

**Zeitschrift:** Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik  
**Herausgeber:** Widerspruch  
**Band:** 7 (1987)  
**Heft:** [1]: Arbeitsfrieden - Realität eines Mythos : Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit - Geschichte, Krise, Perspektiven

**Artikel:** Arbeitsfriede und gewerkschaftliche Bildungsarbeit  
**Autor:** Moser, Viktor  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-652654>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 21.12.2024

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

## **Arbeitsfriede und gewerkschaftliche Bildungsarbeit**

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist im Gegensatz zu anderen Institutionen der Erwachsenenbildung — etwa den Volkshochschulen oder den Migros-Klubschulen — nicht freischwebend, sondern Teil einer gesellschaftlich wichtigen Interessengruppe. Ihre Freiräume sind zwar, mit Unterschieden je nach Einzelgewerkschaft, recht gross, aber sie wird trotzdem nicht losgelöst von den Zielen, Strukturen und Aktionsschwerpunkten der Gesamtbewegung ausgeübt; ebensowenig kann sie einfach ausserhalb von Ideologie und Selbstverständnis der heutigen Gewerkschaftsbewegung stehen. Im Gegenteil, sie nimmt ganz bestimmte Aufgaben *innerhalb* der Gewerkschaften wahr. Wir wollen deshalb den zentralen Fragen nachgehen, welche Ansprüche die Organisation an ihre Bildungsarbeit hat, was die Erwartungen der einzelnen Kursteilnehmer/innen sind und wie die Zielsetzungen der gewerkschaftlichen Bildungsverantwortlichen selbst aussehen. Dass sich daraus ein keineswegs einheitliches, teilweise sogar ein widersprüchliches Bild ergibt, dürfte wohl kaum verwundern. Ein möglicherweise gemeinsamer Nenner lässt sich denn auch nur sehr allgemein formulieren: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit soll den Wissensstand und die Handlungskompetenz von Funktionären und Vertrauensleuten verbessern, sie auf die zahlreichen Ämter innerhalb der Organisation vorbereiten und zur Mobilisierung der 450'000 Mitglieder beitragen. Wie weit soll nun aber diese Mobilisierung gehen? Wo stösst sie im Rahmen der bestehenden Vertragspolitik an Grenzen? Was verstehen wir unter „Handlungskompetenz“ und auf welche Aktionsfelder bezieht sie sich? Bereits an diesen Fragen scheiden sich die Geister. Entsprechend unterschiedlich und vom jeweiligen gewerkschaftlichen Standort geprägt sind die konkreten Zielsetzungen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Vor genau 25 Jahren schrieb *Bruno Muralt*, mein Vorgänger bei der *Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale (SABZ)*, in einer kleinen Broschüre zum 50jährigen Jubiläum der SABZ, die Gewerkschaften würden für die überwiegende Mehrheit ihrer Mitglieder zusehends zu einer blossen „*Versicherungsgesellschaft*“; vordringliche Aufgabe der Bildungsarbeit sei es deshalb, aus dem verkrusteten Apparat wieder eine lebendige Bewegung zu machen. In der Zwischenzeit hat sich nichts Wesentliches verändert. Die Einschätzung von Muralt bleibt also weiterhin aktuell. Nur können wir uns ja wohl nicht damit begnügen, einen unbefriedigenden Istzustand zu beschreiben und diesem ein unverbindlich gefasstes (und deshalb unbestrittenes) Postulat entgegenzusetzen. Vielmehr müssen wir uns den Fragen stellen, ob die Basis überhaupt konsequent genug aktiviert werden kann und welche Schranken dazu zu überwinden sind. So viel vorweg: Bereits Ansätze zu einer „*bewegungsorientierten*“ Bildungsarbeit innerhalb der Gewerkschaften finden

keinen uneingeschränkten Beifall, sondern lösen immer wieder Konflikte und Widersprüche aus.

### **Verlust an Identität und gewerkschaftlichem Bewusstsein**

Bevor wir den Stellenwert gewerkschaftlicher Bildungsarbeit untersuchen, ist es unerlässlich zu betrachten, unter welchen Rahmenbedingungen, auf welchem Boden sich diese abspielt. Etwas genauer formuliert lautet unsere Ausgangsfrage: Wie hat sich eine jahrzehntelange Vertragspolitik, welche — von wenigen Ausnahmen abgesehen — immer wieder von neuem den absoluten Arbeitsfrieden verankert hat, auf die schweizerische Gewerkschaftsbewegung ausgewirkt? Dabei stelle ich bewusst jene unmittelbaren Erfahrungen in den Vordergrund, die ich in den letzten 13 Jahren als Leiter an Kursen der SABZ und der Schweizer Arbeiterschule gemacht habe. *Vereinzelung* und *Mangel an gewerkschaftlicher Identität* — das sind die Stichworte, die mir in diesem Zusammenhang als erstes einfallen.

Als ich 1974 erstmals SABZ-Kurse leitete, bemerkte ich rasch einmal einen Unterschied zu Seminarveranstaltungen an der Universität: Die Diskussionsbereitschaft unter Gewerkschafter/innen, ihre Spontaneität war (und ist) um einiges höher als unter den Studenten/innen. Auch aussenstehende Fachleute zeigen sich oft beeindruckt von der Teilnahmeaktivität. Sei es im Zusammenhang mit Neuen Technologien, der Arbeitszeitverkürzung oder irgendwelchen gewerkschaftlichen Themen, die Teilnehmer/innen sind ohne Zögern bereit, über die Situation an ihrem Arbeitsplatz zu berichten — beste Bedingungen also für erfahrungsorientiertes, realitätsnahes Lernen. Hemmnisse und Blockaden treten indessen beim nächsten Schritt auf, wenn es darum geht, die Einzelerfahrungen zu generalisieren, das Gemeinsame herauszuholen. In dieser Kursphase fallen die meisten Teilnehmer/innen immer wieder auf *ihre eigenen* Einzelbeispiele, auf die an *ihnen selbst* verübten Ungerechtigkeiten oder bestenfalls auf berufsspezifische Probleme zurück. Man kann dieses Verhalten durchaus damit erklären, dass viele Arbeitnehmer/innen im abstrakten Denken wenig geübt sind. Das ist aber höchstens die halbe Wahrheit. Mindestens so augenfällig ist nämlich das weitgehende Fehlen von gewerkschaftspolitischen Normen und Grundbegriffen, welche es erlauben würden, die eigene Betroffenheit in einem grösseren Zusammenhang zu sehen. Kollektives Denken, die Hoffnung, gemeinsam Fortschritte zu erkämpfen, sind nur in bescheidenen Ansätzen vorhanden. Selbst jene Kolleginnen und Kollegen, die die Notwendigkeit eines geschlossenen Widerstandes einsehen, resignieren nur allzu oft angesichts der Hindernisse in der betrieblichen Realität. Wo die Erfahrung von gemeinsamen Aktionen fehlt, kann sich auch kein kollektives Bewusstsein entwickeln. Was übrigbleibt, sind individuelle Veränderungsstrategien oder vielleicht noch solche, die sich auf eine eng umgrenzte Gruppe beziehen. Diese „Bewusstseins-Leerstellen“, der offenkundige Mangel an Perspektiven wirken sich für die Gewerkschaftsbewegung kontraproduktiv aus: Eigene Interessen werden nicht erkannt; dagegen wird umso stärker die Logik des Kapitals verinnerlicht. Ein wenig überspitzt ausgedrückt liesse sich

beispielweise feststellen, dass die besten „Unternehmer-Argumente“ gegen eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung an unseren Kursen zu hören sind. Es ist geradezu erstaunlich, wie viel Phantasie verschiedene Kolleginnen und Kollegen entwickeln um aufzuzeigen, dass ihnen eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit nichts bringe („doch, doch, ich habe gar nichts gegen Arbeitszeitverkürzung, aber in unserem(?) Betrieb...“).

Auch der emotionale Bezug zur Arbeiterbewegung, das oft zitierte „Wir-Gefühl“ ist kaum mehr vorhanden. Am deutlichsten zeigt sich dies im stetigen Niedergang einer eigenständigen Arbeiterkultur während der Zeit der wirtschaftlichen Hochkonjunktur. „*Das ist das erste Mal, dass ich die Gewerkschaft erlebt habe*“, erklärte mir an einem Kurs ein etwa 50jähriger Postbeamter nach der nationalen Kundgebung des öffentlichen Personals im November 1982. Tatsächlich, eine eigene kulturelle Identität kann nur in gemeinsamen Aktionen entstehen und wachsen. Nun soll niemand kommen und behaupten, die Gewerkschaftsmitglieder seien dazu nicht bereit. Sicher haben sie es verlernt, wenn wir ihnen aber Handlungsperspektiven ermöglichen, fehlt es nicht an Engagement. Ich denke in diesem Zusammenhang etwa an das Referendum gegen das Berufsbildungsgesetz 1978, als insbesondere dank des Einsatzes der Gewerkschaftsjugend innert zwei Monaten über 100'000 Unterschriften gesammelt worden waren (dies im Gegensatz zu weniger erfolgreichen Unterschriftensammlungen der Gewerkschaften...). Dass gerade in dieser Kampagne neue, kreative Formen gewerkschaftlicher Arbeit (wieder-)entstanden sind, verwundert kaum.

Solche Einzelerfolge dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Stillhaltepolitik der Gewerkschaften eine unübersehbare Demobilisierung der Mitgliedschaft bewirkt hat. Ein Grund ist der faktische Verzicht darauf, die bestehenden Herrschaftsverhältnisse wesentlich zu verändern. Das Fehlen von längerfristigen Zielsetzungen wirkt sich aber auf jede Bewegung lähmend aus. Diese Erkenntnis ist keineswegs neu, erklärte doch mehr als 10 Jahre vor dem Abschluss des Friedensabkommens in der Maschinenindustrie der damalige Sekretär der SABZ und der SPS, *Ernst Reinhard*, Kompromisse seien notwendig, um gesetzliche und vertragliche Fortschritte zu erreichen, doch dürfe man darob das Ziel nicht aus den Augen verlieren. Gerade weil seine Ausführungen aus dem Jahre 1924 auch heute noch hochaktuell sind, möchte ich sie nicht vorenthalten. Reinhard schrieb in einem Grundsatzartikel zur Arbeiterbildung unter anderem:

„Solange die Arbeiterschaft der Bedingtheit solcher Errungenschaften und Methoden bewusst wird, besteht keine Gefahr. Sie wird aber riesengross vom Augenblicke an, da man diese Kompromisse selbst zum System macht, da man sich nicht mehr bewusst werden will, dass damit das letzte Wort nicht gesprochen ist. (...) Das Ideal wird kleiner, bequemer, kleinbürgerlicher. Aber diese Herabwürdigung des Ideals rächt sich. Man erschlägt die Zukunft der Arbeiterbewegung, wenn man ihr Ideal herabzieht“ (1).

Der absolute Arbeitsfriede hat darüberhinaus zu einer Haltung der Gewerkschaftsmitglieder geführt, die der Bildungssekretär des SMUV, *Urs Girod*, in seiner 1981 veröffentlichten Diplomarbeit an der Akademie für Erwachsenenbildung in Luzern als „*ein an die Gewerkschaft delegiertes Verant-*

wortungsbewusstsein“ (2) der Mitglieder bezeichnet hat. Diese Passivität lässt sich — das sei an dieser Stelle ausdrücklich betont — nicht nur bei Kolleginnen und Kollegen des SMUV feststellen, war doch das Friedensabkommen 1937 wegleitend für die Vertragspolitik aller Schweizer Gewerkschaften. Unterschiede zeigen sich seit einigen Jahren allerdings darin, dass andere Gewerkschaften — etwa GTCP, GBH oder GDP — den absoluten Arbeitsfrieden in Frage stellen, während dieser vom SMUV prinzipiell bejaht wird. Solche Nuancen gelangen jedoch in der praktischen Bildungsarbeit nicht zum Vorschein. Aus meiner Erfahrung könnte ich jedenfalls nicht bestätigen, dass die Kolleginnen und Kollegen des SMUV bedingungsloser am Grundsatz der Sozialpartnerschaft festhalten würden als Teilnehmer/innen aus anderen Einzelgewerkschaften. Die erwähnte Demobilisierung hat also nach meinen Beobachtungen in allen Gewerkschaften ähnlich stark stattgefunden. Überall sind die gewerkschaftlichen Aktivitäten an den Verhandlungstisch verlagert worden, überall hat sich bei den betroffenen Arbeitnehmern die Überzeugung durchgesetzt, durch Kooperation mit den Arbeitgebern sei mehr zu erreichen als durch Konfrontation. Diese Haltung ist durch die Strategie der schweizerischen Unternehmer, welche in den Jahren des wirtschaftlichen Wachstums den Gewerkschaften auf der Lohnebene relativ weit entgegengekommen sind, noch verstärkt worden. Bei der Verkürzung der Arbeitszeit hingegen, erst recht bei Forderungen, welche die Machtverhältnisse zugunsten der Gewerkschaften verändert hätten (z.B. Kündigungsschutz, Mitbestimmung, gewerkschaftliche Rechte im Betrieb), sind die vertraglichen Erfolge bescheiden geblieben. In diesen für die Bewegung wichtigen Belangen hat die Sozialpartnerschaft kaum funktioniert. Parallel zu der Einbindung der Gewerkschaften in ein restriktives vertragliches System hat sich nach der Annahme der Wirtschaftsartikel 1947 ein „*korporativ staatliches Kartell*“ herausgebildet, das den Gewerkschaften zwar eine gewisse Mitsprache bei Vernehmlassungen und in Expertenkommissionen sichert, ihnen aber eindeutig eine Minderheitsposition zuweist. Spätestens seit der Wachstumskrise und dem dadurch rauheren Sozialklima Mitte der 70er Jahre haben verschiedene Exponenten der Gewerkschaft die Gefahr einer allzu starken Integration erkannt. So erklärte etwa der damalige Präsident des SGB, *Ezio Canonica*:

„Der unbeschränkte Arbeitsfriede bedeutet ein Einfügen der Gewerkschaft in das bestehende System und ist abzulehnen, weil er im Gegensatz steht zu den gewerkschaftlichen Endzielen, die in unseren Verhältnissen auf eine Überwindung des Systems tendieren. Sein unbeschränkter Geltungsraum bedeutet eine Bindung, für die sich die Gewerkschaften nicht hergeben können“ (3).

Demobilisierung und Mangel an Kampferfahrung haben in der Rezession 1975/76 dazu geführt, dass die Gewerkschaften Lohnabbau, Kurzarbeit und Entlassungen mehr oder minder tatenlos hinnehmen mussten. Die zunehmende Vereinzelung hat auch unter Gewerkschaftsmitgliedern einen Nährboden für die sogenannte Ringier-Kultur geschaffen, welche eine kompensatorische Freizeitunterhaltung fördert, Fremdenängste weckt und Politik — wenn überhaupt — nur noch über Köpfe und Klatschgeschichten erfahrbar macht. Das Interesse an gesellschaftlicher Organisation der Arbeit, an Ideen und Grund-

werten der Arbeiterbewegung geht damit verloren. Demgegenüber wächst ein Gefühl der Macht- und Orientierungslosigkeit, das *Alex Weber* und *Hans Baumann* 1980 in einem Beitrag zur schweizerischen Vertragspolitik in den *Gewerkschaftlichen Monatsheften* des DGB treffend schilderten:

„Das Gefühl des Unbeteiligtseins an gewerkschaftlichen Entscheidungen führt bei vielen Arbeitnehmern zu Resignation, politischer Abstinenz, Demobilisierung und Individualisierung. Der Sinn für Solidarität geht verloren. Dies zusammen mit der Kampferfahrung vieler Gewerkschaften schwächt wiederum die Fähigkeit der Arbeitnehmerseite, sich in Zeiten verschärfter wirtschaftlicher Krisen erfolgreich zur Wehr zu setzen“ (4).

### **Mobilisierung — aber wie?**

Die relative Schwäche der Gewerkschaften widerspiegelte sich während der 70er Jahre auch in einer Stagnation der Mitgliederentwicklung, der in jüngster Zeit — das nur nebenbei — sogar ein Rückgang gefolgt ist. Alarmierend waren zudem saftige Abstimmungsniederlagen bei der *Krankenversicherungs-Initiative* des SGB (1974) und bei der *Mitbestimmungs-Initiative* (1976). Beinahe exemplarisch hatte es sich insbesondere bei der zentralen Forderung nach Mitbestimmung der Gewerkschaften erwiesen, dass es nach Jahren der satten Ruhe unmöglich war, plötzlich — gleichsam „von oben“ — eine Basisbewegung auszulösen, zumal der Betrieb als gewerkschaftliches Aktionsfeld schon lange vernachlässigt worden war. Dies zeigte sich mit aller Deutlichkeit anfangs der 80er Jahre, als zahlreiche Unternehmen den vollen Teuerungsausgleich verweigerten und die Betriebskommissionen dieser Provokation oft kaum Widerstand entgegenzusetzen vermochten. Absoluter Tiefpunkt war schliesslich wohl die gescheiterte *Arbeitszeitverkürzungs-Initiative* des SGB 1976, welche gerade magere 22'000 Unterschriften zustande brachte.

Angesichts dieser Rückschläge wurde zusehends der Ruf nach verstärkter Bildungsarbeit laut. „Ohne Bildung keine aktive Basis“, „Gewerkschaftliche Bildung ist das A und O unserer Bewegung“ — solche und ähnliche Aussagen wurden immer häufiger. Von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit erwartete man nicht mehr und (vor allem) nicht weniger, als dass sie die träge gewordene Mitgliedschaft wieder wachrüttle. Ganz abgesehen davon, dass diese Erwartung von einer etwas blauäugigen Überschätzung der Bildungsarbeit zeugt, gelangten gerade traditionelle Gewerkschaftsfunktionäre damit in eine Zwickmühle. Einerseits sollte die Basis mobilisiert werden, andererseits hielten (und halten) sie an der bisherigen Vertragspolitik fest, welche durch ihr ausgeprägtes Vertreterprinzip und ihren bedingungslosen Verzicht auf Kampfmassnahmen entscheidend zu eben dieser Passivität beigetragen hat. Der Engpass lässt sich etwa wie folgt darstellen: Werden die Gewerkschafter/innen an der Basis wieder aktiver, so setzen sie sich auch vermehrt selbst für ihre eigenen Belange ein. In diesem Falle könnten sie sich aber bald einmal durch die absolute Friedenspflicht eingeengt fühlen und mit ihren Aktivitäten das Klima unter den Sozialpartnern trüben. Andererseits dürfte eine Aktivierung, die derart dosiert ist, dass sie das Tabu der Sozialpartnerschaft nicht verletzt, schwie-

rig zu bewerkstelligen sein. Meine Äusserungen sind keineswegs ironisch gemeint; im Gegenteil, sie betreffen ein zentrales gewerkschaftliches Dilemma, das wenig Wahlmöglichkeiten offenlässt: Die Gewerkschaften müssen sich für das eine oder andere entscheiden. Der Widerspruch zwischen Mobilisierungsansprüchen und Festhalten am absoluten Arbeitsfrieden wird hin und wieder punktuell sichtbar, gründlich diskutiert ist diese Situation aber bisher kaum, auch nicht unter den Bildungsverantwortlichen der Gewerkschaften.

Der gewachsene Stellenwert der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit fand seit Mitte der 70er Jahre einen ersten Niederschlag. Zwar hatten die Gewerkschaftsverbände schon früher vereinzelte Kurse angeboten, doch errichteten nun verschiedene unter ihnen eigene Bildungsabteilungen (GBH, VHTL, PTT-U, VPOD, GTCP, SLB) oder bauten bereits bestehende aus (SMUV und SEV). Auch die SABZ hat seit Beginn der 80er Jahre ihr Kursangebot erheblich erweitert.

### **Teilnehmerwartungen**

Seit Jahren bietet sich in der Kursstatistik der SABZ das gleiche Bild: Persönlichkeitsbildende oder unmittelbar instrumentelle Kursangebot wie etwa „Gesprächsführung“, „Redeschulung“, „Vereinsleitung“, „Versammlungsgestaltung“ sind bei den Gewerkschaftsmitgliedern sehr populär, während wir bei gewerkschaftspolitischen Themen oft nur mit Mühe eine genügend grosse Zahl von Teilnehmer/innen finden können. Ähnliches hat Urs Girod in seiner erwähnten Diplomarbeit festgestellt. Girod hat in über 60 intensiven Interviews ehemalige Teilnehmer/innen an SMUV-Kursen unter anderem gefragt, an welche Themen sie sich noch erinnern könnten. Das Ergebnis lässt an Deutlichkeit nicht zu wünschen übrig: Während sich 32% an überhaupt nichts mehr erinnerten, hinterliess die Redeschulung bei der überwiegenden Mehrheit der übrigen Teilnehmer/innen den mit Abstand stärksten Eindruck. Themen wie „*Die gesellschaftliche Rolle des SMUV*“ oder „*Geschichte der Arbeiterbewegung*“ gerieten hingegen bei den meisten bald einmal in Vergessenheit. Girod bemerkt dazu folgerichtig: „*Der eigentliche und direkte Nutzen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, so viel vorweg, liegt für die meisten Kolleginnen und Kollegen im persönlichen Bereich*“ (5). Die einseitige Motivation zu persönlichkeitsorientierten Inhalten lässt sich damit erklären, dass gewerkschaftliche Aktivitäten hauptsächlich im Rahmen von Versammlungen stattfinden. Aus dieser Situation heraus ist es deshalb durchaus verständlich, wenn das einzelne Gewerkschaftsmitglied in erster Linie Kurse besucht, um Versammlungen attraktiver und lebendiger gestalten zu können. Gewerkschaftliche Themen lassen sich demgegenüber viel schwieriger in kollektives Handeln umsetzen. Wollten wir das Bildungsangebot rein nach den bestehenden Bedürfnissen ausrichten, so könnten wir etwa die Gesprächsführungskurse verdoppeln und dafür auf gewerkschaftspolitische Kurse verzichten. Das wäre allerdings eine völlig verfehlte Konsequenz. So lange nämlich die gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz nicht stärker wird, können die Versammlungen noch so lebendig und abwechslungsreich sein, die Veranstaltungen werden

deswegen nicht automatisch besser besucht. Sind hingegen die Versammlungen Teil offensiver und konkreter Aktivitäten, nehmen bis zu 400 Gewerkschafter/innen daran teil. Beispiel dafür sind die Protestversammlungen der Lithographen im Dezember 1986, gegenwärtige Aktionen des Spitalpersonals oder die Kampagne der GTCP gegen die Streichung des Teuerungsausgleichs und für Arbeitszeitverkürzungen im Herbst 1983.

Etwas andere Teilnehmererwartungen kommen an den Lehrgängen der *Schweizer Arbeiterschule* zum Vorschein, welche im allgemeinen von bewussteren Kolleginnen und Kollegen besucht werden als die übrigen Kurse der SABZ und der Einzelgewerkschaften. Betrachten wir in diesem Zusammenhang kurz einige Rückmeldungen aus der Auswertung des Lehrgangs 1985/86. Indirekt zeigt sich nämlich darin recht deutlich die Motivation zum Besuch des 8-wöchigen Kurses. So erklärte etwa ein junger SMUV-Kollege, die Arbeiterschule habe ihm klar gemacht, dass er mit seinen Problemen nicht allein sei und sie habe ihm Kraft für seine weitere Arbeit gegeben. Er habe die Machtverhältnisse in Wirtschaft und Staat besser erkannt; nun gelte es, die Schlüsse daraus zu ziehen. Zudem sei es möglich geworden, über die Mauern der eigenen Gewerkschaft hinauszublicken. Für einen Vertreter der PTT-Union waren vor allem die unkonventionellen Arbeitsmethoden am Kurs selber wichtig; dadurch sei er für seine Tätigkeit im Vorstand einer grossen Sektion motiviert worden. Auch werde er vermehrt nicht-materielle Themen wie „Umwelt“, „3. Welt“, „Ausländer“ zur Diskussion bringen. Übereinstimmend stellten verschiedene andere Teilnehmer fest, sie würden heute einzelne Erfahrungen in einen grösseren Zusammenhang stellen, gerade weil eine offene und kollegiale Auseinandersetzung über verschiedene gewerkschaftliche Positionen stattgefunden habe. Die Arbeiterschule habe eine „*innere Stärkung*“ gebracht und „*die Sicherheit und das Bewusstsein, ein Gewerkschafter zu sein, vertieft*“ (6). Für sie, so eine Kollegin aus dem SMUV, sei es selbstverständlich geworden, sich für *alle* Belange der Arbeitnehmer und der Randgruppen einzusetzen und Ungerechtigkeiten zu bekämpfen. Abschliessend fügte sie hinzu: „*Fast denke ich, erst durch den Besuch der Arbeiterschule bin ich eine richtige Gewerkschafterin geworden*“ (7). Offen bleibt allerdings die Frage, wie viel von diesem Optimismus im Gewerkschaftsalltag umgesetzt werden kann und wie lange der Schwung anhält. Einige Skepsis schimmert diesbezüglich bei einem GDP-Kollegen durch, wenn er schreibt: „*Ich glaube, dass die tägliche Arbeit wenig von den neuen Ideen übriglässt*“ (8).

Diese Aussage weist unmissverständlich auf die Grenzen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit hin. Gewiss, wir können bei unsern Teilnehmer/innen Hemmungen abbauen, ihr Alleinsein (vorübergehend) aufheben, sie ermutigen, sich nicht an die Überlegenheit eines Kursleiters oder eines Fachmanns zu klammern und damit dazu beitragen, dass sie ihre Verantwortung nicht einfach an die Gewerkschaft delegieren. Aber: Die Bewährungsprobe findet erst später, am Arbeitsplatz, in der Sektion statt. Bildungsarbeit kann zwar bessere Bedingungen für eine aktivere Gewerkschaftsbewegung schaffen, die Aktivitäten selber ersetzt sie aber nicht.

Kurserfahrungen lassen sich nur dann umsetzen, wenn die Gewerkschaften



ihren Aktionsschwerpunkt dorthin verlagern, wo sie ursprünglich entstanden sind: in die Betriebe. Verschiedentlich haben wir in diesem Beitrag angetönt, dass die Gewerkschaft in Versammlungslokalen „stattfindet“, kaum aber am Arbeitsplatz. Offenbar haben wir uns an diesen Zustand bereits recht stark gewöhnt. Jedenfalls waren die meisten Teilnehmer/innen zunächst einmal ganz erstaunt, als uns im vergangenen Jahr anlässlich eines SABZ-Kurses der eingeladene Funktionär der IG Metall entgegenhielt, eine Volksabstimmung sei seiner Meinung nach ein völlig verfehelter Weg, um Arbeitszeitverkürzungen zu erkämpfen. „*Da würden wir genauso auf die Schnauze kriegen wie ihr*“, meinte er, denn diese Forderung müsse von den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben getragen und mit betrieblichen Realitäten begründet werden.

Tatsächlich kennt die Schweiz, im Gegensatz zu den allermeisten Industrieländern, keine rechtlich anerkannte Gewerkschaftsvertretung in den Betrieben. Aus diesem Grunde konnte sie das Abkommen 135 der Internationalen Arbeitsorganisation, welches gesetzliche Mindestnormen vorsieht, nicht ratifizieren. Einzige innerbetriebliche Interessenorganisation sind die Betriebskommissionen, welche sich jedoch allzu stark mit den Unternehmenszielen identifizieren und ihre Funktion fernab von der Belegschaft wahrnehmen. Dieselben Erfahrung haben die Kollegen der IG Metall gemacht. In ihrem Arbeitskampf 1984 konnten sie sich wesentlich stärker auf ein gut ausgebautes Netz von Vertrauensleuten als auf die Betriebsräte stützen. In der Diplomarbeit von Girod wird die unbefriedigende Situation in den Betrieben ebenfalls bestätigt. So erklärten sich 40% der Befragten mit der Arbeit und gar 50% mit der Informationspolitik ihrer Betriebskommission nicht einverstanden. Zu Recht schlägt deshalb Girod eine Parallelstruktur zu den Betriebskommissionen vor und formuliert als zentrales Lernziel: „*Handlungsfähigkeit im Betrieb als Grundlage für die Handlungsfähigkeit im täglichen Leben*“ (9). Gewerkschaftliche Bildungsarbeit müsse die Kolleginnen und Kollegen befähigen, ihre Bedingungen am Arbeitsplatz zu verändern und ihnen den Mut geben, dem Arbeitgeber NEIN zu sagen. Auch hier drängt sich allerdings die Frage auf, wie weit dieses NEIN im Rahmen der bestehenden vertraglichen Bestimmungen gehen kann.

### **Zauberwort „Handlungsorientierung“**

Vor einigen Jahren sagte mir ein alter italienischer Kollege rundheraus, die beste Arbeiterbildung sei der Streik; da lerne jeder Gewerkschafter mehr als an 10 Kursen. Zwar wirkt die Feststellung in dieser Form etwas nonchalante und oberflächlich, doch hat sie durchaus ihren wahren Kern. Praktisch alle gewerkschaftlichen Bildungsverantwortlichen sind sich heute einig, dass der Erfolg der Kurstätigkeit daran gemessen werden muss, wieweit diese zu kollektivem Handeln befähigt. So betonte beispielsweise im Zusammenhang mit dem technologischen Wandel auch die SABZ:

„Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat die Aufgabe, neues Wissen zu vermitteln, das Selbstbewusstsein in den gewerkschaftlichen Reihen zu stärken und — das ist wohl

das entscheidende — die Handlungskompetenz der Kolleginnen und Kollegen zu erhöhen“ (10).

In der generellen Zielsetzung ist man sich also weitherum einig. Bedeutend grössere Schwierigkeiten tauchen aber bei der Verwirklichung auf. So kommt ein Autorenkollektiv des Pädagogischen Instituts der Universität Zürich nach intensiven Diskussionen mit gewerkschaftlichen Bildungsverantwortlichen zum Schluss, „*dass in den Antworten sich Wunschvorstellungen und Einschätzung der Realität ständig überlappten*“ (11) und ein Widerspruch zwischen „*kämpferisch-maximalistischem Anspruch*“ und der „*pragmatischen Friedenspolitik der Verbände*“ (12) zutage trete. Kommt hinzu, dass einzelne Kursteilnehmer/innen motiviert und voller Ideen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und... alsbald an ihren Kollegen abprallen, weil diese ja den Bildungsprozess nicht mitvollzogen haben. Die Früchte der handlungsorientierten Bildungsarbeit hängen also recht hoch. Immerhin konnte die SABZ in jüngster Zeit durch verschiedene Kurse gewerkschaftliche Veranstaltungen gegen die Fremdenfeindlichkeit, lokale Bildungsanlässe für Arbeitszeitverkürzung, neue Unterrichtseinheiten an Berufsschulen und Projekte mit Arbeitslosen bewirken. Nicht gelungen ist es ihr hingegen, Aktivitäten unmittelbar auf betrieblicher Ebene auszulösen. Diese Aufgabe obläge eigentlich der Bildungsarbeit der Einzelgewerkschaften, doch in der Praxis wird sie bloss in wenigen Fällen wahrgenommen. Eine Ausnahme bildet vielleicht die GBH mit ihrem Regio-Konzept. Es handelt sich bei diesem allerdings eher um eine Dezentralisierung der Bildungsarbeit als um eine gezielte Umsetzung von Bildungsinhalten am Arbeitsplatz.

### **Uneinheitliche Zielsetzungen**

Von allem Anfang an bestanden verschiedene, sich sogar widersprechende Auffassungen über die Ziele der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Aufschlussreich ist daher ein Blick in die Geschichte, genauer in eine Auseinandersetzung, welche 1923 zwischen dem Zentralpräsidenten des SMUV, *Konrad Ilg*, und dem Sekretär der SABZ, *Ernst Reinhard*, stattgefunden hatte. In der Broschüre *Wegleitung zur Agitations- und Bildungsarbeit* warf Ilg der bisherigen Bildungstätigkeit vor, ihre Erfolge in der Praxis seien äusserst gering. Anstelle einer diffusen Bewusstseinsbildung soll an den Kursen das nötige Rüstzeug vermittelt werden, damit Vertrauensleute und Mitglieder von Betriebskommissionen ihre praktische Gegenwartsarbeit leisten können. Heute werde jedoch durch allzu viele Diskussionen die erforderliche Aufklärung der Teilnehmer verhindert und die Konfusion geradezu gefördert. Abschliessend erklärte Ilg, „*dass von den Bildungsbestrebungen keine Wunder erwartet werden dürfen und dass die Bildung, wenn falsch angewendet, zum grössten Schaden der Arbeiterschaft werden kann*“ (13). Demgegenüber vertrat Reinhard einen ganzheitlichen Ansatz. Man dürfe, so betonte er, die Köpfe nicht einfach mit totem Wissen füllen, sondern müsse neben dem reinen Intellekt insbesondere in der Massenbildung auch das Gefühl ansprechen. Kultur- und

Bildungsarbeit seien deshalb untrennbar miteinander verbunden. Ebenso wenig genüge es, sich bloss mit der Tagespolitik zu beschäftigen; vielmehr sei eine Besinnung auf die Ziele der Arbeiterbewegung immer wieder notwendig. Entsprechend scharf fiel denn auch Reinhardts Replik aus:

„Die Arbeiterbildung hat ihren praktischen Wert: nur für Krämer besteht sie nicht. Sie hat ihre Resultate: nur der unheilbare Philister kann und will sie nicht sehen, weil er sie nicht in Metern messen und in Tonnen abwiegen kann. Man kann darüber auch nicht Statistik führen wie über Mitgliederbeiträge“ (14). Direkt an die Adresse von Konrad Ilg gerichtet, fügte er bei: „Und wenn auch Deine Schrift besser ungeschrieben geblieben wäre, wenn gesagt werden muss, dass sie ungeheuren Schaden stiftete, so bleibt doch ein Tröstliches zurück: Die Tatsache, dass ein versteckter Gegner des Bildungswesens, so einer, wie Du es bist, sich genötigt sieht, zum Bildungswesen Stellung zu nehmen, beweist, dass die Bildungsarbeit vorwärts geht: mit Dir, wenn Du guten Willens bist; neben Dir, wenn Du uns in Ruhe lässt; gegen Dich, wenn Du uns durch Deinen Mangel an Verantwortungsgefühl dazu zwingst“ (15).

Mal abgesehen vom nicht eben zimperlichen Umgangston, bleibt diese Auseinandersetzung bis auf den heutigen Tag aktuell. In seiner Untersuchung stellte das Autorenkollektiv des Pädagogischen Seminars der Universität Zürich fest, dass einzelne Bildungsverantwortliche den Akzent eher auf reine Funktionärsschulung und das Vermitteln von instrumentellem Wissen legen, während andere eine Aktivierung der Basis anstreben, wobei allerdings die konkreten Vorstellungen darüber weit auseinandergehen. Sie reichen von verstärkter Mitgliederwerbung über das Anregen der geistig-kulturellen Kräfte bis hin zu einer verstärkten Politisierung der Mitglieder und zum Entwickeln von neuen Kampf- und Durchsetzungsstrategien. Instrumentelles Wissen kann zwar für die Kursteilnehmer nützlich und effektiv sein. Wenn es indes die realen Herrschaftsverhältnisse ausklammert, sich gleichsam im „politiklosen Raum“ abspielt, führt es leicht zu einer Fehleinschätzung bzw. Überschätzung der eigenen Handlungsmöglichkeiten. Das Autorenkollektiv bemängelt denn auch, dass man sich mit blossem Verhaltenstraining und Gesprächsführung auf individuelle Ziele beschränke und oft kritiklos die Arbeitsmethoden der bürgerlichen Psychologie, Pädagogik und Erwachsenenbildung übernehme:

„Damit droht die Bildungsarbeit aber individualisierend statt solidarisierend zu wirken; sie wird zu einer Art psychotherapeutischem Zweig des Verbandes, welcher Mut, Kraft und Selbstbewusstsein zu spenden versucht. Die Gewerkschaften riskieren aber damit, dass die Kursteilnehmer ihre Veränderungsmöglichkeiten überschätzen, von kleinen Misserfolgen enttäuscht werden und demoralisiert für eine gewerkschaftliche Aktivität vollends verloren gehen“ (16).

Im Gegensatz dazu setzt eine emanzipatorische Bildung bei den Alltagserfahrungen der Teilnehmer an. Sie geht also davon aus, dass für den Bildungsprozess Erfahrungswissen ebenso wichtig ist wie Bücherwissen. In diesem Sinne hebt sie die Trennung zwischen Fachmann und Teilnehmer und damit auch das traditionelle Leistungsdenken auf. Unter optimalen Voraussetzungen wird sie gleichsam zu einer Vorwegnahme eines neuen, solidarischen Verhaltens. Durch gezielte Informationen und gemeinsam erarbeitete Schlussfolge-

rungen versucht sie zudem, das Klassenbewusstsein der Kolleginnen und Kollegen zu stärken. Wie wichtig dies ist — das nur nebenbei — erlebe ich immer wieder, wenn wir im Rahmen der Arbeiterschule die Geschichte der schweizerischen Arbeiterbewegungen oder die politischen Machtverhältnisse in der Schweiz behandeln. Ihr Ziel ist es schliesslich, den Mut zum Widerstand zu wecken und realisierbare Eigenaktivitäten auszulösen.

*„Es wird nicht Wissen vermittelt, sondern man lernt voneinander oder ‚kollektives Wissen‘ führt zu einem neuen Lernerlebnis“* (17). So erfreulich die Rückmeldung eines ehemaligen Arbeiterschülers klingt, die darin angetönten Lernmethoden stossen keineswegs auf ungeteilte Unterstützung. Als ich beispielsweise vor 10 Jahren in der Arbeiterschule die Neuerung einführte, dass einzelne Themen des zweiten Kursteils von den Teilnehmer/innen selber bestimmt werden konnten, löste dies in meinem nächsten Umfeld harsche Kritik aus. Die Arbeiterschule sei schliesslich kein *„Selbstbedienungsladen“*. Das Programm müsse vielmehr von den zuständigen Instanzen genehmigt werden. In regelmässigen Abständen wurde mir ferner vorgeworfen, ich hätte die Leute zu wenig unter Kontrolle, wenn diese Positionen verträten, die von der *„offiziellen Linie“* abweichen.

Hinter dieser Haltung steckt die teilweise immer noch vorhandene Erwartung, wonach gewerkschaftliche Bildungsarbeit nicht zuletzt als Transmissionsriemen dienen müsse, mit welchem die Beschlüsse der Spitzengremien möglichst glaubwürdig an den Mann bzw. die Frau gebracht werden müssen. *„Du musst ‚Schleifkurse‘ anbieten“*, erklärte mir wenige Wochen nach Beginn meiner Tätigkeit als Bildungsverantwortlicher ein ehemaliger Spitzenfunktionär...

Solidarisches Lernen bringt aber — so paradox das scheinen mag — auch gewisse Gefahren mit sich. Gerade weil viele Kolleginnen und Kollegen an ihrem Arbeitsplatz und mitunter sogar in ihrer Gewerkschaftssektion wenig Gemeinschaft erleben, kann die regelmässige Teilnahme an Kursen zu einer Art Flucht werden. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit wird dann leicht zum Ersatz für gewerkschaftliche Aktivitäten — etwas, das wir überhaupt nicht anstreben. Dieses Verhalten findet übrigens auf einer anderen Ebene seine Entsprechung; nämlich bei jenen Gewerkschaftsfunktionären, die allein schon den Ausbau der Bildungstätigkeit als grossen Erfolg werten, ohne nach den Zielen und Konsequenzen zu fragen; womit Arbeiterbildung zum reinen Selbstzweck verkommt.

### **Gewerkschaftliche Bildung muss verbindlich werden**

Wollen wir den Anspruch, eine handlungsorientierte Bildung zu betreiben, ernstnehmen, so müssen insbesondere die Einzelgewerkschaften näher an die Betriebe herangehen. Das heisst im Klartext: Kurse vor Ort, mit Teilnehmer/innen aus demselben Betrieb und über Themen, die den Leuten *„auf den Nägeln brennen“*. Eine solche Bildungsarbeit mischt sich, unter Einbezug der betroffenen Arbeitnehmer/innen und des verantwortlichen Funktionärs, in betriebliche Belange ein. Indem sie wesentlich dazu beiträgt, konkrete Aktio-

nen auszulösen, ist sie nicht nach drei oder fünf Tagen abgeschlossen. Vielmehr erfordert sie eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen. Wenn es gelingt, nur schon eine kleine Betriebsgruppe von aktiven Vertrauensleuten aufzubauen, haben sich die Anstrengungen gelohnt. Positive Ansätze in dieser Richtung lassen sich in verschiedenen Gewerkschaften feststellen. Sie müssen weiterentwickelt werden, wenn nötig in mühsamer Kleinarbeit.

Neben der gezielten Ausbildung von Funktionären muss sich die zentrale Bildung andererseits noch stärker als bisher auf die Qualifizierung von Multiplikatoren konzentrieren; auf Kolleginnen und Kollegen also, die im lokalen und regionalen Rahmen selbst Kurse durchführen können. Vor allem die SABZ sollte mit ihren Bildungsangeboten hin und wieder auch ein weiter gefasstes (nicht unbedingt gewerkschaftliches) Zielpublikum ansprechen und so mithelfen, ein Netzwerk aller fortschrittlichen Kräfte zu errichten. Auf diese Weise können wir unser Gedankengut, unsere Zielsetzungen nach aussen tragen. Wir müssen endlich unsere falsche Bescheidenheit aufgeben und offensiver werden. Zu Fragen der Arbeitswelt haben wir und unsere Fachleute einiges zu sagen, was andernorts — absichtlich oder nicht — glatt verschwiegen wird. Erfolgsversprechende Versuche sind mit Weiterbildungskursen für Berufsschullehrer/innen oder mit Seminarien zu sozialpolitisch relevanten Themen in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Arbeiterhilfswerk gestartet worden.

Um eines aber kommt die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in keinem Fall herum: Sie muss in den gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzungen Stellung beziehen, Farbe bekennen.

### **Anmerkungen**

- 1 *Sozialistische Bildungsarbeit* 1924, Nr. 6, S. 55.
- 2 U. Girod: Analyse der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung des SMUV und Vorschlag eines neuen Kursmodells. (Diplomarbeit an der Akademie für Erwachsenen-Bildung) Luzern 1981, S. 77.
- 3 E. Canonica: Gewerkschaften und Arbeitsfriede. In: K. Aeschbach/D. Robbiani: *Ezio Canonica der Mensch und Gewerkschafter*. Bern 1979, S. 116.
- 4 H. Baumann/A. Weber: Die „Friedenspolitik“ der Schweizer Gewerkschaften. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 1980, Nr. 9, S. 578.
- 5 Girod, a.a.O., S. 75.
- 6 Schriftliche Auswertung durch die Teilnehmer am Lehrgang 1985/86 der Schweizer Arbeiterschule (unveröffentlicht).
- 7 ebda.
- 8 ebda.
- 9 Girod, a.a.O., S. 118.
- 10 Tätigkeitsbericht der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale 1985/86, S. 241.
- 11 E. Stäubli/C. Voirol/A. Müller/L. Mantovani: *Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der Schweiz*. (Seminararbeit am Pädagogischen Institut der Universität Zürich) Zürich 1980, S. 30.
- 12 ebda., S. 55.
- 13 Zentralvorstand SMUV: *Wegleitung zur Agitations- und Bildungsarbeit*. Bern 1923, S. 3f.
- 14 *Sozialistische Bildungsarbeit* 1923, Nr. 3, S. 6.
- 15 ebda., S. 8.
- 16 Stäubli/Voirol/Müller/Mantovani, a.a.O., S. 61.
- 17 Schriftliche Auswertung durch die Teilnehmer am Lehrgang 1985/86 der Schweizer Arbeiterschule (unveröffentlicht).