Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 80 (1988)

Heft: 6

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: 09.12.2025

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

BildungArbeitKultur
Forum der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale

Zum Weggang von Viktor Moser von der SABZ

Nach vierzehneinhalb Jahren Bildungsarbeit (1974 bis 1988) hat Viktor Moser auf Ende August die Schweizerische Arbeiterbildungszentrale verlassen. Er möchte nach diesen intensiven Jahren als 40jähriger einen Neuanfang wagen. Er möchte «neue berufliche Tätigkeitsfelder entdekken». Und er möchte – wie er selber argumentiert – nicht sein ganzes Berufsleben am selben Ort bleiben: «Dies um so mehr, als ich schon als 25jähriger in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit eingestiegen bin. Zudem bin ich auch der Ansicht, dass es für unsere Bewegung von Vorteil sein kann, wenn die Funktionäre nicht auf Lebzeiten ihre Posten innehaben», eine Stellungnahme Mosers, die für seine Haltung typisch ist. Er schätzt die ständige Erneuerung, die ständige Weiterbildung und Weiterentwicklung, die Offenheit für Neues, Risikobereitschaft, Risikofreude.

Als bewegter Mensch hat er in seiner gewerkschaftlichen Bildungstätigkeit viele andere Menschen bewegen und begeistern können. Er hat es verstanden, *Kopf* (den Intellekt), *Herz* (das Gemüt) und *Hand* (das praktische Umsetzen) zu verbinden. Das gehört zwar zu Pestalozzi. Und Viktor Moser ist kein Pestalozzi, auch kein Lehrer, der vom Lehrpult aus das Lernen verordnet. Er ist der partnerschaftlich Lehrende, Vermittelnde und selbst dabei Lernende. Denn er hat immer auch betont, wie viel er von den Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen, die seine Kurse besuchten, habe lernen können. Viktor Moser hat sich für die Bildungsarbeit immer ausserordentlich engagiert und dabei ein Übermass an Stress in Kauf genommen.

Er hatte einen guten Riecher für neue Themen; erkannte Strömungen und Trends früher als andere. Er war wie ein Seismograph; in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit übernahm er oft Schrittmacherfunktionen. Er gab sich nicht so schnell zufrieden. Er spürte, was aktuell und gefragt ist. Er wusste, wie Themen an Kursen und Veranstaltungen anzugehen sind. Und immer standen für ihn die Fragen im Vordergrund: Wie kommen wir am besten an die Leute heran? Wie arbeiten wir am erfolgreichsten teilnehmerorientiert und praxisnah?

Moser hat auch immer Mut bewiesen, hat Stellung bezogen. Er hat sich für unbequeme Menschen und Meinungen eingesetzt, hat neue Methoden und Veranstaltungsformen gewagt. Dafür haben ihn die Kolleginnen und Kollegen sehr geschätzt. Und sie haben ihn auch gern gehabt, weil er ein liebenswerter und herzensguter Kollege ist.
Es liessen sich hier noch viele gute Erinnerungen und Erfahrungen anknüpfen. Zum Beispiel, dass seine Artikel prägnant, eindrücklich, verständlich und süffig geschrieben sind. Oder dass er seine Voten stets engagiert, kraftvoll und mit viel Witz vortrug. Und dass es ihm Freude bereitete, mit andern zu debattieren, lustbetont zu argumentieren und lustvoll zu streiten.
Das tönt nun fast so, als sei Viktor Moser so *gewesen.* Nein, er ist noch immer so! Und wird bestimmt so bleiben. Im übrigen: Er ist jetzt frei erwerbend und, wie er mir gesagt hat, schon wieder voll «ausgebucht». Typisch Viktor Moser.
Nachfolgend ein Gespräch, das ich im Juli dieses Jahres mit Viktor Moser geführt habe. Seine Nachfolgerin in der SABZ, Erika Stäuble, werden wir im SABZ-Forum der nächsten «Gewerkschaftlichen Rundschau» vorstellen.

Walo Landolf, Bildungssekretär SABZ

Einstieg

Viktor Moser, du bist als 25jähriger 1974 zur SABZ gestossen. Wie war dein Einstieg?

Ich kannte die SABZ nur vom Hörensagen. Ich kam direkt von der Universität und begann meine Bildungsarbeit auf der SABZ ohne methodische Ausbildung. Mein erster Kurs war für GTCP-Vertrauensleute zum Thema Vereinsrecht. Ich war sehr aufgeregt, hatte mich die ganze Nacht vorbereitet und kam dann bei den Abstimmungsvarianten ins Schwimmen! Kurz danach war ich als Kursleiter beim Gewerkschaftsbund Basel-Stadt. Ich war erneut nervös. Doch alles ging gut und Helmut Hubacher – damals schon Kartellsekretär von Basel-Stadt – lobte mich. Das tat mir bis in die Zehenspitzen wohl!

Du kamst zu einer Zeit zur SABZ, als der SGB gerade den Abstimmungskampf für die Krankenkasseninitiative führte. Wehte damals ein frischer Wind im SGB?

Das ist schwer zu sagen. Ich habe damals die Gewerkschaften nicht von innen her gekannt. Für mich war so viel neu, dass ich eher kritiklos war. Ich habe oft pointiert Stellung genommen. Aber ich bewunderte die Gewerkschaften auch, weil sie für die Praxis da waren und handfeste Arbeit leisteten.

Was hat dich nach dem Wechsel von der Uni zur SABZ am meisten beeindruckt?

Eine der prägenden Erfahrungen erlebte ich an einem Wochenkurs. Ich war beeindruckt, wie spontan und bildhaft die Kolleginnen und Kollegen redeten und argumentierten. Wenn ich das mit dem harzigen universitären Lehrbetrieb verglich, dann war das wie Tag und Nacht.

Wie hast du in der Anfangsphase deiner gewerkschaftlichen Bildungsarbeit die Kurse methodisch gestaltet?

Ich habe versucht, meine Kurse mit einer Vielfalt von Methoden zu gestalten. Für mich gibt es nicht einfach *die* gute Methode. Die Methode muss zum Inhalt passen. Nicht jede Methode lässt sich überall anwenden. Erst nach ungefähr zwei Jahren wusste ich, wie ich aktivierende Methoden anwenden konnte. Ich bin weitgehend ein Autodidakt. Beeinflusst haben mich vor allem die Ideen von Oskar Negt*. Ich habe auch viel von anderen abgeguckt, und von Fachleuten habe ich Anregungen erhalten, die ich auf meine Art verarbeitet habe.

Du hast frischen Wind in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit gebracht. Du warst innovativ und kreativ.

Die ständige Weiterentwicklung war nötig, um die Attraktivität der SABZ zu erhalten. Ich habe mich vor allem von Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern für neue Themen und Formen inspirieren lassen. Die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen sind auch heute noch unsere verlässlichste Quelle.

Erfahrungen

Wie würdest du die gewerkschaftliche Erwachsenenbildung charakterisieren?

Wir haben ein anderes Profil als andere Erwachsenenbildner. Wir sind einerseits Animatoren und Kursleiter. Das sind handwerkliche Merkmale. Was wir aber auch brauchen, ist das gewerkschaftliche und politische Engagement. Arbeiterbildung muss Farbe bekennen.

Ein weiteres Merkmal ist sicher auch die erfahrungsorientierte Bildungsarbeit?

* Oskar Negt: Soziologieprofessor in Hannover mit engen Kontakten zur deutschen Gewerkschaftsbewegung. Negt hat in seinem 1971 erschienenen Buch «Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen» die Methode des erfahrungsorientierten Lernens für die Arbeiterbildung entwickelt.

Ich habe versucht, die Erfahrungen, die unsere Leute am Arbeitsplatz und anderswo machen, mit ihnen gemeinsam aufzuarbeiten, um herauszufinden, was das Gemeinsame an diesen Erfahrungen ist. Was verbindet uns? Gibt es eine Gesetzmässigkeit? Wo sind die Zusammenhänge? Daraus lassen sich Hintergründe und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Das Bücherwissen ist wichtig, es gibt aber auch das Erfahrungswissen.

Hast du als Kursleiter nicht auch die Erfahrung gemacht, dass heutzutage das Grundlagenwissen fehlt, dass sich ein Unwissen breit macht, das die Bewegung daran hindert, Strategien zu entwickeln?

Ich sehe das auch so. Ich habe mich oft gefragt: Wieso sehen die Leute die Zusammenhänge nicht mehr? Wahrscheinlich, weil viele Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter individualisiert worden sind. Wir haben verlernt, uns gemeinsam für Forderungen einzusetzen. Unser System der Konfliktregelung bedingt, dass die Handlungskompetenz an haupt- und ehrenamtliche Funktionäre delegiert wird. Das kollektive Denken und Handeln ist verkümmert. Das ist nicht zuletzt eine Folge des absoluten Arbeitsfriedens.

Vielleicht fehlt der Leidensdruck. Die Leute werden passiv. Sie müssten sich doch gegen diese anschwellende Passivität zur Wehr setzen?

Ich bestreite, dass kein Leidensdruck vorhanden ist. Er wirkt sich jedoch nicht so aus, dass er unweigerlich zum kollektiven Handeln führt. Vielmehr wird er oft individuell erfahren, was zu psychosomatischen Störungen führt. Das ist die klassische Form der Individualisierung des Leidens. Zudem sind die Möglichkeiten zur Kompensation zu gross. Wir haben keinen materiellen Leidensdruck mehr. Es ist schwieriger, die Ursachen von Stress und Monotonie am Arbeitsplatz zu sehen, als wenn die Kasse nicht stimmt, wenn Du dauernd verzichten musst.

Peter Bichsel hat am GBH-Kongress 1987 in einer vielbeachteten Rede gesagt, wir alle seien vom Virus des Reichtums angesteckt. Viele seien nicht reich, aber benehmen sich so.

Er hat noch mehr gesagt: «Sie benehmen sich so, weil sie insgeheim hoffen, auch mal zu den Reichen zu gehören.» Diese Aussage von Bichsel ist wie in eine Formel gegossen. Das erleben wir heute. Und es gibt viele Kompensationsmöglichkeiten, sich zu zerstreuen, sich abzulenken, zu konsumieren.

Hast du in der Bewegung auch Vorbilder gehabt?

Vorbilder eigentlich nicht, aber wichtige Leitfiguren. Eine davon war Max Arnold*. Dazu eine kleine Geschichte: Ich musste für den SGB die Stellungnahme zur Münchensteiner Initiative (Zivildienst-Initiative) ausarbeiten. Ich hatte mich zur ganzen Militär-Problematik sehr pointiert

* Max Arnold war damals Geschäftsleitender Sekretär des VPOD.

geäussert, weil es mich interessierte und ich davon betroffen war. Max Arnold setzte sich mit meiner Stellungnahme auseinander, zerfetzte sie und beinelte sie Punkt für Punkt aus, gratulierte mir aber am Schluss und meinte, sie sei besser als jene des Friedensrates. Später schrieb ich für den SGB-Kongress von 1975 einen Grundsatzartikel über die Gewerkschaften in der «Gewerkschaftlichen Rundschau». Da kam Max Arnold zu mir und sagte: «So, jetzt hast du es begriffen. Du musst konkret werden! Du musst deine Wunschvorstellungen so auflisten, dass sie zu den Forderungen der andern werden.»

Empfehlungen

Du bist 40 und gehst von der SABZ weg. Du hast schon gesagt, der Zeitpunkt sei richtig gewählt. Hättest du es nicht bis zur Pensionierung ausgehalten?

Ich hatte Angst, in eine Routine zu fallen. Die Arbeit auf der SABZ war meine erste dauerhafte Stelle. Ich bin von der Universität direkt zur SABZ gelangt. Nun möchte ich in meinem Leben noch etwas anderes erleben.

Wenn du auf die 14 Jahre zurückblickst, in denen du für die SABZ gearbeitet hast, was ziehst du für eine Bilanz?

Ich habe sehr viel mitbekommen, was verschiedene Menschen an unterschiedlichen Arbeitsplätzen erleben. Ich glaube, dass ich auf der andern Seite vielen die Augen über Zusammenhänge, über Machtverhältnisse habe öffnen können. «Geben und Nehmen» halten sich etwa die Waage. Wenn ich den Zustand der Bewegung ansehe, dann gehe ich mit gemischten Gefühlen von hier weg. Es ist uns nicht gelungen, dafür zu sorgen, dass die Leute aktiver werden, dass sie vermehrt zum gemeinsamen Handeln kommen, dass Gewerkschaften wieder vermehrt dort verankert sind, wo sie hingehören: in die Betriebe. Einzelne Aktivitäten (etwa im Spitalbereich) lassen jedoch für die Zukunft hoffen. Eine stärkere Konfliktbereitschaft ist allein schon deshalb nötig, weil die Arbeitgeber arroganter geworden sind. Vor 15 Jahren hatten sie die Gewerkschaften als solche anerkannt. Der grosse Bruch passierte in der Rezession der siebziger Jahre, als ahnungslose Gewerkschaftsfunktionäre links und rechts «einen Chlapf zum Gring» bekommen haben. Zum Beispiel: Im Baugewerbe haben Dutzende von Betrieben ganzen Belegschaften gekündigt und gesagt, in 14 Tagen könnt ihr einen neuen Vertrag zu neuen Bedingungen unterschreiben (mit massiven Lohnreduktionen)!

Sind die Gewerkschaften nicht auch durch die Umstrukturierungen geschwächt worden? In den letzten 15 Jahren sind doch viele Arbeiter und

Arbeiterinnen von der Werkstatt in die Büros abgewandert. Und der Nachwuchs hat die Werkstatt gar nie kennengelernt. Heute laufen viel mehr Leute mit dem Aktenköfferchen herum als damals.

Das ist *die* verpasste Chance. Obschon viel darüber geredet wurde, die Angestellten zu organisieren, sind wir zu wenig fantasievoll an das Problem herangegangen. Wir kommen nicht darum herum, unsere eigene Struktur in Frage zu stellen. Wir dürfen nicht erwarten, dass die Leute zu uns eilen. *Wir* müssen die Vorleistungen erbringen.

Kann es auch sein, dass wir nicht wissen, wo die Angestellten der Schuh drückt?

Das ist so. Wir erkennen die spezifischen Probleme der Angestellten zu wenig. Wir sind immer noch die Gewerkschaft, die ihren Modell-Arbeiter (männlich) vor sich sieht, der eine Berufslehre gemacht hat, in der Industrie oder im Gewerbe arbeitet, verheiratet ist, zwei Kinder hat und in einer Mietwohnung wohnt. Eine kleine Minderheit entspricht heute noch diesem standardisierten Typus. Die Gesellschaft hat sich von einer homogenen zu einer vielfältigen Form entwickelt. So gibt es Leute, die das Bedürfnis haben, teilzeitlich zu arbeiten. Ob uns das jetzt passt oder nicht. Diese Bedürfnisse müssen wir ernstnehmen.

Schauen wir kurz in die Zukunft. Was soll unsere Bildungsarbeit bewirken?

Unsere Bildungsarbeit soll Konsequenzen haben. Die Leute, die an unsere Veranstaltungen kommen, sollen wieder beginnen, an ihre Zielsetzungen zu glauben. Sie sollen Mut bekommen, Widerstand zu leisten, an sich selber zu glauben. Sie sollen wieder Perspektiven erkennen für ihre Arbeit. Sie sollen wieder ihre Bedürfnisse formulieren können. Da ist so viel Schutt und Geröll vorhanden; beides soll abgetragen werden.