Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 82 (1990)

Heft: 4

Rubrik: Bildung u. 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: 15.07.2025

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

Die Rolle der Vertrauensleute und Perspektiven der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Die Gewerkschaften müssen die Rolle der Vertrauensleute wieder aufwerten. Dazu haben sie sich nicht nur bürokratischer Fesseln zu entledigen. Eine eigens für die Vertrauensleute konzipierte Grundausbildung muss deren gewerkschaftliche Identität erhöhen. Ein Plädoyer für eine handlungsorientierte Bildungsarbeit von *Ueli Bürgi*.*

Der folgende Beitrag will dazu anregen, grundsätzlich über AdressatInnen, Ziele und Formen der gewerkschaftlichen Bildung nachzudenken. Ich stütze mich dabei auf Ergebnisse der Diplomarbeit, die ich im Frühjahr 1989 an der Akademie für Erwachsenenbildung verfasst habe,[1] und auf meine Erfahrungen als Bildungsverantwortlicher der GTCP.

Gewerkschaften ohne aktive Vertrauensleute?

Eine Gewerkschaft ohne interessierte und aktive Mitglieder hat keine Existenzberechtigung. Besonders in der Konzeption einer basisorientierten und kämpferischen Gewerkschaftspolitik, die seit der einschneidenden Krise der frühen 70er Jahre in den Schweizer Gewerkschaften an Boden gewonnen hat, spielen aktive und bewusste Vertrauensleute eine zentrale Rolle: Sie bilden die TrägerInnen der gewerkschaftlichen Aktivitäten im Betrieb.
Trotz vieler Ansätze ist es bis heute nicht gelungen, der ganzen Bewegung wieder neuen Schwung zu verleihen. Die grosse Mehrheit der ArbeitnehmerInnen, ob organisiert oder nicht, steht den gewerkschaftlichen Anliegen und Aktionen passiv oder distanziert gegenüber, während eine kleine Zahl von haupt- und nebenamtlichen FunktionärInnen unter chronischer Überlastung für das Überleben der Organisation kämpfen. Das Potential an motivierten Kadern bleibt schmal, und im industriellen wie im öffentlichen Bereich bilden gut funktionierende, selbständige Netze von Vertrauensleuten die Ausnahme. Wir müssen uns also fragen,

** Ueli Bürgi ist Bildungsverantwortlicher der Gewerkschaft Textil Chemie Papier (GTCP).*

was ArbeiterInnen daran hindert, sich in der Gewerkschaft zu engagieren, sowie darüber diskutieren, wie die Rolle einer Vertrauensperson attraktiver gestaltet werden kann.
Zu den äusseren und inneren Gründen für das verbreitete Desinteresse haben sich schon andere Bildungsverantwortliche geäussert.[2] Einige gesellschaftliche Bedingungen seien stichwortartig genannt: Die Tendenz zur Individualisierung aller Probleme, die wachsende Bedeutung der Freizeit mit ihrem Konsum- und Medienangebot, die Veränderung der Arbeit aufgrund der neuen Technologien und Organisationsformen sowie das Angebot an betrieblichem Lernen und die neuen Partizipationsmöglichkeiten in den grösseren Unternehmen. Zentral scheint mir die reale Machtlosigkeit der Gewerkschaften bei allen unternehmerischen, wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen, die sich einschneidend auf ArbeitnehmerInnen, MieterInnen und KonsumentInnen auswirken.
Dazu kommen nun wichtige interne Faktoren, welche die Identifikation der ArbeiterInnen mit ihren Organisationen erschweren. An erster Stelle ist hier das immer noch vorherrschende Vertretungs- und Verhandlungsprinzip zu nennen, welches eng mit dem schweizerischen Modell der Sozialpartnerschaft verknüpft ist. Beispielsweise ist es in der Chemie selbst für einen aktiven Vertrauensmann praktisch unmöglich, den komplizierten Verlauf der GAV-Verhandlungen zu durchschauen, geschweige denn zu beeinflussen. Hinzu kommt, dass die Mobilisierung der Mitglieder zwar verbal gefordert wird, jedoch nicht wirklich zum Tragen kommt, da angedrohte Kampfmassnahmen kaum je in die Tat umgesetzt werden. So erleben die meisten ArbeiterInnen die wichtigste gewerkschaftliche Aktivität, die Vertragsbewegung, letztlich als unbeteiligte Zaungäste. Diese Erfahrung kann gerade bei interessierten und kritischen GewerkschafterInnen dazu führen, dass sie sich ganz zurückziehen oder nur halb resigniert, halb aus Pflichtgefühl heraus weitermachen.
Eine weitere Motivationsbarriere liegt in den starren Strukturen bzw. im oft sehr formalistischen Arbeits- und Versammlungsstil der Gewerkschaften. Die bekannten Sitzungsrituale ohne inhaltliche Auseinandersetzung, Profilierungs- und Machtkämpfe sowie das Ausklammern der Beziehungsbereiche schrecken vor allem Jüngere und Frauen davon ab, ihre Freizeit für regelmässige Sitzungen zu opfern.[3] Für angehende Vertrauensleute ist es oft schwierig, in den bestehenden Strukturen einen eigenen Platz zu finden: Der Zugang zur Information, zu Verantwortung und zu wichtigen Posten bleibt häufig versperrt.

Für ein attraktives Profil der Vertrauensperson

Die aufgeführten motivationshemmenden Faktoren machen deutlich, dass die Gewerkschaften der Vertrauensperson ein neues Profil geben müssen, das den interessierten Mitgliedern persönliche und politische

Perspektiven bietet. Nur noch wenige, vor allem ältere Vertrauensleute entsprechen dem traditionellen Typus des/der treuen «Verbandsdieners/in», der/die sich bereitwillig und zuverlässig für viele wesentliche Organisationsaufgaben wie Werbung, Betreuung und Information einsetzt. Ebenso fehlt heute in den Verbänden der Typus des/der «sozialen Gerechtigkeitskämpfers/in».[4] Meiner Meinung nach muss das zukünftige Profil der Vertrauensperson eine klare gewerkschaftliche Identität beinhalten und gleichzeitig den Spielraum für ein selbstbestimmtes Ausfüllen der Rolle offenlassen. Eine solche Konzeption sollte folgende Elemente enthalten:

- Als Vertrauensleute sollen alle interessierten Mitglieder gelten, die in irgendeiner Form an gewerkschaftlicher Aktivität beteiligt sind, sei dies kontinuierlich oder in einem zeitlich oder inhaltlich begrenzten Rahmen.
- Das persönliche Interesse und die Eigeninitiative der Vertrauensleute sowie die Wahl von autonomen Arbeits- und Organisationsformen sollen aufgewertet werden.
- Die Aktivität der Vertrauensleute kann sich sowohl auf den Arbeitsplatz wie auf gesellschaftliche Themen beziehen. Als gewerkschaftliche InteressenvertreterInnen und Bezugspersonen im Betrieb haben sie Aufgaben und Kompetenzen, die sich deutlich von denjenigen der Betriebskommissionen unterscheiden.
- Die Vertrauensleute sollen sich unabhängig von der Intensität ihres Engagements als TrägerInnen und aktiver Teil der Gewerkschaft verstehen.

Die Gewerkschaften sollen an der Zielvorstellung von (selbst-) bewussten und handlungsfähigen Vertrauensleuten festhalten. Sie können den aktiven Mitgliedern Orientierungshilfen geben, damit diese die Arbeits- und Lebenswelt von einem interessenorientierten Standpunkt aus wahrnehmen und selbständig handeln können. Dabei spielen der gewerkschaftliche Alltag und die Bildungsarbeit eine wichtige Rolle.

Was kann die Gewerkschaft anbieten?

Entscheidend bleibt die gewerkschaftliche Aktivität im Betrieb und die Bereitschaft, die neuen und alten Probleme tatsächlich aufzugreifen und im Interesse der Beschäftigten zu lösen. Das Beispiel der Lonza in Visp zeigt eindrücklich, dass eine kämpferische und transparente Gewerkschaftspolitik, die von den Mitgliedern mitgestaltet und kontrolliert werden kann, erfolgreich und motivierend ist.

Generell müssen die Gewerkschaften Mitwirkungsmöglichkeiten schaffen, die persönliche Lernchancen, Verantwortung und Anerkennung für die Beteiligten beinhalten. Dazu gehören erwachsenengerechte Arbeits- und Versammlungsformen ebenso wie Aufgaben, die persönliche und fachliche Qualifikationen erfordern. Ich denke zum Beispiel an berufs- und themenspezifische Arbeitsgruppen, die sich mit der Schichtarbeit

oder der Gentechnologie beschäftigen und konkrete gewerkschaftliche Projekte erarbeiten. Solche Aktivitäten müssen allerdings innerhalb der Organisation ernstgenommen werden, etwa indem ihre Ergebnisse in der Gewerkschaftszeitung veröffentlicht oder als Grundlage für die nächsten Vertragsverhandlungen herangezogen werden. Gefragt ist auch die Bereitschaft der haupt- und nebenamtlichen FunktionärInnen, Zuständigkeiten an Vertrauensleute abzugeben und die Rolle von BeraterInnen zu übernehmen.
Vertrauensleute brauchen also klare Aufgaben, mehr Kompetenzen sowie Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. Ob es gelingt, mit diesem Profil wieder mehr interessierte Mitglieder anzusprechen, hängt auch von einem attraktiven Angebot an gewerkschaftlicher Aus- und Weiterbildung ab.
Eine wichtige Funktion der Schulungskurse sehe ich darin, dass sie die Motivation und die gewerkschaftliche Identität der TeilnehmerInnen fördern. Besonders mehrtägige Kurse bieten die Gelegenheit, die Vielfalt und die Gemeinsamkeit in der Gewerkschaft zu erfahren und ein Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln. Viele Mitglieder kommen überhaupt erst an einem Kurstag in Berührung mit ihrer Organisation. Durch die Bildungsarbeit können neue und alte KollegInnen für eine aktive Mitwirkung in der Gewerkschaft gewonnen werden.

Anforderungen an gewerkschaftliche InteressenvertreterInnen

Vertrauensleute bewegen sich in einem betrieblichen Umfeld mit vier Bezugsgruppen: Die Belegschaft, die Vorgesetzten, die Betriebskommission und die Gewerkschaft. Sie versuchen einerseits, die Interessen der ArbeitskollegInnen in ihrer Umgebung direkt oder in Zusammenarbeit mit der Betriebskommission zu vertreten; ihr Gegenüber bilden unmittelbare Vorgesetzte, weitere Kader und indirekt die Geschäftsleitung.
Anderseits greifen die Vertrauensleute Probleme der Beschäftigten im Betrieb auf und versuchen, diese im Rahmen der gewerkschaftlichen Organisation zu lösen; umgekehrt tragen sie gewerkschaftliche Themen in den Betrieb und treten an die KollegInnen heran.
Ihre wichtigsten Bezugspunkte sind also die Beschäftigten und die Gewerkschaft, während sie sich mit den Vorgesetzten als Gegenpol auseinandersetzen müssen. Gegenüber der Betriebskommission sind sie auf eine möglichst eigenständige Arbeitsweise angewiesen, weil sie sonst ihren Handlungsspielraum verlieren.
Die Aktivität der gewerkschaftlichen InteressenvertreterInnen besteht vor allem darin, Kontakte zu knüpfen, zuzuhören, Probleme zu erkennen, Lösungswege zu suchen, Informationen zu erarbeiten und weiterzuleiten, sowie klar Stellung zu beziehen. Dies deutet auf ein Anforderungsprofil hin, in dem sozialen und kommunikativen Kompetenzen ein hoher Stellenwert zukommt. Die Handlungsanforderungen an eine Vertrauens-

person setzen sicher auch spezifisches Wissen voraus, etwa die Kenntnis des Gesamtarbeitsvertrags oder der Verwendung des Gewerkschaftsbeitrags.
Grundlegend scheint mir die Fähigkeit, im Betrieb eine Machtstruktur zu entwickeln und den Standpunkt der Beschäftigten zu vertreten.

Die Zielsetzungen der Grundausbildung von Vertrauensleuten

Vertrauensleute sind aufgrund ihrer relativ unbestimmten Handlungssituation auf eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung angewiesen. Eine Grundlagenbildung mit folgenden Zielsetzungen drängt sich auf:

- Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sollen über grundlegende Kenntnisse der betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnisse verfügen. Das Schwergewicht soll dabei auf die Beziehungen zwischen Lohnarbeit und Kapital, auf den strukturellen Interessenwiderspruch und auf die Lage der abhängig Beschäftigten im Betrieb gelegt werden. Die TeilnehmerInnen sollen aber auch Einsicht in überbetriebliche Strukturen und ökonomische, gesellschaftliche und politische Zusammenhänge gewinnen.
- Angesichts der Vielzahl von komplexen Faktoren, die allein auf die Entwicklung der betrieblichen Verhältnisse einwirken, kann auf keinen Fall der Anspruch auf einen auch nur annähernd vollständigen Überblick über das relevante Wissen gestellt werden. In der Grundausbildung müssen deshalb einzelne wesentliche Aspekte herausgegriffen und daran Einsichten in allgemeine Zusammenhänge entwickelt werden. Zudem scheint mir wichtig, dass die Vertrauensleute die Fähigkeit erwerben können, sich grundlegende Informationen selbständig zu erarbeiten.
- Die gewerkschaftliche Grundausbildung muss zur Klärung der Position und der Handlungsmöglichkeiten der Vertrauensleute als gewerkschaftliche InteressenvertreterInnen beitragen. Die TeilnehmerInnen sollen in der Lage sein, betriebliche Probleme von einem interessenorientierten Standpunkt aus wahrzunehmen und Lösungsansätze im Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Betriebspolitik zu suchen.
- Ein wichtiges Ziel der Bildungsarbeit liegt darin, dass Vertrauensleute ihren Handlungsspielraum aufgrund ihrer rechtlich unbestimmten Stellung einschätzen und ausnützen können, ohne die Gefahren des fehlenden rechtlichen Schutzes zu vernachlässigen. Gleichzeitig soll ihre Eigenständigkeit und die Abgrenzung gegenüber den Betriebskommissionen gefördert werden.
- Die gewerkschaftliche Grundausbildung soll die sozialen und kommunikativen Kompetenzen der Vertrauensleute und ihr selbständiges Handeln fördern, damit sie ihre Rolle als gewerkschaftliche Bezugspersonen für ihre ArbeitskollegInnen wahrnehmen können. Die TeilnehmerInnen sollen lernen, Informationen zu beschaffen und weiterzuleiten, Sachverhalte zu erklären sowie ihre Meinung überzeugend zu

vertreten. Vor allem sollen sie in der Auseinandersetzung mit sich und der Gruppe ihr Selbstbewusstsein stärken, um sich gegenüber den Vorgesetzten – aber auch im Spannungsfeld der Ansprüche von Mitgliedern und Gewerkschaft – besser behaupten zu können. Bei all diesen generellen Zielsetzungen, die zum Teil bereits konkrete Qualifikationen und Inhalte enthalten, gibt es meiner Meinung nach eine hohe Übereinstimmung der Lehr- und Lernabsichten aller Beteiligten.

Grundsätze der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Abschliessend stelle ich Grundsätze zur Diskussion, die den Stellenwert und den Spielraum der handlungsorientierten Bildungsarbeit am Beispiel der Vertrauensleuteschulung abstecken. Es geht mir nicht darum, ein praktisches Kursmodell vorzuschlagen; vielmehr kommt das Verhältnis zwischen Bildung und Praxis zur Sprache.

1 Der persönlichen, gewerkschaftlichen und politischen Grundausbildung der Vertrauensleute – in Form von zentral durchgeführten Wochenkursen – kommt innerhalb des Bildungsangebots der Verbände eine grosse Bedeutung zu. Gleichzeitig müssen die themen-, betriebs- oder branchenbezogenen Kurse auf lokaler und regionaler Ebene ausgebaut und allen interessierten Mitgliedern geöffnet werden. Ich halte es für falsch, zentrale und betriebsnahe Kurse gegeneinander ausspielen zu wollen; beide Bildungsformen haben ihren Sinn, spezifische Vorteile und auch Nachteile.

2 Die Zielsetzungen und Inhalte der Grundkurse richten sich einerseits nach den gewerkschaftlichen Ansprüchen und Handlungsanforderungen, anderseits nach den Voraussetzungen und Bildungsbedürfnissen der AdressatInnen. Die individuellen Lernerwartungen und die gewerkschaftlichen Lernziele stimmen allerdings nicht immer überein. Innerhalb der Kurse muss dieses Spannungsfeld transparent gemacht und gemeinsam mit den TeilnehmerInnen so weit als möglich geklärt werden.

3 Auch die teilnehmer- und handlungsorientierte Bildungsarbeit kann gewerkschaftliche Aktivitäten nicht ersetzen, sondern allenfalls unterstützen und begleiten. Die Wirksamkeit der Bildungsbemühungen hängt wesentlich davon ab, inwieweit die Schulung mit der gewerkschaftlichen Politik verknüpft ist.

In der Gestaltung der Grundausbildung für Vertrauensleute müssen deshalb möglichst viele Bezüge zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Realität hergestellt werden. Ausgangs- und Bezugspunkt des Lernens sollen die Erfahrungen der TeilnehmerInnen bilden. Die angestrebten Lernergebnisse müssen sich in den gewerkschaftlichen Alltag umsetzen lassen.

Für sehr wichtig halte ich auch die Kontinuität. Die beiden Wochenseminare der Grundausbildung sollen im Abstand von höchstens einem Jahr besucht werden. Fortsetzungskurse in der gleichen Zu-

sammensetzung können die Verbindlichkeit der Bildung und damit die Erfolgsaussichten stark verbessern. Deshalb führt die Bildungsabteilung der GTCP dieses Jahr zweitägige Folgetreffen durch, um ein halbes Jahr nach dem ersten Grundkurs über die Umsetzung der Lerninhalte und über die Erfahrungen als Vertrauensperson zu diskutieren.

4 Vertrauensleute äussern aufgrund ihrer Stellung in Gewerkschaft und Betrieb relativ offene Lernerwartungen. Der Spielraum für die handlungsorientierte Bildungsarbeit mit emanzipatorischen Zielen ist deshalb grösser als bei anderen Zielgruppen.

Anmerkungen:

1 Ueli Bürgi, Grundlagen der teilnehmer- und handlungsorientierten Bildungsarbeit, am Beispiel der gewerkschaftlichen Grundausbildung von Vertrauensleuten, Diplomarbeit an der Akademie für Erwachsenenbildung, Luzern 1990.

2 Viktor Moser, Arbeiterbildung in jüngster Zeit und ein Ausblick, in: Zus. Lernen, Gem. Erkennen, Solidarisch Handeln, Bern 1987, S. 144–148; Vasco Pedrina, Das durchlöcherte Netz der Vertrauensleute, in: Gewerkschaftliche Rundschau, Heft 2, 1988, S. 83–87.

3 Vgl. Rita Gassmann u. a., Positive Aktionen für Frauen, eine gewerkschaftliche Notwendigkeit, Bern 1989, S. 11ff.

4 Vgl. Vasco Pedrina, a. a. O., S. 86.

Buchbesprechungen

Geschichte im Bild

Ein «historisch-volkskundliches Bilderbuch» will die vom Bildarchiv zur Geschichte der Schweizerischen Arbeiterbewegung herausgegebene Publikation zur hundertjährigen Geschichte des 1. Mai sein. Ihren engeren Zweck, die gleichlautende Wanderausstellung als Katalog den BesucherInnen verständlicher zu machen, erfüllt sie insbesondere hervorragend, als die reiche, grösstenteils farbige Bildauswahl auf markante Momente der schweizerischen 1.-Mai-Geschichte hinweist. Dass diese wiederum die Geschichte der Linken dieses Staates reflektiert, darauf weisen – zum Teil explizit, zum Teil implizit – die kommentierenden Beiträge hin. Hi-