Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 77 (1985)

Heft: 5

Rubrik: Bildung ; Arbeit ; Kultur

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

BildungArbeitKultur
Forum der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale

Die Pilger vom Vierwaldstättersee

Urs Girod *

In der Gewerkschaftlichen Rundschau vom März/April 1985 nimmt Kollege Viktor Moser zu einer neuen Form der Arbeiterbildung Stellung. Er ist der Ansicht, dass die Zukunft der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in den Regionen liegen würde und er fragt sich darum auch, ob ein Bündner oder Schaffhauser Kollege an den Vierwaldstättersee pilgern müsse, um sich gewerkschaftlich weiterzubilden. Zudem weist er unter anderem darauf hin, dass weniger als ein Prozent der 460 000 SGB-Mitglieder im Laufe eines Jahres einen zentralen Bildungskurs besuchen würden.
Ich will vorweg klarstellen, dass ich kein Gegner regionaler Bildungsarbeit bin, ja selber in dieser Form der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung mitarbeite. In Kollege Mosers Artikel schimmert für meinen Geschmack aber eine gehörige Portion Resignation und eine zu einseitige Betrachtungsweise des Problems durch. Zudem setze ich, aus eigener Erfahrung in der regionalen Arbeit, einige Prioritäten anders. Ich werde darauf zu sprechen kommen.

Der bezahlte Bildungsurlaub

Will man den Wert gewerkschaftlicher Bildungsarbeit messen, so müssen, neben dem Zustandekommen von Aktivitäten, auch noch andere Kriterien zur Beurteilung zugezogen werden. Mindestens ebenso wichtig wie die Aktivitäten, sind die mit Hilfe der Bildungsarbeit erzielten gewerkschaftlichen Erfolge.
Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist vor allem dann erfolgreich, wenn ihre Distanz zum Arbeitsplatz möglichst gering ist. Sie muss deshalb während der Arbeitszeit und ohne Lohnausfall durchgeführt werden können. Gerade für die Arbeitgeber wäre eine Kursänderung besonders willkommen. Die Auslagerung der Bildungstätigkeit aus dem Arbeitsprozess hin zu Abend- oder Wochenendkursen, käme vielen von ihnen

* Urs Girod ist Bildungssekretär des SMUV.

sehr gelegen. Besonderes Kennzeichen des bezahlten Bildungsurlaubes ist, neben der thematischen Konkretheit und der sehr direkten Bezüge zum Arbeitsplatz, der Umstand, dass der Arbeitgeber in die Lage versetzt wird, konkrete Formen der gewerkschaftlichen Arbeitsweisen und Strategien zu anerkennen und zu deren Durchführung Hand zu bieten! Hierin liegt einer der ganz grossen Vorzüge des bezahlten Bildungsurlaubes. Die Möglichkeiten und damit die Qualitäten unserer zentralen Bildungsarbeit sind deshalb von den Bedingungen, welche die Gesamtarbeitsverträge bieten, abhängig. Kollege Moser ging in seinen Ausführungen überhaupt nicht auf diese Form der Arbeiterbildung ein. Im alleinigen «Hochjubeln» der regionalen Kleingruppenbildung erkenne ich daher ein Rückzugsgefecht in eine, wenn auch oft kreative, so dennoch gefährliche Isolation. Diese Gefahr ist besonders dann sehr gross, wenn nur noch diese Form der Bildungstätigkeit verfolgt wird und die Resultate nicht unmittelbar am Arbeitsplatz umgesetzt werden können.
Allein die Tatsache, dass in vielen Gesamtarbeitsverträgen der bezahlte Bildungurlaub immer noch nicht verwirklicht werden konnte, gibt niemandem von uns das Recht, diese wichtige Forderung fallen zu lassen. Im Gegenteil, selbst dort, wo der bezahlte Bildungsurlaub realisiert werden konnte, muss er mindestens um das Doppelte ausgebaut werden! Damit wir uns recht verstehen, es liegt nicht in meiner Absicht, ein Plädoyer für den bezahlten Bildungsurlaub und damit für die zentrale Bildungstätigkeit zu halten, damit wir hauptamtlichen Bildungsbeauftragten auch in Zukunft unserer Beschäftigung nachgehen können. Die Nachfrage nach dieser Form der Bildungsarbeit kann aber mühelos mit Zahlen belegt werden:

In diesem Jahr führt die SMUV-Bildungsabteilung am Vierwaldstättersee 56 zentrale Kurse durch; sämtliche Kurse gelangen zur Durchführung. Allein von Februar bis April haben an rund 20 Kursen schon über 280 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen – pro Kurs durchschnittlich 15 Teilnehmer. Insgesamt werden in diesem Jahr gegen 600 Gewerkschafter(innen) die zentralen Kurse der deutschsprachigen Schweiz besuchen. Die Teilnehmer der italienischen und französischen Kurse sind in diesen Zahlen nicht enthalten – ebenso fehlen die Kolleginnen und Kollegen, welche an Spezialkursen (Mitgliederwerbung usw.) mitgearbeitet haben.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt können für rund 15 Kurse keine Anmeldungen mehr entgegengenommen werden; sie werden für die Kurse des kommenden Jahres berücksichtigt. Diese unerfreuliche Situation hängt hauptsächlich damit zusammen, dass die Kapazitäten unserer Bildungsabteilung in der jetzigen Zusammensetzung mehr als ausgeschöpft sind und dass wir keine Kurse mehr mit mehr als 15 Teilnehmern durchführen. Damit wäre die wichtige Frage um die Methode der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung angeschnitten. Eigentlich sollte dem Kollegen Moser bekannt sein, dass gerade bei uns kein «Lehrer» mehr vor der

Klasse steht und den lieben Schülerlein erklärt «wie es ist», dass das erfahrungsorientierte Lernen bei uns alles andere als zum Modewort verkommen ist. Wir wenden diese Methode an, wobei ich der Vollständigkeit halber noch darauf hinweisen muss, dass gruppendynamische Prozesse keine Lückenbüsserfunktion für mangelnde Sach- und Fachkompetenz erfüllen. Aber ich will mich hier nicht über Methoden der Erwachsenenbildung auslassen: der Artikel von Kollege Moser ist mir sauer aufgestossen – und darüber will ich schreiben.
Von nicht vorhandenem Bildungshunger oder einer unüberwindbaren Hemmschwelle, wie Kollege Moser meint, können wir bei uns auf jeden Fall nicht sprechen. Auch vermag ich seiner Überlegung, wonach die Kolleginnen und Kollegen aufgrund belastender und monotoner Tätigkeiten am Arbeitsplatz keine Motivation für Bildung mehr aufbringen können, nicht so recht folgen. Viele unserer Mitglieder, die sich an unserer Bildungsarbeit beteiligen, gehen eben nicht unbedingt langweiligen und monotonen Tätigkeiten nach. Meine Beobachtungen gehen vielmehr in eine andere Richtung: Immer mehr Kolleginnen und Kollegen erkennen den eigentlichen Wert und die Notwendigkeit des bezahlten, zentralen Bildungsurlaubes, da sie aufgrund unserer GAV am Arbeitsplatz als Betriebskommissions-(BK-)Mitglieder und Vertrauensleute konkret gefordert werden! Die Verknüpfung von realer gewerkschaftlicher Arbeit am Arbeitsplatz (Interessenvertretung) und bezahltem Bildungsurlaub führt langsam aber sicher bei vielen unserer Kolleginnen und Kollegen dazu, dass sie die Bildungsarbeit als einen ständigen und notwendigen Begleitprozess der normalen Arbeitstätigkeit erkennen. Arbeit und Bildung konnten so einander näher gebracht, die Distanz überwunden werden. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen melden sich darum bewusst für einen oder mehrere Kurse an. Dies führt beispielsweise dazu, dass sie ihrem Chef klar machen: «Du kannst jetzt für eine Woche nicht mit mir rechnen, da ich an einen SMUV-Kurs gehe.» Dazu kommen noch mindestens ein bis zwei regionale Kurse, die ebenfalls während der Arbeitszeit stattfinden. Dieses Beispiel erwähne ich nicht, damit irgend jemandem ein Denkmal errichtet werden kann. Ich will aber gleichzeitig auch davor warnen, dieses Engagement unserer Kolleginnen und Kollegen einfach als selbstverständlich zu betrachten. Immerhin ist dabei doch noch eine «kleine» Portion Zivilcourage im Spiel... Nicht zuletzt ist es aber gerade dieses Engagement, welches eine wichtige Voraussetzung für unsere gewerkschaftliche Arbeit vor Ort darstellt – man kann diesen Vorgang auch als Bewusstseinsprozess interpretieren.
Meine bisherigen und nachfolgenden Überlegungen sind, ich betone dies noch einmal, nicht Argumente gegen eine regionale Bildungstätigkeit. Ich bin aber absolut nicht damit einverstanden, dass wir uns das Instrument des bezahlten Bildungsurlaubes so einfach aus der Hand schlagen lassen, nur weil wir ihn an den meisten Orten noch nicht verwirklichen konnten. Ich bin mit Kollege Moser einverstanden, dass

Bildung kein Festtagsartikel für feierliche Stunden sein soll. Denken wir aber die Bedeutung dieser Aussage zu Ende. Bildung, – und ich spreche jetzt von jener Bildung, die wir als Gewerkschaften durchführen müssen, weil uns angesichts vielfältiger technologischer Bedrohungen, nicht mehr viel Zeit bleibt – diese Bildung darf den daran beteiligten Aktivisten jedoch nicht nur ein angenehmes und wohl auch kreatives und exklusives Gruppenerlebnis schenken. Diese Bildung muss mehr sein, mehr sein als «Futter für Kleingruppen» und ihre individualistischen Bedürfnisse – selbst dann, wenn Drücke und Frustrationen aus der Arbeitswelt zum Thema gestellt sind. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist in erster Linie keine Therapie, sie muss konkret und in eine kollektive Strategie eingebettet sein! Natürlich dürfen Bildungsangebote und -formen nie zum Konzept erstarren, weil sie so veralten, unbeweglich und kontraproduktiv werden. Insofern anerkenne ich die wertvollen Leistungen auch regionaler Arbeitsgruppen und gerade Kollege Moser ist für mich kein bildungsmässiger Traum- und Seiltänzer; seine zentrale und regionale Arbeit, soweit ich sie kenne, kann sich sehen lassen. Ich warne jedoch vor der Gefahr des Rückzuges in (leider oft) diffuse Kleingruppenanimation, welche sich allzu leicht von der Wirklichkeit abkoppeln könnte, weil sie, wenn keine konkreten Instrumente zur Verwirklichung der entwickelten Ideen verfügbar sind, verkümmern und den alten Grundsatz der Arbeiterbewegung des gemeinsamen Handelns umsegelt. Der geringste Weg ist nicht immer der beste, und nur weil eine Entwicklung wie der Rückzug in überschaubare Grössen und Kleingruppen im gegenwärtigen Trend liegt, muss sie noch lange nicht richtig sein.
Aufgrund konkreter Erfahrungen sollen Kolleginnen und Kollegen einer ganzen Branche durch ihre gemeinsamen Erfahrungen den GAV kennen und anwenden können, aber gleichzeitig auch Strategien und Zielsetzungen des neuen GAV vor dessen Zustandekommen kennen. Selbst diese Bildungsarbeit entwickelt sich jedoch zu einer Käseglocke, wenn tatsächlich nicht kollektiv und zielgerichtet und vor allem ohne Aussicht auf Erfolg an die Sache herangegangen werden kann. Die jüngsten Erfolge verschiedener unserer Betriebskommissionen sprechen hier eine deutliche Sprache – und die jüngsten Misserfolge schreien geradezu nach noch mehr Bildungsarbeit, nach noch mehr Koordination! Daher dürfen wir den Begriff der Bildung nicht zu eng interpretieren. Bildung muss nicht immer Kurs heissen: Bildung ist – im Gegensatz zu verzettelten Aktivitäten – gerade auch die gemeinsame, zielgerichtete Aktion.

Regionale Bildungsarbeit

Unsere Gewerkschaft organisierte seit jeher zusätzliche, regionale Bildungsaktivitäten. Dennoch wurden wir durch den Abschluss des GAV (1983) in der Maschinen- und Metallindustrie gezwungen, unsere regionale Bildungsarbeit im oben beschriebenen Sinne anzukurbeln. Die Bildungstätigkeit musste einerseits auf zentraler Ebene vermehrt Grundschulung betreiben, gleichzeitig aber auch weitergehende, zukünftige

Strategien und Forderungen entwickeln. Parallel dazu, musste auch die regionale Bildungsarbeit vorangetrieben werden. Die regionalen Kurse führten wir an zweieinhalb Tagen während der Arbeitszeit durch. Daran beteiligten sich, in der Regel vollzählig, alle Betriebskommissionen ein und derselben Sektion oder Region. Thematisch stand das konsequente Anwenden des neuen GAV, besonders die vielfältigen Möglichkeiten der Mitwirkung, im Mittelpunkt. Innerhalb von fünf Monaten (1983/84) waren allein an den deutschsprachigen Regionalkursen über 800 Kolleginnen und Kollegen beteiligt. Schon relativ kurze Zeit nach Abschluss dieser Bildungsrunde lagen konkrete Resultate vor, welche nun gemeinsam in der ganzen Branche, in allen Sektionen und Regionen der Verwirklichung zugeführt werden:

- ein neues Datenschutzreglement mit Kommentar: *befindet sich in verschiedenen Betrieben in der Realisierungsphase;*
- Modelle zur Humanisierung der Schichtarbeit: *erste Erfolge bereits realisiert, verschiedene neue Schichtmodelle stehen vor ihrer Verwirklichung;*
- neues Informationsmittel für BK-Mitglieder und Vertrauensleute: *erscheint alle zwei Monate mit Auflagen bis zu 3000 Exemplaren nur in der deutschsprachigen Schweiz;*
- regionale BK-Informationszirkel: *werden in verschiedenen Sektionen seit rund einem Jahr nach Bedarf und während der Arbeitszeit bis zu einem halben Tag durchgeführt.*

Diese Resultate gehen eindeutig auf das Konto zentraler *und* regionaler Bildungsarbeit. Unsere Doppelstrategie führte letztlich dazu, dass auch immer mehr neue Kolleginnen und Kollegen das zentrale Bildungsangebot benützen. Umgekehrt funktioniert die regionale Bildungsarbeit des SMUV wohl nur deshalb, weil die zentralen Kurse Wegbereiter waren und unsere Betriebskommissionen und Vertrauensleutekörper zunächst einmal überhaupt erst an die Erwachsenenbildung herangeführt haben. Auch in Zukunft wird die zentrale Bildung diese wichtige Aufgabe erfüllen müssen.

Neben den, an die zentralen Kurse gekoppelten, regionalen Veranstaltungen während der Arbeitszeit, werden von zahlreichen Betriebs- und Sektionsgruppen verschiedene Kurszyklen, welche sich nicht wesentlich von denjenigen der SABZ unterscheiden, durchgeführt. Gleichwohl muss ich hier einschränken, dass mir gegenwärtig kein Regionalkurs von SMUV-Gruppen bekannt ist, welcher ähnlich kreativ wäre, wie derjenige, welcher in Heft 2/85 der «Gewerkschaftlichen Rundschau» von Kollegin Doris Leuenberger vorgestellt wurde.

Ziehe ich aufgrund meiner bisherigen Tätigkeit so etwas wie eine Bilanz, komme ich zum Schluss, dass gerade die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vielfältige Formen der Erwachsenenbildung ermöglicht. Deshalb bin ich davon überzeugt, dass das alleinige Bevorzugen einer bestimmten Form der Bildungstätigkeit an das bittere Ende jener Sackgasse führen muss, in der wir uns teilweise schon befinden. Ich denke mir deshalb,

dass auch in Zukunft viele Kolleginnen und Kollegen an den Vierwaldstätterseee und zurück pilgern werden... bestimmt nicht mit Erbsen in den Schuhen, dafür aber mit viel Mut und Zuversicht. Deshalb stehen wir auch in der zentralen Arbeiterbildung ganz sicher nicht vor einem «Nullwachstum»!

Das eine (etwas mehr) tun und das andere nicht lassen

Eine Replik von Viktor Moser-Roggero

Dass mein Beitrag «Die Zukunft der Arbeiterbildung gehört den Regionen» («Gewerkschaftliche Rundschau», Heft 2, 1985) gleich serienweise Missverständnisse auslösen würde, hätte ich mir nun wirklich nicht gedacht. Bevor ich einige davon zu klären versuche, zwei Vorbemerkungen. Als erstes finde ich es sehr erfreulich, wenn auf einen Artikel so ausführlich reagiert wird; lebendige Auseinandersetzungen können der «Gewerkschaftlichen Rundschau» nur gut tun... Zum zweiten verstehe ich meine Erwiderung auf den Gegenartikel von Urs Girod weder als Votum gegen die umfangreiche und seriöse Bildungsarbeit des SMUV noch gegen den Verfasser selbst, dessen offene, kreative Art der Kursgestaltung ich hoch einschätze. Wenn ich mich trotzdem zu einer kurzen Replik entschlossen habe, so deshalb, weil eine vereinfachende «Schwarz-Weiss-Optik» die Diskussion eher blockiert als fördert.

Beginnen möchte ich mit einem Zitat – einem falschen Zitat. Kollege Girod unterschiebt mir nämlich die Frage, ob ein Bündner oder Schaffhauser Gewerkschafter an den Vierwaldstättersee «pilgern» müsse, um sich gewerkschaftlich weiterzubilden. Nun, selbst einem zügigen Titel zuliebe («Die Pilger vom Vierwaldstättersee») sollte man nicht Formulierungen hinzuerfinden. Von «pilgern» war in meinem ganzen Artikel nirgends die Rede – bewusst nicht, denn dem damit verbundenen negativen Beigeschmack könnte ich mich nie und nimmer anschliessen. Meine Fragestellung lautete wörtlich: «Muss ein Bündner oder Schaffhauser Gewerkschafter unbedingt an den Vierwaldstättersee reisen, um sich gewerkschaftlich weiterzubilden?» Mal abgesehen davon, dass diese Frage ursprünglich vom Sekretär des Gewerkschaftsbundes Graubünden stammt, ist damit klar ausgedrückt, dass es eben verschiedene Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Bildung gibt und geben muss. Es geht mir nicht um sprachliche Haarspalterei, doch in diesem Fall verfälscht die unkorrekte Wiedergabe meiner Aussage den wesentlichen Sinn des Artikels. Allerdings nicht nur deswegen gebe ich den Vorwurf der «einseitigen Betrachtungsweise» mit bestem Dank an den Verfasser zurück. Dazu ein paar Beispiele:

- Wie kommt Kollege Girod dazu, mir eine «gehörige Portion Resignation» unterzujubeln? Wenn ich betone, wir seien mit der zentralen Kurstätigkeit einstweilen an einer Kapazitätsgrenze angelangt, so heisst das

doch auch, dass wir eben dieses zentrale Angebot sowohl bei der SABZ wie auch bei den Einzelgewerkschaften im Laufe der letzten Jahre massiv erweitert haben. Zu Recht! Gerade deshalb kann von einer «Auslagerung der Bildungstätigkeit aus dem Arbeitsprozess» überhaupt nicht die Rede sein. Vielmehr wollte ich betonen, dass wir in Zukunft die gewerkschaftliche Bildungsarbeit dort fördern müssen, wo heute noch die grössten Lücken sind, nämlich in den Regionen – wohlverstanden, mindestens unter Beibehaltung des bisherigen zentralen Angebots. Etwas anderes habe ich weder gemeint, noch geschrieben. Also: Kein Wort von neuen Formen der Arbeiterbildung, die so neu nun auch wieder nicht sind. Ein kurzer Blick in die Geschichte der Arbeiterbewegung genügt, um festzustellen, dass die Arbeiterbildung ursprünglich «vor Ort» stattgefunden hatte.

- Einverstanden bin ich mit Kollege Girod, wenn er den bezahlten Bildungsurlaub als wichtige Voraussetzung für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einstuft. Nur kann ich nicht einsehen, weshalb er diese Forderung ausschliesslich mit zentralen Kursen in Verbindung bringt. Gerade der SMUV hat 1983/84 mit seinen regionalen Kursen für Mitglieder von Betriebskommissionen eine Pionierrolle gespielt und eindrücklich bewiesen, wie viele Kolleginnen und Kollegen dank dem Bildungsurlaub auch dezentral erfasst werden können. Kurz, Regionalisierung bedeutet keineswegs, dass die Bemühungen um einen bezahlten Bildungsurlaub gebremst werden sollten.
- Regionalisierung ist auch nicht einfach identisch mit «diffuser Kleingruppenanimation». Im Gegenteil, regionale, wirklichkeitsnahe Bildungsarbeit kann sehr verbindlich sein. In diesem Zusammenhang sei kurz daran erinnert, dass die GBH ihr Bildungskonzept für Vertrauensleute auf «Regio-Gruppen» aufbaut.
- Viele weitere Fehlinterpretationen weisen darauf hin, dass Kollege Urs Girod meinen Artikel nicht gerade aufmerksam durchgelesen hat. Wenn ich etwa im Zusammenhang mit Frontalunterricht von falschen Erwartungen der Teilnehmer spreche, so sage ich damit ja auch, dass diese veraltete Methode kaum mehr praktiziert wird.

Lassen wir es aus Platzgründen bei diesen paar Beispielen und kommen wir zu einem (ebenfalls umstrittenen) Kerngedanken, zur relativ grossen Bildungsabstinenz von Arbeitern. Gemeint ist damit natürlich nicht die (leider) kleine Minderheit von aktiven Gewerkschaftern; angesprochen ist hingegen die Tatsache, dass im lokalen und regionalen Bereich die Erwachsenenbildung sehr stark von Institutionen beherrscht wird, welche von Arbeitern kaum benutzt werden. Dass deshalb gewerkschaftlich relevante Themen unter den Tisch fallen, braucht niemanden zu erstaunen. Daher kann unsere Antwort auf die Frage «Zentralisierung – Dezentralisierung?» nur heissen: Sowohl als auch, wobei wir im lokalen und regionalen Bereich eben viel grössere Rückstände aufzuholen haben. Oder wollen wir das Feld auch weiterhin den Volkshochschulen und Migros-Klubschulen überlassen?