

GBI-Bildungsabteilung

Bericht von Bruno Bollinger, Bildungsverantwortlicher

In den Berichtsjahren 1996 bis 2000 veränderte sich die GBI-Bildung stark. Ende 1996 hinterfragten wir in Hinblick auf das neue Gewerkschaftshaus das Bildungsangebot und Ende 1997 lag ein erstes Konzept für ein Bildungsinstitut GBI/SMUV vor: Eine Auslegeordnung der Bildungstätigkeit von SMUV und GBI. In der Folge arbeitete die Projektgruppe ein „Grobkonzept Bildungsinstitut“ aus. Ende 1998 legte sie dieses den Gremien vor. Dabei wurde festgestellt, dass Bildung nicht gleich Bildung ist: Einerseits ist sie eine Dienstleistung an die Mitglieder, andererseits trägt sie zur Organisationsentwicklung bei. Die Ausbildung der neuen FunktionärInnen, die Weiterbildung der FunktionärInnen und SekretärInnen, die Schulung der Vertrauensleute sollen zunehmend im Zusammenhang mit den Zielen der GBI entwickelt werden, um so zur Entwicklung der Organisation beizutragen.

Bildung ist weder reine Wissensvermittlung noch blosser Persönlichkeitsentwicklung. Die Zusammenhänge der Gewerkschaftstätigkeit im kapitalistischen Wirtschaftssystem müssen den KursbesucherInnen transparent gemacht werden, damit sie fähig sind, den Gewerkschaftsstandpunkt auch in anderen Zusammenhängen zu erkennen. Sie müssen zudem fähig sein, die gewerkschaftspolitischen Ansätze weiter zu vermitteln. Und sie müssen in der Lage sein, die Gewerkschaftspolitik umzusetzen und umgekehrt diese Politik mit der Realität zu konfrontieren, um sie (**Frage:** die Realität oder die Gewerkschaftsarbeit?) zu hinterfragen und anzupassen. Bei der Vorbereitung des Bildungsinstituts wurde aus diesen Überlegungen heraus festgestellt, dass die Bildung nicht einfach zusammengelegt werden kann. Jede Gewerkschaft muss überlegen, welche Bildungstätigkeit verbandsspezifisch ist und somit nicht ausgelagert, sondern verstärkt in die Aktivität eingebaut werden soll.

Zwar kam das Bildungsinstitut von GBI und SMUV nicht zustande, es entwickelte sich aber das Projekt „Bildungsinstitut der SGB-Verbände“ daraus. Dieses wird zur Zeit verwirklicht.

(Den nächsten Abschnitt verstehe ich nicht: Bezieht sich die Entwicklung auf den SGB? Die Bildungsabteilung? Das Gewerkschaftshaus?)

Diese Entwicklung hatte auch personelle Veränderungen zur Folge, die zwar Engpässe verursachten, gleichzeitig aber Energien und Kapazitäten freisetzten, die nun erlauben, die eingeleiteten Veränderungen konsequent durchzuziehen.

Die Ausbildung neuer FunktionärInnen

Die Ausbildung der FunktionärInnen wurde 1996 neu gestaltet. In Workshops wurden über ein Dutzend SektionsfunktionärInnen und SekretärInnen in die Ausarbeitung der Bildungsbedürfnisse einbezogen. Aufgrund dieser aufwändigen Vorarbeit und der Erfahrung der letzten Jahre wird nun (**Frage:** im Jahr 2000? 1996?) die Ausbildung neu konzipiert. Wir stellten fest, dass die Kombination der GBI-eigenen, theoretischen Ausbildung, gekoppelt mit der Gewerkschaftsschule und ergänzt durch Praktika in den Sektionen, sich bewährt hat. Die Grundsätze der Gewerkschaftspolitik müssen allerdings genauer vermittelt werden. Hier muss die Ausbildung ausgebaut werden, denn nur noch wenige

FunktionärInnen waren vor Beginn ihrer Ausbildung in der GBI oder in einer anderen Gewerkschaft aktiv.

Die GBI interne Ausbildung für neue FunktionärInnen umfasste (**Frage:** tut sie das immer noch oder ist die Situation heute anders?) fünf Theoriewochen, die Gewerkschaftsschule und einige Praktika in den Sektionen. Die Abschlussarbeit (eine Themen- oder eine Projektarbeit) bildete dann den Schluss der Ausbildung. Nicht alle beenden die Ausbildung und einige besuchen nur einzelne Module der Gewerkschaftsschule. Die Zahlen der vergangenen Jahre zeigen aber auch, dass nicht alle neuen FunktionärInnen bis zum Schluss der Ausbildung in der GBI bleiben. (**Frage:** Heisst das, das sie zwar die Ausbildung beenden, aber die Gewerkschaft wechseln?) 1996 haben 13 neue FunktionärInnen ihre Ausbildung in der GBI begonnen und 6 haben sie abgeschlossen. 1997 haben 6 begonnen und 6 abgeschlossen. 1998 haben 12 begonnen und 3 abgeschlossen. 1999 haben 16 begonnen und 4 abgeschlossen.

1996 startete das Pilotprojekt "Frauen betreuen Frauen" mit sieben TeilnehmerInnen. 13 Sekretariatsmitarbeiterinnen meldeten sich im Sommer 1995 auf die Ausschreibung und waren bereit, mehr in die eigentliche Gewerkschaftsarbeit einzusteigen bzw. umzusteigen. Nach einem sorgfältig durchgeführten Auswahlverfahren wurden sieben Frauen aus vier Regionen für den Pilotlehrgang ausgewählt. Die Ausbildung, als praxisbegleitender Lehrgang (**Frage:** Begleitet die Praxis den Lehrgang = praxisbegleiteter oder der Lehrgang die Praxis = praxisbegleitender) konzipiert, erstreckte sich über knapp zwei Jahre und beinhaltete 5 Theorieeinheiten à drei Tagen, ein Kurzpraktikum, Standortbestimmungen und Gruppencoaching. Ein Teil der Teilnehmerinnen besuchte auch den Lehrgang der Gewerkschaftsschule.

Durch das Projekt wurde eine Möglichkeit der Kaderförderung für die MitarbeiterInnen der GBI geschaffen. Gleichzeitig wurde die künftige interne Rekrutierung vollamtlicher FunktionärInnen erleichtert. 1998 konnte das Projekt mit finanzieller Unterstützung des Büros für Gleichstellung evaluiert werden. Die Evaluation wurde auch von der sabz, vom SMUV und vom VPOD unterstützt. Die Ergebnisse wurden in den Gremien der GBI eingehend besprochen und Mitte 1999 an einer Tagung der Öffentlichkeit vorgestellt und diskutiert.

Die Weiterbildung der FunktionärInnen

Der grosse Arbeitsdruck in den Sektionen führte dazu, dass viele Weiterbildungsseminare für FunktionärInnen und SekretärInnen mangels Anmeldungen abgesagt werden mussten. Versuche, die Formen dieser Bildungsanlässe anzupassen, brachten nur geringen Erfolg. Die traditionellen 21/2tägigen FUS-Kurse wurde durch zwei mehrteilige Weiterbildungslehrgänge ersetzt, die nur zum Teil durchgeführt werden konnten. Besser besucht wurden die Tagesseminare.

Der WeBi-Lehrgang (**Frage:** nach **FUS**eln nun die **Wer**be**bie**nen? oder doch die **W**ehrhaften **B**innenschiffer?) „Gesetz, Vertrag, Markt“ wurde zweimal erfolgreich durchgeführt, wobei beim zweiten Mal einige Teile vertieft wurden. Der Versuch, den gleichen Lehrgang zusammen mit dem SMUV durchzuführen, scheiterte. Die zwei praktischen Lehrgänge „Werbung/Oeffentlichkeitsarbeit“ und „Verhandeln“ wurden 1998

und 1999 angeboten, kamen jedoch nur einmal zustande. 1999 führten wir zusammen mit der Kommunikationsabteilung einen Workshops zum Thema „Kampagnen“ durch.

Sehr erfolgreich waren die Tagesseminare über Europa: 1998 nahmen 25, 1999 an zwei Seminarien insgesamt 90 Personen daran teil. Ebenfalls erfolgreich waren die zusammen mit der Präsidentialabteilung organisierten „Oltener Seminare“: 45 Personen diskutierten im Juni 1999 und 25 im Januar 2000 über das Grundsatzprogramm.

Die Weiterbildung für Gewerkschaftsangestellte

Bis 1999 wurde jedes Jahr ein zweitägiges Einführungsseminar für neue MitarbeiterInnen durchgeführt. Da es 1999 zu Problemen kam, wurde das Seminar im Jahr 2000 nicht mehr angeboten. Nun werden neue Lösungen gesucht. 1996 begannen wir damit, Weiterbildungskurse für Gewerkschaftsangestellte anzubieten. Ins Programm wurden Kurse in Persönlichkeitsentwicklung, Sozialversicherungen, Gewerkschaftspolitik und Büroorganisation genommen. Nur wenige kamen zustande, deshalb werden vorläufig keine mehr angeboten. 1996 organisierte die Abteilung Bildung noch 18 Adonis-Kurse.

Die Schulung von Vertrauensleuten

Die nationale Vertrauensleute-Schulung in der deutschen Schweiz (**Frage:** ist sie jetzt national oder in der deutschen Schweiz?) schrumpfte zusammen. Arbeitsdruck und Gruppenarbeit (**Frage:** ich sehe den Zusammenhang nicht) erschwerten eine Kursteilnahme und die Bereitschaft, an Gewerkschaftsschulungen teilzunehmen ist gesunken. Die GBI muss sich ernsthaft Gedanken über die Funktion und die Rolle der Vertrauensleute machen. Mitwirkung und Mobilisierungsfähigkeit sind ohne aktive Mitglieder nicht möglich. Bis auf einmal konnte der Grundschulungskurs zwar durchgeführt werden, zum Teil aber nur mit einem Minimum an Teilnehmenden. 1996 bis 1999 haben 74 KollegInnen dieses Seminar besucht. Die Fortsetzungskurse über gewerkschaftspolitische Fragen (Arbeitszeit, Lohn) und über die Mitwirkung konnten anfänglich gut besetzt werden (24 und 20 TeilnehmerInnen), in der Folge konnten sie - wenn überhaupt - nur mit kleinen TeilnehmerInnen-Zahl durchgeführt werden.

Die Kurse für ausländische Vertrauensleute, die am Wochenende (Samstag/Sonntag), d.h. in der Freizeit stattfinden, sind ausgebaut worden. In sechs Bausteinen wurden Grundthemen der Schweizer Wirtschaft, der Politik und des Arbeitsrechts behandelt. Ziel der Kurse war es, den ausländischen KollegInnen Kenntnisse und Wissen zu vermitteln, damit sie aktiv an den gewerkschaftspolitischen Diskussionen teilnehmen können. Diese Kurse wurden in sechs verschiedene Sprachen (Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Serbokroatisch, Albanisch und Türkisch) angeboten. 1996 bis 1999 haben 424 TeilnehmerInnen daran teilgenommen.

Das regionale Bildungsangebot

Die nationale Vertrauensleute-Schulung wurde durch die regionalen Angebote ergänzt. In den Regionen I, III, IV (Subregion Aarau) und V wurden eigene Bildungsprogramme herausgegeben; in der Region II wurden aktuelle Kurse v.a. auf sektionaler Ebene durchgeführt. 1996 besuchten 920, 1997 gar 1200 TeilnehmerInnen die regionalen Bildungskurse, 1998 sackte die Beteiligung auf 465 zusammen und 1999 kamen noch 401.

1997 besuchten 32 Personen die 4 Kurse „Wir verteidigen unsere GAV“ (Frage: unseren GAV = Einzahl oder unsere GAV = Mehrzahl), 20 die 2 Kurse „Ich kenne meinen GAV“. 112 Personen besuchten die 11 Kurse „Mitglieder werben Mitglieder“, 23 die 3 Kurse „Aktiv in der GBI mitmachen“ und 10 den Kurs „... wenn nötig mit Kampfmassnahmen“. Die diversen Kursmodule zur Gewerkschaftspolitik wurden also mehrmals erfolgreich durchgeführt. Nun werden Module zur Gremienschulung ausgebaut. Zur Planung der Vertrauensleute-Schulung sollen in den Sektionen in Zukunft Standortbestimmungen erfolgen.

Seminare für Personalvertretungen

Im Zunehmen sind die GBI-internen Schulungen für Personalvertretungen (PV). Über folgende Themen konnte diskutiert werden: „Rolle der PV“, „Mitwirkung“, „Entwicklung der GAV“, aber auch „Arbeitszeitmodelle“ und „Lohnsysteme“. 1996 organisierte die Bildungsabteilung 1 Seminar für Personalvertretungen zum Thema „Arbeitszeitmodelle“, an dem 7 Leute teilnahmen. 1997 waren es 4 Seminare, an denen 48 Leute teilnahmen. 1998 nur 1 Seminar mit 12 Teilnehmenden. 1999 jedoch 5 Seminare mit 66 Teilnehmenden.

Frauenkurse

1996 machte der Anteil der Frauen in den Kursen der deutschen und der italienischen Schweiz mit insgesamt 294 Belegungen 24% aller Kursbesuche aus. Berücksichtigt man nur die vollumfänglich von der GBI durchgeführten Kurse steigt der Frauenanteil gar auf 27%. 1997 machten insgesamt 134 Belegungen nur noch 22 % der Kursbelegungen aus. 1996 führte die GBI ihre Frauenkurse im Rahmen des in jenem Jahr erstmal geschaffenen Frauenbildungsprogramm durch, das auch in den folgenden Jahren von den SGB-Gewerkschaften zusammen mit der sabz organisiert wurde.

Coaching und Beratungen

Die Bildungsabteilung wurde immer häufiger zu den Retraiten der Sektionen beigezogen. So ist das Angebot für Coaching und Beratungen entstanden. Es war jedoch zu stark auf der Ebene des Coaching (Team-, Gruppen- und Einzelcoaching) angesiedelt und wurde wenig genutzt. Viele Sektionen zogen es vor, Aussenstehende beizuziehen: Im Krisenfall ist die Schwelle oft zu hoch, um sich an eine GBI-interne Beratung zu wenden. Das Coaching und Beratungsangebot soll nun im Rahmen des Bildungsinstituts ausgebaut werden, wobei GBI-intern nach wie vor die Moderation von MbO-Seminarien (Frage: Sind das Mobbingkurse?) angeboten werden sollen.

Bildungsangebot der sabz und der SGB-Verbände

Ebenfalls abgenommen hat die Teilnehmerzahl an Kursen der sabz und der SGB-Verbände, wobei eine leichte Verschiebung zugunsten der SMUV-Seminare stattgefunden hat. Besucht wurden viele Kurse der persönlichkeitsbildenden Weiterbildung aber über aktuelle gewerkschaftspolitische Seminare. (**Frage:** Wie bitte?)

Bildung Region 7 (italienische Schweiz)

Das Konzept, alle FunktionärInnen sowie alle Gewerkschaftsangestellte, einmal im Jahr zu einem mehrtägigen Seminar zusammenzuführen, wurde 1996 und 1997 weitergezogen. Angeboten wurden zwei gleich konzipierte Wochen, die von der zentralen Bildungsabteilung organisiert wurden. 1998 übernahm dann die Region VII die Organisation dieser Anlässe. Sie konzentrierten sich auf Tagesseminarien zu aktuellen gewerkschaftspolitischen Themen.

GBildung

Im Oktober 1996 wurde zum ersten mal die **GBildung** herausgegeben. Diese Informationsschrift der Bildungsabteilung wurde an alle GBI-Sektionen, an befreundete Organisationen und an interessierte Leute verschickt. 1997 kam die **GBildung** dreimal heraus, 1998 viermal und 1999 dreimal. Die **GBildung** wurde in einer Auflage von 3000 Exemplare gedruckt und informierte über die Tätigkeit der Bildungsabteilung. Ab 1998 ersetzte die **GBildung** das separat gedruckte Bildungsprogramm.

Projekte

Die Bildungsabteilung konzipierte und begleitete Projekte, die im Rahmen der Weiterbildungsoffensive WBO vom BIGA mitfinanziert wurden: Deutsch für Bauarbeiter und ökologisches Bauen.

Dokumentationen

1996 begannen wir, Kursunterlagen als Bildungsdokumentationen für die Sektionen zusammenzustellen. 1996 wurden 5 Bildungsdokumentationen zu den Themen „Binnenmarkt Schweiz“, „das Weissbuch der Unternehmer“, „Aktionen auf Baustellen und im Betrieb“, „Revision Arbeitsgesetz“ und „Sozialpartnerschaft 96“ herausgegeben. 1997 noch 2 zu den Themen „Rolle der Gesamtarbeitsverträge“ und „Aktive Mitglieder vernetzen“. 1998 auch 2 zu den Themen „Arbeiten in Paritätischen Kommissionen“ und „Arbeitszeitverkürzung“. 1999 ebenfalls 2 zu den Themen „Bilaterale Verhandlungen“ und „Bilaterale Verträge Schweiz – EU / Flankierende Massnahmen“.

Auftragskurse

In Zusammenarbeit mit der Federazione delle Colonie Libere Italiane in Svizzera (FCLIS) erarbeiteten wir einen Lehrgang für Kader politischer Organisationen der Immigration. Dieser wurde in Zürich an drei Wochenenden im Juni/Juli 1998 durchgeführt. Sechs Mitglieder der FCLIS (darunter zwei Frauen) und ein GBI-Mitglied nahmen daran teil. In diesem in Italienisch durchgeführten Lehrgang wurde die praktische Ausbildung mit der politischen Schulung kombiniert. Die drei Schwerpunktthemen "Politik in der Schweiz", "Regelungen der Arbeitsbeziehungen" und "Demokratie und Vereine" wurden zum Teil von den TeilnehmerInnen selber ausgearbeitet und vorgetragen. Die Vorträge wurden auf Video aufgenommen und ausgewertet. Die TeilnehmerInnen mussten Interventionen vorbereiten, Protokolle schreiben, in Stichworten einen Vortrag zusammenfassen und an einer "Mustersitzung" die Sitzungsleitung üben.

1999 führte die Bildungsabteilung auch ein Weiterbildungsseminar für die ECAP (**Frage:** Was ist das?) zum Thema Arbeitsmarkt durch.

Bildungsurlaub

Die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu beziehen, bleibt weitgehend auf die Industrie beschränkt. Wohl haben auch die KollegInnen im Bauhauptgewerbe das Recht, während der Arbeitszeit Kurse über den LMV zu besuchen. Alle Versuche jedoch, Kurse an einem Arbeitstag anzubieten, waren erfolglos. Es ist dringend nötig, die Forderung nach einer Freistellung für gewerkschaftliche Bildung wieder aufzunehmen. Wo diese Freistellung auch nur ansatzweise besteht, ist es aber genau so nötig, sie auch auszuschöpfen. Vertrauensleute sollen den Mut haben, ihr Recht auf gewerkschaftliche Bildung während der Arbeitszeit, d.h. ohne Lohnausfall, einzufordern.

Das Recht auf Bildungsurlaub ist ein Recht, dass eigentlich ausgebaut werden müsste. Die aktiven Kolleginnen dürfen nicht daran gehindert werden, sich gewerkschaftlich weiterzubilden. Die Kenntnisse über den GAV, die Mitbestimmung und die Interessensvertretung kommen auch den Arbeitgebern zugute. Ganz abgesehen davon, dass das Arbeiten in Gruppen, das Mitdiskutieren im Team, das Präsentieren von Ergebnissen sowie das Vortragen von Themen - alles Dinge, die in der gewerkschaftlichen Weiterbildung vermittelt werden - zunehmend auch am Arbeitsplatz eingesetzt werden können.

Der bezahlte Bildungsurlaub gehört immer noch zu den wichtigen Forderungen der Gewerkschaften. Das Recht auf Weiterbildung bei einer betriebsunabhängigen Institution, gehört zu den elementaren demokratischen Rechten. Dieses Recht muss nicht nur erkämpft, sondern auch durchgesetzt werden. Darum wird es in Zukunft zentral sein, für Freiräume in der Arbeitszeit zu kämpfen und so unter anderem die gewerkschaftliche Weiterbildung zu ermöglichen.