

Mitbestimmung und Weiterbildung in der Arbeit

Der praktische Zusammenhang von Mitbestimmung und Weiterbildung hat in der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsdiskussion der letzten Jahre nicht die von der Sache her gebotene Aufmerksamkeit erfahren, wenn man Weiterbildung nicht nur als Vermittlung beruflicher Fertigkeiten, sondern auch als Medium politischer und sozialer Emanzipation der abhängig Arbeitenden begreift. Der Strukturplan des Deutschen Bildungsrats macht deutlich, daß „jeder Bildungsgang der Weiterbildung . . . übergreifende, allgemeine Gesichtspunkte berücksichtigen muß, um jedem die Möglichkeit zu geben, Einsicht in politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Zusammenhänge zu gewinnen und zu *Teilhabe* und *Mitwirkung* befähigt zu werden“¹⁾. In den älteren Mitbestimmungsvorstellungen, wie sie etwa von *Naphtali* im Auftrage des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes formuliert wurden, betrachtete man Wirtschaftsdemokratie und Volksbildung im Sinne einer allgemeinen Arbeiterbildung als organische Einheit und wechselseitiges Verhältnis²⁾. In der Gegenwart scheint dieser Zusammenhang auf Grund der eingeleiteten Bildungsreformen so sehr zum unverbindlichen Selbstverständnis geworden zu sein, daß die speziellen Probleme von Weiterbildung, Mitbestimmung und repressiver Arbeitssituation vom Optimismus der ‚großen Lösungsversuche‘ verdeckt werden.

Der Grund für die gewerkschaftliche Abstinenz, sich diesen Fragen nachdrücklicher zuzuwenden, ist sowohl in den Zielen als auch im Organisationsprinzip der Mitbestimmung zu suchen. Durch Mitbestimmung soll auf Entscheidungen der Unternehmens- und Betriebsleitung Einfluß genommen werden, die sich auf die Lage der Arbeitenden in Büro und Fabrik als rationale Betriebs- und Arbeitsanweisungen auswirken. Damit soll „das System der Organisation und Verwaltung überschaubar und verständlich werden“; das Bewußtsein vermittelt werden, daß „die Interessen der Arbeitnehmer durch gewählte Repräsentanten bei allen Entscheidungen der Unternehmens- und Betriebsleitung berücksichtigt werden“; schließlich die Chance gegeben werden, sich „Ungerechtigkeiten und Willkürhandlungen zu erwehren“³⁾.

Die Gewerkschaften glauben, damit einen Freiheitsspielraum schaffen zu können, der dem Arbeitenden Einfluß auf seine eigenen Arbeitsbedingungen zu nehmen erlaubt. Welche konkrete Gestalt dieser Freiheitsspielraum annehmen soll, bleibt jedoch in den gewerkschaftlichen Vorstellungen unklar. Offensichtlich ist mehr das subjektive „gesellschaftspolitische Anliegen“ gemeint, „dem Arbeitnehmer seine Unselbständigkeit und Abhängigkeit möglichst wenig drückend erscheinen zu lassen“⁴⁾. Eine effektive Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch die Arbeitenden selbst haben die Gewerkschaften jedenfalls bisher nicht zum Gegenstand ihres politischen Handelns gemacht. Wie wenig die Arbeitenden Mitbestimmung als praktisches Handeln erfahren können, erweist sich auch an der Organisation der Mitbestimmung, die auf einem schmalspurigen Delegationsverfahren basiert. Ausgeübt wird Mitbestimmung nach dem Modell der Gewerkschaften von einigen Repräsentanten in der Unternehmensspitze. Der Betriebsrat verfügt über nur sehr begrenzte Mitbestimmungsrechte; im größeren Unternehmen kann er den unmittelbaren und andauernden Kontakt zur Arbeitssphäre kaum aufrechterhalten. Zwi-

1) Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen, Bonn 1970, S. 57 (Hervorhebungen im Zitat vom Verf.).

2) Vgl. Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, hrsg. im Auftrage des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes von Fritz Naphtali, Berlin 1928, Neuherausgabe: Frankfurt am Main 1966, S. 173.

3) Mitbestimmung — eine Forderung unserer Zeit, in: Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik, hrsg. von Kurt Nemitz und Richard Becker, Köln 1967, S. 343.

4) Ebd., S. 344.

schen Betriebsrat und Belegschaft vermitteln, soweit vorhanden, die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die gesetzlich nicht anerkannt sind und auch von den Gewerkschaften her keine ausreichenden politischen Aufgaben erhalten. Die Belegschaft zahlt bestenfalls regelmäßig ihren gewerkschaftlichen Beitrag; sie muß sich mit ihren Beschwerden und Vorschlägen an den Betriebsrat oder die Vertrauensleute wenden und darauf vertrauen, daß ihre Vorstellungen zum Gegenstand der Interessenvertretung gemacht werden.

Dieser skizzenhaft dargestellten Struktur der Mitbestimmung entsprechen wesentliche Züge der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Funktionärs-, Betriebsräte- und Vertrauensleuteschulungen, Jugendarbeit und Arbeitsgemeinschaften für Arbeitsdirektoren und Aufsichtsratsmitglieder sind die Hauptbereiche der gewerkschaftlichen Eigeninitiative. Zweifellos ist der Ausstrahlungseffekt dieser Kaderausbildung nicht zu unterschätzen, aber sie ist primär auf den Bestand und die Funktionsfähigkeit der gewerkschaftlichen Organisation gerichtet. Soweit darüber hinaus allgemeine politische Bildung der Arbeiterschaft betrieben wird, dient sie der Nachwuchsrekrutierung. Eine das Gesellschaftsbild der Arbeiter und Angestellten strukturierende kritische Theorie der gesellschaftlichen Verhältnisse bieten die Gewerkschaften, seit sie sich selbst als „Ordnungsfaktor“ verstehen, nicht mehr an. Im übrigen versuchen sie auf politischer Ebene Bildungsreformen voranzutreiben, die auch von anderen sozialen Kräften angestrebt werden.

Nimmt man den Marxschen Gedanken beim Wort, daß die neue Gesellschaft im Schöße der alten heranreifen muß, dann ist das sachliche Moment des von Gegnern der Mitbestimmung häufig vorgebrachten Arguments, die Arbeiter seien zur Mitbestimmung nicht oder noch nicht fähig, nicht vollends abzuweisen. Denn die herrschende Praxis der Mitbestimmung wie auch die Einstellung der Arbeitenden zu ihr lassen nicht erkennen, daß die Arbeitenden bereit und in der Lage wären, betriebs- und arbeitsorganisatorische Reformen auf Grund eigener Initiative oder politischer Entscheidungen zu verwirklichen. Gesellschaftliche Veränderungen müssen aber auch in veränderten Arbeitsverhältnissen ihren Ausdruck finden, sollen nicht ein imaginäres Reich der Freiheit und das sehr reale der Notwendigkeit einander unvermittelt gegenüberstehen. Veränderungen der betrieblichen Arbeitsbedingungen und Kooperationsformen sind aber nicht ohne praktisches Tätigwerden der Arbeitenden selbst herbeizuführen. Die formale Delegation von Stimmrechten, die Wahl von Interessenvertretern, wie sie in den nach parlamentarischem Modell verfaßten Interessenorganisationen üblich ist, kann weder die Vermittlung zwischen den allgemeinen und besonderen Interessen leisten noch eine effektive Kontrolle über die Verwirklichung von Mitbestimmungsentscheidungen auf höherer Stufe ausüben.

I

Mitbestimmung am Arbeitsplatz kann als Vorstufe einer veränderten Organisation gesellschaftlicher Arbeit begriffen werden. Sie überwindet die aus dem individuellen Arbeitsvertrag hervorgehende Isolierung des einzelnen, indem sie Kooperationsformen realisiert, die objektiv in der Vergesellschaftung der Arbeit angelegt sind. Diese Form der Mitbestimmung ist ohne Weiterbildung nicht denkbar. Jedoch stellt sich das Problem der Weiterbildung in diesem Zusammenhang anders als auf der Ebene ihrer Institutionalisierung außerhalb der Arbeitssphäre. Weiterbildung kann sich vielmehr als eine wesentliche Seite des aktuellen Prozesses betrieblicher Mitbestimmung entfalten. Indem die Arbeitenden autonome soziale Erfahrungen machen und die Kreativität produktiver Arbeit nicht durch formale Anordnungen, Kontrolle von ‚oben‘ und technisch überholte Kooperationsformen eingeschnürt wird, können sich Kenntnisse und Interessen artikulieren und als praktische Alternativen formieren. Diese Einheit von Mitbestimmung und Weiterbildung befruchtet nicht nur die allgemeinen Bildungsanstrengungen, sondern über deren spezifische Entfaltung wird auch Mitbestimmung selbst vorangetrieben.

Der Stellenwert dieser *Weiterbildung durch Mitbestimmung am Arbeitsplatz* wird deutlich am Vergleich von institutionalisierter Weiterbildung und *'learning on the job'*. Verschulte Weiterbildung vermittelt bis zu einem gewissen Grade stets allgemeines Wissen. Auch wenn spezielle Fertigkeiten erlernt werden, sind diese so weit formalisiert, daß sie auf beliebige betriebliche Arbeitsbedingungen anwendbar sind. Der Vorteil dieser Praxisferne liegt darin, daß die Lernenden zu Einsichten und intellektueller Flexibilität unabhängig von den Zwängen der betrieblichen Ordnung und konkreter Arbeitsvollzüge gelangen. Die unternehmenseigenen Weiterbildungskurse, die auf unmittelbar abgreifbare und verwertbare Qualifikationen ausgerichtet sind, dürften allerdings kaum dieses Kriterium erfüllen. Geht man indes von den fortgeschrittensten Formen institutionalisierter Weiterbildung aus, so wird diese durch die Verschränkung von Bildung und betrieblicher Mitbestimmung nicht ersetzt werden können. Gleichwohl vermag institutionalisierte Weiterbildung einen bestimmten Typus von Verhaltensweisen nicht angemessen zu vermitteln, und zwar eben jene Verhaltensweisen, die sich nicht zu erlernbaren allgemeinen Regeln oder Qualifikationen formalisieren lassen und die doch unter den Rollenanforderungen technologisch und arbeitsorganisatorisch moderner Arbeitssituationen eine immer wichtigere Funktion einnehmen. Gemeint sind Verhaltensweisen wie Kooperationsbereitschaft, Organisationsfähigkeit, technische Sensibilität, Entscheidungsbereitschaft, kollektive Interessenartikulation, Reaktionsfähigkeit bei unvorhersehbaren Störungen u. a. Neben diesem Mangel ist institutionalisierte Weiterbildung mit einem weiteren Problem verbunden, und zwar dem der Übertragung der erworbenen Fähigkeiten in die Praxis. Da dieser Vorgang nicht mehr unter Kontrolle der Weiterbildungsveranstaltungen steht, muß man annehmen, daß unter den Zwängen der herrschenden betrieblichen und arbeitsorganisatorischen Ordnung ein Teil der erworbenen Fähigkeiten, insbesondere die kritischen und weiterrreibenden Einsichten nicht zur Anwendung gelangt oder doch so adaptiert wird, daß der ursprüngliche Sinn der Weiterbildung verfälscht wird.

Was die institutionalisierte Weiterbildung durch ihre theoretische Allgemeinheit auszeichnet, geht im *learning on the Job* vollends verloren, ohne daß das scheinbar praktische Moment dieser Form des Lernens jenen Vorzug aufwiegen könnte. *Learning on the job* ist ein konkretistischer Vorgang. Er ist an je spezifische Arbeitsvollzüge gebunden, daher mehr eine naturwüchsige Reaktion auf Anforderungen der Arbeitssituation als eine Form praktischen Problemlösungsverhaltens. Diese Einengung durch konkrete arbeitsteilige Verrichtungen erschwert eine flexible Übertragung des Erlernten auf andere Situationsbedingungen. Die mangelnde Distanz zwischen Kenntnissen und unmittelbarem Arbeitsvollzug verhindert nicht nur eine reflektierende Stellung zur Arbeit im engeren Sinne, sie läßt überdies die funktional nicht zwingende Verankerung konkreter Arbeitsverrichtungen in hierarchische Strukturen und betriebliche Normengefüge als Sachzwang erscheinen. Insofern sind die durch *learning on the job* herangebildeten Spezialisten auch stärker an ihren jeweiligen Betrieb gebunden, was als objektive Ursache für den Immobilismus vieler Arbeiter und Angestellten angesehen werden kann.

Weiterbildung durch Mitbestimmung am Arbeitsplatz vermag die schlechten Seiten der verschulter Weiterbildung und des *learning on the job* positiv aufzuheben. Sie ist praktisch-unmittelbar und reflektierend zugleich. Die Probleme der Betriebsorganisation und Arbeitsabläufe werden nicht mehr isoliert wahrgenommen und ertragen, sondern kollektiv zusammengetragen und in ihren Zusammenhängen diskutiert. Dabei werden die Arbeitsgruppen sich nicht darauf beschränken, nur veränderte Entscheidungen herbeizuführen, die wiederum in isolierte Anweisungen einmünden, ihre Aufgabe besteht vielmehr darin, neue Kooperationsformen und Problemlösungsstrategien zu entfalten. Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist kein neues Verfahren formaler Entscheidungsfindung, sondern eine Kooperations- und Kontrollweise, die die Bedürfnisse und Ansprüche der

Arbeitenden, soweit sie aus der konkreten Arbeitssituation und dem Entlohnungssystem hervorgehen, artikulieren und durchsetzen hilft. Die kritische Distanz zur Arbeitssituation ermöglicht die Diskussion produktiver Lösungen, die nicht vorab durchs arbeits- teilige und hierarchische Betriebsgefüge vorgeformt sein müssen. Dieser Prozeß ist nicht betriebs- und arbeitsfremd, da er seine Impulse aus der aktuellen Arbeitssituation erhält und seine Lösungen nicht in Widerspruch zu den technologischen und arbeitsorganisa- torischen Anforderungen der Produktion treten müssen. Das schließt nicht aus, daß die übergreifenden Mechanismen privater Kapitalverwertung nach wie vor die Arbeits- situation bestimmen. Gleichwohl verhilft Mitbestimmung am Arbeitsplatz dazu, ihre häufig unter scheinbaren Sachzwängen verdeckten Auswirkungen zu erkennen und jenen Freiheitsspielraum auszuweiten, der Voraussetzung für eine objektiv mögliche und politisch notwendige Veränderung gesellschaftlicher Arbeit und Produktion ist.

Faktisch bedeutet diese Form der Mitbestimmung auch Weiterbildung im allgemeinen Sinne; sie muß von den Arbeitenden auch als solche begriffen werden, denn sie kann nur dann erfolgreich praktiziert werden und den jeweils erreichten Stand repressions- freier Verhältnisse im Arbeitsprozeß erhalten und erweitern, wenn sie sich als Fähigkeit der Arbeitenden, in größeren und systematischen Zusammenhängen zu denken, auswirkt. Diese Verschränkung von Weiterbildung und Mitbestimmung ist wesentlich durch Sprache, nicht in ihrer Funktion als instrumentelles Verkehrsmittel, sondern als Medium der Kommunikation bestimmt. Nicht nur muß die Sprachlosigkeit instrumenteller Ar- beitsvollzüge und deren Verklammerung mit normativen Anweisungen in Kategorien gesellschaftlicher Arbeit ‚zur Sprache¹ gebracht werden. Es muß durch offene Diskussion auch eine kollektive Verständigung über mögliche und wünschenswerte Ziele solidari- schen und kooperativen Handelns herbeigeführt werden. Denn es ist gerade die sprach- lose Faktizität repressiver Arbeitsverhältnisse, die einerseits die Entfaltung kreativen und initiativen Handelns und andererseits die sozial und politisch notwendige Artiku- lation von Bedürfnissen verhindert. Empirische Untersuchungen haben gezeigt, daß Arbeiter und Angestellte sehr häufig nicht in der Lage sind, auf offene Fragen zur Mit- bestimmung differenzierte Antworten zu geben, ohne daß dies Ergebnis als mangelndes Interesse interpretiert werden konnte. Die repressive Arbeitssituation läßt offensichtlich über Beschwerden, Protesten und Arbeitsniederlegungen hinaus keine konkreten Reform- vorstellungen entstehen. Daß darüber hinaus durch Sozialisationsprozesse erworbenes kritisches und reformbereites Bewußtsein in der Arbeitssituation verlorengeht, lassen zum Beispiel die Berichte von Pfarrern und Priestern über ihre Erfahrungen aus regulä- rer Fabrikarbeit erkennen. Die intellektuelle Regression in den ersten Jahren nach der Berufsausbildung, einer Berufsausbildung, die trotz allem mehr leistet, als was in den ersten Arbeitsjahren eingeübt wird, kann durch institutionalisierte Weiterbildung schwer- lich rückgängig gemacht werden. Nur eine veränderte, kritische Erfahrung in der Ar- beitssituation selbst kann die erworbene Unfähigkeit, autonome soziale Erfahrungen zu machen, aufbrechen. Indem durch praktische Mitbestimmung die zunächst isoliert Arbei- tenden, „vom eigenen Arbeitsplatz her, sich zu kollektivem Denken und Handeln zusam- menfinden und sich im Kollektiv den Problemen der Herrschaft im Betrieb zuwenden, wird erst wieder die Bildung aktuellen Kollektivbewußtseins ermöglicht“⁶⁾. Als zwang- lose Kommunikation ist dieses Kollektivbewußtsein Ausdruck einer fortschreitenden wechselseitigen Interpretation von Reflexion und Handeln, wodurch allein sich die Per- spektive sozialer Emanzipation eröffnen könnte.

II

Ein zentrales Problem aller Weiterbildungsanstrengungen ist das der *Motivation*. Sicherheit des Arbeitsplatzes, sozialer Aufstieg, angenehmere Arbeit und größere Ar-

5) Reinhard Hoffmann, Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht, Frankfurt am Main 1968, S. 85.

beitsautonomie sind einige Anreize, die gegenwärtig von Initiatoren der Weiterbildung ausgestreut werden. Es ist jedoch fraglich, ob diese Versprechungen zugkräftig sind. Wenn gleichzeitig von ‚offener‘ Gesellschaft die Rede ist, deren Entwicklungstendenzen nicht genau vorhersagbar seien, wenn ferner jedermann in Zukunft mit mehrfachem Berufswechsel zu rechnen habe, dann werden die realen Ängste der Arbeitslosigkeit, Entqualifizierung und des Statusverlustes nur noch gestützt. Und angesichts der bisherigen Praxis von wirtschaftlichen Strukturverschiebungen, Betriebsstillegungen und technischen Umstellungen von Arbeitern und Angestellten eine höhere Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft zu verlangen, nur weil dies nun mal der Zug der Zeit sei, ist wenig überzeugend. Die Erfahrungen der Arbeitenden widerstreiten den systemkonformen Anreizen zur Weiterbildung. Zwangsweiser Arbeitsplatzwechsel ist stets mit einer Reihe von Einbußen verbunden; mancher soziale Aufstieg hat sich schon nach kurzer Zeit als Schein erwiesen; schließlich ist größere Arbeitsautonomie keine notwendige Folge einer höheren Position in der Betriebspyramide. Erhöhter Leistungs- und Konformitätsdruck ist vielmehr ein abschreckendes Motiv. Aber selbst wenn es gelänge, die abhängig Arbeitenden durch das Argument steigender sozialer und beruflicher Unsicherheit zu motivieren, so muß man fragen, ob dies ein angemessenes Motiv sein kann. Wenn die Motivation zur Weiterbildung deren inhaltliche Entfaltung mitprägt, dann werden Angst und System^konforme Gratifikationen gerade nicht jene Qualifikationen bewirken, nach denen das traditionelle widersprüchliche System von Ausbildung und Arbeit verlangt, zu deren Vermittlung es aber selbst nicht fähig ist.

Die angemessene Motivation zur Weiterbildung muß einer sich verändernden Arbeitssituation, auf die die Weiterbildung ihrem Inhalt nach gerichtet ist, entspringen. Die Veränderung der Arbeitssituation darf nicht Resultat naturwüchsiger und unkontrollierter Entwicklungen sein, denen Weiterbildung nur zu folgen hätte, sondern muß aus einer rationalen Bewältigung dieser Entwicklungen hervorgegangen sein. Diese rationale Bewältigung ist selbst bereits Moment jenes Wissens und Erkennens, das durch Weiterbildung erworben wird und in der Weiterbildung antizipiert werden muß. Mitbestimmung am Arbeitsplatz kann als ein Handlungssystem begriffen werden, das dieses Verhältnis von Weiterbildung und Arbeitssituation konstituiert. Mitbestimmung ist Erkennen und Verändern zugleich. Was aus der Praxis der Arbeitssituation heraus als richtig erkannt wird, kann als verändertes Arbeitsverhalten in diese Situation wieder einfließen. Scheitert dieser Veränderungsversuch am objektiven Charakter von Technik und Organisation, so lassen sich nicht nur präziser die Ursachen, sondern auch die möglichen Bedingungen angeben, unter denen ein erneuter Versuch eine größere Chance der Verwirklichung hat. Aber nicht nur in der Arbeitssphäre selbst muß sich real etwas ändern, sondern auch die gesamtgesellschaftlichen Perspektiven, die sich in den praxisstimulierenden Gesellschaftsbildern der Arbeitenden niederschlagen, müssen einen wünschbaren sozialen Fortschritt wenigstens als Möglichkeit erkennen lassen. Unter diesen Eindrücken werden die Arbeitenden zu keiner Motivation gedrängt, die nicht ihren Ursprung im Verhältnis von Weiterbildung und sich wandelnder Arbeitssituation hat. Erhöhter Leistungs- und Konformitätsdruck, überflüssige Kontrolle und Autoritätsausübung sowie unzureichende Entlohnung lassen sich rechtzeitig erkennen und zurückweisen. Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft erweisen sich nicht mehr als überhöhte Belastung; sie ist selbst ein Element des mitbestimmenden Verhaltens. Ihre Risiken lassen sich rational kalkulieren.

III

Es kann an dieser Stelle nicht im einzelnen dargestellt werden, welche betrieblichen Vorkehrungen getroffen werden müssen, damit sich die Arbeitenden in der Weise zu Gruppen zusammenfinden, daß unmittelbare Mitbestimmung praktiziert werden kann. In den letzten Jahren sind von Kennern und Vertretern der Gewerkschaftsbewegung

zahlreiche Vorschläge über Arbeitsgruppen, Gruppensprecher und Vertrauensleute gemacht worden, die auch im einzelnen die Aufgaben dieser Interessenorgane entwickelt haben. Dem soll hier zunächst nichts hinzugefügt werden. Es muß nur verhindert werden, daß die Arbeitsgruppen zu einem neuen System von „*human relations*“ der Betriebsleitung werden. Die Arbeitsgruppen sind daher an den objektiven Strukturen der Arbeitssituation festzumachen. Das hat zugleich den positiven Effekt, daß die Gewerkschaftsarbeit insgesamt sich wieder stärker an den betrieblichen Arbeitsverhältnissen orientiert. Eine Einschränkung der Gewerkschaftsarbeit wird also nicht eintreten, eher eine Erweiterung. Daß die Betriebsleitungen versuchen, Interessenorgane der Arbeitenden für eigene Zwecke zu benutzen, sieht man bereits an der Praxis mancher Betriebsräte, deren Pufferstellung mit zahlreichen Widersprüchen belastet ist. Es ist aber zu vermuten, daß die Arbeitsgruppen eine eigene Schwerkraft entwickeln, die sich auch auf die Stellung der Betriebsräte günstig auswirken wird. Fraglos werden die technischen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen des Betriebsablaufs die Entfaltung der Arbeitsgruppenpraxis behindern und auch objektiv begrenzen. Darüber läßt sich allerdings keine generelle Aussage machen, weil derartige Bedingungen in den einzelnen Betrieben und Produktionsbereichen auf Grund des unterschiedlichen Technisierungsgrades sehr verschieden sind. Es wird notwendig sein, über allgemeine Prinzipien hinaus konkrete Formen des Arbeitsgruppensystems nach Maßgabe der jeweiligen technischen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen der Betriebe zu entwickeln. Das hat, wenn man die allgemeinen Prinzipien nicht verläßt, keine Vereinzelung der Arbeitsgruppen zur Folge. Vielmehr hat eine praktische Mitbestimmung am Arbeitsplatz nur dann Sinn, wenn sie den realen Arbeitsbedingungen aufsitzt.

Zweifellos ist Mitbestimmung dieser Art kein sich selbst genügendes Prinzip der Interessendurchsetzung. Will Mitbestimmung am Arbeitsplatz nicht durch Isolierung an kurzschlüssigen Verständigungen ersticken, muß nicht nur der Einfluß gesamtgesellschaftlicher Strukturen auf die Arbeitssituation berücksichtigt werden, sondern es müssen auch prinzipiell kritische und initiierte Anstöße von außen kommen. Unabhängige, institutionalisierte Weiterbildung und wirksame Mitbestimmung in Unternehmensleitungen und wirtschaftspolitischen Gremien bleiben daher der politische Bezugsrahmen für wirksame Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Umgekehrt sind aber institutionalisierte Weiterbildung und Mitbestimmung auf den höheren Ebenen des Wirtschaftsprozesses auf veränderte betriebliche Kooperationsverhältnisse angewiesen, weil sie nur unter diesen Bedingungen das realisieren können, was virtuell in ihnen an gesellschaftlichen Veränderungen angelegt ist. Mitbestimmung am Arbeitsplatz kann verhindern, daß dieses Veränderungspotential in der Produktionssphäre im Interesse privater Kapitalverwertung umgedeutet und genutzt wird. Sollten die Unternehmensleitungen nicht bereit sein, auf obsoletere Kooperations- und Entlohnungsformen sowie auf menschliche Bedürfnisse ignorierende Technologien zu verzichten, fiele den Mitbestimmenden am Arbeitsplatz das Recht zu, die Produktivität öffentlich finanzierter Weiterbildung durch Leistungsverweigerung zurückzuhalten.

Der Begriff von Weiterbildung, wie er aus seiner Verschränkung mit praktischer Mitbestimmung hervorgeht, steht im Gegensatz zu Vorstellungen, die Weiterbildung als ein instrumentelles Verfahren zum Erwerb abgreifbarer und im bestehenden Produktionssystem direkt verwertbarer Qualifikationen betrachten. Solche Vorstellungen lassen sich von einem abstrakten Produktivitätsprinzip und technologischem Fortschrittsglauben leiten. Die Widersprüche der kapitalistischen Produktionsverhältnisse werden als fehlende Qualifikation interpretiert und formalisiert; mit deren systematischer Einübung sollen dann alle Probleme gelöst werden. Weiterbildung durch Mitbestimmung steht aber auch im Gegensatz zu Versuchen der Zukunftsplanung, die glauben, einen Katalog von Qualifikationen aufstellen zu können, deren rechtzeitiger Erwerb die menschliche Gesell-

schaftl im Jahre 2000 oder 2050 funktionsfähig' erhält. Auch dieser Vorstellung liegt die Annahme zu Grunde, gesellschaftliches Handeln in eine bestimmte Anzahl interagierender Qualifikationen zerlegen zu können. Demgegenüber ist aber ohne weiteres denkbar, daß gesellschaftliche Widersprüche und Konflikte auch dann fortbestehen, wenn ein ausreichendes Maß an Qualifikationen auf allen Gebieten vorhanden ist. Zunehmende Qualifikationen können zwar Veränderungen erzeugen, aber sie bestimmen nicht die Struktur künftiger Gesellschaften. Deren vernünftige Einrichtung läßt sich nicht als erlernbare Qualifikation pädagogisch vermitteln. Schließlich wendet sich der hier entwickelte Begriff von Weiterbildung gegen ein Bildungskonzept, das im Erlernen der allgemeinen Lernfähigkeit sein oberstes Prinzip sieht. Wenn die „heutige soziale Mobilität... die berufliche Arbeit als die Daseinsmöglichkeit der frei gesetzten Subjektivität zu begreifen" ⁶⁾ erlaube, so kann damit unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktverhältnissen nur die ins Idealistische gewendete ‚freie Lohnarbeit‘ gemeint sein. Das Erlernen der Lernfähigkeit eröffnet von der Seite seiner Verwendung her den Arbeitgebern die Möglichkeit, nach Maßgabe konjunktureller Schwankungen oder technologischer Neuerungen beliebig auf vorhandene Qualifikationen zurückzugreifen oder diese kurzfristig einzuüben. Erst wenn mit erworbener Lernfähigkeit inhaltliche, kulturell vermittelte Ansprüche an Arbeitssituationen verbunden sind, wenn Lernfähigkeit auch Kritik- und Reflexionsfähigkeit meint, könnte sie kulturell untragbaren Arbeitsanforderungen Widerstand entgegensetzen. Mitbestimmung am Arbeitsplatz, die nach ihrer reflektierenden Seite hin mit Lernen von Lernfähigkeit identisch ist, bringt nach Maßgabe eines allgemeinen Demokratieverständnisses inhaltliche Ansprüche hervor, indem sie den jeweils fortgeschrittensten Stand repressionsfreier Arbeitsbeziehungen artikuliert und zum Ausgangspunkt weiteren Handelns macht. Insofern ist dieser Begriff von Weiterbildung nicht allgemein, sondern interessengebunden, denn er bezieht sich auf jeweils konkrete Interessenssätze und Konfliktquellen, aus denen er seine strategische Struktur gewinnt. Ein dieserart interessengebundener Bildungsbegriff wäre aber erst wieder zu fordern, weil er den historisch, vermittelten Bedürfnissen und Ansprüchen abhängig Arbeitender gerechter wird als jenes Bildungskonzept, das einerseits vorhandene ‚Lücken‘ des Systems füllen und andererseits dem einzelnen ein ‚gehobenes‘ Existenzminimum sichern möchte. Insofern er mehr will als abstraktes Reflexionswissen und isolierte Detailkenntnisse, ist das Moment des allgemeinen Interesses in seiner besonderen Gestalt positiv enthalten.

6) Herwig Blankertz, Der Beruf heute, in: Das Handwerk als Leitbild der deutschen Berufserziehung, hrsg. v. Gisela Stütz, Göttingen 1969, S. 271.