

## Anpassung als Prinzip

### Die Bildungspolitik der Unternehmer im Betrieb

---

*Kurt Johannson, geboren 1936 in Danzig, nach mehreren Jahren Tätigkeit im Betrieb Abendgymnasium, Studium der Soziologie, Dipl.-Soziologe, Sachbearbeiter in der Abteilung Bildungswesen/Bildungspolitik beim Vorstand der IG Metall.*

#### *1. Die unternehmerische Bildungsexpansion*

Als das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) vor einiger Zeit der Öffentlichkeit die Ergebnisse einer Untersuchung über die Bildungsanstrengungen der Unternehmer vorlegte<sup>1</sup>, lösten die dort ermittelten Zahlen vor allem bei den Gewerkschaften Erstaunen und Betroffenheit aus: Seit 1971/72 wurden die Aufwendungen der Privatwirtschaft für Bildung um 42 Prozent auf 17,35 Milliarden DM im letzten Jahr gesteigert. Allein diese Zahl läßt auf eine gewaltige Ausweitung der unternehmerischen Bildungsarbeit in den vergangenen Jahren schließen.

Sosehr auch diese Zahlenangabe Zweifel an ihrer Richtigkeit auf sich ziehen mag, sie erscheint so unwahrscheinlich nicht, wenn man bedenkt, daß schon einzelne Großbetriebe wie Ford, IBM oder Siemens jährlich 30, 60, ja weit über 200 Millionen Mark für die betriebliche Aus- und Weiterbildung aufbringen. Rechnet man hinzu, was über die Kammern, durch Abgaben an die Unternehmerverbände, über Stiftungen oder auch durch unmittelbare Finanzierung einzelner Bildungseinrichtungen der unternehmerischen Bildungsarbeit an Mitteln zufließt, dann erscheint die Angabe der IW-Studie keineswegs übertrieben.

Welch einen finanziellen Umfang die unternehmerische Bildungsexpansion damit erreicht hat, das wird so recht erst deutlich, wenn man deren Aufwendungen mit denen des Staats vergleicht: Die Unternehmer geben annähernd doppelt so viel für Bildungszwecke aus wie die Bundesregierung im gleichen Zeitraum für Bildung, Wissenschaft und Forschung oder für den Straßenbau. Die Bildungsausgaben der Unternehmer machen mehr als ein Drittel jener Summe aus, die Bund, Länder und Gemeinden für Bildung und Wissenschaft aufbringen.

Zu berücksichtigen ist allerdings, daß in dieser Summe auch alle Aufwendungen für die berufliche Erstausbildung enthalten sind. Ob jedoch die unternehmerische

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu die Angaben im „Handelsblatt“ vom 21. 7. 1976 und vom 21. 1. 1977.

Bildungsexpansion sich auch auf diesen Bereich erstreckt hat, erscheint zweifelhaft, denn die Situation in der Berufsbildung ist eher durch einen Abbau von Ausbildungsplätzen gekennzeichnet. 1971 wurden in Industrie und Handel noch 729 000 Ausbildungsplätze angeboten. 1974 waren es nur noch 664 000. Das ist ein Rückgang um 7,9 Prozent. „Da in vielen Betrieben diese wegfallenden Ausbildungsplätze nicht an anderer Stelle, zum Beispiel durch Errichtung von Lehrwerkstätten, ersetzt wurden, verringerte sich durch diese Tendenz die Zahl der Ausbildungsplätze<sup>2</sup>.“ Gleichzeitig stieg die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen.

Wenn also die unternehmerische Bildungsexpansion an der beruflichen Erstausbildung vorbeiging, welche Bildungsaktivitäten wurden dann ausgeweitet?

Auch zur Beantwortung dieser Frage hält die bereits zitierte I W-Studie Hinweise bereit. Dort ist nämlich ein nicht unerheblicher Betrag in Höhe von über 3 Milliarden DM jährlich ausgewiesen, der allein für Zwecke der Weiterbildung ausgegeben wird. Tatsächlich läßt sich beobachten, daß die betriebliche und überbetriebliche Weiterbildung im Laufe der letzten Jahre zunehmend in das Zentrum unternehmerischer Bildungsarbeit gerückt ist. Hier hat es die aufwendigsten Ausweitungen gegeben — in letzter Zeit nicht selten auf Kosten der beruflichen Erstausbildung.

Folgt man den Angaben der IW-Studie, dann werden 44 Prozent aller in der Bundesrepublik angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen von unternehmerischen Einrichtungen durchgeführt. Wenn diese Einschätzung stimmt, dann liegen die Unternehmer mit ihrem Weiterbildungsangebot an der Spitze aller Träger, noch vor den Volkshochschulen, auf die etwa 20 Prozent der weiterbildenden Veranstaltungen fallen. Dieses sichtbare Übergewicht der Unternehmer im Weiterbildungsbereich kann nur dort überraschen, wo unbekannt ist, daß selbst Einzelbetriebe alljährlich ein Weiterbildungsangebot vorlegen, das die Möglichkeiten vieler Volkshochschulen bei weitem übertrifft. Firmen wie Blaupunkt oder die ITT-Bauelemente-Gruppe liegen mit etwa 100 Kursangeboten im Jahr noch im Mittelfeld. Großbetriebe übertreffen<sup>1</sup> dieses Angebotsvolumen in der Anzahl der Veranstaltungen ebenso wie in den Teilnehmerzahlen. Allein im gesamten Bereich der Daimler-Benz AG nahmen 1974 schon 22 530 Teilnehmer an Veranstaltungen der innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung teil; 1975 waren es bereits 35 477 Teilnehmer. Vergleichbare Zahlen ließen sich aus anderen Großbetrieben vorlegen.

## 2. Weiterbildung als stabile Investitionen

Deutlich läßt sich an den Zahlen ablesen, daß die Ausweitung der unternehmerischen Weiterbildung auch in den Zeiten der wirtschaftlichen Krise vorangetrieben wurde. Tatsächlich läßt sich belegen, daß die Bildungsarbeit der Unternehmer wäh-

---

<sup>2</sup> Rappe, H., Jugendarbeitslosigkeit - Ursachen, Probleme und Lösungen, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 11/12-76. S. 331.

rend der Krisenjahre 1974/75 keineswegs an finanzieller Auszehrung zu leiden hatte. Im Gegenteil, eine Untersuchung des Münchner Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) läßt eine weitgehende Stabilität der unternehmerischen Bildungsarbeit erkennen, deren finanzielle Ausstattung keineswegs konjunkturabhängig ist<sup>3</sup>. Im Vergleich der Jahre 1974 und 1975 geben mehr als zwei Drittel der befragten Betriebe an, Weiterbildung in unverändertem Umfang fortgesetzt zu haben. Einige Betriebe haben ihr Weiterbildungsangebot sogar ausgeweitet. Ähnlich ist das Bild bei den Einrichtungen der Arbeitgeberverbände, die, wie z. B. die Bildungswerke der Wirtschaft, ihr Angebot auch während der Krisenjahre weiter ausgebaut haben und ohne finanzielle Schwierigkeiten ihre Arbeit fortsetzen konnten.

Angesichts dieser Stabilität der unternehmerischen Weiterbildung muß man sich fragen, was die Unternehmer veranlaßt, trotz angeblich angespannter Kostensituation umfangreiche finanzielle Mittel in die Bildungsarbeit zu leiten. Dabei darf nicht vergessen werden, daß Aufwendungen für die Weiterbildung von den Unternehmern als Investitionen betrachtet werden, genau wie Investitionen im Betriebsmittel- und Werkstoffbereich. Als solche müssen sie sich rentieren. Folgerichtig heißt es in den „Ausbildungsgrundsätzen“ eines Großbetriebes: „Der Aufwand für Training ist eine Investition, die sich rentieren muß.“ Die Wichtigkeit von Ausbildungsmaßnahmen wird „nach deren Wert für das Unternehmen festgesetzt“<sup>4</sup>. Hier kommt deutlich zum Ausdruck, daß die Betriebe vor allem an einem rentablen Einsatz von Weiterbildung interessiert sind. Das Verhältnis von Kostenaufwand und Erträgen muß möglichst günstig sein. Welches aber sind nun die Erträge der Weiterbildung?

Auffällig ist zunächst, daß Weiterbildung im unternehmerischen Kalkül offenkundig nur für einen Teil der Beschäftigten rentabel erscheint. Die innerbetriebliche ebenso wie die außerbetriebliche Weiterbildung hat ihren Schwerpunkt eindeutig bei der Schulung ohnehin privilegierter Beschäftigungsgruppen wie Führungskräfte bei den oberen und mittleren Angestellten, Meister und in seltenen Fällen Facharbeiter<sup>5</sup>.

Die Un- und Angelernten werden von der unternehmerischen Weiterbildung nicht berücksichtigt, obwohl doch gerade sie wegen ihrer hohen Konjunkturanfälligkeit der Weiterbildung dringend bedürfen. Eine Untersuchung des ISF kommt daher auch zu dem Schluß, „daß die Praxis der Betriebe den. . . gestellten Anforderungen an eine konjunkturpolitisch wirksame Weiterbildungspolitik wenig entspricht, ihnen teilweise sogar direkt zuwiderläuft: Von einer gezielten antizyklischen

---

3 Maase, M. und Sengenberger, W.. Wird Weiterbildung konjunkturgerecht betrieben?, in: Mitteilungen der Berufs- und Arbeitsmarktforschung, Heft 2 (1976). S. 166-173.

4 Zitiert nach Klüsen, N., Innerbetriebliche Weiterbildung. Methoden und Lösungsformen der industriellen Praxis. Berlin (West) 1976, S. 14-21.

5 Vgl. hierzu die Angaben bei Sass/Sengenberger/Weltz. Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Frankfurt am Main 1974.

Verstärkung der Weiterbildungsaktivitäten bei Beschäftigungseinbrüchen kann nicht die Rede sein; statt spezieller Förderung der besonders konjunkturbedrohten Arbeitskräftegruppen wird eher eine Politik der Privilegierung qualifizierter Gruppen betrieben, und die inhaltliche Gestaltung der Maßnahmen bewirkt statt erhöhter Flexibilität der Arbeitskräfte eher im Gegenteil Bindung und verstärkte Abhängigkeit vom Betrieb"<sup>6</sup>.

### 3. *Weiterbildung als Sozialtechnik*

Fragt man nach den Ursachen für das mangelnde Interesse der Betriebe an der Weiterbildung von Facharbeitern, An- und Ungelernten oder auch von Frauen, so wird in der Regel auf den mangelnden Qualifikationsbedarf ebenso verwiesen wie auf die Gefahr nachlassender Arbeitsmotivation bei den von Weiterbildungsmaßnahmen Erfassten<sup>7</sup>. Wer sich Hoffnungen auf eine bessere Tätigkeit macht, entzieht seiner aktuellen Tätigkeit die Motivation, fürchtet man. Nachlassende Arbeitsleistung bei vorhandenem Qualifikationsniveau wird offenbar mehr gefürchtet als ein Mangel an qualifiziertem Personal. Eine Betriebsbefragung kommt daher auch zu dem Ergebnis, daß in den Betrieben technologisch und ökonomisch mögliche Umstellungen keineswegs unterblieben oder verzögert worden wären, „nur weil es innerhalb der Belegschaft an den notwendigen Spezialqualifikationen gemangelt hätte. Qualifikatorische Defizite konnten, soweit sie nicht durch Neueinstellungen gelöst wurden, durch . . . Formen eines ‚learning on the job‘ bzw. durch eine häufig ad-hoc-initiierte technische Weiterbildung innerhalb der Betriebe selber, in Fachverbänden oder spezialisierten Weiterbildungsinstituten ausgeglichen werden“<sup>8</sup>.

Dort, wo Arbeiter den Vorzug haben, an Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung teilzunehmen — und das ist in der Regel nur in den Großbetrieben der Fall —, liegt ein enges betriebliches Interesse zugrunde. „Wie aus mehreren Studien übereinstimmend hervorgeht, handelt es sich bei dieser Kategorie betrieblicher Weiterbildung um die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die einerseits unabdingbar für die Produktion sind, andererseits aufgrund ihrer Betriebsspezifität kaum übertragen werden können, d. h. dem Betrieb nicht verlorengehen“<sup>9</sup>. Während demnach Weiterbildungsangebote für Arbeiter nur in Ausnahmefällen anzutreffen und selbst dann noch an sehr enge Bedingungen geknüpft sind, steht die Schulung der leitenden und mittleren Angestellten eindeutig im Mittelpunkt der unternehmerischen Bildungsarbeit. Dabei bilden nicht die berufsqualifizierenden Themen den Schwerpunkt dieser Bildungsveranstaltungen, sondern Führungstechniken und

6 Maase/Sengenberger, a.a.O., S. 171.

7 Vgl. hierzu Schmitz, E., *Bildung in der Industrieverwaltung. Untersuchungen zu Funktionen beruflicher Weiterbildung*. Unveröffentlichtes Manuskript des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in Berlin, September 1976.

8 a.a.O., S. 221.

9 Axmacher, D., *Qualifikationen und imaginäre Bildungsreform*, in: Bergmann/Frank (Hg.), *Bildungsarbeit mit Erwachsenen*. Reinbek bei Hamburg 1977, S. 91.

Führungslehren. Es geht vor allem um die Vermittlung von bestimmten Sozialtechniken, die den Vorgesetzten die Begründung und Durchsetzung vorgegebener betrieblicher Ziele und Ansprüche ermöglichen soll. Weiterbildung dient hier der Absicherung von Autorität, die sich sachlich nicht mehr rechtfertigen läßt. Dazu muß sie Interpretationsmuster verbreiten, „innerhalb derer sich betriebliche Leistungsansprüche als legitim ausweisen können“<sup>10</sup>. Daß dazu eine Notwendigkeit besteht, ergibt sich aus den betrieblichen Strukturveränderungen. Umfangreiche Rationalisierungen mit zunehmender Zerteilung der Arbeit haben zu deren Sinnentleerung ebenso beigetragen wie zu Mehrbelastung und Arbeitshetze. Gleichzeitig hat die Ablösung des Besitzer-Unternehmers durch angestellte Funktionäre des Managements in vielen Betrieben zu einer Dezentralisierung von Entscheidungsprozessen geführt. Neue gesetzliche Bestimmungen, insbesondere des Arbeitsrechts, haben in den betrieblichen Konflikten den abhängig Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung größere Durchsetzungschancen verliehen. Damit sieht sich betriebliche Herrschaft, will sie ihre Absichten durchsetzen, vor schwierige Probleme gestellt. Folgebereitschaft läßt sich offenbar nicht mehr allein durch die bloße Anweisung erzeugen, sondern bedarf besonderer Methoden der Manipulation. Diese Manipulation der Arbeitenden durch Führungstechniken ergibt sich nicht von selbst, sie muß erlernt werden. Je fragwürdiger die kapitalistische Arbeitsteilung vor allem in den Augen der abhängig Beschäftigten selbst wird, um so mehr werden psychologisch geschulte Führungskräfte gebraucht, damit drohende Konflikte bereits im Entstehen aufgefangen werden können.

Aber es genügt nicht, zu diesem Zweck nur die Führungskräfte zu schulen. Zur äußeren Kontrolle durch die Vorgesetzten muß die verinnerlichte Kontrolle durch die Betroffenen selbst treten. „Diese veränderten Bedingungen für die Legitimation betrieblicher Herrschaft werden in einzelnen Betrieben zum Anlaß für eine Weiterbildung genommen, die sich unmittelbar an betroffene Beschäftigte richtet“<sup>11</sup>.

Wie sich aus der Analyse betrieblicher und überbetrieblicher Schulungsprogramme ergibt, gewinnen die sogenannten „sozialen Qualifikationen“ gegenüber den rein berufsbezogenen zunehmend an Bedeutung. Je größer einerseits die Dispositionschancen, aber auch die Belastungen der Arbeitnehmer durch zunehmende Mechanisierung und Automatisierung sind, um so wichtiger werden den Unternehmern und ihren Funktionären im Management Qualifikationen, die Fleiß, Ausdauer, Flexibilität ebenso garantieren wie Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und Loyalität gegenüber den Interessen des Betriebes und seiner Leitung. Weiterbildung wird somit zunehmend zum Instrument der Anpassung an bestehende Herrschaftsformen in Betrieb und Gesellschaft. Sie verbreitet als solche nicht berufliche

---

<sup>10</sup> Schmitz, E., a.a.O., S. 245.

<sup>11</sup> A.a.O., S. 229.

Kenntnisse und Fähigkeiten, zielt nicht mehr auf die Beherrschung eines Wissens ab, das sich fachlich nutzen läßt, sondern vermittelt Deutungsmuster, „durch die sich eine bestehende Ungleichheit und Herrschaftsansprüche begründen lassen“<sup>12</sup>. Insofern läßt sich als Kern der unternehmerischen Bildungsexpansion das Ziel ausmachen, Weiterbildung als Instrument der Herrschaftssicherung einzusetzen.

#### 4. Bildungsarbeit gegen die Solidarität

Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung wird verständlich, daß die Unternehmer und ihre Verbände in der Weiterbildung nicht nur wichtige betriebliche, sondern „sogar gesellschaftliche Investitionen“ sehen<sup>13</sup>. Für Bildungsmaßnahmen, die gesellschaftspolitisch von Bedeutung sind, wollen die Unternehmer auch „einen hohen finanziellen Einsatz“ wagen, denn: „Der Erfolg solcher gesellschaftspolitischen Investitionen in der Gegenwart zeigt sich erst in der Zukunft. . . In welcher Gesellschaftsordnung die Unternehmer und ihre Mitarbeiter im Jahre 2000 leben — darüber entscheidet auch der gesellschaftspolitisch bedeutsame Inhalt der Aus- und Weiterbildung“<sup>14</sup>.

Für diese in ihren Grundzügen konservative bis reaktionäre gesellschaftliche Zielsetzung unternehmerischer Bildungsarbeit gibt es Belege. Zwei Beispiele eignen sich dafür besonders, weil es sich hierbei um Aktivitäten handelt, die wie kaum andere in den letzten Jahren ausgebaut wurden: die Bildungsarbeit mit Jugendlichen und die Betriebsräteschulungen.

Wenn das Funktionieren betrieblicher Herrschaft weitgehend auf die Verinnerlichung von Zwang und Kontrolle angewiesen ist, dann genügt es nicht, erwachsene Arbeiter und Angestellte zu schulen. Unerwünschte Verhaltensweisen versucht man daher bereits bei den Jugendlichen auszuschalten. Deutlich wird diese Absicht in den Schulungsmaßnahmen für Auszubildende, wie sie in vielen Betrieben während oder nach Abschluß der Ausbildung in sogenannten Sozialpädagogischen Seminaren oder Übergangsschulen durchgeführt werden. Ihre inhaltlichen Konzeptionen ver raten, daß diese Veranstaltungen vor allem auf die Fähigkeit zielen, eigene Interessen zu erkennen und gemeinsam mit anderen wahrzunehmen. Wie anders soll man jenen Lehrgangsabschnitt eines „Betriebspädagogischen Instituts“ verstehen, der sich als Konfliktlehre ausgibt? Hier wird deutlich: Zwar lassen sich betriebliche Konflikte nicht leugnen, aber ihre wahren Ursachen lassen sich verschleiern. Mit diesem Ziel wird dargestellt, daß Konflikte ihre Ursache immer nur in persönlichen und zwischenmenschlichen Störungen haben. Lösbar sind sie allein durch Verhaltensänderungen nach folgendem Muster: „Der Schuldige entschuldigt sich“, „Aus dem Wege

---

12 A.a.O., S. 244.

13 Verein der Bayerischen Metallindustrie, Geschäftsbericht 1974/75, München 1975, S. 33.

14 Ebenda.

gehen", „Anpassung", „Keine Behauptungen aufstellen" und „Gemeinsamkeiten herausstellen"<sup>15</sup>.

Schulungsinhalte dieser Art sind offenbar von der Erwartung getragen, daß jemand, dem schon frühzeitig beigebracht wurde, alle Konflikte entstünden nur aus persönlichem Fehlverhalten, später auch nicht auf die Idee kommt, sich in Konfliktsituationen an die Organe der kollektiven Interessenvertretung zu wenden. Daß die meisten betrieblichen Konflikte sich aus den Herrschaftsverhältnissen ergeben und daher nur solidarisch zu lösen sind, erfahren die Teilnehmer an solchen Schulungen nicht. Es dürfte kaum übertrieben sein, daraus den Schluß zu ziehen, daß Bildungsarbeit dieser Art versucht, das solidarische Band zwischen Belegschaft und Interessenvertretung zu zerstören. Notwendigerweise schwächt sie damit das Durchsetzungsvermögen von Betriebsrat, Jugendvertretung und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten.

Diese Tendenz findet sich ebenso in den Betriebsräteschulungen der Unternehmer, wo zwar arbeitsrechtliche Bestimmungen vor allem den Inhalt bestimmen; diese werden aber so vermittelt, daß allein die sozialpartnerschaftlichen Aspekte zur Geltung kommen. Wie Gesetze auch gegen den Widerstand der Unternehmer durchgesetzt werden können, bleibt ausgeklammert. Arbeitsrecht als Instrument zur Wahrung der Interessen abhängig Beschäftigter ist nicht Lerngegenstand. Vielmehr wird Mühe darauf verwandt, die Teilnehmer so zu disziplinieren, daß betriebliche Konflikte fortan allein im unternehmerischen Sinne gelöst werden. Die Betonung liegt auf der Behandlung von Einzelfällen über den Weg verrechtlichter Kommunikationsstrukturen. Solidarische Problemlösungsmuster werden nicht eingeübt.

Hier wie in den Schulungen für Jugendliche werden die aktuellen Strömungen eines neuen politischen Konservatismus sichtbar: Dem einzelnen gilt die ganze Aufmerksamkeit; solidarische Lösungsmöglichkeiten gelten im Prinzip als unangebracht und verwerflich. Generelles Lernziel ist mithin die Entsolidarisierung der Arbeitnehmer. Vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Krisenerscheinungen, wie Massenarbeitslosigkeit und Abbau sozialer Sicherheiten, läuft diese Art von Bildungsarbeit auf eine Individualisierung der Krise und ihrer Folgen hinaus. Auf diesem Weg sollen alle kollektiven Aktionen des Widerstandes schon im Vorfeld abgefangen werden. Mit dieser politischen Stoßrichtung, die letztlich jeden gesamtgesellschaftlichen Veränderungsdruck zu neutralisieren sucht, wird die unternehmerische Bildungsarbeit zu einer Herausforderung für die Gewerkschaften.

In den Gewerkschaften ist die umfassende Bedrohung dieser Art von Massenbeeinflussung längst noch nicht hinreichend erkannt worden. Dies zeigt sich unter anderem an der Haltung vieler Betriebsräte, die das Feld der betrieblichen Weiter-

---

15 BMW. Abschluß-Seminar für Auszubildende, bpi. Berchtesgaden 1976. S. 17 ff.

bildung uneingeschränkt den Arbeitgebern überlassen<sup>16</sup>, obwohl sie nach den Buchstaben des Betriebsverfassungsgesetzes (§§ 96-98) bei der Durchführung und inhaltlichen Ausgestaltung der Bildungsveranstaltungen ein Mitbestimmungsrecht haben.

Eine gewerkschaftliche Gegenstrategie wird denn auch hier ansetzen müssen. Nicht länger mehr darf den Unternehmern das Feld der betrieblichen Weiterbildung allein überlassen bleiben. Eine Untersuchung der Betriebsratsfunktion im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung kommt auch zu dem Schluß: „Ein Erfordernis wäre eine Minderung oder Korrektur der arbeitnehmerfeindlichen Auswirkungen bisheriger betrieblicher Weiterbildungsveranstaltungen. Die Einwirkung der Arbeitnehmervertretung könnte etwa darin bestehen, die Betriebsbezogenheit der Weiterbildungsinhalte zu verhindern und durch Einflußnahme auf die Auswahl der Lehrkräfte den Interessenstandpunkt der Arbeitnehmer stärker zur Geltung zu bringen. Weiterhin gibt es die Möglichkeit für die Arbeitnehmervertretung, selbst Kurse durchzusetzen, die diesem Interessenstandpunkt entsprechen<sup>17</sup>.“

Dabei kann es nicht in gewerkschaftlichem Sinne sein, die Bildungsanstrengungen der Unternehmer zahlenmäßig zu übertreffen. Angesichts der finanziellen Übermacht der Unternehmer wäre ein derartiges Unterfangen von Anfang an hoffnungslos. Wohl aber ist zu überlegen, wie die gewerkschaftliche Bildungsarbeit auszuweiten ist, denn immer noch lassen viele Arbeitnehmer und Betriebsräte ihren Bildungsurlaub verfallen oder nehmen Arbeitgeberangebote wahr, weil alle gewerkschaftlichen Bildungsangebote ausgeschöpft sind.

Wie dargestellt wurde, ist der Betrieb das wichtigste Rekrutierungsfeld der unternehmerischen Bildungsarbeit. Angesichts dieser Kampagne in den Betrieben werden die Gewerkschaften nicht darauf verzichten können, den Betrieb als Ort ihrer Bildungsarbeit zurückzugewinnen und auszubauen. Der Betrieb ist die geeignetste Ebene, Gegenmacht zu entfalten. Gerade weil hier die Möglichkeit besteht, an den unmittelbaren Erfahrungen der Arbeitnehmer anzuknüpfen, muß Bildungsarbeit der Gewerkschaften hier im Betrieb mit ihren systematischen Bemühungen beginnen. Im Zentrum dieser Bemühungen sollte die Absicht stehen, den Teilnehmern eine interessenbezogene gesellschaftliche Orientierung zu ermöglichen und die Mittel des solidarischen Widerstandes gegen Unternehmerwillkür kennenzulernen. Wenn es den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern darüber hinaus gelänge, den Unternehmereinfluß in anderen Einrichtungen der Schulung und Bildung, vor allem in den Schulen, Volkshochschulen und in den Redaktionen der Zeitungen und Rundfunkanstalten zurückzudrängen, wäre schon viel erreicht.

---

16 Vgl. hierzu Maase, M., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung-Aktionsfeld für den Betriebsrat? Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Personalpolitik. Frankfurt/Köln o. J.

17 A.a.O., S. 56.