

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 79 (1987)  
**Heft:** 4  
  
**Rubrik:** Bildung ; Arbeit ; Kultur

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 23.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Arbeitsfriede und gewerkschaftliche Bildungsarbeit

*Viktor Moser*

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist im Gegensatz zu anderen Institutionen der Erwachsenenbildung – etwa den Volkshochschulen oder den Migros-Klubschulen – nicht freischwebend, sondern ein Teil einer gesellschaftlich wichtigen Interessengruppe. Ihre Freiräume sind zwar, mit Unterschieden je nach Einzelgewerkschaft, recht gross, aber sie wird trotzdem nicht losgelöst von den Zielen, Strukturen und Aktionsschwerpunkten der Gesamtbewegung ausgeübt; ebensowenig kann sie einfach ausserhalb von Ideologie und Selbstverständnis der heutigen Gewerkschaftsbewegung stehen. Im Gegenteil, sie nimmt ganz bestimmte Aufgaben *innerhalb* der Gewerkschaften wahr. Dass sich daraus ein keineswegs einheitliches, teilweise sogar ein widersprüchliches Bild ergibt, dürfte wohl kaum verwundern. Ein allenfalls gemeinsamer Nenner lässt sich denn auch nur sehr allgemein formulieren: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit soll den Wissensstand und die Handlungskompetenz von Funktionären und Vertrauensleuten verbessern, sie auf die zahlreichen Ämter innerhalb der Organisation vorbereiten und zur Mobilisierung der 450 000 Mitglieder beitragen. Wie weit soll nun aber diese Mobilisierung gehen? Wo stösst sie im Rahmen der bestehenden Vertragspolitik an Grenzen? Was verstehen wir unter Handlungskompetenz und auf welche Aktionsfelder bezieht sie sich? Bereits an diesen Fragen scheiden sich die Geister. Entsprechend unterschiedlich und vom jeweiligen gewerkschaftlichen Standort geprägt sind die konkreten Zielsetzungen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Vor genau 25 Jahren schrieb Bruno Muralt, mein Vorgänger bei der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale (SABZ), in einer kleinen Broschüre zum 50jährigen Jubiläum der SABZ, die Gewerkschaften würden für die überwiegende Mehrheit ihrer Mitglieder zusehends zu einer blossen «Versicherungsgesellschaft»; vordringliche Aufgabe der Bildungsarbeit sei es deshalb, aus dem verkrusteten Apparat wieder eine lebendige

Bewegung zu machen. In der Zwischenzeit hat sich nichts Wesentliches verändert. Die Einschätzung von Muralt bleibt also weiterhin aktuell. Nur können wir uns ja wohl nicht damit begnügen, einen unbefriedigenden Ist-Zustand zu beschreiben und diesem ein unverbindlich gefasstes (und deshalb unbestrittenes) Postulat entgegenzusetzen. Vielmehr müssen wir uns den Fragen stellen, ob die Basis überhaupt konsequent genug aktiviert werden kann und welche Schranken dazu zu überwinden sind.

### **Verlust an Identität und gewerkschaftlichem Bewusstsein**

Bevor wir den Stellenwert gewerkschaftlicher Bildungsarbeit untersuchen, ist es unerlässlich zu betrachten, unter welchen Rahmenbedingungen, auf welchem Boden sich diese abspielt. Etwas genauer formuliert lautet unsere Ausgangsfrage: Wie hat sich eine jahrzehntelange Vertragspolitik, welche – von wenigen Ausnahmen abgesehen – immer wieder von neuem den absoluten Arbeitsfrieden verankert, auf die schweizerische Gewerkschaftsbewegung ausgewirkt? Dabei stelle ich bewusst jene unmittelbaren Erfahrungen in den Vordergrund, die ich in den letzten 13 Jahren als Leiter an Kursen der SABZ und der Schweizer Arbeiterschule gemacht habe. «Vereinzelung» und «Mangel an gewerkschaftlicher Identität» – das sind die Stichworte, die mir in diesem Zusammenhang als erstes einfallen.

Augenfällig ist das weitgehende Fehlen von gewerkschaftspolitischen Normen und Grundbegriffen, welche es erlauben würden, die eigene Betroffenheit in einem grösseren Zusammenhang zu sehen. Kollektives Denken, die Hoffnung, gemeinsam Fortschritte zu erkämpfen, sind nur in bescheidenen Ansätzen vorhanden. Selbst jene Kolleginnen und Kollegen, die die Notwendigkeit eines geschlossenen Widerstandes einsehen, resignieren nur allzu oft angesichts der Hindernisse in der betrieblichen Realität. *Wo die Erfahrung von gemeinsamen Aktionen fehlt, kann sich auch kein kollektives Bewusstsein entwickeln.* Was übrigbleibt, sind individuelle Veränderungsstrategien oder vielleicht noch solche, die sich auf eine eng umgrenzte Gruppe beziehen. Diese «Bewusstseins-Leerstellen», der offenkundige Mangel an Perspektiven wirken sich für die Gewerkschaftsbewegung kontraproduktiv aus: Eigene Interessen werden nicht erkannt; hingegen wird um so stärker die Logik des Kapitals verinnerlicht.

Auch der emotionale Bezug zur Arbeiterbewegung, das oft zitierte «Wir-Gefühl», ist kaum mehr vorhanden. Am deutlichsten zeigt sich dies im stetigen Niedergang einer eigenständigen Arbeiterkultur während der Zeit der wirtschaftlichen Hochkonjunktur. «Das ist das erste Mal, dass ich die Gewerkschaft erlebt habe», erklärte mir an einem Kurs ein etwa 50jähriger Postbeamter nach der nationalen Kundgebung des öffentlichen Personals im November 1982. Tatsächlich, eine eigene kulturelle Identität kann nur in gemeinsamen Aktionen entstehen und wachsen. Nun soll niemand kommen und behaupten, die Gewerkschaftsmitglieder



seien dazu nicht bereit. Sicher haben sie es verlernt, wenn wir ihnen aber Handlungsperspektiven ermöglichen, fehlt es am Engagement nicht. Ich denke in diesem Zusammenhang etwa an das Referendum gegen das Berufsbildungsgesetz 1978, als insbesondere dank dem Einsatz der Gewerkschaftsjugend innert zwei Monaten über 100 000 Unterschriften gesammelt worden waren.

Solche Einzelerfolge dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Stillhaltepolitik der Gewerkschaften eine unübersehbare Demobilisierung der Mitgliedschaft bewirkt hat. Ein Grund dafür ist der faktische Verzicht, die bestehenden Herrschaftsverhältnisse wesentlich zu verändern. Das Fehlen von längerfristigen Zielsetzungen wirkt sich aber auf jede Bewegung lähmend aus. Diese Erkenntnis ist keineswegs neu, erklärte doch mehr als zehn Jahre vor dem Abschluss des Friedensabkommens in der Maschinenindustrie der damalige Sekretär der SABZ und der SPS, Ernst Reinhard, Kompromisse seien notwendig, um gesetzliche und vertragliche Fortschritte zu erreichen, doch dürfe man darob das Ziel nicht aus den Augen verlieren. Gerade weil seine Ausführungen aus dem Jahre 1924 auch heute hochaktuell sind, möchte ich sie nicht vorenthalten. Reinhard schrieb in einem Grundsatzartikel zur Arbeiterbildung unter anderem: «Solange die Arbeiterschaft der Bedingtheit solcher Errungenschaften und Methoden bewusst wird, besteht keine Gefahr. Sie wird aber riesengross vom Augenblick an, da man diese Kompromisse selbst zum System macht, da man sich nicht mehr bewusst werden will, dass damit das letzte Wort nicht gesprochen ist... Das Ideal wird kleiner, bequemer, kleinbürgerlicher. Aber diese Herabwürdigung des Ideals rächt sich. Man erschlägt die Zukunft der Arbeiterbewegung, wenn man ihr Ideal herabzieht.»<sup>1</sup>

Der absolute Arbeitsfriede hat darüberhinaus zu einer Haltung der Gewerkschaftsmitglieder geführt, die der Bildungssekretär des SMUV, Urs Girod, in seiner 1981 veröffentlichten Diplomarbeit an der Akademie für Erwachsenenbildung in Luzern als «ein an die Gewerkschaft delegiertes Verantwortungsbewusstsein»<sup>2</sup> der Mitglieder bezeichnet. Diese Passivität lässt sich – das sei an dieser Stelle unmissverständlich betont – nicht nur bei Kolleginnen und Kollegen des SMUV feststellen. Unterschiede zeigen sich seit einigen Jahren allerdings darin, dass andere Gewerkschaften – etwa GTCP\*, GBH oder GDP – den absoluten Arbeitsfrieden in Frage stellen, während dieser vom SMUV prinzipiell bejaht wird. Solche Nuancen gelangen jedoch in der praktischen Bildungsarbeit nicht zum Vorschein. Aus meiner Erfahrung könnte ich jedenfalls nicht bestätigen, dass die Kolleginnen und Kollegen des SMUV bedingungsloser am Grundsatz der Sozialpartnerschaft festhalten würden als Teilnehmer/innen aus anderen Einzelgewerkschaften. Die erwähnte Demo-

\* GBH: Gewerkschaft Bau und Holz  
GTCP: Gewerkschaft Textil Chemie Papier  
GDP: Gewerkschaft Druck und Papier



bilisierung hat also nach meinen Beobachtungen in allen Gewerkschaften mehr oder weniger stark stattgefunden. Überall sind die gewerkschaftlichen Aktivitäten an den Verhandlungstisch verlagert worden, überall hat sich bei den betroffenen Arbeitnehmern die Überzeugung durchgesetzt, durch Kooperation mit den Arbeitgebern sei mehr zu erreichen als durch Konfrontation. Diese Haltung ist durch die Strategie der schweizerischen Unternehmer, welche in den Jahren des wirtschaftlichen Wachstums den Gewerkschaften auf der Lohnebene relativ weit entgegengekommen sind, noch verstärkt worden. Bei Forderungen, welche die Machtverhältnisse zugunsten der Gewerkschaften verändert hätten (zum Beispiel Kündigungsschutz, Mitbestimmung, gewerkschaftliche Rechte im Betrieb), sind die vertraglichen Erfolge bescheiden. In diesen für die Bewegung wichtigen Belangen hat die Sozialpartnerschaft kaum funktioniert.

Demobilisierung und Mangel an Kampferfahrung haben in der Rezession 1975/76 dazu geführt, dass die Gewerkschaften Lohnabbau, Kurzarbeit und Entlassungen mehr oder minder tatenlos hinnehmen mussten. Die zunehmende Vereinzelung hat auch unter Gewerkschaftsmitgliedern einen Nährboden für die sogenannte Ringier-Kultur geschaffen, welche eine kompensatorische Freizeitunterhaltung fördert, Fremdenängste weckt und Politik – wenn überhaupt – nur noch über Köpfe und Klatschgeschichten erfahrbar macht. Das Interesse an gesellschaftlicher Organisation der Arbeit, an Ideen und Grundwerten der Arbeiterbewegung geht damit verloren. Demgegenüber wächst ein Gefühl der Macht- und Orientierungslosigkeit, das Alex Weber und Hans Baumann 1980 in einem Beitrag zur schweizerischen Vertragspolitik in den «Gewerkschaftlichen Monatsheften» des DGB (Deutschen Gewerkschaftsbundes) treffend schilderten: «Das Gefühl des Unbeteiligtseins an gewerkschaftlichen Entscheidungen führt bei vielen Arbeitnehmern zu Resignation, politischer Abstinenz, Demobilisierung und Individualisierung. Der Sinn für Solidarität geht verloren. Dies zusammen mit der Kampfunerfahrenheit vieler Gewerkschaften schwächt wiederum die Fähigkeit der Arbeitnehmerseite, sich in Zeiten verschärfter wirtschaftlicher Krisen erfolgreich zur Wehr zu setzen»<sup>3</sup>.

### **Mobilisierung – aber wie?**

Die relative Schwäche der Gewerkschaften widerspiegelte sich während der 70er Jahre auch in einer Stagnation der Mitgliederentwicklung, der in jüngster Zeit – das sei nur nebenbei erwähnt – sogar ein Rückgang gefolgt ist. Alarmierend waren zudem saftige Abstimmungsniederlagen bei der Krankenversicherungs-Initiative des SGB (1974) und bei der Mitbestimmungsinitiative (1976). Beinahe exemplarisch hatte es sich insbesondere bei der zentralen Forderung nach Mitbestimmung der Gewerkschaften erwiesen, dass es nach Jahren der satten Ruhe unmöglich war, plötzlich – gleichsam «von oben» – eine Basisbewegung auszulö-

sen, zumal der Betrieb als gewerkschaftliches Aktionsfeld schon lange vernachlässigt worden war. Dies zeigte sich mit aller Deutlichkeit anfangs der 80er Jahre, als zahlreiche Unternehmen den vollen Teuerungsausgleich verweigerten und die Betriebskommissionen dieser Provokation oft kaum Widerstand entgegenzusetzen vermochten. Angesichts dieser Rückschläge wurde zusehends der Ruf nach verstärkter Bildungsarbeit laut. «Ohne Bildung keine aktive Basis» – «Gewerkschaftliche Bildung ist das A und O unserer Bewegung» – solche und ähnliche Aussagen wurden immer häufiger. Von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit erwartete man nicht mehr und (vor allem) nicht weniger, als dass sie die träge gewordene Mitgliedschaft wieder wachrüttle. Ganz abgesehen davon, dass diese Erwartung von einer etwas blauäugigen Überschätzung der Bildungsarbeit zeugt, gelangten gerade traditionelle Gewerkschaftsfunktionäre damit in eine Zwickmühle. Einerseits sollte also die Basis mobilisiert werden, andererseits hielten (und halten) sie an der bisherigen Vertragspolitik fest, welche durch ihr ausgeprägtes Vertreterprinzip und ihren Verzicht auf Kampfmassnahmen entscheidend zu eben dieser Passivität beigetragen hat. Der Engpass lässt sich etwa wie folgt darstellen: Werden die Gewerkschafter/innen an der Basis wieder aktiver, so setzen sie sich auch vermehrt selbst für ihre eigenen Belange ein. In diesem Falle könnten sie sich aber bald einmal durch die absolute Friedenspflicht eingeengt fühlen und mit ihren Aktivitäten das Klima unter den Sozialpartnern trüben. Andererseits dürfte eine Aktivierung, die derart dosiert ist, dass sie das Tabu der Sozialpartnerschaft nicht verletzt, schwierig zu bewerkstelligen sein. Meine Äusserungen sind keineswegs ironisch gemeint; im Gegenteil, sie betreffen ein zentrales gewerkschaftliches Dilemma, das wenig Wahlmöglichkeiten offenlässt: Die Gewerkschaften müssen sich meines Erachtens für das eine oder andere entscheiden. Der Widerspruch zwischen Mobilisierungsansprüchen und Festhalten am absoluten Arbeitsfrieden wird hin und wieder punktuell sichtbar, gründlich diskutiert ist aber bisher kaum geworden, auch nicht unter den Bildungsverantwortlichen der Gewerkschaften.

### **Teilnehmererwartungen**

Seit Jahren bietet sich in der Kursstatistik der SABZ das gleiche Bild: Persönlichkeitsbildende oder unmittelbar instrumentelle Kursangebote wie etwa Gesprächsführung, Redeschulung, Vereinsleitung, Versammlungsgestaltung sind bei den Gewerkschaftsmitgliedern sehr populär, während wir bei gewerkschaftspolitischen Themen oft nur mit Mühe eine genügend grosse Zahl von Teilnehmern/innen finden. Ähnliches hat Urs Girod in seiner schon erwähnten Diplomarbeit festgestellt. Girod hat in über 60 intensiven Interviews ehemalige Teilnehmer/innen an SMUV-Kursen unter anderem gefragt, an welche Themen sie sich noch erinnern könnten. Das Ergebnis lässt an Deutlichkeit nicht zu wünschen übrig: Während sich 32% an überhaupt nichts mehr erinnerten, hinterliess die



Redeschulung bei der überwiegenden Mehrheit der andern den mit Abstand stärksten Eindruck. Themen wie «Die gesellschaftliche Rolle des SMUV» oder «Geschichte der Arbeiterbewegung» gerieten hingegen bei den meisten bald einmal in Vergessenheit. Girod bemerkt dazu folgerichtig: «Der eigentliche und direkte Nutzen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, so viel vorweg, liegt für die meisten Kolleginnen und Kollegen im persönlichen Bereich»<sup>4</sup>. Die einseitige Motivation für persönlichkeitsorientierte Inhalte lässt sich damit erklären, dass gewerkschaftliche Aktivitäten hauptsächlich im Rahmen von Versammlungen stattfinden. Aus dieser Situation heraus ist es deshalb durchaus verständlich, dass das einzelne Gewerkschaftsmitglied in erster Linie Kurse besucht, um Versammlungen attraktiver und lebendiger zu gestalten. Gewerkschaftliche Themen lassen sich demgegenüber viel schwieriger in kollektives Handeln umsetzen. Wollten wir das Bildungsangebot rein nach den bestehenden Bedürfnissen ausrichten, so könnten wir etwa die Gesprächsführungskurse verdoppeln und dafür auf gewerkschaftspolitische Kurse verzichten. Das wäre allerdings eine völlig verfehlte Konsequenz. So lange nämlich die gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz nicht stärker wird, können die Versammlungen noch so lebendig und abwechslungsreich sein. Der Besuch wird deswegen nicht automatisch besser.

Verschiedene Aussagen von Kursteilnehmern weisen auf die Grenzen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit hin. Gewiss, wir können bei unsern Teilnehmern/innen Hemmungen abbauen, ihr Alleinsein (vorübergehend) aufheben, sie ermutigen, sich nicht einfach an die Überlegenheit eines Kursleiters oder eines Fachmanns zu klammern und damit dazu beitragen, dass sie ihre Verantwortung nicht einfach an die Gewerkschaft delegieren. Aber: Die Bewährungsprobe findet erst später, am Arbeitsplatz, in der Sektion statt. Bildungsarbeit kann zwar bessere Bedingungen für eine aktivere Gewerkschaftsbewegung schaffen, die Aktivitäten selber ersetzt sie aber nicht.

Kurserfahrungen lassen sich nämlich nur dann umsetzen, wenn die Gewerkschaften ihren Aktionsschwerpunkt dorthin verlagern, wo sie ursprünglich entstanden sind: in die Betriebe. Verschiedentlich haben wir in diesem Beitrag angetönt, dass die Gewerkschaft in Versammlungslokalen «stattfindet», kaum aber am Arbeitsplatz. Offenbar haben wir uns an diesen Zustand bereits recht stark gewöhnt. Jedenfalls waren die meisten Teilnehmer/innen zunächst mal ganz erstaunt, als uns im vergangenen Jahr anlässlich eines SABZ-Kurses der eingeladene Funktionär der IG Metall entgegenhielt, eine Volksabstimmung sei nach seiner Meinung ein völlig verfehlter Weg, um Arbeitszeitverkürzungen zu erkämpfen. «Da würden wir genauso auf die Schnauze kriegen wie Ihr», meinte er, denn diese Forderung müsse von den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben getragen und mit betrieblichen Realitäten begründet werden.

Tatsächlich kennt die Schweiz, im Gegensatz zu den allermeisten Indu-



strieländern, keine rechtlich anerkannte Gewerkschaftsvertretung in den Betrieben. Aus diesem Grunde konnte sie das Abkommen 135 der Internationalen Arbeitsorganisation, welches gesetzliche Mindestnormen vorsieht, nicht ratifizieren. Einzige betriebliche Interessenorganisationen sind die Betriebskommissionen, welche sich jedoch oft allzu stark mit den Unternehmen identifizieren und ihre Funktion dann fernab von der Belegschaft wahrnehmen. Eine Erfahrung, die auch die Kollegen der IG Metall gemacht haben. In ihrem Arbeitskampf 1984 konnten sie sich wesentlich mehr auf ein gut ausgebautes Netz von Vertrauensleuten als auf die Betriebsräte stützen. In seiner bereits genannten Diplomarbeit schlägt Urs Girod denn auch zu Recht parallel zu den Betriebskommissionen ein Netz von Vertrauensleuten in den Betrieben vor. Als zentrales Lernziel nennt er: «Handlungsfähigkeit im Betrieb als Grundlage für die Handlungsfähigkeit im täglichen Leben».

### **Zauberwort «Handlungsorientierung»**

Vor einigen Jahren erklärte mir ein alter italienischer Kollege rundheraus, die beste Arbeiterbildung sei der Streik; da lerne jeder Gewerkschafter mehr als an 10 Kursen. Zwar wirkt die Feststellung in dieser Form etwas nonchalant und oberflächlich, doch hat sie durchaus ihren wahren Kern. Praktisch alle gewerkschaftlichen Bildungsverantwortlichen sind sich heute einig, dass der Erfolg der Kurstätigkeit daran gemessen werden muss, wie weit diese zu kollektivem Handeln befähigt. Beispielsweise betonte im Zusammenhang mit dem technologischen Wandel auch die SABZ: «Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat die Aufgabe, neues Wissen zu vermitteln, das Selbstbewusstsein in den gewerkschaftlichen Reihen zu stärken und – das ist wohl das Entscheidende – die Handlungskompetenz der Kolleginnen und Kollegen zu erhöhen»<sup>5</sup>. In der generellen Zielsetzung ist man sich also weitherum einig. Bedeutend grössere Schwierigkeiten tauchen aber bei der Verwirklichung auf. So kommt ein Autorenkollektiv des Pädagogischen Instituts der Universität Zürich nach intensiven Diskussionen mit gewerkschaftlichen Bildungsverantwortlichen zum Schluss, «dass in den Antworten sich Wunschvorstellungen und Einschätzung der Realität ständig überlappten»<sup>6</sup> und ein Widerspruch zwischen «kämpferisch-maximalistischem Anspruch» und der «pragmatischen Friedenspolitik der Verbände»<sup>7</sup> zutage trete. Kommt hinzu, dass einzelne Kursteilnehmer/innen motiviert und voller Ideen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und ... alsbald an ihren Kollegen abprallen, weil diese ja den Bildungsprozess nicht mitvollzogen haben. Die Früchte der handlungsorientierten Bildungsarbeit hängen also recht hoch. Immerhin konnte die SABZ in jüngster Zeit durch verschiedene Kurse gewerkschaftliche Veranstaltungen gegen die Fremdenfeindlichkeit, lokale Bildungsanlässe für Arbeitszeitverkürzung, neue Unterrichtseinheiten an Berufsschulen und Projekte mit Arbeitslosen bewirken. Nicht gelungen ist es ihr hingegen, unmittelbare Aktivitäten auf betriebli-

cher Ebene auszulösen. Diese Aufgabe müsste eigentlich die Bildungsarbeit der Einzelgewerkschaften wahrnehmen, doch in der Praxis geschieht das bloss in wenigen Fällen.

### **Uneinheitliche Zielsetzungen**

Von allem Anfang an bestanden verschiedene, sich sogar widersprechende Auffassungen über die Ziele der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Aufschlussreich ist daher ein Blick zurück in die Geschichte, genauer in eine Auseinandersetzung, welche 1923 zwischen dem Zentralpräsidenten des SMUV, Konrad Ilg, und dem Sekretär der SABZ, Ernst Reinhard, stattgefunden hatte. In der Broschüre «Wegleitung zur Agitations- und Bildungsarbeit» warf Ilg der bisherigen Bildungstätigkeit vor, ihre Erfolge in der Praxis seien äusserst gering. Anstelle einer diffusen Bewusstseinsbildung soll an den Kursen das nötige Rüstzeug vermittelt werden, damit Vertrauensleute und Mitglieder von Betriebskommissionen ihre praktische Gegenwartsarbeit leisten können. Heute werde jedoch durch allzu viele Diskussionen die erforderliche Aufklärung der Teilnehmer verhindert und die Konfusion geradezu gefördert. Abschliessend erklärte Ilg, «dass von den Bildungsbestrebungen keine Wunder erwartet werden dürfen und dass die Bildung, wenn falsch angewendet, zum grössten Schaden der Arbeiterschaft werden kann»<sup>8</sup>. Demgegenüber vertrat Reinhard einen ganzheitlichen Ansatz. Man dürfe, so betonte er, die Köpfe nicht einfach mit totem Wissen füllen, sondern müsse neben dem reinen Intellekt insbesondere in der Massenbildung auch das Gefühl ansprechen. Kultur- und Bildungsarbeit seien deshalb untrennbar miteinander verbunden. Ebenso wenig genüge es, sich bloss mit der Tagespolitik zu beschäftigen; vielmehr sei eine Besinnung auf die Ziele der Arbeiterbewegung immer wieder notwendig. Entsprechend scharf fiel die Replik von Reinhard aus: «Die Arbeiterbildung hat ihren praktischen Wert: nur für Krämer besteht sie nicht. Sie hat ihre Resultate: nur der unheilbare Philister kann und will sie nicht sehen, weil er sie nicht in Metern messen und in Tonnen abwiegen kann. Man kann darüber auch nicht Statistik führen wie über Mitgliederbeiträge»<sup>9</sup>. Diese Auseinandersetzung bleibt bis auf den heutigen Tag aktuell. In seiner Untersuchung stellte das Autorenkollektiv des Pädagogischen Seminars der Universität Zürich fest, dass einzelne Bildungsverantwortliche den Akzent eher auf reine Funktionärsschulung und das Vermitteln von instrumentellem Wissen legen, während andere eine Aktivierung der Basis anstreben, wobei allerdings die konkreten Vorstellungen darüber sehr unterschiedlich sind. Sie reichen von verstärkter Mitgliederwerbung über das Anregen der geistig-kulturellen Kräfte bis hin zu einer verstärkten Politisierung der Mitglieder und zum Entwickeln von neuen Kampf- und Durchsetzungsstrategien. Instrumentelles Wissen kann zwar für die Kursteilnehmer nützlich und effektiv sein. Wenn es indessen die realen Herrschaftsverhältnisse ausklammert, sich gleichsam im «politiklosen



Raum» abspielt, führt es leicht zu einer Fehleinschätzung respektive Überschätzung der eigenen Handlungsmöglichkeiten. Das Autorenkollektiv bemängelt denn auch, dass man sich mit blossem Verhaltenstraining und Gesprächsführung auf individuelle Ziele beschränke und oft kritiklos die Arbeitsmethoden der bürgerlichen Psychologie, Pädagogik und Erwachsenenbildung übernehme: «Damit droht die Bildungsarbeit aber individualisierend statt solidarisierend zu wirken; sie wird zu einer Art psychotherapeutischem Zweig des Verbandes, welcher Mut, Kraft und Selbstbewusstsein zu spenden versucht. Die Gewerkschaften riskieren aber damit, dass die Kursteilnehmer ihre Veränderungsmöglichkeiten überschätzen, von kleinen Misserfolgen enttäuscht werden und demoralisiert für eine gewerkschaftliche Aktivität vollends verloren gehen»<sup>10</sup>.

Im Gegensatz dazu setzt eine emanzipatorische Bildung bei den Alltagserfahrungen der Teilnehmer an. Sie geht also davon aus, dass für den Bildungsprozess Erfahrungswissen ebenso wichtig ist wie Bücherwissen. In diesem Sinne hebt sie die Trennung zwischen Fachmann und Teilnehmer und damit auch das traditionelle Leistungsdenken auf. Unter optimalen Voraussetzungen wird sie gleichsam zu einer Vorwegnahme eines neuen, solidarischen Verhaltens. Durch gezielte Informationen und gemeinsam erarbeitete Schlussfolgerungen versucht sie zudem, das Klassenbewusstsein der Kolleginnen und Kollegen zu stärken. Wie wichtig dies ist, erlebe ich immer wieder, wenn wir im Rahmen der Arbeiterschule die Geschichte der schweizerischen Arbeiterbewegung oder die politischen Machtverhältnisse in der Schweiz behandeln. Da muss Stellung bezogen, Farbe bekannt werden. Denn Ziel der Bildungsarbeit ist es schliesslich, den Mut zum Widerstand zu wecken und realisierbare Eigenaktivitäten auszulösen.

#### **Zitate aus:**

1. «Sozialistische Bildungsarbeit», Nr. 6/1924, S. 55
2. Urs Girod, Analyse der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung des SMUV und Vorschlag eines neuen Kursmodells, Diplomarbeit an der Akademie für Erwachsenenbildung, Luzern, 1981, S. 77
3. Hans Baumann/Alex Weber, Die «Friedenspolitik» der Schweizer Gewerkschaften, in: «Gewerkschaftliche Monatshefte», Nr. 9/1980, S. 578
4. Urs Girod, Analyse der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung des SMUV..., S. 75
5. Tätigkeitsbericht der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale 1985/86, S. 241
6. Erika Stäuble, Claude Voirol, Andreas Müller, Linda Mantovani, «Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der Schweiz», Seminararbeit am Pädagogischen Institut der Universität Zürich, 1980, S. 30
7. ebenda, S. 55
8. Zentralvorstand SMUV, «Wegleitung zur Agitations- und Bildungsarbeit», Bern, 1923, S. 3f.
9. «Sozialistische Bildungsarbeit», Nr. 3/1923, S. 6
10. Erika Stäuble, Claude Voirol, Andreas Müller, Linda Mantovani, ..., S. 61