

HANS TIETGENS

## Die Zukunft der Arbeiterbildung

Die umfangreichen Diskussionen um den Begriff des Arbeiters haben die Möglichkeiten einer spezifischen Arbeiterbildung in Frage gestellt. Dabei liegt aber ein Mißverständnis vor. Wie immer man die umstrittenen Untersuchungen über Lage und Haltung des Arbeiters beurteilen mag, eine spezifische Arbeiterbildung bleibt im Grundsatz davon unberührt, wenn sie sich auf ihre konkreten Aufgaben besinnt, wenn sie sich als eine Bildung versteht, die von der existentiellen Situation einer bestimmten Gruppe ausgeht. Eine solche Ausgangsposition ist um so berechtigter, als allgemein einsichtig sein sollte, daß Bildung heute nicht mehr universal, sondern immer nur perspektivisch zu verwirklichen ist. Das heißt: die Art unserer Weltbewältigung ist standortbedingt. Nur im exemplarischen Vorgehen können wir uns der Gesamtproblematik nähern, vorausgesetzt die Eigenperspektive ist weitreichend genug, so daß sich von der intensiven Durchdringung der eigenen Lage her ein Ganzheitszusammenhang erhellt.

Die existentielle Situation des Arbeiters ist bestimmt durch das Lohnarbeitsverhältnis im Betrieb. Der Betrieb ist die Basis seiner Selbstverwirklichung, die Umwelt, das Bezugssystem, das ihn in gruppentypischer Weise strukturiert. Wenn die Bildungsarbeit bei den Problemen des Betriebslebens ansetzt, so wird sie dem pädagogisch-methodischen Grundsatz gerecht, daß die Bildungsbemühung beim Erfahrungsbereich, beim Erlebnisraum des zu Bildenden beginnen sollte. Es darf dann Interesse erwartet werden, handelt es sich doch um Fragen, die den Arbeiter unmittelbar berühren.

Aber der vitalbezogene Ansatz muß die Möglichkeit bieten, auf das Ziel hinzuwirken, Umweltverständnis und Bewußtseinsbildung zu fördern. Der Ansatz muß ausbaufähig sein für umfassendere, allgemeinere Probleme. Diese Ansprüche sind zu erfüllen; der Betrieb kann als Schlüssel zum Verständnis von weitreichenden Zusammenhängen dienen, er steht stellvertretend für eine spezifische Strukturform unserer Umwelt, welcher der

Mensch immer wieder begegnet. Diese Symptomatik der Betriebswelt für unsere Gesamtgesellschaft und die Chancen des Menschlichen in ihr einleuchtend zu machen, das bietet sich als zentrale Aufgabe spezifischer Arbeiterbildung an; unter diesem Gesichtspunkt können ihre Kurse und Lehrgänge systematisch aufgebaut werden.

Am Anfang wird es günstig sein, Eindrücke und Erfahrungen abzutasten, um eine Übersicht über die Voraussetzungen zu gewinnen, von denen jeweils auszugehen ist. In ihrem unmittelbaren Erscheinungsbild sind die Betriebe heute keineswegs einheitlich. Eine einfache propagandistische Formel wird ihnen deshalb auch nicht gerecht. Was aber an Beispielen zusammengetragen werden kann, wird sich auf einige Grundprobleme hin ausweiten lassen, so daß vom Einzelfall her sich das Typische herauskristallisiert und es nicht beim stimmungsmäßigen Abreagieren mehr oder weniger unangenehmer Empfindungen bleibt.

Was sich als erstes aufdrängt, ist die Beschäftigung mit Lohnfragen, mit dem Lohnsystem überhaupt. In Großbetrieben ist das zu einer Wissenschaft für sich geworden, schwer zu durchschauen und darum Mißtrauen erweckend. Wer sich aber einmal darin auskennt, zum Beispiel bei der Arbeitsplatzbewertung mitreden kann, der wird selbstsicherer werden und auch anderen Problemen des Betriebes aufgeschlossener und wachsender gegenüberstehen. Mit einem „Refa-Kurs“ allein allerdings wäre das Entscheidende nicht getan, denn es kommt nicht darauf an, bestimmte Techniken der Arbeitswissenschaft kennenzulernen, sondern den Betrieb als Gesellschaftskörper zu verstehen.

Auch ist zu bedenken, daß vielen Arbeitern heute die Lohnhöhe nicht ausschlaggebend ist für ihre Einstellung zum Betrieb, sondern die Art des Arbeitsplatzes, die Behandlung am Arbeitsplatz und die Sicherheit dieses Arbeitsplatzes. Diese Fragen, richtig angepackt, erlauben, wesentliche Perspektiven auf unsere Situation freizulegen.

Mit dem Unbehagen an der Arbeit stellt sich das Problem der Industrialisierung überhaupt. Die Fremdbestimmtheit, das Eingepaßtsein in einen Arbeitsrhythmus, den man nicht selbst regulieren kann, das in seinen Gründen und Folgen nicht zu Übersehende dessen, was man zu tun genötigt ist, all dies ist Ausdruck einer Arbeitsteilung, für die der Betrieb nur ein besonders konzentriertes Modell darstellt. Ohne die praktische Notwendigkeit und Auswirkung dieser Arbeitsteilung begriffen zu haben, kann man auch mit den Problemen nicht fertig werden, die über den Betrieb hinaus das politische Leben an uns stellt. Einsicht in das Funktionsprinzip dieser Arbeitsteilung ist Grundbedingung für das Verständnis unserer Umwelt und für die innere Bewältigung der Schwierigkeiten im menschlichen Verhalten. Andernfalls bleibt es bei einem Sichabfinden und Doch-darunter-Leiden, kommt es zu dem verhängnisvollen, aber heute üblichen Rückzug in das Private.

Es ist jedoch eine Illusion, zu meinen, man könnte diesen Bereich von der Arbeitswelt isolieren. Er wirkt gerade dann nach, wenn der Beruf nur als Erwerbsanlaß gesehen wird und keine Wertgesinnung zuläßt. Das Entnervende moderner Arbeitsmethoden provoziert den Umschlag in die Sensation oder Idylle während der Freizeit. Das Vergessenwollen wird zum charakteristischen Verhaltensmuster, und so überschattet die Arbeit auch den privaten, persönlichen und familiären Bereich auf bedrückende Weise.

Manch einer hat Gegenkräfte entwickelt, hat Freude an technischen Vorgängen und ihrer Untersuchung. Manch einer wird auch davon zu überzeugen sein, daß Präzision der Einpassung und Verlässlichkeit genauso anzuerkennende Arbeits- und Charakterwerte darstellen, wie einst handwerkliche Erfindungs- und Gestaltungsgabe. Aufs ganze gesehen aber wird die Produktionsmaschinerie, in die der einzelne eingeordnet ist, als Druck empfunden. Demgegenüber wird eine unmittelbare Entlastung gesucht. Sie macht den Menschen aber nicht zum Herrn der Situation, sondern unterwirft ihn noch mehr den Einflüssen, denen er gerade entgehen möchte.

Demgegenüber genügt nicht das Aufzeigen und Bewußtmachen der Lage, demgegenüber reicht das Gespräch nicht aus. Es muß die Anregung zur Freizeitbeschäftigung hin-

## DIE ZUKUNFT DER ARBEITERBILDUNG

zukommen. Selbsttätigkeit und musische Erziehung gehören deshalb in einer Epoche allmählicher Arbeitszeitverkürzung zu wesentlichen Bestandteilen der Arbeiterbildung, die allerdings sinnvoll eingegliedert sein wollen.

Dem Unbehagen gegenüber dem Arbeitsplatz ist man damit freilich noch nicht begegnet. Die Frage der Behandlung des Arbeiters drängt sich auf. Befragungen beweisen, wie wichtig sie von den Arbeitern genommen wird. Beispiele werden deshalb auch erfahrungsgemäß zahlreich gebracht. Wünsche, Ansprüche und Vorstellungen kommen darin zum Ausdruck. Es gilt jedoch, die angeführten Fakten auf ihren Bedeutungsgehalt zu überprüfen.

Es empfiehlt sich, zu unterscheiden zwischen den Beziehungen der Arbeiter untereinander und dem Verhältnis zu ihren Vorgesetzten und zum Betrieb. Die erste Frage führt auf die Solidarität: Wieweit darf sie als gegeben angenommen werden? Welcher Anlaß läßt sie wirksam werden? Was wird als Grund für ihre Notwendigkeit erkannt? Wodurch erscheinen ihre Möglichkeiten eingeschränkt? An Hand konkreter Erfahrungen lassen sich hier schon Fragen des Arbeitsrechts, des Streiks und der Wirtschaftsordnung anschließen, können ihre Auswirkungen spürbar gemacht werden.

Neben die politische tritt aber auch die arbeitstechnische Bedeutung der Zusammenarbeit. Zusammenspiel beim gemeinsamen Arbeitsakt und in der Koordinierung des Produktionsprozesses ist heute eine Grundlage der Produktivität. Teamwork spielt eine große Rolle. Im Betrieb aber treten die Umstände besonders in Erscheinung, von denen reibungslose Kooperation entscheidend abhängt. Die zwischenmenschlichen Beziehungen müssen in Ordnung sein. Ohne dem „Leben in der Gruppe“ das Gewicht beimessen zu wollen, das es heute vielfach zugesprochen erhält, muß doch gesehen werden, daß durch Bewußtmachen und Selbstkontrolle das Zusammenleben im Betrieb so gefördert werden kann, daß es der seelischen Disposition und dem ökonomischen Ertrag gleichermaßen zuteil kommt.

Für das Verhältnis zum Vorgesetzten bzw. zum Betrieb überhaupt ist es bezeichnend, daß der Vorgesetzte als Repräsentant einer anonymen Macht gesehen wird, bzw. die Abstraktheit der Betriebsorganisation nur durch Personifikation faßbar werden kann. Eine solche Art der Betrachtung wird aber dem Sachverhalt nicht gerecht. Die komplizierte Verflechtung der Autoritätsstruktur will erkannt sein, um den Grad ihrer Notwendigkeit und ihre Neigung zur Willkür richtig abschätzen zu können, um zu erkennen, wieweit die Einordnung als sach- und situationsbedingt gefordert werden muß oder wieweit sie aus persönlichem Machtbedürfnis verlangt wird. Die Aufdeckung der Antriebskräfte im Menschen wird aber nicht nur das Urteil im einzelnen Fall erleichtern, sondern auch allgemein zum Verständnis der Reaktionsweisen des Menschen beitragen.

Den kritischen Blick zu üben, erscheint im Hinblick auf die Wirkung der „human relations“ heute besonders erforderlich. Man hat eingesehen, daß die Arbeitskraft des Menschen auf die Dauer nur zu heben ist, wenn auch das „Menschliche gepflegt“ wird. Der Menschenbehandlung wird so besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Fähigkeiten der Menschenführung gehören heute zu den Kriterien eines „guten Vorgesetzten“. Mancherlei wird darüber hinaus für das Betriebsklima getan. Betrieb als Heimat ist zum Schlagwort geworden. Betriebliche Sozialleistungen sollen es stützen. Der Mensch scheint in seiner Würde ernst genommen.

Lassen wir uns aber nicht von Äußerlichkeiten faszinieren, so melden sich Bedenken, die in einem großen Zusammenhang gesehen sein wollen. Technik ist heute nicht nur Umgang mit der Maschine. Es ist ein zweckrationales Verfahren, das auf fast alle anderen Lebensbereiche übertragen wird. Der industrielle Betrieb stellt zwar das typische Modell, aber die Büroarbeit ist inzwischen ähnlich eingerichtet, unsere Organisationsformen sind dementsprechend nachgebildet, das zwischenmenschliche Verhalten droht ganz von der Technik im Sinne zweckrationaler Anpassung beherrscht zu werden, und

schließlich beruht auch unser Herrschaftssystem mehr oder weniger auf einer Beherrschung der Technik der Menschenführung in der Form der Massenlenkung. Anthropotechnik erscheint als gesellschaftsgestaltendes Prinzip. Nichts ohne die öffentliche Meinung, aber diese öffentliche Meinung wird entsprechend vorgeprägt, ohne daß dem einzelnen allzuviel davon bewußt würde.

Human relations also dienen nicht nur der Aufbesserung des Betriebsklimas, sie geben unserem gesamten öffentlichen Leben die bestimmenden Züge. Sie bieten uns die Chance auf Recht und Würde, steigern aber auch die Gefahr, im Dienste sogenannter höherer Prinzipien nicht nur behandelt, sondern auch verhandelt zu werden, zur Stützung eines Systems aufgeklärter Technokratie.

Ein weiterer vitaler Ansatzpunkt für die Bildungsarbeit — hier wirken die Erfahrungen der großen Krise auf die jüngere Generation noch nach — ist die Frage der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Sie beurteilen zu können, bedarf es der Kenntnis unserer Wirtschaftslage und ihrer bestimmenden Faktoren. Auch hier läßt sich das Verständnis vom Betrieb her erschließen. Ohne Spezialfragen nachzugehen, kann das Funktionieren des Wirtschaftsmechanismus am relativ übersichtlichen Modell des Betriebes demonstriert werden. Versteht man es, als zweiten Anknüpfungspunkt die Fragen des Konsums einzubauen, so lassen sich wirtschaftliche Gesetzmäßigkeiten erläutern, ohne das Auffassungsvermögen zu sehr zu beanspruchen.

Bei allen Überlegungen ist aber zu beachten, daß der Betrieb nicht nur Mittel der Bildungsbemühungen ist, pädagogisch gesprochen also Lehrgut, sondern gleichzeitig auch ein Bildungsfaktor. Eine angemessene Wirkung dieser funktionalen Bildungsmacht wird jedoch nur zu erreichen sein bei ihrer kritischen Durchleuchtung, wenn sie also möglichst vielen in ihren Wirkungskräften durchschaubar wird.

Wie stellen sich diese Überlegungen für einen wirksamen Ansatzpunkt der Arbeiterbildung aus gewerkschaftlicher Sicht dar? In den letzten Jahrzehnten ist von den leitenden Gremien der Gewerkschaften mit Recht immer wieder die Bedeutung überbetrieblicher Probleme herausgestellt worden. Diese Einstellung rechtfertigt sich durch die Erfahrung, daß betriebliche Fortschritte nicht unabhängig von der Wirtschaftsordnung sind, daß sozialpolitische Errungenschaften allzuoft durch wirtschaftspolitische Maßnahmen aufgehoben werden. Wenn den Gewerkschaften auf diesem wirtschaftspolitischen Gebiet dennoch vielfach die erhofften Erfolge versagt blieben, so ist als Grund dafür unter anderem die Vernachlässigung der betrieblichen Basis für die Aktionsbereitschaft anzusehen. Diese Einsicht darf nicht zur Förderung scheinbarer Betriebsidyllen führen. Eine Hinwendung zu den Problemen des Betriebs muß vielmehr den Betriebsangehörigen gleichermaßen spürbar werden lassen, wie die Gewerkschaften sich um sie kümmern, wie ihnen das aber in zureichendem Maße nur möglich ist, wenn sich der Arbeiter um die überbetrieblichen Fragen kümmert. Denn eine verengte Betriebsperspektive läßt die entscheidenden Aufgaben der Gewerkschaften verkennen, läßt ihre notwendige Funktion nicht genügend sichtbar werden. Zu einer gesamtgesellschaftlichen Sicht ist aber nur hinzuführen, wenn sich die Bildungsarbeit nicht in beziehungsloser Stoffvermittlung bestimmter Fächer erschöpft, sondern wenn sie von einem gemeinsamen Erlebniskern her zu einem möglichst weitgehenden Umweltverständnis hinführt, das wiederum ein gewisses Maß an Selbstverständnis voraussetzt.

Diese Forderung zu stellen erscheint um so wichtiger, als die Bedeutung der Gewerkschaften in Zukunft weitgehend davon abhängig sein wird, wieweit es ihnen gelingt, eine angemessene Antwort zu finden auf die neue Lage, der sie sich gegenübersehen. Diese neue Lage bedeutet Abwandlung des starren Antagonismus von Kapital und Arbeit zugunsten einer Technokratie, die eine Demokratisierung hindert oder doch hemmt. Die Fronten des Wirtschaftskampfes haben sich verlagert, seine Methoden sind modifiziert. Es hat keinen Sinn, die human relations zu verdammen. Es gilt, sie besser zu machen, sie wahrhaftiger zu machen.