

Die freie Verfügbarkeit dieses Beitrages wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«



Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe

Für die Nutzung dieses Textes gelten die Bestimmungen des deutschen Urheberrechtsgesetzes.

Dieses Dokument ist für Privatpersonen somit ausschließlich für den persönlichen, nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt.

Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern oder weiterverbreiten.

Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen ggf. vorhandene Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.

© 2020 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

Zu Position und Selbstverständnis gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik und Erwachsenenbildung

Summary: The German Trade Unions criticise the orientation of the whole adult education towards the conformity to technological processes and economic interests. In their opinion adult education should be realised not only for special groups, but for all workers and their families, especially for underprivileged groups. It is the state's duty to achieve and guarantee this goal.

The technological, economic and social processes make it necessary for the adult education of the trade unions to reorganise their activities. On the one hand adult education must help to solve problems by participation, on the other hand it has to take into account the increasing free time of workers which can be used for educational and cultural purposes. The Trade Unions have to review their idea of adult education,

1. Die „dritte industrielle Revolution“ und die Arbeitnehmerbildung

Die sog. „dritte industrielle Revolution“, bei der die Mikroelektronik als Basistechnologie fungiert, führt zu erheblichen Veränderungen in der Arbeitswelt, etwa zu einer weiteren Differenzierung und Segmentierung der Arbeitnehmerschaft (Kern u. Schumann; Lotz, S. 114), mittelbar auch zu neuen Trends im Bereich der Weiterbildung, die sich u. a. mit den Stichworten „Qualifizierungsoffensive“, „Ganzheitlichkeit“ der Weiterbildung (im Sinne einer Integration allgemeinbildender und politischer Elemente in die berufliche Weiterbildung), „Privatisierung“ der Weiterbildung sowie Entstehung eines „Weiterbildungsmarktes“ beschreiben lassen (Weiterbildung. Herausforderung und Chance; Thesen zur Weiterbildung; kritisch: Degen u. a.).

Die durch die technologischen Veränderungen bedingten Differenzierungen innerhalb der Arbeitnehmerschaft und die von hierher induzierten neuen Trends im Bereich der Erwachsenenbildung stellen die Gewerkschaften als Organisationen, die die Interessen der Arbeitnehmer umfassend zu vertreten suchen, vor die Notwendigkeit, Position und Selbstverständnis im Hinblick auf den Weiterbildungsbereich neu zu bestimmen. Die sich dabei in der gewerkschaftlichen Diskussion abzeichnenden Orientierungen seien im Folgenden grob skizziert.

2. Positionen gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik

2.1 Prinzipien der Weiterbildung

Gewerkschaftliche Bildungspolitik im Bereich Weiterbildung ist Teil der Anstrengungen der Gewerkschaften, die Arbeits- und Lebensbedingungen von abhängig Beschäftigten und die ihrer Familien zu verbessern, langfristig Arbeitsplätze zu sichern und zur demokratischen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen (Jostarndt, S. 249). Als zentrale Bewertungskategorie für die technologisch-ökonomischen Veränderungen gilt der Vorrang der Arbeitnehmer und ihrer Interessen gegenüber den Anforderungen der Technik und der Ökonomie. Dementsprechend kann aus der Sicht der Gewerkschaften die Anpassung an neue Technologien nicht die vorrangige Begründung von Weiterbildung sein (Jostarndt, S. 250) – eine Begründung, die aus dieser Sicht etwa im Bericht der Kommission Weiterbildung des Landes Baden-Württemberg (Weiterbildung. Herausforderung und Chance) und auch in den Thesen zur Weiterbildung der Bundesregierung zum Ausdruck kommt (Degen u. a. 1986a in ihrem Gutachten im Auftrag der GEW). Weiterbildung muß demnach vielmehr vor allem die Befähigung zur humanen Gestaltung technologischer Veränderungsprozesse zum Ziel haben. Politische Bildung hat nach gewerkschaftlicher Auffassung untrennbar Bestandteil von Weiterbildung zu sein.

2.2. Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung, deren Expansion einen wichtigen Trend im Bereich der Weiterbildung darstellt, wird von den Gewerkschaften als Aufgabenfeld betrieblicher Interessenvertretung gesehen (Lotz, S. 115 ff.). Den Gewerkschaften kommt es vorrangig darauf an, daß nicht nur kleine Gruppen – etwa das Management oder Techniker-Gruppen in die Weiterbildung der Unternehmen einbezogen werden, sondern auch die Masse der Arbeitnehmer, nicht zuletzt auch bislang vernachlässigte Gruppen, etwa Un- und Angelernte (Degen u. a.). Zu den gewerkschaftlichen Forderungen gehört auch eine breite, letztlich arbeitsplatz- und betriebsübergreifende Qualifikation (Fehrenbach, S. 4 ff.; Görs 1986, S. 277), wobei nicht nur fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit neuen Technologien vermittelt, sondern auch Einsichten „in Arbeitsorganisation, Gestaltungsprozesse und Alternativen und die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen im Betrieb“ gefördert werden sollen (Lotz, S. 115). Weiterbildung muß – so wird gefordert – „Arbeitnehmer in die Lage versetzen, bei der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren, bei

Entscheidungen über das Ersetzen gesundheitlichgefährdender Arbeitsstoffe, bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen, aber auch bei dem Begegnen der sozialen Folgen betrieblicher Maßnahmen ein entscheidendes Wort mitzureden“ (Jostarndt, S. 250).

Was die sogenannte „Ganzheitlichkeit“ des Ansatzes, die Erweiterung beruflicher Weiterbildung durch Elemente von Allgemeinbildung und beruflicher Bildung angeht, so wird sie nicht prinzipiell kritisiert, wohl aber ein Konzept, in dem alle Dimensionen auf Qualifizierungsinteressen der Unternehmen bezogen werden: „So richtig die Forderung nach einer Integration der Bildungsbereiche in der Weiterbildung ist, so falsch ist es, diese Integration unter das alleinige Ziel wirtschaftlicher Verwertungsinteressen zu stellen“ (Degen u. a. S. 21 f.).

2.3. Weiterbildungsmarkt und Staat

Die bewußte Übertragung des Marktmodells auf den Weiterbildungsbereich und die damit verknüpfte „Privatisierung“ der Weiterbildung stößt in der gewerkschaftlichen Diskussion auf Skepsis und Ablehnung. Gegen eine reine Marktorientierung wird vor allem eingewandt, daß zu ihren Auswirkungen eine geringe Vertretung sozial- und bildungsmäßig benachteiligter Gruppen und eine Verschärfung regionaler Disparitäten in der Weiterbildung gehören würde (Degen u. a. S. 44). Auch wird von der Gefahr eines „Verdrängungswettbewerbes zwischen traditionell anerkannten und qualifizierten Weiterbildungsträgern und privatwirtschaftlich orientierten kleineren Billiganbietern“ gesprochen (Lotz, S. 117).

Dabei wird die Frage aufgeworfen, ob nicht auf die Dauer analog der Entwicklung im Schulbereich im 19. Jahrhundert Qualifikationen auch im Bereich der Weiterbildung an den Staat delegiert werden könnten, der für die Ausbildung der allgemeinen Qualifikationen der Arbeitnehmer schon jetzt zuständig sei (Degen u. a. S. 42 ff.). Insbesondere für die berufliche Weiterbildung wird eine staatliche Ordnungsaufgabe angenommen (Fehrenbach, S. 4 ff.). Auf jeden Fall wird die „Sicherstellung eines an den Interessen der Arbeitnehmer orientierten Angebots“ – gegenwärtig auf der Grundlage der historisch gewachsenen und plural gestalteten Trägervielfalt – als staatliche Aufgabe betrachtet. Der Staat soll auf der Seite der Träger und Institutionen, mehr noch auf der Seite der Arbeitnehmer die materiellen Voraussetzungen dafür schaffen, daß die Arbeitnehmer künftig verstärkt an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen können. In diesem Zusammenhang kommt aus der Sicht der Gewerkschaften dem Bildungsurlaub nach wie vor besondere Bedeutung für die Steigerung des Interesses an Weiterbildung zu (Görs 1986 a).

2.4. Adressaten der Weiterbildung

Aus der Sicht der Gewerkschaften gilt es, die Zugangschancen für Weiterbildung zu verbessern. Weiterbildung soll möglichst viele Menschen erreichen, da sich die Notwendigkeit der Weiterbildung nicht auf bestimmte Gruppen beschränken lasse. Weiterbildung ist vorrangig unter dem Gesichtspunkt zu organisieren, daß die „Benachteiligten“ weitergebildet werden: „Die Teilnehmerpyramide in der Weiterbildung muß von der Spitze auf den Sockel gestellt werden“ (Degen u. a. S. 35).

3. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und neue Technologien

Im Hinblick auf die technologischen und politisch-kulturellen Veränderungsprozesse bedürfen auch die Konzepte gewerkschaftlicher Bildungsarbeit – der „Bildungsauftrag“ der Gewerkschaften – der Diskussion. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit soll nach traditioneller Vorstellung die Arbeitnehmer dazu befähigen, gesellschaftliche Interessen zu erkennen und solidarisch zu handeln. Letztgenanntes Ziel steht dabei zunehmend in Spannung zu einem Prozeß wachsender Differenzierung der Arbeitnehmerschaft und zunehmender Individualisierung im politisch-kulturellen Verhalten. Die Gewerkschaften müssen in der Bildungsarbeit die Notwendigkeit kollektiven Handelns neu begründen und die Prozesse der Differenzierung und Individualisierung zum Thema machen.

Die technologischen Veränderungsprozesse zwingen die Gewerkschaften auch insofern zu einer Überprüfung der eigenen Bildungskonzepte, als sich gewerkschaftliche Bildung – als politische Bildung – nicht mehr auf Fragen der äußeren Bedingungen des Arbeitsprozesses beschränken kann, da die inhaltlichen Veränderungen von Arbeit – insbesondere durch neue Technologien – in untrennbarer Weise mit der Organisation des Arbeitsprozesses verbunden sind (Nevermann, S. 165). Es ist mithin eine neuartige „Arbeitsprozeßorientierung“ auch in der „politischen Bildung“ der Gewerkschaften erforderlich.

Angesichts der Abnahme der Arbeitszeit erhält die arbeitsfreie Zeit als zu „besetzender“ Zeitraum Bedeutung. Arbeitsfreie Zeit – so hat Oskar Negt argumentiert – wird nicht selbstverständlich zur „Emanzipationszeit“; es sei möglich, daß die Arbeiterbewegung den Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gewinne und dabei aufgrund der Einwirkung der „Bewußtseinsindustrien“ den Kampf „um die Köpfe“ verliere (Negt 1984, S. 140 ff.; Negt 1985). Negt fordert deshalb die Gewerkschaften auf, neben dem Betrieb den Wohnbereich als zweite Organisationsebene aufzubauen, einen eigenen Medienkonzern zu errichten und insgesamt

gesehen zu versuchen, eine emanzipatorische politische Kultur zu fördern. Es ist allerdings zu fragen, inwieweit die Voraussetzungen für eine solche Ausdehnung gewerkschaftlicher Arbeit angesichts der vorrangig betrieblichen Verankerung der Gewerkschaften tatsächlich gegeben sind. Auch stellen sich Fragen im Hinblick auf die Inhalte einer solchen Arbeit, insbesondere auch der Bildungs- und Kulturarbeit, die eine enge Zweckbindung aufgeben und die Förderung von Selbständigkeit und Kreativität wie auch die Entwicklung neuer Formen politisch-kultureller Gesellung zum Ziel haben müßte.

4. Ein neuer Bildungsbegriff?

Die gegenwärtige eher defensive Position der Gewerkschaften führt zu einer grundsätzlichen Diskussion über Fragen der politisch-gesellschaftlichen Gestaltung und die Befähigung zur Gestaltung durch Bildungsprozesse. Dabei taucht die Frage auf, inwieweit an den neuhumanistischen Bildungsbegriff und seine Vorstellung der Entfaltung des ganzen Menschen angeknüpft werden kann. Eine Orientierung am „utopischen Potential“ dieser Tradition (Faulstich, S. 52) könnte der Aufspaltung der arbeitenden Menschen in eine berufliche und eine Freizeit-Existenz entgegenwirken und zugleich vermeiden, daß Zukunftsfragen einlinig als technische Probleme unter Dominanz spezifischer ökonomischer Verwertungsinteressen aufgefaßt werden. Ein solcher am Ziel der Selbstbestimmung und -entfaltung orientierter Bildungsbegriff würde der Vorstellung entgegenwirken, daß Menschen den technologisch-ökonomischen Prozessen anzupassen sind. Die technologisch-ökonomischen Möglichkeiten ließen sich von hierher als Voraussetzungen der Ausbildung einer neuen „Kulturgesellschaft“ begreifen.

Literatur:

- Degen, Günther u. Nuissl, Ekkehardt: Bildungsurlaub und politische Bildung. In: Volkshochschule im Westen 4/87, S. 174–178
- Degen, Günther; Ehmann, Christoph; Nuissl, Ekkehardt; Thunemeyer, Bernd: Stellungnahme zum Bericht der Kommission Weiterbildung des Landes Baden-Württemberg: „Weiterbildung – Herausforderung und Chance“. (hektographiert) März 1986 (zitiert als Degen u. a. 1986)
- Dransfeld, Birgit: Integration beruflicher und allgemeiner und politischer Bildung zur Bewältigung des technologischen und gesellschaftlichen Wandels. Eine Literaturdokumentation neuerer Überlegungen und Ansätze in Weiterbildungspolitik und -praxis. In: Beiträge, Informationen, Kommentare. Forschungsinstitut für Arbeiterbildung e.V., Beih. 4, Dez. 1986
- Ehmann, Christoph: Weiterbildung und Bildungspolitik. In: Volkshochschule im Westen 4/87, S. 172–173

- Faulstich, Peter: „Computerkultur“, Informationstechnologie und Erwachsenenbildung. In: Volkshochschule im Westen 1985, H. 2, S. 50–53 (*zit. als Faulstich*)
- Fehrenbach, Gustav: Gewerkschaftliche Vorstellungen zur beruflichen Weiterbildung. In: Fachtagung: „Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse“. Bestandsaufnahmen und Perspektiven. Düsseldorf 1986, S. 3–17 (*zit. als Fehrenbach*)
- Görs, Dieter: Betrieblich-unternehmerische Weiterbildung eine Herausforderung der Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 10, 1986, S. 222–228 (*zit. als Görs 1986*)
- Görs, Dieter: Bildungsurlaub als Teil emanzipatorischer Bildung. In: Volkshochschule im Westen 1986, H. 5, S. 336–339 (*zit. als Görs 1986 a*)
- Hindrichs, Wolfgang: Zukunft der Arbeit und Aufgaben politischer Weiterbildung. In: Volkshochschule im Westen 4/87, S. 170–172
- Jostarndt, Karl: Gewerkschaftliche Bildungspolitik im Bereich Weiterbildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 10, 1984, S. 249–258 (*zit. als Jostarndt*)
- Kern, Horst und Schumann, Michael: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme Trendbestimmung. München 1984. (*zit. als Kern u. Schumann 1984*)
- Negt, Oskar: Lebendige Arbeit – enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um Arbeitszeit. Frankfurt, New York 1984. (*zit. als Negt 1984*)
- Negt, Oskar: Freizeit als Emanzipations- und Orientierungszeit. Plädoyer für ein neues kulturelles Selbstverständnis der Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 1985, H. 1. (*zit. als Negt 1985*)
- Nevermann, Knut: Zukunft der Industriegesellschaft. In: Volkshochschule im Westen 4/87, S. 159–166. (*zit. als Nevermann*)
- Lotz, Heidrun: Ansätze für eine arbeitnehmerorientierte Weiterbildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 5, 1986, S. 113–120 (*zit. als Lotz*)
- Thesen zur Bildungsarbeit der IG Metall. In: Der Gewerkschafter 20, 1972, S. 425
- Thesen zur Weiterbildung. Hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. = Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft 8, 2. Aufl. 1985 (*zit. als Thesen zur Weiterbildung*)
- Walter, Jürgen: Technologie, Bildung und Qualifikation – Gewerkschaftliche Anforderungen an eine moderne Bildungs- und Berufsbildungspolitik. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 1986, H. 2, S. 33–38
- Weiterbildung. Herausforderung und Chance. Bericht der Kommission „Weiterbildung“. Im Auftrag der Landesregierung. Nov. 1984 (*zit. als Weiterbildung, Herausforderung und Chance*)
- Tietgens, Hans: Gegenwartsaufgaben der Erwachsenenbildung: Technische Entwicklung und menschliche Gestaltung. In: VHS im Westen 1986, H. 5, S. 319–322

Kurzbiographie:

Dr. Bernd Faulenbach, geb. 1943; Studium der Geschichtswissenschaft, Germanistik, Politikwissenschaft und Philosophie, Lehrtätigkeit an Fachhochschule, Arbeit in der Erwachsenenbildung, wiss. Assistent an der Ruhr-Universität Bochum, seit 1981 wiss. Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Arbeiterbildung e.V. Recklinghausen, zugleich Lehrbeauftragter an der Fakultät für Geschichtswissenschaft der Ruhr-Universität. Zahlreiche Publikationen zur Geschichte der Geschichtswissenschaft, zur Geschichte des 19. und 20. Jahrhunderts und zur Erwachsenenbildung. *Anschrift:* Forschungsinstitut für Arbeiterbildung e. V., Kirchplatz 2, 4350 Recklinghausen. (privat: Biermannsweg 37, 4630 Bochum 1).