des "Alltagshandelns" in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit als auch phasenweise Gegenstand größerer Auseinandersetzungen innerhalb der Gewerkschaft insgesamt.

Schlussfolgerungen für die Weiterarbeit

In der jüngeren Vergangenheit sind an verschiedenen Stellen Ansätze entwickelt worden, um lerntheoretische Überlegungen von *Klaus Holzkamp* für die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit fruchtbar zu machen⁸.

Holzkamp unternimmt den Versuch, Lernprozesse aus der Perspektive der lernenden *Subjekte* zu denken – während ansonsten Lehr-/Lern-Prozesse zumeist aus der Perspektive der Lehrenden analysiert und konzipiert werden.

Er geht von der Grundannahme aus, dass eine Person dann Interesse an *Lernen* entwickelt, wenn in einer Handlungssituation Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten erkannt werden, die überwunden werden sollen. (Insofern beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auch bewusst auf beabsichtigtes und zielgerichtetes Lernen; andere Formen gibt es gleichwohl.)

Die Begründungen für eine solche Ausweitung der eigenen Handlungsmöglichkeiten durch *Lernen* können jedoch unterschiedlicher Art sein:

- Einmal kann es sich um eine Begründung handeln, die auf *erweiterte Teilhabe* an der Gesellschaft gerichtet ist, also die eigenen Handlungsmöglichkeiten aktiv ausweiten will ("expansives Lernen").
- Im Gegensatz dazu kann es sich auch um eine Begründung handeln, die eher einem äußeren Zwang Rechnung trägt ("defensives Lernen"). Solche Begründungen finden sich häufig dann, wenn die Person sich gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen ausgesetzt sieht, die mit der Aufforderung zu bestimmten Lernanstrengungen einhergehen (Beispiel: "Du musst beruflich auf dem aktuellen Stand sein, damit ...")

Hieraus ergibt sich **eine erste wichtige Schlussfolgerung** für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit: Zunächst einmal müssen die *subjektiven* Begründungen für Lernanstrengungen und damit die Handlungsproblematiken der jeweiligen Person herausgearbeitet und verstanden werden.

Eine **zweite wichtige Schlussfolgerung** bezieht sich auf die grundsätzliche *Anlage* von Bildungsarbeit: Handlungsbedingungen, Handlungsmöglichkeiten, Handlungsinstrumente, Handlungsgrenzen etc. können *nicht* als "unbedingt" wichtig behandelt werden. Sie sind vielmehr zunächst in dem gesellschaftlichen *Kontext* wahrzunehmen, in den sie vom jeweiligen Subjekt gestellt werden, um im Rahmen einer gemeinsamen Anstrengung bearbeitbar zu werden.

Dies bedeutet einerseits, dass bei der Vorbereitung von Bildungsmaßnahmen unterschiedliche mögliche *Kontext-Bindungen* durchdacht werden müssen, wie sie auf Seiten der Teilnehmenden mit hoher Wahrscheinlichkeit vorliegen werden. ReferentInnen werden reflektieren müssen, in welchem *Kontext* sie selbst diese Handlungsbedingungen, Handlungsmöglichkeiten, Handlungsinstrumente, Handlungsgrenzen etc. stellen, welche *Bedeutungen* sie selbst damit verbinden – und vor allem: wie ein Prozeß organisiert werden kann, in dem die Beteiligten ihre verschiedenen Sichtweisen einbringen und für eine Auseinandersetzung fruchtbar machen können.

Damit bei einer solchen Herangehensweise einerseits nicht Beliebigkeit entsteht und andererseits eine sinnvolle Bildungsangebote-Struktur mit einer orientierenden Wirkung für die (potentiellen) Teilnehmenden möglich wird, müssen "typische" bzw. verallgemeinerbare Handlungszusammenhänge herauspräpariert werden, die einerseits für die Bildungs-Interessierten plausibel sind und andererseits einen geeigneten Rahmen für die notwendigen inter-subjektiven Verständigungsprozesse darstellen.

⁸ Vgl. z.B. Rahmenkonzeption für die Jugendbildungsarbeit der IG Metall. Themenheft Lernen, hrsg. von der IG Metall, Abt. Bildungswesen/Bildungspolitik, Frankfurt/M. 1999; Faulstich, P./Ludwig, J. (Hrsg.): Expansives Lernen. Baltmannsweiler 2004.

Das Themenbündel Handlungsbedingungen, Handlungsmöglichkeiten, Handlungsinstrumente, Handlungsgrenzen etc. verweist auf **eine dritte notwendige Schlussfolgerung**: Handeln im Rahmen von Interessenvertretungsarbeit findet – in welcher konkreten Form auch immer! – in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Strukturen und Mechanismen statt. Diese können Handlungsfähigkeit eher fördern oder eher einschränken. Sie können eher auf Überwindung von Macht-, Herrschafts- oder Konkurrenzverhältnissen abzielen oder aber diese stärker zum Ausdruck bringen (oder gar festigen!).

Die jeweils individuelle Verortung in diesem Spannungsverhältnis kann bewusster oder weniger bewusst erfolgen, sie kann eindeutiger oder widersprüchlicher sein.

Da sich die Widersprüche auf diesem Gebiet immer stärker zuspitzen und der Umgang damit die individuelle wie kollektive Handlungsfähigkeit massiv berührt, wird gewerkschaftliche Bildungsarbeit auch die Interessenvertretungsstrukturen (einschließlich der gewerkschaftlichen Strukturen) selbst zum Gegenstand machen müssen. Sie bilden den gesellschaftlich-betrieblichen Kontext für das Handeln und Lernen der einzelnen Interessenvertretungsmitglieder.

Damit gerät nicht zuletzt auch die Frage in den Fokus, wie Gewerkschaften selbst mit dem Spannungsverhältnis zwischen Konkurrenz und Solidarität umgehen. Aus der Perspektive eines *Subjekts*, das sich mit Fragen der eigenen Handlungsfähigkeit, der eigenen Handlungsoptionen und -grenzen sowie der Schlußfolgerungen für die eigene Handlungsorientierung auseinandersetzt, stellt sich mehr oder minder zwingend und offensichtlich auch die Frage nach *Orientierungen* und *operativer Unterstützung* durch die eigene Organisation. Diese selbst steht in dieser Frage aktuell vor großen Herausforderungen. Mit dem Tarifergebnis von Pforzheim hat dieser Tatbestand sogar Eingang in eine Tarifnorm gefunden: Abweichungen von Regelungen des Flächentarifvertrages können einerseits über eine Sicherung oder Verbesserung der *Wettbewerbsfähigkeit* legitimiert werden; andererseits sollen schädliche Auswirkungen auf andere Wettbewerber verhindert werden. Damit gehen beim betrieblichen Austragen der einschlägigen Konflikte schwer bis gar nicht auflösbare Widersprüche einher; ähnliches gilt für eine Vielzahl anders gelagerter Varianten einer Sicherung der *Wettbewerbsfähigkeit* (so z.B. Ausweitung von Leiharbeit, Outsourcing mit gleich bleibenden Arbeitsaufgaben und Absenkung des Entlohnungsniveaus).

Die **vierte notwendige Schlussfolgerung** lautet daher: Bildungsarbeit muß sich auch und gerade mit den Widersprüchen auseinandersetzen, in denen sich die eigene Organisation befindet – einschließlich der Versuche, mit diesen Widersprüchen umzugehen, sowie der Tauglichkeit oder Begrenztheit dieser Versuche!

Wenig hilfreich wäre ein Streit darüber, ob sich erst die Gewerkschaft als *Organisation* verändern muß, damit Mitglieder und FunktionsträgerInnen ihr *Handeln* ändern können – oder ob diese zuerst ihr *Handeln* ändern müssen, damit sich die *Organisation* verändert. Die Modellierung der beiden Aspekte als Spannungsverhältnis erscheint heute angesichts der Problemlagen überholt. Der Wechselwirkungszusammenhang ist unaufhebbar und muss deshalb zum Gegenstand des Bildungsprozesses gemacht werden. Eher zielführend ist eine Auseinandersetzung darüber, wie das Widerspruchs- bzw. Spannungsverhältnis zwischen *grundsätzlichen Ansprüchen* und *praktischem Handeln* für das Initiieren oder Unterstützen von Veränderungsprozessen genutzt werden kann. Der Zusammenhang zwischen der – in diesem Zusammenhang eher auf der "Grundsatz-Ebene" angesiedelten – *Orientierungs-Frage* einerseits und dem eher "praktischen" *operativen Handeln* kann individuell ganz unterschiedlich akzentuiert sein:

- Auf dem einen "Pol" hat das *Subjekt* für sich eine "klare" Grundsatzposition (z.B. den Anspruch nach *solidarischer Interessenvertretung* oder *Schutz der Gesundheit* der Beschäftigten), sucht aber nach den *Instrumenten* für die Umsetzung solcher Ansprüche.
- Auf dem anderen "Pol" gibt es eine *subjektiv* "klare" Vorstellung möglicher *Handlungsinstrumente* – gleichzeitig jedoch Unsicherheiten bzw. eine Suchbewegung in bezug auf die grundsätzliche Zielorientierung, ihre Reichweite und das Maß des eigenen Engagements bei den anstehenden Konflikten.
- Zwischen diesen beiden "Polen" gibt es eine Vielzahl an "Mischformen". Diese können zudem von Handlungsproblem zu Handlungsproblem individuell unterschiedlich ausfallen (so kann z.B. Engagement für bessere Arbeitsbedingungen am Fließband einhergehen mit Desinteresse an den Leistungsbedingungen bei kaufmännischen Angestellten).

Als **fünfte notwendige Schlussfolgerung** ergibt sich damit, dass gewerkschaftliche Bildungsarbeit "Vereinseitigkeiten" im Sinne von

- entweder ausschließlicher Befassung mit Fragen *grundsätzlicher Orientierungen*
 - oder ausschließlicher Konzentration auf *handwerklich-technische Fragen/Instrumente*
- vermeiden muß. Die notwendigen Verbindungslinien müssen im Rahmen jeder einzelnen Bildungsmaßnahme gezogen werden – freilich mit jeweils unterschiedlichen Ausgangspunkten und unterschiedlicher Akzentsetzung.

Mit der Frage von Ausgangspunkten und Akzentsetzungen sind nicht nur Fragen der thematischen Zuschneidung von Bildungsangeboten angesprochen, sondern auch die aktuell wieder stärker problematisierte Frage der "Nähe" oder der "Distanz" zum "Handlungsfeld Betrieb". Eindeutig verkürzt wäre eine Reduzierung dieser Fragestellung auf räumliche "Nähe" oder "Distanz". Fruchtbarer wäre eine Auseinandersetzung darüber, wie eine "Nähe" zu den Handlungsproblematiken der *Subjekte* hergestellt werden kann, die gleichzeitig die Möglichkeit der Gewinnung von "Distanz" zu den unmittelbaren jeweils eigenen Handlungszusammenhängen beinhaltet. Dies ist in erster Linie ein *didaktisches* und *methodisches* Problem!

Auch an dieser Stelle bietet es sich an, Überlegungen von *Klaus Holzkamp* für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit fruchtbar zu machen: Eine solche Möglichkeit der Gewinnung von "Distanz" kann dadurch geschaffen werden, dass verschiedene *Subjekte* in einen Austausch über ihre jeweiligen Handlungsproblematiken, ihre Handlungsgrenzen, ihre Handlungsmöglichkeiten etc. treten – anders ausgedrückt: dass die Potentiale genutzt werden, die in der Konfrontation unterschiedlicher Sichtweisen, Erfahrungen, Handlungsstrategien und -ideen liegen. In einen solchen Austauschprozess wären die *Lehrenden* ausdrücklich einzubeziehen: und zwar in einer Doppelfunktion als eher "gleichberechtigte" *Subjekte* sowie als Träger "besonderer" Kenntnisse oder Erfahrungswerte.

Die **sechste wichtige Schlussfolgerung** lautet daher: Die didaktische Anlage der Bildungsmaßnahmen sowie Aufgabe und Funktion der *Lehrenden* bedürfen einer kritischen Überprüfung und ggf. einer neuen Vergewisserung, wie den veränderten Handlungsproblematiken sowie aktuellen Diskursen über *Lernen* Rechnung getragen werden kann.

Die **siebte Schlussfolgerung** liegt damit auf der Hand: Die *Lehrenden* selbst benötigen hinreichend Gelegenheit, für sich selbst und für ihr Handeln tragfähige *Orientierungen* zu entwickeln! Mitunter kann der Eindruck entstehen, dass es – gemessen an den immer drängender werdenden Problemen – nicht nur zu wenige *Orientierer* gibt, sondern auch einen Mangel an *Orientierungen*, die für die weiter oben vorgeschlagenen *inter-subjektiven* Austausch- und Verständigungsprozesse fruchtbar gemacht werden können. Ein bloßes "Moderieren" von unterschiedlichen Positionen ohne eigene Positionsbestimmung, wie mit individuellen und/oder kollektiven Handlungsgrenzen umgegangen werden könnte, kann dem Interesse der *Subjekte* an einer Ausweitung ihrer Handlungsfähigkeit schwerlich gerecht werden.

Bei allen Überlegungen hinsichtlich einer Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit insgesamt sowie der Praxis der einzelnen *Lehrenden* darf jedoch hinter eine zentrale Erkenntnis nicht zurückgefallen werden: Das *Subjekt* ist und bleibt autonom im Hinblick auf seine *Lern-Entscheidungen* und damit letztlich "unverfügbar" aus der Perspektive des *Lehrenden*!⁹

Dies führt zu einer **achten Schlussfolgerung**: "Pädagogische Allmachtsphantasien" sind ebenso wenig angebracht wie die Vorstellung, ein "möglichst geschicktes" Vorgehen werde schon irgendwie zum Ziel führen! Die Mühen der Reflexion des eigenen Tuns bleiben genauso wenig erspart wie die Ungewissheit in bezug auf dessen Ergebnisse! Reflexion kann organisiert und/oder verbessert werden – aber der Versuch einer "Erfolgskontrolle" im Sinne einer "Aufwands-Ertrags-Bilanz" in der Bildungsarbeit wäre ein Irrweg!

⁹ Vgl. hierzu u.a.: Hafenecker, Benno/Hufer, Klaus-Peter: Für eine demokratische und partizipatorische Qualitätsdebatte – Bildungsstandards und Evaluation in der außerschulischen politischen Bildung, in: Massing, Peter/Sander, Wolfgang (Hrsg.): Bildungsstandards. Evaluation in der politischen Bildung, Schwalbach 2005, S. 164. Die Autoren beziehen sich hierbei auf eine Formulierung von Annette Scheunpflug.

Die *Unverfügbarkeit des Subjekts* setzt pädagogischem Handeln Grenzen. Aus einer technokratischen Perspektive betrachtet ist sie eher störend.

Sie betont aber den *Eigensinn* menschlichen Handelns – was in Zeiten umfassender Versuche der Manipulation und Instrumentalisierung der Menschen durchaus Anknüpfungspunkt für Hoffnungen sein kann!

zu den Autoren:

Manfred Scherbaum ist pädagogischer Mitarbeiter im IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel.

Joachim Ludwig ist Professor für Erwachsenenbildung/Weiterbildung und Medienpädagogik am Institut für Pädagogik der Universität Potsdam.