



Neue gewerkschaftliche Bildungsoffensive

Gewerkschaften stehen wegen der Globalisierung und Digitalisierung sowie angesichts der Hegemoniekrise des Neoliberalismus vor grossen Herausforderungen. Wollen sie nicht lediglich Dienstleistungsnetzwerke, sondern aktiv an einer besseren und erfolgreicherem Interessenvertretung der Arbeitnehmenden gegenüber Unternehmen und Staat sowie an einer emanzipatorischen Transformation der Gesellschaft beteiligt sein, dann ist praxisrelevantes Wissen auf der Grundlage eines politischen Ansatzes von grösster Bedeutung. Bildung in diese Richtung muss folglich ein vorrangiges Anliegen der Gewerkschaften darstellen. Intensive Bildung führt zu gesichertem, kritisch überprüfem Wissen, und: »Wissen ist Macht« (Liebknecht in Anlehnung an Bacon 1597).

Die Bildung in den Gewerkschaften begann praktisch mit deren Gründungen. Bereits im 19. Jahrhundert wurden erste Bildungsvereine gegründet. In der Folge lassen sich verschiedene Phasen mit Hochs und Tiefs erkennen. Die gewerkschaftlichen Bildungsbestrebungen haben es indessen nicht geschafft, ein hohes Niveau zu erreichen oder mindestens kontinuierlich Fortschritte zu erzielen. Vielmehr muss von einem Rückgang gesprochen werden, sodass – vor allem angesichts der andauernden Vielfachkrise – ein erneuter Auf- und Ausbau dringlich ist.

Bildung soll in der Doppelbedeutung von Wissenserarbeitung sowie individueller und kollektiver Entwicklung verstanden werden. Voraussetzung ist dabei, dass soziale Auseinandersetzungen den gesellschaftlichen Fortgang bestimmen. Unterdrückung, Diskriminierung, Ausbeutung oder Klassenstratifizierungen lassen sich allerdings nur mittels Handeln der Betroffenen überwinden. Eine möglichst breite Entfaltung und Befreiung der Menschen und nicht ihre Anpassung an die Erfordernisse der kapitalistischen Produktionsweise wäre das Ziel. Gewerkschaftliche Bildung ist deshalb vornehmlich auf eine systemüberwindende Praxis auszurichten. Selbstverständlich ist dabei, dass immer wieder über-

prüft wird, wie weit die vorhandenen Angebote und die verfolgten Strategien den aktuellen Erfordernissen genügen und welche Anpassungen notwendig sind.

Hans Baumann

ist Ökonom und Mitglied der Denknetz-Kerngruppe.

Roland Herzog

ist Ökonom und Soziologe sowie ehemaliger Leiter der Unia-Sektion Bern.



Gewerkschaftliche Bildung und Bildungsarbeit

Bei der Bildung und Erfahrungsvermittlung für Vertrauensleute und Basismitglieder wie auch bei der Aus- und Weiterbildung für GewerkschaftssekretärInnen geht es einerseits um Sachwissen, andererseits um Orientierung und das Erkennen und Begreifen von Zusammenhängen (Negt 1990). Mit längerfristigen Zielen, anknüpfend an aktuelle Anliegen oder drängende Probleme im Gefolge von sozioökonomischen Krisen, müssen Handlungsfelder gebildet werden. Konsequenterweise soll nicht einfach Wissen angeeignet werden. Vielmehr gilt es Kompetenzen zu erlangen, die einen Weg zu persönlicher und kollektiver Selbstbestimmung und Emanzipation ermöglichen. Von daher müssen Ansätze, die auf Belehrungen oder nur auf Schulung basieren, vermieden werden. Wissen sollte anhand von konkreten Erfahrungen und in gemeinsamer Diskussion erarbeitet werden. Dieses Wissen muss immer wieder vertieft reflektiert werden, um es in der Praxis mit Erfolg anzuwenden. Im Vordergrund steht mithin ein differenziertes politisches Orientierungswissen.

Die Ziele der gewerkschaftlichen Bildung

Entscheidend sind klare Zielsetzungen, die einer partizipativen Organisation entsprechen und diese gleichzeitig fördern. Gewerkschaftliche Bildung ist damit mehr als die Summe von Elementen der »Arbeiterbildung« wie Wissen, Erkenntnis, Beurteilungsvermögen, Selbstsicherheit, Bewusstsein, Handlungsfähigkeit, Toleranz, Kreativität, Gemüt, demokratisches Verhalten und Solidarität, wie sie beispielsweise in der Gewerkschaftlichen Rundschau zum 70. Geburtstag des früheren sozialdemokratischen Bundesrates Tschudi aufgelistet worden sind (Landolf 1983). Mit Bildung muss die Erhöhung gesellschaftlicher Kompetenzen einhergehen. Von Alltagsbedürfnissen und unmittelbaren betrieblichen oder branchenbezogenen Interessen auszugehen, bringt überdies deutlich mehr als die Proklamation irgendwelcher Strategien für einen transformatorischen oder einen angeblich revolutionären Prozess.

Nach Negt geht es in der Bildung in erster Linie um »exemplarisches Lernen« (bereits 1968). Faktenwissen nützt folglich wenig, wenn es weder eingeordnet werden kann noch auf gesellschaftlich wichtigen Erfahrungen basiert. Verdrängte und verzerrte individuelle Erfahrungen lassen sich auf diese Weise als Folge struktureller gesellschaftlicher Widersprüche verstehen. Die Ausrichtung auf Schlüsselkompetenzen dürfte freilich ausschlaggebend sein. Dabei ist das Herstellen von »Zusammenhang als oberstes Lernziel« (Negt 2004, S. 46) von herausragender Bedeutung.



Die Geschichte der Gewerkschaftsbildung

Zu Marx' Zeiten galten die Gewerkschaften als »Schulen für den Sozialismus« (Marx 1869, IG Metall, 1966, S. 52). Weil nur sie die Arbeiterbewegung repräsentieren würden, erwartete Marx, dass sie ein Bollwerk gegen das Kapital errichten könnten. Liesse sich die materielle Lage der Arbeiter verbessern, dann wäre mehr Zeit für Bildung oder Kindererziehung vorhanden. Angesprochen wurde damit vor allem die Verkürzung der Arbeitszeit (vgl. dazu ebenfalls Weber 1962). Der Kampf um den Achtstundentag dominierte das späte 19. Jahrhundert, doch durchgesetzt werden konnte diese Forderung erst im 20. Jahrhundert.

Arbeiterbildungsausschüsse entstanden in der Schweiz im ersten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts. Vorher führten vor allem der Schweizerische Grütliverein und Genossenschaften der Deutschen Handwerksburschen Bildungsveranstaltungen durch. 1912 beschlossen der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und die Sozialdemokratische Partei der Schweiz (SPS), einen schweizerischen Arbeiterbildungsausschuss einzusetzen (vgl. dazu Heeb 1930). Dessen Bemühungen wurden freilich alsbald durch den Ausbruch des Ersten Weltkriegs gestoppt. Nach Kriegsende dislozierte der Arbeiterbildungsausschuss von Zürich nach Bern, und bis 1921 konnten rund 100 lokale Bildungsausschüsse registriert werden. 1922/23 folgte die Umbenennung in Schweizerische Arbeiterbildungszentrale (SABZ). Die Finanzen wurden auf eine bessere Grundlage gestellt, indem für jedes Mitglied von SGB und SPS zehn Rappen pro Jahr anfielen, und zudem wurde mit der Zeitschrift »Sozialistische Bildungsarbeit« und der Beilage »Der Arbeiterbibliothekar« (von 1919–1926) regelmässig publiziert. 1932 wurde erstmalig ein vollamtlicher Bildungssekretär eingesetzt. Ab 1946 fungierte eine Schweizer Arbeiterschule, die jährlich zwei vierwöchige Kurse anbot (Weber 1962).

Besonders grosse Erfolge feierte in der Zwischenkriegszeit der Arbeiterbildungsausschuss in La Chaux-de-Fonds. In diesem kleinen Städtchen nahmen damals pro Jahr deutlich mehr als 10'000 Personen an Veranstaltungen teil. Allerdings wandten sich in dieser Zeit die Gewerkschaften von der Strategie des Klassenkampfes ab und verwandelten sich mit der Sozialpartnerschaft zu einer mehr oder weniger akzeptierten schweizerischen »Ordnungsmacht« (Hablützel 1987, S. 126). Für die Gewerkschaftsbildung bedeutete dies eine Abkehr von der Stärkung des Klassenbewusstseins und der Machteroberung hin zur Ausbildung von zukünftigen Machtteilhabern im Wohlfahrtsstaat. Die SABZ strebte nun eine breite Kaderschulung an, um der Bürokratisierung und Entpolitisierung in den Gewerkschaften entgegenzuwirken. Dennoch kann von einer »Krise der Arbeiterbildung« (Hablützel) gesprochen werden. Ar-



beiterbibliotheken verschwanden, und die Zahl der lokalen Bildungsausschüsse reduzierte sich massiv.

Erst in den 1970er Jahren setzte wieder ein kleiner Aufschwung ein, was mit dem Einfluss der 68er Bewegung und mit der Wirtschaftskrise ab 1973 zusammenhing. Diese zeigte überdeutlich auf, dass Wachstum und Vollbeschäftigung nicht für alle Zeiten gesichert sind. In der Folge kam es zu einer gewissen Repolitisierung, aber auch zu neuen Auseinandersetzungen hinsichtlich der Ziele der gewerkschaftlichen Bildung. 1981 stellte der SGB Vasco Pedrina als Leiter der SABZ für die lateinische Schweiz ein. Er stammte aus den Reihen der trotzkistischen Revolutionären Marxistischen Liga (RML) und vertrat 68er Werte. Einige Jahre früher war Viktor Moser, ein linker SP-ler, für die Deutschschweiz angestellt worden, der ebenfalls eine neue Sichtweise der gewerkschaftlichen Bildung proklamierte.

Unter dem Einfluss von Negt rückte die SABZ das exemplarische Lernen, das gemeinsame und solidarische Handeln, das Anknüpfen an die unmittelbaren Erfahrungen der Arbeitnehmenden sowie die Devise »Näher an die Betriebe« in den Vordergrund (Moser 1987). Viktor Moser verfocht dabei die Haltung, sowohl eine praxisnahe Funktionärschulung als auch eine ganzheitliche Bildung zu verfolgen. Überdies sollten Bildungsbemühungen wieder vermehrt in den Regionen stattfinden und für Aussenstehende geöffnet werden.

Die Neuausrichtung der SABZ veränderte die Kultur und die Ausbildungsmethoden der Kurse. In der Arbeiterschule, der heutigen Gewerkschaftsschule, wurde der Tag noch bis in die 1970er Jahre um sieben Uhr morgens mit Gymnastik und Arbeiterliedern begonnen. Des Weiteren dominierte der Frontalunterricht, der vielen SchülerInnen, die aus Berufen mit manueller Tätigkeit kamen, Mühe bereitete. Neu wurden Methoden der modernen Erwachsenenbildung angewandt, mithin themenzentriert und in Gruppen gearbeitet. In der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit hatte eine kleine Revolution stattgefunden. Damit verlagerte sich allerdings auch der Schwerpunkt der politischen Bildung immer stärker hin zur Persönlichkeitsbildung. Es wurden beispielsweise Selbsterfahrungskurse und autogenes Training angeboten. Das Bildungsangebot widerspiegelte so die gesellschaftliche Entwicklung der 1980er und 1990er Jahre.

Neben der SABZ engagierten sich auch die Einzelgewerkschaften und deren Sektionen in der Bildung. Ihr Angebot wurde oft als ergänzende, betriebsnahe Vertrauensleute-Schulung verstanden. Teilweise aber wurde der zentralen Bildungseinrichtung des SGB nicht zugetraut, die »richtige« politische Linie zu vermitteln. Vor allem die Führung des Schwei-



zerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbands (SMUV) misstraute der Funktionärsausbildung durch Dritte und wollte ihre Kader nicht dem Einfluss Aussenstehender aussetzen (Fluder et al. 1991). Dies wurde vermutlich durch die Neuausrichtung der SABZ noch verstärkt. In den 1970er und 1980er Jahren wurde deshalb im SMUV ein umfangreiches Bildungsangebot aufgebaut, das die berufliche Weiterbildung umfasste und aus dem paritätischen Fonds finanziert wurde.

In der Gewerkschaft Bau und Holz, der späteren Gewerkschaft Bau und Industrie ging man einen anderen Weg. Initiiert vom damaligen Bildungsverantwortlichen und Erwachsenenbildner Hanspeter Gächter, wurden in den Regionen Bildungsgruppen aus Vertrauensleuten aufgebaut, deren Mitglieder zentral geschult wurden. Diese sollten dann mit Kursen und Bildungsveranstaltungen ihr Wissen in den Sektionen und an Vertrauensleute weitergeben. Diese regionalen Bildungsgruppen spielten in den 1980er und 1990er Jahren eine wichtige Rolle bei der Schulung, aber auch bei der Rekrutierung von Vertrauensleuten und bildeten eine Art Gegengewicht zum immer stärker professionalisierten Gewerkschaftsapparat. Später wurde dieses dezentrale Konzept durch eine spezifische, »von oben« gesteuerte Vertrauensleuteschulung abgelöst.

Die SABZ funktionierte bis ins Jahr 2001 und wurde dann im Zuge der Gewerkschaftsfusion von SMUV, GBI und VHTL zur Gewerkschaft Unia von Movendo, dem gewerkschaftlichen Bildungsinstitut in der Schweiz, abgelöst. Die SPS war dabei nicht mehr in die Trägerschaft eingebunden. Movendo funktioniert als Verein juristischer Personen, also von Gewerkschaften und anderen ArbeitnehmerInnen-Verbänden, von Gewerkschaften nahestehenden Organisationen und Stiftungen sowie anderen Bildungsorganisationen. Wenn bei der SABZ noch von solidarischem Lernen und Praxisnähe gesprochen werden konnte, wird bei Movendo ziemlich allgemein ein Angebot an »Weiterbildungen zu Themen rund um die Arbeitswelt« postuliert. Als Ziel wird festgehalten, »die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Rechten und Pflichten zu unterstützen«. Die Kurse sollten die Kompetenzen der Teilnehmenden fördern, die Gewerkschaftsbewegung stärken und die Werte Solidarität, Gerechtigkeit, Gleichstellung und Demokratie ins Zentrum stellen (Leitbild Movendo). Um welche Kompetenzen es geht, wird nicht expliziert, und in Kursen oder im Ausbildungsgang ist kaum die Rede davon.

Die aktuelle Situation

Schaut man sich das Programm 2018 an, dann findet sich ein Sammel-



surium an Angeboten, die von ›Die Krise, der Euro und die Schweiz‹ über ›Älter werden im Beruf‹ bis hin zu ›Der Weg der Frau: Wen-Do‹ reichen. Für Vertrauensleute mischen sich in gleicher Weise politisch interessante Angebote (›Streiks in der Schweiz – einst und jetzt!‹) mit sehr spezifischen wie ›Doppelte Buchhaltung‹ oder ›Schreibwerkstatt‹.

Etwas kohärenter aufgebaut ist der Lehrgang für GewerkschaftssekretärInnen (Gewerkschaftsschule), in dem ein eidgenössischer Fachausweis erworben werden kann. Bei Movendo waren dazu früher 40 Ausbildungstage nötig. Seit 2016 wurden grössere Veränderungen vorgenommen, womit bei Movendo weniger Ausbildungstage und in den einzelnen Gewerkschaften mehr an praktischer Ausbildung anfallen. Die Wirkung dieser Neuorientierung lässt sich zurzeit noch nicht besonders gut einschätzen.

Neben dieser nationalen Ebene gibt es Angebote in den Regionen von den Sektionen der Einzelgewerkschaften, aber auch von Gewerkschaftsbünden. Hierbei hängt vieles vom Engagement und den Interessen der zuständigen Verantwortlichen ab. Üblicherweise ist jedoch immer viel zu wenig Zeit für diese Bildungsaufgaben vorhanden, sodass zwar etwas gemacht wird, doch häufig wenig kontinuierlich, partikulär und ohne klares Konzept. Es fehlt also an Koordination und einer zusammenhängenden Ausrichtung. Vorherrschend sind zufällige Schwerpunkte, minimale Aktivitäten und allenfalls persönliche Sonderanstrengungen. Interessante Situationen wie vor einigen Jahren in Biel, als eine regionale Gewerkschaftsschulung aufgebaut werden sollte, oder zurzeit in Bern mit einem spannenden Konzept für die Einheit Bern/Oberaargau-Emmental bilden die Ausnahme angesichts der allgemein doch ziemlich problematischen Situation.

An den vielen Angeboten besteht ein beträchtliches Interesse, was sich an den häufigen Vermerken ›ausgebucht‹ bei Movendo ablesen lässt. Doch genügt ein Vorgehen, das vornehmlich auf die breite Nachfrage abzielt und unterschiedlichste Kurse anbietet, die dennoch die höchst vielfältigen Bedürfnisse der Teilnehmenden in keiner Weise umfassend abdecken können?

In der SekretärInnenausbildung machen die KursteilnehmerInnen unterschiedliche Erfahrungen. Die Kommentare reichen von der blossen Erholung vom stressigen Gewerkschaftsalltag bis hin zur sehr positiven Einschätzung, dass die Kurse sowohl für die eigene Lebenssituation als auch punkto Fachliches und Methodisches in der Gewerkschaftsarbeit einiges gebracht hätten. Wichtig bei der Gewerkschaftsschule ist neben der Wissensvermittlung zweifellos der Erfahrungsaustausch zwischen den TeilnehmerInnen. Die Tatsache, dass Vertrauensleute und Se-



kretärInnen aus verschiedenen Gewerkschaften und Sektionen zusammenkommen und ihre Arbeitserfahrungen austauschen können, ist sehr wertvoll. Das ist bei ihrer täglichen praktischen Arbeit ›an der Front‹ kaum möglich. Die TeilnehmerInnen lernen also ebenso viel voneinander wie von den KursleiterInnen. Wichtig ist die Konfrontation mit anderen Sichtweisen und die Einsicht in Zusammenhänge, die in der praktischen Tätigkeit nicht so offensichtlich sind oder nur ausnahmsweise, etwa bei Streikaktionen, erfahren werden können. So gesehen waren die 40 Tage für die Ausbildung von GewerkschaftssekretärInnen bei Movendo sehr knapp bemessen und im Vergleich zur Ausbildung in den ›Gewerkschaftshochschulen‹ anderer Länder völlig ungenügend. Bei Diskussionen im Ausland fällt auf, dass dort die vollamtlichen FunktionärInnen und vor allem die Vertrauensleute über ein viel solideres Wissen über politische und ökonomische Zusammenhänge, aber auch über gewerkschaftliche Rechte verfügen.

Diese Problematik bringen auch AbsolventInnen der Gewerkschaftsschule vor. Es werde beispielsweise viel zu wenig darauf geachtet, dass SekretärInnen wirklich wissen, was Gewerkschaften sind und wozu sie dienen. Gemeint sind damit nicht einfach ein paar Floskeln wie Interessenvertretung der Arbeitnehmenden, Verteidigung von Gesamtarbeitsverträgen, Kampagnenführung in den Branchen und Werbung neuer Mitglieder. Vermisst wird die Vermittlung eines kritischen Verständnisses der Realität heutiger Gewerkschaften und deren Einbettung in die kapitalistischen Gesellschaftsformationen, sodass entsprechende Zusammenhänge erkannt und handlungsrelevant in die gewerkschaftliche Praxis einbezogen werden könnten.

Auf der nationalen Ebene hat sich die Situation hinsichtlich der Vertrauensleute mindestens bei der Unia etwas verbessert. Mit ›Unia forte‹ wird seit einigen Jahren versucht, die Diskussion und Bildung für Vertrauensleute zu intensivieren. Allerdings sind deren Voraussetzungen und Interessen sehr unterschiedlich, sodass bis anhin noch keine großen Fortschritte zu verzeichnen sind. Vertrauensleute schätzen jedoch diese Neuerung meist als positiv ein.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass alle diese Bemühungen bei weitem nicht genügen. Insbesondere sind viel zu wenig Ressourcen für die Bildung reserviert. Weil diese Situation in den Regionen noch gravierender ist, fristet die Bildung ein bedauernswertes Mauerblümchendasein. Sie läuft nebenbei. Die Hoffnung besteht, dass national mehr gemacht wird, und ansonsten wird zu Recht darauf hingewiesen, dass mit den limitierten Stellenprozenten einfach nicht alles gleichzeitig abgedeckt werden kann.



Orientierung an Schlüsselkompetenzen

Soll dieser Befund mit einigen Erfolgsaussichten überwunden werden, dann müssen Zusammenhänge und klar umschriebene Kompetenzen im Vordergrund stehen. Sechs dieser Kompetenzen sind nach Negt (2011, 218 ff.) wichtig: Identitätskompetenz, Gerechtigkeitskompetenz, ökonomische Kompetenz, ökologische Kompetenz, historische Kompetenz und technologische Kompetenz. In aller Kürze sollen diese umschrieben werden.

Identitätskompetenz und interkulturelle Kompetenz: Es existieren keine überhistorischen Werteorientierungen. Von daher sind Identität und Kultur immer wieder Veränderungen ausgesetzt. Sich mit Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie mit bedrohter oder gebrochener Identität auseinanderzusetzen, stellt laut Negt eine unerlässliche Notwendigkeit dar. Diese Identitätsarbeit sei ein lebenslanger Prozess. Insbesondere die Flexibilisierung als dominierendes Prinzip der heutigen kapitalistischen Produktion und die damit verbundenen Zerklüftungen und Entgarantierungen der Arbeitsverhältnisse seien kritisch zu hinterfragen.

Gerechtigkeitskompetenz: Gerade in einer Zeit wachsender Ungleichheit und Prekarität ist es schwieriger geworden, Rechte wahrzunehmen. Sensibilisierung für Recht und Unrecht, für Gleichheit und Ungleichheit wird deshalb immer wichtiger. Das Engagement für gerechtere Verhältnisse und der Kampf gegen Ungleichheit müssen permanent verfolgt werden. Ebenfalls unverzichtbar ist dabei die Wahrnehmung der vielfältigen Enteignungsprozesse (vgl. dazu insbesondere Harvey 2005). Damit fallen Ungerechtigkeiten natürlich nicht einfach weg, doch ohne deren konkrete Erforschung können sie nicht bekämpft werden.

Ökonomische Kompetenz: Die Wirtschaft verläuft keineswegs nach naturgesetzlichen Mechanismen. Vielmehr wird sie unter kapitalistischen Bedingungen durch Ausbeutung und Profitstreben geprägt. Daher müssen ökonomische Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Entwicklungen erkannt und begriffen werden. Vulgärökonomische Vorstellungen von Schnittpunkten des Angebots und der Nachfrage auf allen Märkten sind zurückzuweisen. Vielmehr wären Grundzüge einer politischen Ökonomie zu vermitteln. Die Ökonomie wieder in den Bereich der menschlichen Zwecke zurückzuführen – gemäss der ursprünglichen Bedeutung von »ganzem Haus« oder heute als Gemeinwohl-Orientierung hin zu postkapitalistischen Verhältnissen – wäre überdies eine spannende Perspektive.

Ökologische Kompetenz: Nicht nur die Umweltzerstörung ist in all ihren Dimensionen zu erfassen. Vielmehr gilt es, ein umfassendes ökologi-



schες Denken herauszubilden. Weil die Herrschaft über Menschen verbunden ist mit der Herrschaft über die Natur, sind dieses Gedankengut und diese Kompetenz heute existenziell wichtig. Gefordert ist ein pfleglicher Umgang mit der Natur. Angesprochen werden sollte aber nicht allein die äussere Natur, sondern zugleich die innere, also das Schaffen von Voraussetzungen für einen pfleglicheren Umgang unter Menschen.

Historische Kompetenz: Bekämpft werden muss der Geschichtsverlust, der immer weiter zugunsten einer zu starken Gegenwartsbezogenheit aufgelöst wird. Die Geschichte von Gesellschaftsformationen und Klassenstrukturen, aber auch wichtige soziale Auseinandersetzungen und Kampfzyklen, national und global, wären zu diskutieren. Diese Erinnerungsfähigkeit sollte auf der anderen Seite durch den Blick in die Zukunft, also mit der Utopiefähigkeit, verbunden werden. Und nicht zuletzt steht insbesondere das Verhältnis von Arbeitszeit und freier Zeit im historischen Verlauf an herausragender Stelle.

Technologische Kompetenz: Dass Technik unsere Welt bestimmt, ist im Zeitalter der Automatisierung und Digitalisierung eine höchst banale Feststellung. Viel schwieriger ist es allerdings, gesellschaftliche Konsequenzen technologischer Entwicklungen abzuschätzen. Die kritische Beschäftigung damit kann verhindern, dass Technik vornehmlich eine Herrschaftsfunktion übernimmt, anstatt als Mittel der Befreiung zu fungieren. Andererseits ist es unabdingbar, die destruktive Seite der Technik bei den Produktionskräften prioritär einzubeziehen.

Für Negt bilden diese sechs Schlüsselqualifikationen die Basis für die Entwicklung von politischen Menschen und für die Demokratie als Lebensform. Unseres Erachtens sollten in der gewerkschaftlichen Bildung indessen zwei weitere Schlüsselqualifikationen integriert werden.

Demokratiekompetenz: Die ArbeiterInnenbewegung hat sich wohl immer für Demokratie eingesetzt. Demokratie ist jedoch zu einem Container-Wort verkommen, einem Gefäss, in das alles hineinpasst oder verstaut werden kann. Angesichts der riesigen Ungleichheiten oder der inexistenten Teilhabemöglichkeiten von MigrantInnen kann deshalb auch in der Schweiz kaum von ausgebauten demokratischen Verhältnissen die Rede sein. Von daher ist es notwendig, ein differenziertes Verständnis von Demokratie zu entwickeln, insbesondere die Kritik am bürgerlich-liberalen Demokratieverständnis zu kennen und für eine umfassende Demokratisierung der Gesellschaft einzustehen (vgl. zur Wirtschaftsdemokratie Frick et al. 2016, zu Demokratie und Bildung Brumlik 2018 oder zu einer neuen demokratischen Ordnung Hardt/Negri 2018).



Genderkompetenz: Bei den sozialen Prozessen sind Geschlechterverhältnisse allzu lange als zweitrangig thematisiert worden. Diese Defizite abzubauen und Gender als enorm wichtigen Ansatzpunkt in allen Bildungsbestrebungen zu gestalten, ist heute zwingend. Nur mit einer intensiven Sensibilisierung für die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern können die massiven Ungleichheiten und Diskriminierungen von Frauen überwunden, gleichzeitig aber auch Differenzen produktiv umgesetzt werden.

Diese Schlüsselqualifikationen sind als Ganzes zu sehen und als »gesellschaftliche Kompetenzen« (Negt 1990) zu verstehen. Es besteht ein innerer Zusammenhang, der stets konkretisiert werden muss. Die Aneignung dieser Kompetenzen und deren produktive Umsetzung erfolgt schrittweise. Die volle Wirkung ergibt sich jedoch nur als Gesamtheit. Fehlende Teile bilden einen Mangel, führen zu mehr oder weniger gravierenden Beschränkungen in der politischen Bildung, sodass das heute notwendige Kompetenzniveau nicht erreicht werden kann.

Prioritäten bei Aktualisierungen und Verbesserungen

Es wäre von grossem Vorteil, wenn sich die Gewerkschaften in ihren Bildungsbemühungen konzeptuell darauf verständigen könnten, dass Kompetenzen festgelegt, definiert und in der Ausbildung prioritär behandelt werden müssen. Unumgänglich ist dabei, dass dem Prinzip des Zusammenhangs und der Gesamtheit der Schlüsselqualifikationen eine herausragende Stellung zugemessen wird. In der gewerkschaftlichen Bildung muss ein elaboriertes Verständnis gesellschaftlicher Grundlagen und Entwicklungen erarbeitet und ausdiskutiert werden. Selbstverständlich kann nicht gleichzeitig alles behandelt werden. Von daher gilt es exemplarisch vorzugehen, doch das konzeptuelle und längerfristige Panorama sollte immer im Auge behalten werden. Wünschbar wäre daher eine bessere Strukturierung, mit der zwischen zentralen Kompetenzen und weiteren Interessenbereichen der Mitglieder differenziert würde.

Erweiterte Kenntnisse hinsichtlich des Funktionierens von Warenproduktion und Profitmaximierung auf globaler Ebene sind vordringlich. Erfahrungen von und Analysen zu Ausbeutung, Ungerechtigkeit, Migration, Diskriminierung und Unterdrückung müssen breit diskutiert werden. Gleichzeitig muss es gelingen, Veränderungspotenziale zu eruieren und konkret auszuloten. Das Konzept der Hegemonie sollte auf anschauliche Weise vermittelt werden, so dass Hegemonieapparate differenziert wahrgenommen und als anfechtbar erfahren werden. All dies wird aber nicht gelingen, wenn auf abstrakte Art und Weise Wissen ver-



mittelt oder lediglich Schulung betrieben wird. Vielmehr muss am Alltag, an den unmittelbaren Interessen, Widersprüchen und Arbeitskämpfen in all ihren Facetten angeknüpft werden, um mit klarer Perspektive eine beständige Ausweitung des Kompetenzniveaus zu erreichen.

Und nicht zuletzt sollte die nach wie vor vernachlässigte internationale Ebene verstärkt einbezogen werden. Angesichts der weiter zunehmenden Globalisierung mit ihren vielfältigen, weltweiten Produktionsketten ist es fatal, wenn die nationale Sichtweise dominiert. Vielmehr sind es transnationale und globale Prozesse, die diskutiert werden müssen, und zwar von den Multis bis zur Migration.

Auf der organisatorischen Ebene wären zentralisierte Institutionen mit dezentralen Ansätzen zu verbinden und zu koordinieren. Es sollte beispielsweise wieder zum Ziel gesetzt werden, dass geeignete Vertrauensleute Verantwortung für die Bildung übernehmen, sodass diese nicht nur vom ständig überforderten Profiapparat gestaltet wird. Damit würde überdies eine betriebs- und branchennahe Bildungsarbeit zum Blühen gebracht.

Konklusion und Perspektiven

Sowohl mit Stellungnahmen zur schweizerischen Bildungslandschaft als auch mit eigenen Anstrengungen, einem Bildungsinstitut und vielen Angeboten versuchen die schweizerischen Gewerkschaften, die Bildung von Mitgliedern, Vertrauensleuten und beim Profiapparat zu stärken und zu verbessern. Die jeweiligen Verantwortlichen, aber auch die KursleiterInnen geben sich zweifellos grosse Mühe, den anspruchsvollen Auftrag umzusetzen. Zentralisierung, punktuelle Verbesserungen, einige besonders attraktive Angebote und vornehmlich individuelle Anstrengungen genügen jedoch nicht, um Zusammenhang und Schlüsselkompetenzen auf dem heute erforderlichen Niveau zu verankern, geschweige denn, um ein emanzipatorisches und transformatorisches Potenzial (Brandt/Wissen 2017) herauszubilden und weiter zu fördern.

Notwendig ist ein kritisches Bildungsverständnis, welches das exemplarische Lernen ins Zentrum stellt und Schlüsselkompetenzen mit längerfristiger Sicht entwickelt. Nur so mag es gelingen, in der gewerkschaftlichen Bildung produktiv voranzukommen. Damit kann die gewerkschaftliche Bildung systematisch und praxisrelevant verbessert werden. Sie wird Früchte in die heutigen Auseinandersetzungen tragen, aber auch zukunftsgerichtet wirken. Mit einer aktualisierten Bildungsoffensive sollten die Gewerkschaften ihren dringend notwendigen Beitrag leisten.



Literatur

- Bacon, Francis (1597): *Mediationes sacræ: De hæresibus*.
- Brandt, Ulrich; Wissen, Markus (2017): *Imperiale Lebensweise*. München
- Brumlik, Micha (2018): *Demokratie und Bildung*. Berlin
- Fluder, Robert; Ruf, Heinz; Schöni, Walter; Wicki, Martin (1991): *Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft*. Zürich
- Frick, Andreas; Rey, Romeo; Wickli, Johannes (2016): *25 Thesen zur Wirtschaftsdemokratie. Denknetz-Diskussion*. Zürich
- Gschwend, Rolf et al. (1987): *Zusammen Lernen. Gemeinsam Erkennen. Solidarisch Handeln. 75 Jahre Schweizerische Arbeiterbildungszentrale*. Bern
- Hablützel, Peter (1987): *Die Krise der Arbeiterbildung in der Konsumgesellschaft*. In: Gschwend et al.: *Zusammen Lernen. Gemeinsam Erkennen. Solidarisch Handeln*. Bern
- Hardt, Michael; Negri, Antonio (2018): *Assembly. Die neue demokratische Ordnung*. Frankfurt/New York
- Harvey, David (2005): *Der neue Imperialismus*. Hamburg
- Heeb, Friedrich (1930): *Der Schweizerische Gewerkschaftsbund 1880–1930. Denkschrift zum fünfzigjährigen Jubiläum*. Bern
- Landolf, Walo (1983): *H.P. Tschudi zum 70. Geburtstag*. In: *Gewerkschaftliche Rundschau*, Heft 10–11. Bern
- Liebknecht, Wilhelm (1872): *Wissen ist Macht – Macht ist Wissen. Festrede zum Stiftungsfest des Dresdener Bildungs-Vereins (5.2.1872)*. http://reader.digitale-sammlungen.de/fs1/object/display/bsb11128194_00005.html (Abruf 2.5.2018)
- Marx, Karl (1869): *Im Gespräch mit vier deutschen Metallarbeitern*. Abgedruckt in: IG Metall (Hrsg.) (1966): *Fünfundsechzig Jahre Industriegewerkschaft 1891–1966*. Frankfurt a.M.
- Negt, Oskar (1968): *Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung*. Frankfurt a.M.
- Negt, Oskar (1990): *Überlegungen zur Kategorie ›Zusammenhang‹ als einer gesellschaftlichen Schlüsselqualifikation*. In: Nuissl, Ekkehard et al. (Hrsg.): *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung Nr. 26*. Bielefeld
- Negt, Oskar (2004): *Wozu noch Gewerkschaften?* Göttingen
- Negt, Oskar (2011): *Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform*. Göttingen
- Rieger, Andreas; Ambrosetti, Renzo; Beck, Renatus (2007): *Gewerkschaften im Umbruch. Eine Analyse der Fusion zur Grossgewerkschaft Unia*. Zürich
- Moser, Viktor (1987): *Arbeiterbildung in jüngster Zeit und ein Ausblick*. In: Gschwend et al.: *Zusammen Lernen. Gemeinsam Erkennen. Solidarisch Handeln*. Bern
- Weber, Max (1962): *50 Jahre Schweizerische Arbeiterbildungszentrale*. In: *Gewerkschaftliche Rundschau*, Heft 11. Bern