

Wolf Jürgen Röder

Welche Bildung braucht die Arbeit?



Wolf Jürgen Röder, geb. 1947 in Wuppertal, Studium der Rechtswissenschaften und Zweitstudium der Politischen Wissenschaft, war von 1976 bis 1978 Schwerpunktsekretär in der IG Metall, Bezirksleitung Stuttgart und von 1979 bis 1984 Sekretär in der IG Metall Verwaltungsstelle Reutlingen. Von 1984 bis 1999 war er 1. Bevollmächtigter in der Verwaltungsstelle Reutlingen, seit 1999 ist er geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Bildung zwischen Gemeinwohl und Ökonomie

Bis auf wenige Ausnahmen - so Bundespräsident Johannes Rau, der in verschiedenen Ansprachen aufforderte, Bildung auch als Grundlegung für Demokratie und soziale Integration zu diskutieren -, werden im Mainstream des öffentlichen Diskurses Qualifizierung und Kompetenz gegenwärtig allerdings häufig reduziert auf den Kontext ökonomischer Verwertung. Hintergrund hierfür ist u.a. eine Kultur der Postmoderne, die das „Ende der Geschichte“ zum Inhalt hat, soziale Entwicklung allenfalls noch im Rahmen des Wettbewerbsstaates für zulässig hält und ein Verständnis von Globalisierung offenbart, in dem neoliberale Ordnungsmuster Bildung in ein Korsett von „Anpassungsqualifizierung“ an vielfältige ökonomische und technologische Herausforderungen zwingen.

Ein Spezifikum der unter Globalisierung und Neoliberalismus firmierenden Prozesse ist, dass sie nicht sind, was sie beanspruchen zu sein. Während die Apologeten des Neoliberalismus in Wirtschaft und Politik einen materiellen und sozialen Erfolg für alle Beteiligten behaupten, führen die gegenwärtigen Umwälzungsprozesse tatsächlich sowohl an den Rändern der prosperierenden Ökonomien als auch in ihren Zentren für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Ausgrenzung, struktureller Erwerbslosigkeit und Armut. Nie waren im Nachkriegsdeutschland Reichtum und Armut so polarisiert wie heute. Noch nie waren Reichtum und Lebenschancen auf dem Globus so ungleich verteilt wie in der Gegenwart. Die Politik des Wettbewerbs führt nicht nur zu einer Zunahme von Konkurrenz, sondern auch zu einer nie da gewesenen Konzentration wirtschaftlicher Macht.

Die Gefahr ist nicht von der Hand zu weisen, dass der Neoliberalismus und die Art und Weise der gegenwärtigen Globalisierungsdiskussion das historische Bündnis von Kapitalismus, Sozialstaat und Demokratie und die diesem innewohnende Produktivität gefährden. In Richtung „Eigentümer-Kapitalismus“ gewandt ist die Frage zu stellen, ob ein Wirtschaftssystem, das auf nichts als den Gewinn zielt, letztlich nicht die Beschäftigten, den

Sozialstaat und damit auch die Demokratie ausgrenzt. Ein solcher Prozess wäre auch mittelfristig für die Innovationsfähigkeit der Volkswirtschaft destruktiv.

Bildung muss diese Prozesse reflektieren. Deshalb stellen die Gewerkschaften einem ökonomisch verengten Bildungsbegriff eine Konzeption von Bildung gegenüber,

- die dem Gemeinwohl verpflichtet ist,
- die skeptisch ist gegen alle Arten von Versprechungen,
- die Menschen zu Kritik und gemeinsamen Handeln befähigt,

eine Konzeption also, die berufliche, politische, kulturelle und soziale Aspekte von Bildung umfasst.

Zum Inhalt von Bildung gehören demnach sowohl der individuelle Anspruch auf eine zeitgemäße Aus- und Weiterbildung als auch ein Ausbau allgemeiner und politischer Bildung, statt der Eliminierung die Weiterentwicklung des Bildungsurlaubs nach heutigen Maßstäben einer stärkeren Integration von kulturellen, politischen und beruflich orientierten Weiterbildungsangeboten. Hinter dieser Position steht die Überzeugung, dass auch eine auf „Arbeit“ gerichtete Bildung nicht allein auf den unmittelbaren Zweck der Erwerbsarbeit gerichtet sein darf, sondern um die Kategorien der „Nachhaltigkeit“ als Anforderung an die Gestaltung sozialer, ökonomischer und ökologischer Prozesse und der Demokratisierung von Gesellschaft und Wirtschaft erweitert werden muss.

Aufgrund markt- und zeitökonomischer Rahmenbedingungen ist das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Bildung ambivalent und heterogen. Einerseits sind Betriebsräte und Gewerkschaften an weitreichenden Reorganisationsprozessen beteiligt, in denen neben neuen Ansätzen der Organisationsentwicklung auch Arbeitsformen installiert werden, die außer einer hohen fachlichen Kompetenz der Beschäftigten auch soziale und methodische Kompetenzen bis hin zur Selbstregulierung in Teams und Arbeitsgruppen verlangen. Andererseits erleben wir in wichtigen Bereichen der Produktion, vor allem an den Montagebändern der Automobil- und Elektroindustrie, dass die Anforderungen an Flexibilität und arbeitsplatzübergreifenden Kompetenzen durch einen aktuell starken Zug zur Standardisierung der Arbeitsabläufe konterkariert werden. Die These, die Wissensgesellschaft führe quasi von allein zu einer breiten Requalifizierung von Erwerbsarbeit, geht an der Wirklichkeit vorbei. Dies gilt übrigens selbst für die Kernbereiche der Wissensökonomie, wie uns Studien über die Arbeit im IT-Bereich oder über Call-Center eindrucksvoll belegen.

Neue Herausforderungen in der Bildungspolitik

Ebenso ambivalent ist die gegenwärtige Debatte um „lebenslanges Lernen“. Ähnlich dem Begriff der Globalisierung besteht aufgrund einer extremen Oberflächlichkeit in der Diskussion nicht nur die Gefahr einer Deutungsverengung im Kontext neoliberal begründeter Verwertung. Ausgeklammert werden zudem wichtige Herausforderungen, die allesamt auf politische Regulierung drängen. Zu nennen ist erstens, dass nach wie vor große Arbeitnehmergruppen von betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossen sind. Zweitens erleben wir eine zunehmende Individualisierung von Weiterbildung, welche Arbeitnehmer zwingt, sie zu ihren Kosten und außerhalb des Arbeitsprozesses zu organisieren. Drittens sind viele Lernkonzepte nach wie vor nicht erwachsenengerecht und nicht geeignet für Lernungewohnte (dazu gehört auch, dass viele Konzepte im Bereich des e-learning von geradezu schlichter Didaktik sind). Viertens werden die Übergänge und Anschlüsse zwischen den Bildungssystemen

men und zwischen Arbeits- und Bildungssystem nicht vereinfacht. Einschränkungen bezüglich des zweiten Bildungsweges, dem nach wie vor unzureichenden Hochschulzugang für Berufserfahrene, der Differenzierung der Stundentafeln zwischen den Schulformen und andere Sachverhalte belegen dies. Die großen Forderungen der Bildungsreform nach Durchlässigkeit, Gleichwertigkeit und Chancengleichheit haben nach wie vor höchste Priorität.

Aller Ambivalenz zum Trotz enthalten diese Prozesse Ansatzpunkte, die sowohl für eine Requalifizierung von Arbeit als auch für den sozialen, kulturellen und politischen Bedeutungsgewinn von Bildung genutzt werden können. Auf der betrieblichen Ebene ist dies im Kern die Auseinandersetzung über ein Produktionskonzept, das seinen Erfolg in der Koppelung von Kompetenz und Arbeitsorganisation findet und das durch die Hinwendung zum „sozialen Lernen“ über die enge ökonomische Funktionalität hinaus in Richtung der Stärkung des Individuums „verlängert“ werden kann. Im gesellschaftlichen Kontext ist die Frage virulent, wie die gegenwärtig breite Debatte über lebenslanges Lernen in eine nachhaltige Strategie des Bedeutungsgewinns qualifikationsbasierter Produktionskonzepte überführt und Bildung als Teil von gesellschaftlicher Reform wieder gewonnen werden kann.

Ansatzpunkte erhält man durch einen Blick zurück: In den siebziger Jahren konnten bekanntlich Bildungsexpansion und Bildungsreform ein Bündnis eingehen. Dabei resultierte der eine Impuls aus der Anforderung an ökonomische Modernisierung. Dies entsprach damals der Forderung nach besser qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und einer Steigerung des Anteils akademisch ausgebildeter Beschäftigter. Beides, die Forderung nach mehr Fachkräften wie die Erkenntnis einer unterdurchschnittlichen Akademikerquote ist heute wieder hoch aktuell. Weiterhin war die Bildungsreform Teil einer Sozialstaatsentwicklung, die nicht allein aus ökonomischer Modernisierung, sondern auch aus eigenständigen sozialen und gesellschaftspolitischen Zielen abgeleitet wurde. Dazu gehörten das Konzept der Chancengleichheit im Bildungssystem, die Förderung neuer Schul- und Hochschulformen sowie neuer didaktischer und pädagogischer Konzepte, welche Frontalunterricht und additive Wissensvermittlung ersetzen sollten.

Nun wissen wir, dass vieles von damals „stecken“ blieb, in langjährigen Debatten und Auseinandersetzungen „zerredet“ wurde, dass vielerorts die Form über den Inhalt siegte u.a.m. Trotzdem hat es keine Phase in der Geschichte der Bundesrepublik gegeben, in der Bildung beruflich und politisch, allgemein und kulturell eine solch große Bedeutung hatte. Für die Gewerkschaften hieß dies übrigens, dass an vielen Orten Arbeitskreise entstanden, die sich der schulischen und hochschulischen Bildung sowie einer Reform der Berufsausbildung annahmen.

Diese oder eine ähnliche Interessenkonstellation ist gegenwärtig allen Beschwörungen des Bedeutungsgewinnes von Bildungspolitik zum Trotz nicht in Sicht. Eher noch sind Erfolge aus dieser Zeit gefährdet. Die Allgemeinbildung ist dem Druck ausgesetzt, sich strukturell und inhaltlich immer stärker wirtschaftlichen Zwecken zuzuwenden. Auch institutionell steht Bildung in einem immer stärker werdenden Sog zur „Privatisierung“, dort, wo sie heute öffentlich verfasst ist. „Wettbewerb“ als Regulierungsmodus und übergeordnetes Lehrziel dominiert gegenwärtig alles, Staatlichkeit als Strukturprinzip und die soziale Verpflichtung von Bildung - bei einer zunehmenden Anzahl von Akteuren auch im rot-grünen Spektrum - gelten immer weniger. Vonnöten scheint aber national wie europäisch dies: die Konzipierung eines Wegs, der sich bewusst absetzt von den Paradigmen des Neoliberalismus und sich stattdessen einer Politik zuwendet, die Wettbewerb und soziale Integration verbindet.

In Tradition und politischem Konzept der Gegenwart steht der Begriff der Emanzipation nach wie vor an zentraler Stelle des gewerkschaftlichen Bildungsverständnisses. In diesem Verständnis bezieht sich Emanzipation zum einen auf die strukturellen Aspekte von Gesellschaft und Arbeitswelt, indem Bildung die Prozesse der Fremdbestimmung, der sozialen Ausgrenzung und Ungleichheit benennt, analysiert und nach Alternativen sucht. Zum Zweiten meint Emanzipation in den letzten Jahren stärker als in der Vergangenheit die Stärkung des Individuums, indem Bildung Wissen und Fähigkeiten erweitern, Einsichten in Abhängigkeiten und Widersprüche sowie die Erarbeitung alternativer Herangehensweisen entwickeln helfen soll. Dabei wird das Lernziel „Aneignung von Wissen“ um „Befähigen“ und „Können“ erweitert, werden kognitive Lehr- und Lernformen durch nonverbale Methoden ergänzt.

Wesentlich befördert durch die Initiativen der Gewerkschaften haben sich diese Prozesse in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nieder geschlagen. Der Befähigung und Ausbildung der jungen Menschen für eine moderne Arbeitswelt und damit auch der Sicherung von Beschäftigung und Einkommen verpflichtet, haben die Gewerkschaften über die Aushandlung neuer Berufsbilder „überschießende“ Elemente durchgesetzt, die Befähigung für „lebenslanges Lernen“, Gestaltungs- und Projektkompetenzen, ökologische Kompetenz sowie Kommunikations- und Dialogfähigkeit. Besonders deutlich hat sich in der Berufsbildung ein Bedeutungszuwachs sozial-methodischer Kompetenzen fest stellen lassen, welche die Arbeitnehmer befähigen sollen, sich in neuen Arbeitsformen wie der Gruppenarbeit kompetent und sicher bewegen zu können. Versteht man diese Ansätze als Teil „sozialen Lernens“, könnte dieses Konzept sich als eine Klammer zwischen einer an der Vermittlung sozial-methodischer Kompetenzen orientierten Aus- und Weiterbildungspraxis und einer auf die Emanzipation von Mensch, Umwelt und Gesellschaft ausgelegten (politischen) Bildung erweisen.

An dieser Schnittstelle entstehen Anforderungen an die Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Bildungspolitik. Sie sollen in Bezug auf politische Bildung, Weiterbildung und gewerkschaftliche Bildung skizziert werden.

Soziales Lernen und reflektierte Individualität: Ansätze für die Weiterentwicklung der politischen Bildung

Vor einiger Zeit wurde in einer gewerkschaftlichen Zeitschrift ein Jugendlicher mit den Worten zitiert: „Wer zugibt, dass ihm Gerechtigkeit wichtig ist, wird zum Außenseiter.“ In einer Gesellschaft, in der Jeder und Jede seines bzw. ihres Glückes Schmied zu werden hat, scheint dieser sozialdemokratisch und gewerkschaftlich geprägte Begriff nicht mehr nötig zu sein. In der politischen Debatte der Sozialdemokratie meinen zumindest diejenigen, die sich um die Konzepte des sog. „Dritten Weges“ versammeln, sie könnten auf Verteilungsgerechtigkeit gänzlich verzichten. Dem neoliberalen Zeitgeist folgend haben sie Gerechtigkeit auf „Leistungs- und Zugangsgerechtigkeit“ reduziert. Für die Gewerkschaften bleibt die Forderung nach sozialer Gerechtigkeit ein elementarer Kern ihres Programms.

Chancengleichheit als die zentrale bildungspolitische Grundlegung von sozialer Gerechtigkeit wird von der Politik der „neuen Mitte“ reduziert auf die „bestmögliche Ausstattung jedes Einzelnen“. Davon unterscheidet sie die „Befreiung einer ganzen sozialen Gruppe“, dem in ihren Augen antiquierten, entwicklungs-offenen Konzept von Chancengleichheit „in der

Vergangenheit“.¹ Wer so argumentiert, lässt Aspekte von struktureller Ungleichheit im Bildungssystem außer acht. Es sind die Kinder ausländischer Familien, die vorrangig die großstädtischen Hauptschulen besuchen, die als erste ohne Ausbildungsplatz sind oder die Ausbildung ohne Erfolg abbrechen. Während 8,1 Prozent der deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Berufsausbildung haben, beträgt der Anteil sog. ungelernter Beschäftigter unter den in Deutschland lebenden türkischen Beschäftigten 39,7 Prozent. Nur geringfügig hat die Reform des Bafög bisher die Zahl von Studierenden aus Arbeiterfamilien ansteigen lassen. Der Frauenanteil in Leitungspositionen und technischen Berufen und Ausbildungen, insbesondere in den technischen Berufen und Ingenieurstudiengängen, ist nach wie vor viel zu gering. In Deutschland gibt es heute ca. neun Prozent Jugendliche ohne Schulabschluss, im Vergleich zu anderen Staaten „nur“ 30 Prozent Abiturienten, bis zu 40 Prozent Studienabbrecher und nur 16 Prozent Akademiker.

Der bildungspolitische Diskurs muss sich zwingend wieder diesen und anderen strukturellen Segmentierungs- und Ausgrenzungsprozessen zuwenden. Ohne Bewältigung dieser strukturellen Herausforderungen bleiben Wissensgesellschaft und Wissensökonomie ein hohles, fragmentarisches Gebilde. Aus meiner Sicht geht es darum, beide Aspekte künftig zu verbinden: die strukturelle Seite von Chancengleichheit, die im sozialdemokratischen gesellschafts- und bildungspolitischen Diskurs zunehmend schwächer wird, und die individuelle, die Förderung der Einzelnen in einer Entwicklung, in der Individualität und Differenzierung in Gesellschaft und Arbeitswelt weiter zunehmen.

In der Industriesoziologie wird gegenwärtig mit der Figur des „Arbeitskraft-Unternehmers“ eine weitgehende Reorganisation der Arbeit diskutiert, welche die individuellen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die mikroökonomischen Anforderungen an Flexibilität nach Aussagen seiner Verfechter scheinbar vortrefflich verbindet.

Allerdings sehen die realen Prozesse anders aus. Unter Umständen entsteht ein „neuer Typus der Ware Arbeitskraft“, an welchen der Neoliberalismus zwar nahtlos anknüpfen kann, der aber keineswegs dazu führt, dass mit ihm „sozialkulturelle Milieus“ verschwinden. Der „scheinbar liberale Traum ist nur ‚Geburtshelfer des neuen, nicht das Neue selbst‘.“, so meint Helmut Martens.² Gleich, in welcher konkreten Form sich dieser Typus entfaltet, er wirkt auch über die Wissensökonomie in die Bereiche klassischer abhängiger Beschäftigung hinein, selbst dorthin, wo gegenwärtig eine Revitalisierung standardisierter Prozesse zu beobachten ist. Er bettet Erwerbsarbeit in neue Leistungs- und Steuerungskonzepte ein. Marktökonomische Risiken des Unternehmens werden möglichst dicht an den einzelnen Arbeitnehmer herangeführt. Dies stellt einerseits die bisherige Risikoverteilung auf den Kopf; andererseits stehen die Gewerkschaften in dem Dilemma, dass dieser Prozess nicht selbstverständlich mit den Regulationstechniken der Vergangenheit aufgefangen werden kann.

Solidarität stellt sich in diesen Prozessen einer „nachfordistischen“ Produktionsweise nicht mehr im Selbstlauf des Erkennens und Umsetzens gemeinsamer arbeitspolitischer und sozialer Interessen her. Beispiele hierfür sind etwa die Konflikte um das 5000er-Modell bei VW oder der Versuch der Einbettung neuer Selbständiger in den gewerkschaftlichen Kontext. Solidarität muss über die Grenzen zunehmender Differenzierung in der Arbeitswelt hinweg erarbeitet und erstritten werden; Solidarität wird zu einem auf Dialogfähigkeit und Empa-

1 Gabriele Behler, Bildungsministerin von Nordrhein-Westfalen, zit. nach Torsten Bultmann, Bestmögliche Ausstattung jedes Einzelnen. Zur Bedeutungsumwandlung von Chancengleichheit in der aktuellen Bildungspolitik, in: Forum Wissenschaft, 3/01 S. 47ff.

2 Helmut Martens, Gesellschaftlicher Umbruch, „neue Arbeit“ und politische Bildung, vervielf. Manuskript.

thie beruhenden Konzept von Bildung. Aber mehr als im Verständnis der Alltagsolidarität muss dieser Bildungsdiskurs einer sein, der Versprechungen hinterfragt und soziale und ökonomische Rahmenbedingungen reflektiert, der die Menschen in ihren Fähigkeiten, Erfahrungen und Möglichkeiten begreift, und mit ihnen Strategien des gemeinsamen Handelns entwickelt.

Im Mittelpunkt dieses Prozesses steht ein Konzept der „reflektierten Individualität³“, das den Beschäftigten in den Strukturen der neuen Selbständigkeit hilft, arbeitsweltliche und lebensweltliche Interessen und Bedürfnisse abzuwägen. Selbst Unternehmen greifen diese Prozesse über die sog. „work and life-balance“ auf, weil übertriebene Selbstausbeutung zu einer hohen Zahl von „Burn outs“ und anderen gesundheitlichen Belastungen führt und in soziale Folgewirkungen mündet, die den wirtschaftlichen Prozess eher hindern als befördern. Reflektierte Individualität im Kontext politischer Bildung ist jedoch mehr: Die eigenen Bedürfnisse und Interessen, eigene Fähigkeiten und Potentiale werden sowohl in Verhältnis zu den arbeitspolitischen Bedürfnissen und Interessenlagen der Kolleginnen und Kollegen als auch im Verhältnis zu strukturellen Prozessen in Arbeitswelt und Gesellschaft diskutiert. Pädagogisch greift soziales Lernen hierbei die Prinzipien der Selbstorganisation und der Selbstverantwortung, die den Typus „Arbeitskraft-Unternehmer“ zu bestimmen vorgeben, in der Organisation und Didaktik des Lernprozesses auf. Lernende erscheinen als „Expertinnen und Experten in eigener Sache“. Gesellschaftliches, ökonomisches und ökologisches Zusammenhangswissen über den betriebswirtschaftlichen Kontext hinaus wird inhaltliche Anforderung an den Bildungsprozess.

Neue Ansätze für berufliche Aus- und Weiterbildung

Die Beruflichkeit als Leitbild von Erwerbsarbeit ist in Deutschland in den letzten Jahren verfestigt worden. Dies ist ein Erfolg der Bildungspolitik der Gewerkschaften, die offensiv neue Berufsbilder und Weiterbildungskonzeptionen mitgestaltet haben. Auch die Wissensgesellschaft wird von Facharbeit geprägt. Entscheidend wird sein, welches Leitbild von Facharbeit sich in der Arbeitswelt durchsetzen lässt. Hierbei wird eine Frage sein, ob und wie der Typus des „Arbeitskraft-Unternehmers“, der sich heute vor allem noch in den Ingenieur- und Informatikbereichen, bei der Softwareentwicklung und bei den industriellen Dienstleistungen findet, auch in die industrielle Produktion drängt und berufliche Leitbilder wie die erfahrungsgelietete oder die prozessbezogene Facharbeit verändert.

Eine weitere wichtige Zukunftsfrage wird sein, ob es den Gewerkschaften gelingt, akademisch geprägte Berufsbilder und Ausbildungsgänge mitzugestalten. Vor dem Hintergrund des notwendig anwachsenden Anteils akademisch ausgebildeter Beschäftigter muss dies zu umfassenden Erweiterungen der gewerkschaftlichen Bildungspolitik führen. Trotz sichtbarer Erneuerungsbemühungen an einzelnen Orten und Fachbereichen sind die Studiengänge oftmals noch strukturkonservativ und den Anforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft nicht gewachsen. Die Hochschule beginnt sich zögerlich als Ort von Weiterbildung zu etablieren. Die Gestaltung der Ingenieur- und der Informatikstudiengänge vollzieht sich noch zu selten unter nennenswerter gewerkschaftlicher Beteiligung. Besonders hemmend wirkt sich

3 Birgit Beese/Klaus Dörre, Neue Arbeitsverhältnisse, prekäre Arbeit und Bildung, in: Gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr-Universität/IG Metall (Hrsg.), Dokumentation der Tagung „Zukunft der Arbeit - Zukunft der Bildung“ vom 23./24. März 2001.

dabei aus, dass die Hochschule die institutionellen Mitgestaltungsmöglichkeiten der beruflichen Ausbildung nicht kennt. Durch die Gründung von privaten Akkreditierungsagenturen befinden wir uns mitten in einem Systemwandel. Die Gewerkschaften werden, um ihren Einfluss geltend machen zu können, nicht nur Beteiligungsangebote, wie sie über den Akkreditierungsrat abgesichert wurden, wahrnehmen, sondern auch Mitglied in diesen Agenturen werden müssen, um überhaupt Einfluss auf diese Prozesse zu bekommen.

Die IG Metall hat neben anderen Einzelgewerkschaften eine bundesgesetzliche Absicherung von beruflichen Weiterbildungsansprüchen gefordert. Einig ist man sich im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb, dass die berufliche Weiterbildung einen hohen Stellenwert hat. Einen wirklichen Durchbruch hat dieses Thema durch den Tarifabschluss in Baden-Württemberg erfahren, der neben den Abschlüssen im IT-Bereich, die auf einzelne Unternehmen, wie z.B. bei Debis, begrenzt blieben, Weiterbildung nach mehr als zehn Jahren wieder zu einem Thema des Flächentarifvertrages gemacht hat. Berufliche Weiterbildung ist durch diesen Tarifabschluss ganz oben auf der tarifpolitischen Agenda der IG Metall und leitet damit möglicherweise eine Renaissance „qualitativer“, arbeitspolitischer Tarifpolitik der Gewerkschaften ein.

Obwohl heute in der öffentlichen Diskussion Weiterbildung zum selbstverständlichen Gut der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geworden zu sein scheint, sprechen die Zahlen in der betrieblichen Weiterbildung eine andere Sprache: In den alten Bundesländern (in den neuen sieht es ähnlich aus) beteiligen sich ca. 30 Prozent der qualifizierten Angestellten, aber nur 8 Prozent der sog. an- und ungelerten Arbeiterinnen und Arbeiter an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung. Der Tarifabschluss greift gerade diese strukturellen Defizite der betrieblichen Weiterbildung auf.

Jedes in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs beschäftigte Mitglied der IG Metall hat einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber über die Qualifizierung, die Fortentwicklung des fachlichen, sozialen und methodischen Wissens bzw. über die Anpassung der Qualifikation an veränderte Anforderungen im eigenen Arbeitsgebiet oder die Qualifizierung für andere oder höherwertige Arbeitsaufgaben. Hierbei werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Anlernqualifikationen besondere Rechte eingeräumt: „Beschäftigte in Fließ-, Fließband und/oder Taktarbeit, bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeitsaufgaben mit geringen Anreizen aus den Arbeitsinhalten oder ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten sind bei der Besetzung von anderen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgaben bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.“ (Paragraph 3.6 des Tarifvertrages). Ein weiteres Element des Tarifvertrages bildet eine von beiden Tarifvertragsparteien zu gründende „Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung“, die einerseits Beratungsinstanz zur Entwicklung von Weiterbildungskonzepten für die Betriebe wird und andererseits zur Konfliktlösung beitragen soll, wenn sich Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung nicht einigen können. Überdies erwächst dem einzelnen Beschäftigten nach fünfjähriger Anstellung ein individueller Anspruch, bis zu drei Jahre aus dem Betrieb auszuschneiden, um sich persönlich weiter zu qualifizieren. Dabei bleibt der Arbeitsplatz im Grundsatz erhalten. Der Zwang zur Aufgabe des Arbeitsplatzes, um sich weiter bilden zu können, ist damit hinfällig.

Nicht ausgemacht ist, ob dieser Tarifvertrag tatsächlich zu einer spürbaren Verbesserung des Qualifikationsniveaus in den Betrieben beiträgt, noch weniger lässt sich darüber aussagen, ob er implizit auch zu einer qualifikationsförderlichen Gestaltung der Arbeitsplätze führen wird. Die enttäuschten Hoffnungen auf die Wirkungen des Lohn- und Gehalt-

mentarifvertrages von 1988 sind noch in Erinnerung, der über betriebliche Bedarfsermittlungen zu Höherqualifizierung, besseren Arbeitsinhalten und höheren Einkommen führen sollte. Unklar ist auch, wie die arbeitsgestalterische Flanke, die dieser Tarifvertrag schafft, arbeitspolitisch in den Betrieben umgesetzt werden kann. Zu hoffen ist, dass die Arbeitgeber den innovationspolitischen Impuls dieses Tarifvertrages aufgreifen und verstetigen.

Wichtig ist hierbei auch das neue Betriebsverfassungsgesetz, das Betriebsräten erstmals das Recht einräumt, zur Sicherung von Beschäftigung u.a. Vorschläge zur Qualifizierung der Belegschaften zu unterbreiten. Die IG Metall wird in ihren Bereichen alles tun, um ihre Mitglieder über die Möglichkeiten sowohl des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes wie des neuen Tarifvertrages zu informieren, die betrieblichen Funktionärinnen und Funktionäre zu qualifizieren und die neuen Rechte in arbeitspolitische Konzepte zu überführen.

Ein neues Strukturbild für die gewerkschaftliche Bildung

Politische Bildung in den Gewerkschaften ist „Zweckbildung“ zur Verbesserung der individuellen und kollektiven Handlungsmöglichkeiten. Wie die Gewerkschaftsarbeit selbst, war auch die Bildungsarbeit von Vorstellungen und Rahmenbedingungen einer Arbeitswelt bestimmt, die durch Vollbeschäftigung, Normalarbeitsverhältnis, Großbetrieb und männliche Facharbeit geprägt war. Zukünftig werden Leitbilder zu definieren sein, die der Realität und Ausbreitungsgeschwindigkeit einer neuen Arbeitswelt Rechnung tragen, die trotz enormer Konzentrationsprozesse stärker von kleineren und mittleren Betrieben geprägt sind, von einem höheren Anteil von Angestellten und Beschäftigten außerhalb der klassischen Strukturen, von weitgehenden Entgrenzungsprozessen der sog. Normalarbeit sowie von Beschäftigten, die in höherem Ausmaß als früher wünschen und gewohnt sind, sich direkt und persönlich in Prozesse einzubringen.

Schon in den vergangenen Jahren hat die IG Metall weitreichende Schritte zur Weiterentwicklung ihrer Bildungsarbeit unternommen. So wurde u.a. durch eine Rahmenkonzeption für die Bildungsarbeit der IG Metall und eine Reihe von Projekten erstens eine subjektorientierte politische Didaktik entwickelt, die den Seminarprozess durch Teilnehmerorientierung und Methodenvielfalt grundlegend weiter entwickelt hat. Es wurden zweitens Bildungs- und Beratungsangebote im sozial-methodischen Bereich geschaffen wie Projektmanagement, Teamentwicklung und Supervision. Es kam drittens zu einem Ausbau differenzierter prozessbegleitender Bildungsmaßnahmen, wie z.B. der qualifikatorischen Unterstützung von Betriebsräte- und Beraternetzwerken und von Bildungsreihen für Vertrauensleute und ehrenamtliche Referentinnen und Referenten. Viertens wurden zentrale Strukturen im Bildungsbereich der IG Metall weitgehend abgebaut und durch eine starke Dezentralisierung der Bildungsarbeit zugunsten von Bildungsstätten, Bezirken und Verwaltungsstellen ersetzt. Unsere Bildungsarbeit besitzt heute inhaltlich und strukturell eine größere Nähe und einen intensiveren Bezug zum Betrieb und zu den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern. Die hervorragende Auslastung der Bildungsstätten wie auch die positive Resonanz auf die Bildungsangebote der Verwaltungsstellen, Bildungsregionen und regionalen Bildungswerke zeugen vom Erfolg dieses Weges.

Bis Mitte des nächsten Jahres will die IG Metall diese Prozesse fortführen und zu einem „neuen Strukturbild“ ihrer Bildungsarbeit verdichten. Dabei lässt sie sich von drei wesentlichen Anforderungen leiten: Die gewerkschaftliche Bildung bleibt wichtige Instanz für die

politische Orientierung von Mitgliedern und Funktionären; sie unterstützt durch die Entwicklung prozessbegleitender, „maßgeschneiderter“ Bildungsmaßnahmen die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb und auf den jeweiligen Handlungsebenen; die Bildungsarbeit ist Werkstatt und Plattform für Zukunftsfragen und strategische Debatten.

Der zunehmenden Individualisierung der Beschäftigten und der Differenzierung in der Arbeitswelt sowie den Anforderungen der Wissensgesellschaft soll insoweit Rechnung getragen werden, als neue, modular strukturierte Ausbildungsgänge entwickelt werden. Diese sollen zu einer hohen Flexibilität hinsichtlich der individuellen Bildungswünsche, zu einer größeren Offenheit für die unterschiedlichen Zugänge, zu mehr Transparenz, zu mehr Professionalisierung, zu einer Stärkung der persönlichen Kompetenzen, zu einer Öffnung für andere Betriebsstrukturen, Arbeitsverhältnisse und Beschäftigtengruppen und zu einer höheren Bedarfsdeckung und Nutzenrelation für die Teilnehmenden beitragen. Mittelfristig erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die von ihnen absolvierten Module ein Zertifikat. Damit sollen in einem ersten Schritt Erwartungen der Teilnehmenden an eine stärkere berufliche Verwertung gewerkschaftlicher Seminare Rechnung getragen werden.

Welche Bildung braucht die Arbeit, welche Arbeit braucht die Gesellschaft?

Das Konzept der qualifikationsförderlichen Arbeit, entstanden in Zeiten, in denen die Humanisierung der Arbeit noch hohes gestalterisches Ziel war, fasst für den betrieblichen Kontext Qualifizierung und Arbeit(sinhalt) in einem gemeinsamen Entwicklungs- und Gestaltungskonzept zusammen. Mittels der Parallelität der Programme für eine innovative Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung hat dieser integrierte Ansatz auch seinen Niederschlag in der Politik der Bundesregierung gefunden. Ansatzweise werden in diesen Programmen mehr noch als bei den Gewerkschaften Fragen eines erweiterten Arbeitsbegriffs diskutiert, z.B. die der Zunahme von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit, des Lernens im sozialen Umfeld und der Erweiterung des Qualifikations- um den Kompetenzbegriff.

Die ernüchternde Zwischenbilanz der Inanspruchnahme der „Green Card“ zeigt, dass sie das Problem fehlender Fachkräfte und einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung allein nicht lösen wird. Bildungspolitik muss sich der Weiterbildungspotenziale unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen vergewissern und betriebliche Weiterbildungsansprüche für jeden durchsetzen. Deshalb gehört ein Weiterbildungsrahmengesetz aus Sicht der IG Metall spätestens in der nächsten Legislaturperiode ganz nach oben auf die politische Agenda. In einem gemeinsamen Vorstoß mit anderen Einzelgewerkschaften drängt die IG Metall hier u.a. auf die Regelung der Zugangsberechtigung, der Freistellung, der Qualität und Anschlussfähigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen.

Doch dieser Rahmen für die Bestimmung des Verhältnisses von Bildung und Arbeit bleibt zu eng, wenn Bildungspolitik nicht auch in der Weise als konstitutiv für den ökonomischen Prozess angesehen wird, dass sie zur sozialen und demokratischen Verfasstheit einer Gesellschaft beiträgt. „Arbeit“ muss sich im labilen sozialen Prozess der Marktwirtschaft immer wieder neu konstituieren. Dazu bedarf es der Fundierung durch ein politisches und kulturelles Verständnis von Bildung, das jenseits aller ökonomischen Verwertung auf Demokratie, Solidarität und Nachhaltigkeit bezogen ist. Deshalb ist die gegenwärtige Debatte um Weiterbildung und lebenslanges Lernen auch zu kurz, sie klammert diesen politischen Kontext von Bildung aus.

Im Mittelpunkt einer Initiative für Bildung muss deshalb der Mensch mit seinen Bedürfnissen, Interessen und Potenzialen stehen. Dann erst erhalten die Umwälzungsprozesse eine Chance, wenn die Menschen befähigt werden, sich und ihre Verwicklung in sie zu reflektieren, sie mitzugestalten, ihre Belange partiell auch selbst zu organisieren und über die Reflexion des Selbst auch zu neuen Ansätzen der Solidarität und gesellschaftlichen Beteiligung zu finden.

Ein schlüssiges Reformkonzept wie in den siebziger Jahren ist nicht in Sicht, aber die Bildungspolitik hat die Chance und Verpflichtung, die strukturellen und individuellen Anteile dieser Prozesse zu verdichten, Bildung über ihre ökonomische Verengung hinauszuführen und ein Konzept der Integration zu suchen, indem gesellschaftliche wie individuelle Emanzipation und Prosperität unter den gegenwärtigen Bedingungen von Globalität und Wissensgesellschaft zusammengeführt werden können.