Repolitisierung der gewerkschaftlichen Bildung

Autor(en): **Bollinger, Bruno**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **17 (1997)**

Heft 33

PDF erstellt am: **27.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-652165

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Bruno Bollinger

Repolitisierung der gewerkschaftlichen Bildung

Bildungsarbeit in einem veränderten organisationspolitischen Umfeld

Die zwei mitgliederstärksten Gewerkschaften der Schweiz, SMUV und GBI, haben beschlossen, stärker zusammenzuarbeiten, um ein gemeinsames Gewerkschaftshaus zu gründen, das auch weiteren Verbänden offensteht. Im Juni 1997 wird der Bau des „Gewerkschaftshauses" mit dem Start einiger Teilprojekte begonnen. Eines dieser Teilprojekte ist die Zusammenlegung der Bildungsabteilungen zu einem gewerkschaftlichen Bildungsinstitut. Die Diskussion zwischen den Bildungsverantwortlichen von SMUV und GBI über die Gestaltung dieses Bildungsinstituts ist vor kurzem angelaufen.[1] Das Vorhaben wirft Grundfragen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf. Die nachfolgenden Überlegungen sollen dazu beitragen, die seit Jahren fällige Debatte über die Rolle der gewerkschaftlichen und politischen Bildung in der Schweiz in Gang zu bringen.

Gemeinsames Bildungsinstitut von SMUV und GBI – und weitere Veränderungen

Das gemeinsame gewerkschaftliche Bildungsinstitut schafft die Voraussetzungen, um die vorhandenen Ressourcen der Bildungsabteilungen beider Gewerkschaften zusammenzuführen und optimal einzusetzen. Beim Zusammenschluss der Abteilungen wird aber nicht nur über neue Strukturen diskutiert werden müssen. Zu klären ist auch die Rolle, welche die gewerkschaftliche Bildung für das neue Gewerkschaftshaus spielen soll. Ein Zusammengehen von SMUV und GBI wird nämlich nur möglich sein, wenn eine zeitgemässe, wirksamere Gewerkschaftspolitik entwickelt wird, die die Mitglieder zum handelnden Subjekt macht. Handlungsfähig müssen sie nicht nur sein, um das Kräfteverhältnis zu den Arbeitgebern zu verbessern, sondern auch in der Ausschöpfung der Rechte und Mitwirkungsmöglichkeiten im Betrieb und auf den Baustellen.

Welche Rolle soll die Bildungsarbeit hier spielen? Mit dem geplanten Bildungsinstitut wird nicht etwa beabsichtigt, die Bildungsarbeit auszulagern, damit sie als Gemischtwarenladen Kurse und Seminare aller Art auf dem freien Bildungsmarkt anbieten kann. Ganz im Gegenteil: Die gemeinsame Absicht ist, die Bildungsarbeit stärker als bisher in die Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen, damit sie ihren wichtigen Beitrag zur Gestaltung einer neuen Gewerkschaftsbewegung und zur Entstehung einer Mobilisierungs- und Handlungskultur leisten kann. Der Diskussionsbedarf ist gross, die Diskussion ist unverzichtbar beim Aufbau des Bildungsinstituts.

Zur gleichen Zeit befindet sich auch die dem SGB angegliederte Gewerkschaftliche Bildungszentrale Schweiz (sabz) in einem Reformprozess. Es ist also Bewegung gekommen in die gewerkschaftliche Bildungslandschaft

der Schweiz. Umso mehr fällt heute auf, dass es unter den Bildungsverantwortlichen der schweizerischen Gewerkschaften seit Jahren keine Debatten mehr gegeben hat. An den jährlichen Treffen der Bildungsverantwortlichen der SGB-Verbände ist natürlich immer über gewerkschaftliche Bildung diskutiert worden, aber der inhaltliche Austausch war gering. Die Diskussionen hatten defensiven Charakter; man klagte vor allem über die eigene Verbandsspitze, welche die Bildung zu wenig estimiere. Die Bildungsabteilungen widerspiegelten die allgemeine Situation der Gewerkschaftsbewegung, die nur zaghaft die anstehenden strukturellen Reformen anging. Erst die Fusion von GBH und GTCP liess eine neue Gewerkschaft mit neuer Führung entstehen, was auch in andern Gewerkschaften die Reformen beschleunigte. Und die neue Leitung des SMUV brachte Veränderungen im traditionsreichen Verband. Kein Zufall also, dass diese zwei Verbände nun über den eigenen Schatten springen und die Zusammenarbeit in neuen organisatorischen Formen suchen.

Auch die Bildungsabteilungen müssen in diesem Veränderungsprozess ihre Positionen überdenken. Denn die Bildungsarbeit hat sich in den meisten Verbänden von der eigentlichen Gewerkschaftstätigkeit entfernt. Dies weil zum einen die Gewerkschaftsführungen zunehmend aus Intellektuellen bestehen, die der Bildungsarbeit nicht mehr jene Rolle zumessen, welche ihr die Gewerkschaftsführungen proletarischer Provenienz noch zuschrieben. Zum anderen waren die Bildungsbeauftragten nicht ganz unglücklich darüber, dass sie auf diese Weise mehr Autonomie hatten, um erwachsenenbildnerische, persönlichkeitsbezogene Experimente durchzuführen. Die politische Bildung wurde vielfach als „Indoktrination" abgelehnt. Gleichzeitig unterliess man es jedoch, nach neuen Formen zu suchen, um den BasiskollegInnen die Gewerkschaftspolitik näherzubringen. Hinzu kommt, dass viele Bildungsverantwortliche der eigenen „Verbandslinie" gegenüber eher kritisch eingestellt waren und um die politischen Themen eher einen weiten Bogen machten.

Künftige Aufgaben der gewerkschaftlichen Bildung

Aufgabe der gewerkschaftlichen Bildung ist es, bei den gewerkschaftlichen Kaderpersonen – den hauptamtlichen FunktionärInnen, den Vertrauensleuten und den aktiven Mitgliedern – im wesentlichen drei Kompetenzen zu fördern:

- die Vermittlungskompetenz, das heisst die Fähigkeit, zwischen der Gewerkschaftspolitik und dem Erfahrungshintergrund der Betroffenen Verbindungen herzustellen (in beiden Richtungen) und die erforderlichen Wissensgrundlagen zu schaffen;
- die Umsetzungskompetenz, das heisst die Fähigkeit, gewerkschaftspolitische Konzepte in die Praxis umzusetzen, was besondere Übersetzungsleistungen erfordert;
- die Standpunktkompetenz, das heisst das Bewusstsein, lohnabhängig zu

sein, und die Fähigkeit, die daraus hervorgehenden Interessen unter wechselnden Umständen zu verteidigen.

Die gewerkschaftliche Bildung soll wieder Zusammenhänge, deren Wahrnehmung früher selbstverständlich war, sichtbar machen und erklären. Dass Unternehmer und Lohnabhängige nicht die gleichen Interessen haben, dass die Gesamtarbeitsverträge einen guten Schutz für alle Arbeitenden bieten, dass die Errungenschaften der GAV's nicht ein Geschenk der Arbeitgeber, sondern eine Erkämpfung der Gewerkschaften sind, das alles sind heute keine Selbstverständlichkeiten mehr. Gewerkschaftliche Bildung heisst also, viel Erklärungsarbeit zu leisten, wobei es die grosse Herausforderung ist, jene didaktischen Mittel anzuwenden, die es erlauben, die vermittelten Inhalte über das Seminarende hinaus wirksam werden zu lassen.

Darüber hinaus hat die gewerkschaftliche Bildung die Aufgabe, die politischen Inhalte und die gewerkschaftlichen Grundpositionen zu vermitteln und die Wissensvoraussetzungen zu schaffen, damit die gewerkschaftlichen Strategien und Konzepte diskutierbar werden. Dabei kann es nicht um „Indoktrination" gehen, sondern darum, die politischen Inhalte und die Grundsatzpositionen im Austausch mit den KollegInnen zu überprüfen und zu festigen.

Denn die Wissensgrundlagen werden auch unter anderen Vorzeichen intensiv bearbeitet: „Für die Angestellten der ABB Sécheron bietet der Konzern (Asea Brown Boveri) heute Grundkurse in Betriebs- und Volkswirtschaft an, nachdem es Probleme gegeben hat, ihnen die Folgen der unbefriedigenden Ertragslage zu erklären. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten die Wahl zwischen zwei Alternativen: weniger Lohn für alle oder Entlassungen. Warum das nötig war, konnten viele nicht begreifen, weil sie – abgesehen von der persönlichen Situation – die wirtschaftlichen Zusammenhänge nicht kannten" (Cash 17.1.97). ABB-Personalchef René Lichtsteiner ist klar in seiner Aussage. Die Arbeitenden sollen Restrukturierungen auf ihre Kosten nicht nur schlucken, sondern auch noch dafür Verständnis aufbringen. Für die Arbeitgeber geht es nicht nur um Wissensvermittlung, sondern um Akzeptanzförderung unter dem Deckmantel der Wissensvermittlung. Dies gelingt umso eher, als die Arbeitsplätze wirtschaftlich bedroht sind. Es genügt daher für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit nicht, einfach „Gegenwissen" zu vermitteln; auch kann es nicht darum gehen, den Direktbetroffenen ein neues persönliches Verhältnis, eine „neue Sichtweise" der wirtschaftlichen Realität anzutrainieren, wie das z.B. in Kaderkursen oft praktiziert wird. Denn die Bedrohung der Arbeitsplätze ist real. Ziel der Bildung muss sein, bei den KollegInnen neben dem Wissen auch die Fähigkeit zu stärken, mit der Gewerkschaft zusammen Widerstand zu leisten.

Neue Fähigkeiten sind gefragt in der politischen Auseinandersetzung

Da die Gewerkschaften aus verschiedenen Gründen Mühe haben, der Deregulierungsoffensive der Arbeitgeber Paroli zu bieten, erstaunt es nicht,

dass auch die Arbeitenden an der Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Vorschläge zweifeln. Dies schlägt sich wiederum in der Mobilisierungsbereitschaft der Beschäftigten nieder. Wenn die Gewerkschaften ihr Durchsetzungsvermögen verbessern wollen, so müssen diejenigen überzeugt werden, die von den Unternehmensstrategien direkt betroffen sind. Daher ist eine Gegenoffensive der Gewerkschaften nötig. Einen wichtigen Beitrag dazu muss die gewerkschaftliche Bildung leisten, die viel politischer werden muss, als sie es in den letzten Jahren war.

Die Notwendigkeit des politischen Bildungsauftrags zeigt sich sehr deutlich auf den verschiedenen Feldern der politischen Auseinandersetzung. Zum Beispiel in der Frage der *„hohen" Lohnkosten.* Die gewerkschaftliche Bildung muss ganz elementare Zusammenhänge erklären: was Lohnkosten sind, wie sie sich zusammensetzen, überhaupt was Lohn ist und was alles damit zusammenhängt. Sie muss aber auch transparent machen, dass die Arbeitenden nicht bloss „Kosten" verursachen, sondern die eigentliche Quelle des Mehrwerts sind. Denn es ist trotz Globalisierung immer noch so, dass nicht das „Geld arbeitet" (auch nicht bei den Kantonalbanken), sondern dass die Arbeitenden den gesamten Reichtum erschaffen, indem sie die Abläufe gewährleisten, die gewünschte Qualität herstellen, Termine einhalten, Probleme lösen usw. Diese Grunderkenntnis muss wieder in aller Klarheit aufgezeigt werden.

Ähnliches gilt bezüglich der Frage der *Arbeitszeit*, bei der das Problem noch komplexer ist. Zuviele Erwerbstätige haben die Erfahrung machen müssen, dass bei einer Verkürzung der Arbeitszeit die gleiche Arbeit in einer kürzeren Zeit gemacht werden musste, obwohl die Produktivität enorm gesteigert wurde. Die Gewerkschaften haben bisher nicht die Kraft gehabt, um bei Arbeitszeitverkürzungen neue Stellen durchzusetzen und die Erhöhung der Arbeitsrhythmen in Grenzen zu halten. Die KollegInnen in den Betrieben mussten mit diesen Problemen weitgehend allein zurecht kommen.

Eine gewerkschaftliche Bildung, die in eine offensivere Gewerkschaftspolitik eingebettet ist, hat die Aufgabe, die Arbeitenden in der kollektiven Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu schulen, damit sie z.B. in der Lage sind, in der Arbeitsgruppe im Betrieb allseits akzeptierte Lösungen auszuhandeln. Eine vom SGB in Auftrag gegebene Erhebung zeigt, dass das Haupthindernis einer weiteren Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle der Widerstand der ArbeitnehmerInnen ist.[2] Sie sind nicht bereit, sich stets den neuesten Trends der Arbeitsorganisation unterzuordnen. Die Gewerkschaften und die Personalvertretungen sollen dabei nicht den Fehler begehen, den Betriebsleitungen zu helfen, die Widerstände der Leute zu überwinden. Vielmehr sollten sie diesen Widerstand organisieren und Arbeitszeitverkürzungen wie auch die Mitsprache der Direktbetroffenen durchsetzen. Die gewerkschaftliche Bildung sollte die arbeitenden Menschen in die Lage versetzen, ihre kollektive und individuelle Souveränität auch bei der Gestaltung der Arbeits- und Nichtarbeitszeit in Anspruch zu nehmen.

Handlungsfähigkeit und Standpunktkompetenz braucht es nicht nur auf den Feldern der offenen politischen Auseinandersetzung. Auch in der Frage der beruflichen Qualifikation ist die (Wieder-)Herstellung von Handlungsfähigkeit ein vorrangiges Ziel gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Die Arbeitgeber wünschen sich MitarbeiterInnen, die ihre Arbeit nicht nur mit den nötigen fachlichen Kenntnissen aufnehmen, sondern auch noch mit der richtigen Einstellung, wobei sie in erster Linie „eine positive Einstellung gegenüber Autoritäten" haben sollen. „Besonders aufschlussreich sind in diesem Zusammenhang Umfragen unter Arbeitgebern nach den Qualifikationen, die sie von Eintretenden erwarten und heute vermissen. Das Ergebnis ist eindeutig: Was ihnen in erster Linie abgeht, ist die richtige Einstellung zur Arbeit." (Cash 28.2.1997) Die Arbeitgeber verlangen Qualifikationen, sie wollen aber nicht selbstbestimmt handelnde QualifikationsträgerInnen. Die grosse Herausforderung für die gewerkschaftliche Bildung wird es sein, die Brücke zu schlagen zwischen der Vermittlung der Gewerkschaftspolitik und der Stärkung der Handlungs- und Widerstandsfähigkeit der Arbeitenden.

Aktuelle Probleme der Vermittlung von politischen Inhalten

Bildungsarbeit bietet immer auch die Möglichkeit, zu testen, ob die gewerkschaftliche „Botschaft" so ankommt, wie sie gemeint ist. Wie schwierig die Vermittlung ist, lässt sich am Beispiel des Begriffs „Arbeitsfrieden" aufzeigen. In Dutzenden von Kursen habe ich gewerkschaftlichen Vertrauensleuten als Diskussionseinstieg die Frage gestellt, was „Arbeitsfrieden" für sie bedeutet, und dabei drei mögliche Antworten zur Auswahl gegeben: a) In Frieden arbeiten können; b) auf Kampfmaßnahmen verzichten; c) die Arbeitgeber in Frieden lassen. In vielen Fällen wählte die Mehrheit die Antwort: „In Frieden arbeiten können".

Nun hat die Gewerkschaftslinke jahrelang eine Kampagne gegen den Arbeitsfrieden geführt, und ich bin heute davon überzeugt, dass sehr viele KollegInnen sie gar nicht verstanden haben. Dies nicht, weil sie grundsätzlich gegen Kampfmassnahmen sind, sondern weil sie den Begriff „Arbeitsfrieden" in spezifischer Weise interpretieren und mit ihren eigenen Erfahrungen verbinden. In diesem Zusammenhang müsste die Bildungsarbeit eine doppelte Funktion wahrnehmen: Zum einen sollte sie die Wirkung gewerkschaftspolitischer Kampagnen aufmerksam verfolgen und jene kritischen Punkte erkennen, die am Erfahrungshintergrund der Betroffenen vorbeigehen. Zum anderen sollte sie dazu beitragen, eingeschliffene gewerkschaftliche Begriffe zu diskutieren und zu klären, so dass sie als Begriffe wieder in reflektierter Weise verwendet werden können.

Natürlich ist dies nicht nur eine Frage der Begriffsetiketten, sondern ebenso eine Frage des Erfahrungsbezugs. Die KollegInnen haben mehrheitlich keine Erfahrungen in gewerkschaftlichen Kampfmassnahmen; die einzige Erfahrung, die sie haben, ist das Nichtkämpfen auch in Situationen, wo sie der unternehmerischen Willkür ausgesetzt sind. Man hat heute

Angst, das Wort Streik auch nur in den Mund zu nehmen. In der GBI sind wir nun dabei, mittels regionaler Kurse ein „mentales Training" durchzuführen, in dem über alle möglichen Mobilisierungs-, Kampf- und Streikformen diskutiert wird; sie werden in Rollenspielen erfahrbar gemacht. Ziel ist, die Fähigkeit zur Entscheidung für oder gegen eine jeweilige Aktionsform zu stärken. Dabei hat die gewerkschaftliche Bildung die zentrale Aufgabe, die wenigen Kampf- und Streikerfahrungen der letzten Jahrzehnte der kollektiven Diskussion und Verarbeitung zugänglich zu machen.

Den Gewerkschaften wird es nicht gelingen, die KollegInnen zur Verteidigung der eigenen Interessen anzuleiten, wenn diese sich nicht selber am Arbeitsplatz, in den Betrieben organisieren und ihre Rechte einfordern. Mit dem Mitwirkungsgesetz haben wir eine rechtliche Grundlage, um Personalkommissionen zu bilden und um in wichtigen Fragen wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mitzureden. Diese gewerkschaftliche Tätigkeit muss indessen von den KollegInnen am Arbeitsplatz ausgeführt werden. Sie kann nicht an die GewerkschaftsfunktionärInnen delegiert werden. Die KollegInnen müssen aber mit Bildungsmassnahmen und in professioneller gewerkschaftlicher Betreuung in die Lage versetzt werden, ihre Interessen selber zu wahren.

Aufgabe der Gewerkschaft ist es zuallererst, die Arbeit der aktiven KollegInnen und der Vertrauensleute im Betrieb durch vertragliche Regelungen vor Willkür und Kündigung zu schützen. Wichtig ist aber auch die Unabhängigkeit im Denken, und diese zu fördern ist die originäre Aufgabe von Bildungsmassnahmen. Die gewerkschaftliche Bildung muss das politische Gegengewicht schaffen, damit die KollegInnen ihre eigenen Interessen formulieren und geltend machen können. Bildung macht zwar nicht bereits dadurch unabhängig, dass sie ein besseres, „unabhängigeres" Wissen vermittelt. Sie schafft aber Transparenz und vermittelt die Überlegungen, die hinter der Gewerkschaftspolitik stehen. Die KollegInnen können nun vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen selber entscheiden, ob die Sichtweise der Arbeitgeber oder jene der Gewerkschaften ihrer Situation angemessen ist.

Mitwirkung im Betrieb heisst natürlich auch, sich stärker mit dem Betrieb zu identifizieren. Hier liegt ein Dilemma der gewerkschaftlichen Bildung. Sie kann dieses Dilemma nur entschärfen, indem sie nicht nur das Recht, sondern auch die Kompetenz zur Mitsprache fördert. Mitsprache- und Standpunktkompetenz beinhaltet, dass man zur grundsätzlichen Kritik am Wirtschaftssystem und am „eigenen" Betrieb durchaus fähig ist, dass man aber auch gleichzeitig in der Lage ist, gedanklich die Funktionen „des Systems" nachzuvollziehen und an Problemlösungen und Alternativen zu arbeiten. Mitsprache ausüben bedeutet also nicht, die gedankliche Unabhängigkeit preiszugeben, sondern in kompetenter Weise die eigene Position zum „System" festzulegen.

Den Anspruch auf die Gestaltung der Arbeitswelt geltend machen

Gewerkschaftliche Bildung kann sich nicht darauf beschränken, die gewerkschaftlichen Vertrauensleute und die aktiven Mitglieder gut zu schulen. Aus der Erkenntnis, dass die Arbeitenden nicht bloss „Kostenfaktoren", sondern Quelle des Mehrwerts sind, ja dass sie den gesamten Reichtum schaffen, soll der Anspruch hervorgehen, auch die Arbeit und den eigenen Arbeitsplatz gestalten zu können. In diese Richtung gehen Bestrebungen v.a. der deutschen Gewerkschaften, die Personalvertretungen in die Rolle eines Co-Managements zu bringen. Die Personalvertretungen sollen sich nicht nur auf die Verteidigung und den Schutz der Arbeitsbedingungen beschränken. Sie müssen sich darüber hinaus in die Gestaltung der Arbeitsorganisation im Betrieb einmischen, und dies bedeutet, dass sie sich auch um die berufliche Aus- und Weiterbildung kümmern müssen.

Ganz entscheidend ist daher, dass die gewerkschaftliche Bildung das berufliche Bewusstsein der KollegInnen stärkt, so dass sie ihre beruflichen Kompetenzen als kollektive und individuelle Stärke in die Verhandlungsbeziehungen zur Arbeitgeberseite einbringen. In diesem Zusammenhang ist aufzuzeigen, dass die beruflichen Qualifikationen nicht Eigentum des Betriebes sind, sondern das „mehrwertschaffende Eigentum" der arbeitenden Menschen, das nur mit Hilfe der gewerkschaftlichen Organisation gemeinsam und effizient verteidigt und gefördert werden kann.

Um die Interessen der Lohnabhängigen in einem „Co-Management" zu wahren, muss die Gewerkschaft eine eigenständige und kämpferische Branchenpolitik durchsetzen, in welcher die Personalvertretungen direkt einbezogen sind. Werden dagegen die Personalvertretungen sich selber überlassen, dann nützen alle Bildungsmassnahmen nicht viel, und die Personalvertretungen laufen Gefahr, nur noch zwischen der Betriebsleitung und der Belegschaft zu vermitteln und dabei jeden Handlungsspielraum zu verlieren. Die FunktionärInnen müssen politisch und fachlich so geschult werden, dass sie die Personalvertretungen nicht nur unterstützen, sondern coachen können. Ich vergleiche dies mit einer Fussballmannschaft, bei der der Trainer eine entscheidend wichtige Funktion hat. „Spielen", das heisst den Konflikt aushalten und ausfechten, müssen aber die Betroffenen selber.

Mit dem Verbund von SMUV und GBI besteht nun die Möglichkeit, dass die schweizerische Gewerkschaftsbewegung wieder zu einem kämpferischen Faktor wird, der Bewegung in die politische und wirtschaftliche Landschaft bringt. In diesem Zusammenhang wird die gewerkschaftliche Bildung eine wichtige Rolle spielen, um eine Kultur der Auseinandersetzung und der kämpferischen Aktion aufzubauen und die nächste Generation von GewerkschafterInnen zu schulen. Die gewerkschaftliche Bildung wird aber ihre Rolle erst dann voll entfalten können, wenn die Gewerkschaft jene „Gegenmacht zum Kapital" aufbaut, welche den Arbeitenden die nötige Rückendeckung gibt und zur zukunftsweisenden Gestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft beiträgt.

Anmerkungen

1 Bei den nachfolgenden Äusserungen handelt es sich um die persönliche Einschätzung des Autors.

2 Vgl. SGB-Dokumentation Nr. 38, Oktober 1996: Flexible Arbeitszeitmodelle: Verbreitung und Hürden. Eine Repräsentativumfrage bei Personalverantwortlichen von Schweizer Unternehmen. Vgl. auch A. Rieger: Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitslosigkeit. Zur arbeitszeitpolitischen Debatte aus gewerkschaftlicher Perspektive. In: Widerspruch, Heft 31, Globalisierung – Arbeit und Ökologie. 2. Aufl., 1996 Zürich.

Anmerkung der Redaktion: Es fällt auf, dass die Publikationen zum Diskussionsstand und zur Geschichte der Arbeiterbildung und gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in der Schweiz (nach Auskunft des Historikers Bernard Degen) äusserst spärlich sind. Anzuknüpfen wäre vor allem an: Rolf Gschwend u.a.: Zusammen lernen. Gemeinsam Erkennen. Solidarisch Handeln. 75 Jahre Schweiz. Arbeiterbildungszentrale/SABZ, 1987 Bern. Viktor Moser: Arbeitsfriede und gewerkschaftliche Bildungsarbeit. In: Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos. Widerspruch-Sonderband I, 1987 Zürich. Karl Schwaar: Isolation und Integration. Arbeiterkulturbewegung und Arbeiterbewegungskultur in der Schweiz 1920-1960. 1993 Basel.

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH
Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO
Soccorso operaio svizzero SOS

Mit dem Fonds «internationale gewerkschaftliche Bildungsarbeit» unterstützt das SAH z.B. die gewerkschaftlichen Bildungszentralen in El Salvador und Südafrika.

Kontaktadresse: SAH, Kommunikation, Postfach 2228, 8031 Zürich
Tel. 01/271 26 00, Fax 01/252 55 50.