

Artikel in:

Lernchancen und Marktzwänge: Bildungsarbeit im flexiblen Kapitalismus

Hrsg.: Wolf Jürgen Röder, Klaus Dörre

März 2002

Dieter Budde

„Bildung ist Bewegung“

Zur Entwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in der IG Metall

In diesem Leitmotiv, einer Informationskampagne schleswig-holsteinischer Verwaltungsstellen für Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder über die vielfältigen Möglichkeiten der politischen Bildung und Weiterbildung in der IG Metall-Bildungsarbeit, spiegelt sich treffend das Prozesshafte gewerkschaftlicher Bildung.

Ebenso wie sich gewerkschaftliche Politik insgesamt dem rapiden Wandel der politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse stellen muss und sich in Bewegung befindet, gilt dies auch für gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist heute nicht mehr die gleiche wie vor fünf, zehn oder zwanzig Jahren. In den Verwaltungsstellen und Bildungsregionen, in der regionalen Bildungsarbeit hat es zahlreiche konstruktive und kreative Entwicklungen gegeben. Mit der Vielfalt und Differenziertheit von Anforderungen ist die regionale Bildungsarbeit vielfältiger und differenzierter geworden.

Dieser Prozess hat sich ebenso an den Bildungsstätten der IG Metall vollzogen. Ein neues Aufgabenprofil der Bildungsstätten, ihre Öffnung hin zu einer konsequenten Zusammenarbeit mit Verwaltungsstellen, Bildungsregionen und Betrieben, sind Teile dieses erfolgreichen Veränderungsprozesses.

Die positive Entwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der IG Metall, die hohen Auslastungszahlen, die guten Erfahrungen mit neuen Seminarkonzepten und Bildungsformen führen leicht dazu, den Blick auf einige gravierende Probleme dieser Bildungsarbeit heute zu verstellen.

Deutlich wird dies bei einem Blick zurück in die Geschichte der IG Metall-Bildungsarbeit. Konzeptionelle Überlegungen der inhaltlichen, methodisch-didaktischen und organisatorischen Ausgestaltung der Bildungsarbeit spiegeln jeweils die gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse wie das Politikverständnis. Historisch gute, sinnvolle und zielgerichtete, dem Politikverständnis entsprechende Konzepte führen auf dem Hintergrund sich verändernder Verhältnisse zu Defiziten und Schwachstellen. Ursprüngliche Ziele, Aufgaben und Strukturen werden durch Realität und Praxis ausgehöhlt, nicht erfüllte Erwartungen und Anforderungen führen zu Kritik.

In dieser Situation befand sich die Bildungsarbeit der IG Metall Anfang der 90er Jahre. Insofern ist ein Blick zurück sinnvoll für das Verständnis von Konsequenzen und Veränderungen.

Ein Blick zurück

Anfang der 70er Jahre entwickelte die IG Metall unter dem damaligen Vorstandsmitglied Hans Preiss erstmals eine weitgehend geschlossene Konzeption gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Die bis dahin übliche Form der Durchführung von Seminaren mit überwiegend fachlichen Themen mit unterschiedlichen Referenten wurde ersetzt durch ein durchdachtes Konzept gewerkschaftspolitischer Grundlagenbildung mit aufeinander aufbauenden Seminaren mit Lehrerteams und einer klaren Aufgabenzuordnung und Arbeitsteilung der Ebenen.

In den Verwaltungsstellen wurden Referentenarbeitskreise aufgebaut und in einer Vielzahl von Betrieben die betrieblichen Bildungsbeauftragten.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit wurde definiert als „Zweckbildung für die sozialen Auseinandersetzungen“ mit der zentralen Aufgabe, „die Teilnehmer zum politischen Engagement zu bewegen“ (Thesen zur Bildungsarbeit der IG Metall, These 1). Die wesentliche politische Zielsetzung dieses Engagements fand sich in These 5: „Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss den Interessenkonflikt zwischen abhängig Beschäftigten und Unternehmern zeigen, darstellen und die Möglichkeiten seiner Lösungen erarbeiten.“

Weiterhin beschrieben die Thesen das Verhältnis gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zur Gesamtorganisation: „Die Bildungsarbeit der IG Metall wird durch die Organisation, die politischen und gesellschaftlichen Tatbestände bestimmt. Sie ist Teil der Organisationsarbeit.“ (These 3)

Auf dieser Basis wurde ein konzeptionelles und organisatorisches Modell entwickelt, ein System politischer Grundlagenbildung mit einer Stufenfolge von Seminaren und jeweils zugeordneten Fachseminaren.

Die örtliche Ebene war zuständig für die Durchführung regionaler Einführungsseminare.

Es gab als Einstieg den Funktionsträger I- oder Jugend I-Lehrgang als für alle verbindliches erstes Seminar, dem sich eine Reihe von einführenden thematischen Fachseminaren für Jugendvertreter/innen und Betriebsräte/innen mit den Schwerpunkten Rationalisierung, Lohngestaltung, Arbeitssicherheit und Berufsbildung anschlossen. Durchgeführt wurden sie als Wochenseminare.

Die Entwicklung der Konzepte (damals: Leitfäden) lag in den Händen der Abteilung Bildung. Über die Wochenseminare hinaus gab es weitere 30 bis 35 Themen- und Seminarvorschläge mit Materialien für die Durchführung von Kurz- und Seminarveranstaltungen (Tages- und Wochenendseminare) mit dem Ziel, die regionale Arbeit zu unterstützen, aber auch um zentrale Themen (Politikschwerpunkte, Kampagnen) neben den Wochenseminaren zu platzieren.

Die Bildungsstätten der IG Metall hatten die Aufgabe, darauf aufbauende zentrale Grund- und Aufbau-seminare durchzuführen, wiederum auf Basis eines erneuten Einstiegseminars, dem Funktionsträger II- oder Jugend II-Seminar.

Auch hier schlossen sich eine Reihe von thematisch-orientierten und fachlichen Seminaren zu Themen wie Wirtschaftspolitik, Geschichte, Betriebsräte, Lohn und Gehalt, Arbeits- und Gesundheitsschutz an.

Befördert wurde die Ausgestaltung dieser Strukturen der IG Metall-Bildungsarbeit durch das 1972 verabschiedete novellierte Betriebsverfassungsgesetz, das Bildungs- und Freistellungsansprüche für Betriebsräte, wie von den Gewerkschaften gefordert, regelte. Ebenso unterstützten die ersten Bildungsurlaubsgesetze der Länder, die Anfang der 70er Jahre in Kraft traten und den Freistellungsanspruch von Arbeitnehmern für politische Bildung regelten, diese Planungen.

Das Bildungszentrum Sprockhövel mit seinen 9 Lehreinheiten im mitgliederstärksten Bundesland NRW verdankt letztendlich diese verbesserten Rahmenbedingungen für politische Bildung in Zeiten sozial-liberaler Politik seine Existenz.

Dieses in sich sinnvolle System gewerkschaftlicher Bildungsarbeit mit Stufenkonzept, Anschlusslernen und einer klaren Orientierung auf politische Grundlagenbildung entsprach dem Haupttrend des gewerkschaftlichen Politikverständnisses dieser Zeit.

Gewerkschaftliche Politik bewegte sich auf der Ebene gesellschaftlicher Regulation, der Flächentarifvertrag war ein wirksames und flächendeckendes Instrument, Tarif- und Gestaltungspolitik spielte sich im wesentlichen auf überbetrieblichen Ebenen ab. Die neben der Lohn- und Gehaltspolitik wesentlichen Schwerpunkte der tariflichen Gestaltung von Urlaub, Leistung, Arbeitszeit befanden sich durch die Reichweite der damaligen Tarifverträge weniger auf der betrieblichen als auf der gesellschaftlichen Regulationsebene.

Die Ende der 60er Jahre beginnende Debatte in den Gewerkschaften über die Ausgestaltung von Betriebspolitik, über Konzepte der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und über betriebsnahe Tarifpolitik als u. a. erste Reaktionen auf Risse in der Wirksamkeit des gesellschaftlichen Regulationssystems Flächentarifvertrag und die zunehmende Differenzierung betrieblicher Fragen führte ebenso zu Diskussionen über Ausgestaltung und Formen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit.

Die breite Diskussion über betriebsnahe Bildungsarbeit in mehreren Gewerkschaften und das Bildungsoblate-Konzept der IG Metall bündeln erste Überlegungen, gewerkschaftliche Bildungsarbeit nicht nur auf der betriebsübergreifenden gesellschaftlichen Ebene zu verankern, sondern verstärkt betriebliche Themen aufzunehmen und betriebliche Politikfelder zu besetzen. Das Vertrauensleute-Konzept und die Vertrauensleute-Arbeit der IG Metall und anderer Gewerkschaften haben von Beginn an unmittelbar diesen Konflikt widerspiegelt. Vertrauensleute waren auf der einen Seite Träger der gewerkschaftlichen Willensbildung und der Mobilisierung für Tarifrunden, auf der anderen Seite unmittelbare Vertreter der Beschäftigten und der Organisation im Betrieb und

konfrontiert mit zahlreichen betrieblichen Gestaltungsproblemen. Die betriebsverfassungsrechtliche Gebundenheit von Betriebsräten, ihre oft sozialpartnerschaftliche Politik führte zu Überlegungen, Vertrauensleute als „Kontrollorgan des Betriebsrats“ zu verstehen.

Die Konzepte der betriebsnahen Bildungsarbeit und der Bildungsobleute der IG Metall nahmen in diesem Spannungsfeld diese Themen auf und zielten auf den Ausbau betriebspolitischer Handlungsfelder. Sie waren geleitet von der Überlegung, dass betriebliche Interessenvertretung und die Gestaltung des Arbeitsumfeldes eine wesentliche Voraussetzung für politisches Handeln auf überbetrieblicher Ebene sind.

Das im Vorstand wegen seiner klaren Ausrichtung auf politische Bildungspolitik durchaus nicht unumstrittene Konzept der IG Metall hat nur bestimmte Elemente dieser Debatte aufgenommen. Ein großes Verdienst lag in der Einrichtung einer flächendeckenden regionalen Bildungsarbeit, verbunden mit dem Aufbau von ehrenamtlichen Referentenarbeitskreisen. Auch wenn die Gesamtsicht durch die zentrale Dimension des gesellschaftlichen Politikfeldes bestimmt war, lag hierin gleichzeitig und zumindest teilweise geplant und gewollt die Grundlage für den Aufbau betriebsnaher, aktueller und flexibler Bildungsstrukturen.

Wesentliches Ziel der IG Metall-Bildungsarbeit war die politische Grundlagenbildung für die nachwachsende Funktionärgeneration in den Vertrauenskörpern und in den Betriebsratsgremien. Danach richtete sich die Aufbausystematik der Seminare, darauf zielte die auch als politisch verstandene fachliche Bildung der Funktionäre.

Die Ausrichtung auf das Ziel der Nachwuchsqualifizierung zeigte sich auch darin, dass das IG Metall-Bildungssystem so etwas wie typische und endliche gewerkschaftliche Bildungsbiographien schuf. Die Zahl der regionalen wie zentralen Seminare war beschränkt, der Seminarkanon war fest und nach Absolvierung dieser Seminare gab es kaum noch ein weiteres Bildungsangebot, was die alltäglichen, aktuellen und differenzierten Fragen täglicher Vertrauensleute- und Betriebsratsarbeit darüber hinaus aufgenommen hat. Durch die Nachwuchsqualifizierung waren gute Grundvoraussetzungen geschaffen, von denen manche auch glaubten, sie reichen zur Bewältigung aller auftretenden Probleme aus.

Dieses in seinen Grundstrukturen Anfang der 70er Jahre entstandene System hat bereits in den 80er Jahren erste Risse und Brüche gezeigt. Die wachsenden Anforderungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten nach flexibler und bedarfsgerechter Bildungsarbeit konnten nur unzureichend zufrieden gestellt werden. Beschleunigt wurde der Prozess durch gesellschaftliche und ökonomische Veränderungen, die in den zentralen Handlungsfeldern der IG Metall (Gesellschafts-, Tarif- und Betriebspolitik) zu einer starken Ausweitung der Themenfelder und Handlungsanforderungen führte.

Bestes Beispiel für diesen Prozess sind dabei die Tarifverträge Lohnrahmen I und II der IG Metall in Baden-Württemberg. Diese Tarifverträge, die im klassi-

schen Sinne Fragen der Leistungsentlohnung, der Bemessungsgrundsätze, der Erholzeiten regelten, bedurften zu ihrer Realisierung des Abschlusses von betrieblichen Regelungen, die es auch in der Folge zahlreich gab. Hier verschob sich die Regulationsebene erstmals deutlich auf die betriebliche Ebene.

Die Ausweitung der Handlungsfelder hat dabei im wesentlichen einen betrieblichen, lokalen und regionalen Fokus. Programme wie „Humanisierung der Arbeit“ und „Arbeit und Technik“ zielten unmittelbar auf betriebliche Gestaltungsoptionen und weniger auf tarifvertragliche Regelungen. Neben der betrieblichen Perspektive entwickelten sich in Reaktionen auf beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Fragen Konzepte der regionalen und Wirtschafts- und Strukturpolitik. Es wurden Konzepte der lokalen Politikbeeinflussung gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Gruppen entwickelt, Fragen des regionalen Arbeitsmarktes, der Ansiedlung von Betrieben, verbesserter Infrastruktur standen dabei im Mittelpunkt. Gewerkschaftsnahe Forschungseinrichtungen beschäftigten sich ab Mitte der 70er Jahre insbesondere mit regionaler Wirtschafts- und Strukturpolitik. In den Großbetrieben wuchsen mit den zunehmend differenzierten Unternehmensstrategien der technischen wie arbeitsorganisatorischen Rationalisierung die Anforderungen an eine differenzierte gewerkschaftliche Gestaltungspolitik. Themen wie Arbeitsorganisation, Gruppenarbeit, flexible Arbeitszeiten, Teilinteressen spezifischer Arbeitnehmergruppen in diesen Prozessen (Angestellte, Meister) rückten in den lokalen Mittelpunkt gewerkschaftlichen Interesses.

Entsprechend begann bereits in den 80er Jahren in der regionalen Bildungsarbeit in einigen Verwaltungsstellen und Bildungsregionen, die hierfür personell (ehrenamtliche Referenten/innen) gute Voraussetzungen hatten, eine starke Ausdifferenzierung der Bildungsangebote. Es entstanden Seminartypen, die unmittelbar auf die Bedarfe der Betriebe und der lokalen Gewerkschaftspolitik reagierten. Fragen von Branchen- und Beschäftigungspolitik, der technologischen Entwicklung in den Betrieben wie der regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik standen häufig im Mittelpunkt.

Da Bildungsarbeit in der IG Metall über zentrale Konzepte wie zentrale Beantragungs- und Abrechnungsverfahren gesteuert wurde, entwickelte sich zumindest in einigen Bereichen hohe Kreativität im Unterlaufen der zentralen Vorgaben. Es wurden die zentral vorgegebenen Themen genutzt und sozusagen unter falschem Titel fanden spezifische auf die regionalen Fragen ausgerichtete Seminare statt. Die Beantragung beim Vorstand war erfolgreich, die Finanzierung gesichert.

Falsch wäre es allerdings, davon auszugehen, als hätte es sich um eine simple Auseinandersetzung zwischen regionaler und zentraler Bildungsarbeit gehandelt. Die Fragen der zukünftigen Ausrichtung, der Erneuerung und Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit auf dem Hintergrund dieser gesellschafts- wie organisationspolitischen Veränderung nahmen immer einen breiten Raum in der Diskussion der Bildungsarbeit der IG Metall ein. Allerdings zum Teil in sehr hartnäckigen Kontroversen, die oft den „Erneuerern“ auch gleichzei-

tig „Entpolitisierung“ und das Verlassen der alten gemeinsamen Ziele vorwarfen.

Gleichzeitig gab es eben aber auch diese Strömungen, die den Ausbau einer flexiblen, bedarfsgerechten und betriebsnahen Form regionaler Bildungsarbeit förderten. Die Programme HdA und Arbeit und Technik brauchten zu ihrer Umsetzung diese Formen und entsprechend wurde der Ausbau dieser Bildungsarbeit unterstützt.

Untersuchungen der regionalen Bildungsarbeit in dieser Zeit Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre zeigten z. B. für einen Bezirk, dass der ursprüngliche Seminarkanon der IG Metall nur noch einen Anteil von 50 Prozent der gesamten regionalen Seminar-Bildungsarbeit hatte, die restlichen 50 Prozent entsprachen bereits den differenzierten Anforderungen betrieblicher und lokaler Gewerkschaftspolitik.

Ein weiterer Umstand der Struktur der Bildungsarbeit der IG Metall förderte diese Entwicklung. Zwischen der regionalen Ebene der IG Metall-Bildungsarbeit und den zentralen Angeboten der Bildungsstätten bestand von Beginn an ein „Nadelöhr“ in der Form, dass pro Jahr nur ca. 10.000 Seminarplätze an zentralen Seminaren bei ca. 150.000 Funktionär/innen in der Organisation zur Verfügung standen. Dieses „Nadelöhr“ führte in vielen Fällen dazu, dass die zentrale Bildungsarbeit die Bedarfe an Vertrauensleute- und Betriebsrätenachwuchsqualifizierung, die wesentliches Programm dieser Struktur waren, nur zeitverzögert erfüllen konnte. In der Konsequenz wurden in einigen Verwaltungsstellen zentrale Seminare, wie z. B. das BR II-Seminar, regional angeboten. So entstanden regional zahlreiche verschiedene, aber sehr eigenständige Organisationsformen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, auch in Kooperation mit Bildungsträgern wie dem DGB-Bildungswerk oder „Arbeit und Leben“ und regionalen Bildungskooperativen.

Diese Prozesse führten zu einer Ausweitung der regionalen Themen und Angebote und beschleunigten die Substitution des zentralen Seminarangebots der IG Metall durch regionale Seminare.

Diese Entwicklung vollzog sich allerdings regional sehr unterschiedlich und ungleichzeitig. Neben Regionen, die eine kreative und intensive Form regionaler Bildungsarbeit praktizierten, gab es andere Verwaltungsstellen, in denen gewerkschaftliche Bildungsarbeit eher stagnierte oder sogar zurückging.

Auf der Ebene der Bildungsstätten blieb diese Entwicklung nicht ohne Konsequenzen. Die aktuellen gesellschafts- und gewerkschaftspolitischen Themen wurden innerhalb der gegebenen Bildungsstrukturen in die Inhalte und Konzepte der Seminare übernommen. Zusätzlich wurde bereits Mitte der 80er Jahre damit begonnen, über Projekte und Modellseminare aktuellere und erweiterte Themenbereiche in das Angebot der Bildungsstätten mit aufzunehmen. So kam es zu einer starken Ausweitung der Themen und Angebote des zentralen Seminarplans. Am Ende hatte der zentrale Seminarplan der IG Metall ca. 120 ver-

schiedene Seminartypen, von denen allerdings nur 10 bis 60 Prozent des Gesamtvolumens ausmachten. Diese 10 Seminare entsprechen der ursprünglichen Struktur der Stufenbildung der IG Metall.

Mit den Modell- und Projektseminaren wurde der Versuch unternommen, den Veränderungen, insbesondere der regionalen Bildungsarbeit, zu entsprechen.

Die Themen der Erweiterung des zentralen Seminarplans lagen dabei aber in der Definitionsmacht der Bildungsstätten wie von der Abteilung Bildung/Bildungspolitik. Sie beruhten auf den Einschätzungen von Bedarf und Entwicklung, auf Vorschlägen von Lehrerinnen und Lehrern und auf der einmal jährlich stattfindenden Bedarfsermittlung in Fragebogenform, die die Abteilung Bildung in allen Verwaltungsstellen durchführte.

Ein gemeinsamer Prozess, ein gemeinsamer Dialog zwischen den Bildungsstätten und regionaler Bildungsarbeit über Bedarf und Anforderung fand dabei eher zufällig und unzureichend statt.

Eine weitere Schwäche dieses Systems blieb nicht ohne Wirkung. Die Aufnahme von neuen Themen und aktuellem Bedarf in das zentrale Seminarangebot brauchte aufgrund der Planungsrythmen bis zu 1 ½ Jahren - für eine aktuelle und flexibel agierende Bildungsarbeit ein kaum vertretbarer Zeitraum. Somit entstanden Situationen, in denen neue zentrale Seminarangebote mit scheinbar neuen Themen nicht angenommen wurden, da diese Themen in der aktuellen Gewerkschaftsarbeit vor Ort längst bearbeitet und „abgefrühstückt“ waren. Die ursprünglich vorgesehene Arbeitsteilung der regionalen und zentralen Ebene mit der Aufbaustruktur der Seminare und diese „Schwerfälligkeit“ der zentralen Bildungsarbeit gegenüber den Anforderungen nach bedarfsgerechten und flexiblen Formen aus der regionalen Arbeit führte zu einer zumindest teilweisen Abschottung dieser beiden Bereiche untereinander. Auch wenn die primäre Ausrichtung des IG Metall-Bildungssystems auf die Nachwuchsqualifizierung immer noch eine ausreichende Teilnehmerbelegung brachte, wurden die Tendenzen des Auseinanderfallens von Entwicklungsrichtungen deutlicher.

Beigetragen zu der zumindest teilweisen Abschottung der Bildungsstätten von der regionalen Bildungsarbeit hat dabei ihr bis dahin einziger Auftrag, die Durchführung des zentralen Seminarplans. Bis 1994/95 wurden Anfragen von Verwaltungsstellen auf Durchführung ihrer regionalen Seminare in Kooperation an den Bildungsstätten bis auf wenige Ausnahmen mit dem Hinweis auf die zentralen Seminare abgelehnt. Auch wenn oft pädagogische Mitarbeiter/innen der Bildungsstätten unterstützend in der Regel an der regionalen Bildungsarbeit mitwirkten, geschah dies eher zufällig und beruhte meist auf guten Kontakten. Verwaltungsstellen ohne diese Kontakte zu Bildungsstätten (und das war die Mehrheit) kannten keine Form der konzeptionellen und inhaltlichen Zusammenarbeit und Unterstützung durch pädagogische Mitarbeiter/innen.

In dieser Situation wuchs Anfang der 90er Jahre die Kritik an der Bildungsarbeit und ihrer Wirksamkeit erheblich. Selbst wenn aus Sicht des Bildungsbereichs aufgrund der hohen Akzeptanz der Seminare bei den Teilnehmern/innen diese

Kritik häufig unverständlich war, wuchs in der Organisation der Eindruck und das Gefühl, dass die Bildungsarbeit bei den aktuellen Problemen und Aufgabenstellungen zu wenig präsent war.

Unstrittig war immer die Aufgabe der Nachwuchsqualifizierung durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Hier gab es in allen Zeiten eine klare Funktionszuordnung und eine klare Erwartung, der auch weitgehend entsprochen wurde. Die wachsende Kritik entzündete sich eher daran, dass zunehmende Erwartungen an unmittelbar begleitende und unterstützende Bildungsarbeit nicht erfüllt wurden.

Unter anderem war eine Folge dieser Entwicklung, dass die Auslastung der zentralen Bildungsstätten, auch im Zusammenhang mit einem schwerfälligen Teilnehmer- und Belegungssystem, sanken. So war es nicht weiter verwunderlich, dass Anfang der 90er Jahre innerhalb des Vorstandes der IG Metall erste Debatten über Schließungen von Bildungsstätten begannen, da sie ja doch nicht ausgelastet seien.

Die als Reaktion auf diese problematischen Zustände und wachsende Kritik vom Vorstandsbereich Bildung der IG Metall Anfang der 90er Jahre durchgeführte Bildungsdebatte bestätigte im wesentlichen diese Entwicklungstendenzen und Widersprüche und entwickelte erste Lösungsvorschläge zur Beseitigung der Schwachstellen.

Schlussfolgerungen und Konsequenzen - Neue Orte, Konzepte und Kooperationen

Für die Wiederbelebung der Attraktivität der Bildungsstätten und Erhöhung ihrer Auslastung lag die Lösung auf der Hand: Ihr ursprünglicher Auftrag - einzig die Durchführung zentraler Seminare - musste erweitert und verändert werden. Da es kein Platz- und Kapazitätsproblem gab, wurden ab 1995 die Bildungsstätten ausdrücklich für regionale Bildungsarbeit geöffnet.

Es stand den „Belegern“, den Verwaltungsstellen und Bezirken der IG Metall frei, ob sie die Bildungsstätte nur als Hotel und Tagungsort nutzten, oder ob sie die konzeptionelle wie inhaltliche Unterstützung der Bildungsstätte für die Durchführung ihrer Seminare in Anspruch nahmen. Letztere Option wurde überwiegend genutzt, so dass sich auf diesem Wege eine neue Kooperation zwischen den Bildungsstätten der IG Metall und der regionalen Bildungsarbeit entwickelte.

Heute stehen ca. 50 Prozent der Kapazitäten der Bildungsstätten für regionale Belegung zur Verfügung, die anderen 50 Prozent verbleiben für die Durchführung zentraler Seminare.

Zur Unterstützung und Aktivierung dieses Prozesses erhielten die Regionen aus dem Kontingent der zentralen Seminare ca. 15 Prozent des Volumens als sog. „Kooperationsseminare“ zur Verfügung gestellt. Charakteristikum dieser

Kooperationsseminare ist, dass Themeninhalte, Schwerpunkte und Teilnehmer/innen von der regionalen Bildungsarbeit bestimmt werden, die Durchführung jedoch bei den zentralen Bildungsstätten der IG Metall unter Nutzung aller personeller wie räumlich-technischer Ressourcen liegt.

Die thematisch-inhaltliche wie Zielgruppen bezogene Definitionsmacht lag bei diesen Seminaren erstmals nicht mehr bei den Bildungsstätten, sondern bei den Vertretern der regionalen Arbeit.

Beide Maßnahmen haben offensichtlich die Situation genau getroffen. Während die Teilnehmerzahl an zentralen Seminaren über die Jahre mit ca. 9.000 pro Jahr konstant bleibt, stieg die Teilnehmerzahl in Kooperation mit der regionalen Bildungsarbeit von ca. 4.000 auf inzwischen über 20.000 pro Jahr. In einer Zeit, in der landauf und landab über Rückgänge politischer Bildungsarbeit bei den Verbänden geklagt wurde, führten diese Maßnahmen für die IG Metall zu einer Wiederbelebung und zu einem Ausbau gewerkschaftlicher Bildungsarbeit.

Ohne die parallele Einführung neuer Konzepte wäre dieser erfolgreiche Prozess allerdings kaum vorstellbar gewesen. Es erfolgte der Ausbau des Themenfeldes „Sozial-methodische Kompetenz“, es wurden Bausteinreihen entwickelt und es entstanden Formen der Bildungsarbeit nach Maß.

Bildungsarbeit wurde zunehmend nicht mehr über die Durchführung von Einzel- oder Stufenseminaren definiert, sondern als begleitender Prozess praktischer gewerkschaftlicher Arbeit vor Ort und auf allen Ebenen.

„Bildungsarbeit nach Maß“ ist dabei ein gleichzeitig treffender wie auch missverständlicher Begriff. Im wesentlichen bezeichnet er kein Konzept nach einem „Schnittmuster“, sondern einen gemeinsamen Beratungsprozess derer, die Anforderungen, Wünsche und Bedarfe an Bildungsarbeit haben, mit denen, die über Kompetenzen und Erfahrungen mit Bildungsarbeit verfügen und auf Seminarpraxis und Qualifizierungsbausteine zurückgreifen können. Daraus resultiert eine gemeinsam erarbeitete Bildungskonzeption „nach Maß“, eine Synthese aus spezifischen Anforderungen und pädagogisch-didaktischer Kompetenz.

„Bildung nach Maß“ heißt Planung mit einer Zielgruppe (einem Betriebsrat, Betriebsräten mit einer Branche, einer Vertrauenskörper-Leitung). Vorhandene Bausteine werden übernommen oder variiert, neue Bausteine werden bei Bedarf entwickelt. In diesem gemeinsamen Beratungsprozess zwischen den Pädagogen der Bildungsstätten und den Teilnehmer/innen entsteht so eine neue, maßgeschneiderte Form von Bildungsarbeit, die in den vergangenen Jahren systematisch ausgebaut wurde, weil sie erfolgreich und die richtige Antwort auf Bedarfe war.

Gemessen am Gesamtvolumen der IG Metall-Bildungsarbeit steigt dieser Anteil kontinuierlich. Hier liegt neben der Neugestaltung von Bildungsangeboten eine wesentliche Zukunft gewerkschaftlicher Bildung: Bildungsarbeit als begleitender und qualifizierender Prozess, als konkrete Unterstützung für die Arbeit und die

Politik vor Ort und in den Betrieben, als Qualifizierungsbeitrag zur weiteren Entfaltung von Handlungs- und Gestaltungskompetenz.

Kompetenzentwicklung und Modularisierung

Die zunehmende und rasante Differenzierung gesellschaftlicher, ökonomischer, betrieblicher und damit gewerkschaftspolitischer Handlungsfelder stellt Bildungsarbeit stärker als bisher vor neue Herausforderungen. So darf die positive Entwicklung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, gute Erfahrungen mit neuen Seminarkonzepten und Bildungsformen und die hohe Auslastung der Bildungsstätten nicht den Blick für einige gravierende Probleme verstellen.

Die IG Metall-Bildungsarbeit erreicht heute mit ihren zentralen Angeboten überwiegend Teilnehmer/innen aus Großbetriebsstrukturen. Auch wenn in der Öffentlichkeit, häufig auch von den anderen Gewerkschaften, die IG Metall noch als eine Großbetriebs-Organisation gesehen wird, entspricht dies nicht den Realitäten. Die IG Metall ist durch die Entwicklung der Betriebsgrößenstrukturen, auch durch die Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff wie der Gewerkschaft Textil/Bekleidung, längst zu einer Organisation der Klein- und Mittelbetriebe geworden. Hier steht gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor der Herausforderung, zielgenaue Angebote für Teilnehmer/innen aus diesen Betriebsstrukturen zu entwickeln.

Traditionell beruht das System der IG Metall-Bildungsarbeit auf klaren Organisationsstrukturen in den klassischen Großbetrieben der Metall-, Stahl- und Elektroindustrie. Vertrauenskörper und Bildungsbeauftragte leisten dabei einen wesentlichen Beitrag zur Gewinnung von Teilnehmern.

Veränderungen der Betriebsgrößenstrukturen, neue Betriebe im Bereich neuer Technologien („New Economy“), Individualisierung und veränderte Werterhaltung auch bei den Mitgliedern der IG Metall bringen auch neues Teilnehmerverhalten mit sich. Auch wenn die großbetrieblichen Bildungsstrukturen glücklicherweise noch funktionieren, steigt der Anteil von Teilnehmern, die sich anders entscheiden bzw. denen die Teilnahme an einem klassischen Stufenkonzept zur Nachwuchsausbildung der Funktionäre der IG Metall nicht so einfach plausibel ist.

Themen- und Nutzenorientierung sind dabei die Schlagworte, die ein stärker individualisiertes Teilnehmerverhalten am besten charakterisieren. Es wird in Zukunft nicht mehr reichen, auch der nachwachsenden Funktiónärsgeneration ein generalisiertes Stufenkonzept politischer und fachlicher Bildung anzubieten. Von Anfang an muss erkennbar sein, wo der spezifische Nutzen für den Teilnehmer, das Mitglied, den Betriebsrat, die Vertrauensfrau beim Besuch eines Seminars liegt.

Zusätzlich gibt es eine weitere gravierende Erfahrung: Insbesondere Betriebsräte aus kleinen und mittleren Betrieben meiden die Seminare der klassischen politischen Grundlagenbildung und besuchen gezielt fachliche Angebote, entscheiden sich „nutzenorientiert“. Hat die IG Metall keine entsprechenden Ange-

bote aufzuweisen, stehen sofort zahlreiche gewerkschaftsnahe, aber eben auch arbeitgebernahe Bildungsanbieter bereit, bei denen sich das entsprechende Thema schon finden lässt.

Dieses Auseinanderklaffen zwischen politischer Bildung, überwiegend besucht aus den starken Vertrauenskörpern der Großbetriebe, und „nutzenorientierter“ Fachbildung stellt dabei die größte Herausforderung für gewerkschaftliche Bildungsarbeit dar, die an dem Ziel einer politisch orientierenden, gesellschaftskritischen Bildung für Arbeitnehmer überzeugt festhält, und die gleichzeitig einer der letzten großen Anbieter dieser Bildungsarbeit im Vergleich mit anderen Verbänden und Organisationen ist.

Im Teilnehmerverhalten spiegeln sich weitere große Themen und Herausforderungen, die zunehmende Differenzierung und Dezentralisierung der Politik- und Handlungsfelder gewerkschaftlicher Arbeit. Differenzierung ist dabei nicht nur eine tarifpolitische Fragestellung, obwohl häufig in diesem Zusammenhang in der Öffentlichkeit diskutiert. Differenzierung ist ein generelles Thema betriebspolitischer Gestaltung in Fragen von Arbeitszeit, Arbeitsorganisation wie in Fragen der Qualifikation und Weiterbildung. Die zunehmend differenzierten Interessen verschiedener Arbeitnehmergruppen in einem Betrieb oder in verschiedenen Branchen verdeutlichen ebenfalls diese Thematik. Antworten, die Differenzierung und Dezentralisierung ernst nehmen und dabei eine gemeinsame (politische) Strategie und Gestaltungsoptionen nicht aus den Augen verlieren, solche Antworten zu finden ist und bleibt eine der großen Herausforderungen der Gewerkschaften und somit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit.

Differenzierung und Dezentralisierung bedingen weiterhin eine erweiterte, neue Kultur an Beteiligung in den Gewerkschaften. Gewerkschaftliche Arbeit ist immer auch ehrenamtliche Arbeit gewesen. Seit Jahren gibt es eine Diskussion über den Ausbau der Ehrenamtlichkeit in den Gewerkschaften. Bei den heutigen Anforderungen an gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb und darüber hinaus handelt es sich bei dieser Diskussion nicht nur, wie manchmal zu vermuten, um einen bloßen Appell und Anspruch, der in vielen Reden und Artikeln insbesondere zur Organisationsentwicklung nachzulesen ist, aber in der Realität kaum noch eine Rolle spielt. Überlegungen zu neuen Beteiligungsmodellen, zu einer neuen Beteiligungsstruktur in den Gewerkschaften fußen auf der Einsicht, dass ohne starke, eventuell auch nur zeitweise ehrenamtliche Beteiligung die zahlreichen Politik- und Gestaltungsfelder nicht nur kaum noch zu bewältigen sind, sondern erfolgreich nur noch mit breiter Beteiligung thematisiert, angepackt und hoffentlich interessenbezogenen Lösungen zugeführt werden können. Beteiligungsorientierte Betriebspolitik, der Auf- und Ausbau von Betriebsräte-Netzwerken zur gegenseitigen Unterstützung, ehrenamtliche Berater-Netzwerke sind hierbei nur einige Ansatzpunkte, deren Ausbau und weiterer Aufbau durchaus mitentscheidend sein kann für eine erfolgreiche und zukunftsfähige Gewerkschaftsarbeit.

Mit dem Arbeitsvorhaben „Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“ versucht der Bildungsbereich der IG Metall zur Stunde, eine neue Kon-

zeption und neue Strukturen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu entwickeln, die diesen Herausforderungen gerecht werden.

„Kompetenzen und Kompetenzentwicklung“ sind dabei die zentralen Begriffe und Ausgangspunkte der inhaltlich-methodischen wie strukturellen Neukonzeption. Dabei werden unter Kompetenzen die Fähigkeiten, das Wissen und Können verstanden, die zur Eigenständigkeit und kreativen Bewältigung der Aufgaben in einem bestimmten gewerkschaftlichen Handlungsfeld notwendig sind. Kompetenzentwicklung baut weiter auf den besonderen Voraussetzungen, Erfahrungen, Neigungen und Interessen der Teilnehmer auf.

Kompetenzentwicklung umfasst in diesem Verständnis alles, was zu einem besseren gewerkschaftlichen, politischen Handeln führt:

- das „Wissen“ um politische, gesellschaftliche, gewerkschaftspolitische, rechtliche, organisatorische Zusammenhänge und um die Wege und Möglichkeiten, Sachverhalte zu erarbeiten und Arbeit effektiv zu organisieren;
- das „Können“, das heißt, das Erworbenes anzuwenden, das Beherrschen bestimmter Techniken des Arbeitens und der Kommunikation wie der Reflexion;
- die Fähigkeit, den Willen und die Bereitschaft, das Erworbenes auch in den jeweiligen Handlungssituationen umzusetzen.

Ausgangspunkt dieses Kompetenzbegriffes sind die Anforderungen an eine politische und professionelle Interessenvertretung von Vertrauensleuten, Jugendvertretern, Betriebsräten und Aktiven in ihrem jeweiligen Handlungsfeld.

In der Diskussion im IG Metall-Bildungsbereich werden dabei mehrere Kompetenzebenen unterschieden:

- die politisch-strategischen Kompetenzen
- die fachlichen Kompetenzen
- die sozialen und methodischen Kompetenzen

Es wird der Versuch unternommen, diese drei Kompetenzschwerpunkte, die ansonsten in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit oft auf verschiedenen Seminaren bearbeitet werden, zu integrieren. So soll dem weiteren Auseinanderfallen politischer wie fachlich-methodischer Bildung begegnet werden. Für Seminare (zukünftig Module) heißt dies, die stärkere konzeptionell-didaktische Integration dieser Kompetenzfelder in einem Seminar.

Zukünftig wird dabei die IG Metall-Bildungsarbeit zwei Kernaufgaben haben:

- eine politisch-orientierte und fachlich-qualifizierende Nachwuchsausbildung, als der bisher auch traditionelle, aber unverzichtbare Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und
- stärker betont als bisher Formen lebensbegleitenden Lernens, Bildungsarbeit nach Maß und gewerkschaftliche Bildungsarbeit als Werkstatt für Zukunftsfragen.

Die Nachwuchsqualifikation wird in modularen Ausbildungsgängen für Betriebsräte und Vertrauensleute organisiert, bei der die einzelnen Module genauer als bisher die Handlungs- und Kompetenzfelder der jeweiligen Funktionen abbilden.

Modular auch deshalb, weil hier gegenüber der traditionellen Stufenfolge gewerkschaftlicher Bildungsarbeit eine erhöhte Flexibilität beim Zugang zu diesen modularen Ausbildungsgängen geschaffen wird.

Module erlauben variablere Zugänge: Es ist möglich, dass Teilnehmer/innen zum Beispiel aus Großbetrieben mit klaren Vertrauensleute- und Bildungsberatungsstrukturen, diese Ausbildungsgänge gezielt und geplant besuchen und die Module nacheinander absolvieren. Gleichzeitig besteht aber für Teilnehmer/innen mit unmittelbaren thematischen und „nutzenorientierten“ Interessen die Möglichkeit, sich einzelne Module herauszugreifen. Bei diesen eher individuellen Zugängen werden die einzelnen Teilnehmer/innen während des Moduls durch die Pädagogen intensiv beraten, wie sie ihre weitere Ausbildung gestalten können. Insgesamt ist vorgesehen, eine auf die individuellen Erfahrungen und Vorqualifikationen eingehende Bildungsberatung mit allen Teilnehmern durchzuführen, die im Ergebnis zu individuell gestalteten Ausbildungsgängen je nach mitgebrachten Qualifikationen führen kann.

Weiterhin ist geplant, den Teilnehmern eine erfolgreiche Absolvierung der Ausbildungsgänge zu bestätigen. Zahlreiche in den Modulen erwerbbar Qualifikationen sind nicht ohne Attraktivität für berufliche und persönliche Perspektiven und es steigt das Interesse der Teilnehmer/innen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, solche Ausbildungen zertifiziert zu bekommen.

Aufbauend auf der Grundqualifikation durch die modularen Ausbildungsgänge für Betriebsräte und Vertrauensleute wird es eine Reihe kleinerer modularer Ausbildungsgänge für spezifische Handlungsfelder und Aufgaben im Bereich gewerkschaftlicher Interessenvertretung geben. Daneben sind themenorientierte Seminare mit den Schwerpunkten Gesellschaftspolitik und Gewerkschaften, Zukunft der Betriebs- und Tarifpolitik und politische Ökonomie wie Wirtschaftstheorien geplant. Diese Seminare der politischen Weiterbildung werden thematisch jährlich aktualisiert und können so die Grundlage für aktuelle, zukunftsorientierte und strategische Bildungsarbeit als eine Form lebensbegleitenden Lernens bieten.

Ausgehend von den Leitbegriffen „Kompetenzentwicklung“ und „Modularisierung“ wird der Versuch unternommen, das nach wie vor gültige Ziel einer gesellschaftskritischen politischen Bildungsarbeit mit den heutigen Herausforderungen an Dezentralisierung, Differenzierung und Professionalisierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung zu verbinden. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit wird auch in Zukunft interessen- und organisationsbezogen bleiben und keine beliebige Bildungsveranstaltung werden, aber gleichzeitig so flexibel und variabel sein, dass sie jeweils den neuen gewerkschaftspolitischen Herausfor-

derungen und den Bedarfen und Wünschen der Teilnehmer/innen angepasst werden können.

Der IG Metall-Bildungsbereich wird ab 2003 diese neuen Konzepte erproben. Letzendlich sind es dann die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die über den Erfolg entscheiden.

O:\Abt. Bildungswesen\9 BILDUNG\92 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit\Bildung ist Bewegung.doc