Inhalt-Jahrbuch_Denknetz_18_Inhalt-JahrbuchDenknneu09 01.09.18 11:50 Seite 183

»Licht in den Köpfen, Feuer in den Herzen«

Herman Greulich

»Arbeiter lernen nicht aus Büchern, sondern aus kollektivem Handeln« (Karl Marx). Die im kollektiven Handeln gemachten Erfahrungen müssen aber verarbeitet werden, das ist eine Hauptaufgabe der gewerkschaftlichen Bildung, wobei zentral ist, dass die Ausbildenden ihrerseits diese Erfahrungen in ihrer Tätigkeit verarbeiten.

Als ich im Herbst 1993 innerhalb der GBI-Bildung die Schulung der Vertrauensleute (VL) übernahm, war die neue »Gewerkschaft Bau + Industrie« noch kein Jahr alt, aber schon voller Tatendrang, war doch eines der Fusionsziele, die Gewerkschaft wieder mobilisierungs- und streikfähig zu machen. Der erste Testlauf war die Mobilisierung für den GAV auf dem Bau, den Landesmantelvertrag (LMV). Geplant waren Versammlungen und Schulungen in den Regionen. Als eine meiner ersten Aufgaben konzipierte ich den Kurs »Wir verteidigen unseren LMV«, der in den GBI-Regionen durchgeführt wurde. Bei Mobilisierungen ist ja entscheidend, dass jene, die sich bewegen, auch verstehen, worum es geht.

Das ABC der gewerkschaftlichen Tätigkeit

Ich hatte bereits erste Erfahrungen mit dem Basisseminar gemacht, das damals noch Grundschulungskurs hiess, und dabei erkennen müssen, dass aktive Mitglieder, also auch die VL, zwar den GAV wichtig fanden, jedoch kaum erklären konnten, was ein GAV ist. Und dieselbe Feststellung machte ich auch bei weiteren gewerkschaftlichen Grundbegriffen wie »Arbeitsfrieden«. Als Einstieg in die einzelnen Abschnitte des Basisseminars entwickelte ich Fragen mit drei möglichen Antworten. Die Seminarteilnehmenden mussten mit einer farbigen Karte jene Antwort wählen, die sie richtig fanden. »Was bedeutet Arbeitsfrieden?« hatte folgende mögliche Antworten: »In Frieden arbeiten können«. »Auf Kampfmassnahmen verzichten«. »Die Arbeitgeber in Frieden lassen«. Ich war ernüchtert, als mehrheitlich »In Frieden arbeiten können« gewählt wurde. Da begriff ich, dass auch bestandene VL

Bruno Bollinger

geboren 1953, ist freischaffender Publizist und Archivar. Er war Bildungsverantwortlicher der Gewerkschaft Bau und Industrie GBI, später der Gewerkschaft Unia. Sein Artikel ist ein Erfahrungsbericht über seine Schulungstätigkeit.

Inhalt-Jahrbuch_Denknetz_18_Inhalt-JahrbuchDenknneu09 01.09.18 11:50 Seite 184

nicht immer verstehen, was die Begriffe aus Sicht der Gewerkschaft bedeuten.

An Gewerkschaftsversammlungen wird informiert und mitgeteilt. Da ist wenig Platz für grundsätzliche Erklärungen, und wenn, dann nur bruchstückhaft. Am Basisseminar hatte ich mehrmals die Rückmeldung, wie wichtig es für VL ist, die gewerkschaftliche Tätigkeit im ganzen Zusammenhang erklärt zu erhalten. Dabei geht es nicht nur um das Verstehen, sondern auch darum, die VL zu befähigen, den Arbeitskolleg/innen das ABC der gewerkschaftlichen Tätigkeit zu erklären. »Darüber hinaus hat die gewerkschaftliche Bildung die Aufgabe, die politischen Inhalte und die gewerkschaftlichen Grundpositionen zu vermitteln und die Wissensvoraussetzungen zu schaffen, damit die gewerkschaftlichen Strategien und Konzepte diskutierbar werden. Dabei kann es nicht um ›Indoktrination‹ gehen, sondern darum, die politischen Inhalte und die Grundsatzpositionen im Austausch mit den Kolleg/innen zu überprüfen und zu festigen.«1

Basisseminar Gewerkschaftspolitik

So verbesserte und verfeinerte ich das »Basisseminar Gewerkschaftspolitik«, das ich bis 2015 über 60 Mal mit fast Tausend Teilnehmenden durchführte. Als Einstieg bewährte sich der Vergleich zwischen Sozialpartnerschaft und Partnerschaft. In Interaktion mit den Teilnehmenden klärten wir den Unterschied zwischen einer Paarbeziehung und dem Verhältnis zum Arbeitgeber, wobei ich meistens zuerst erklären musste, dass »Sozialpartnerschaft« nicht in erster Linie das Verhältnis zwischen Personal und Betriebsleitung bezeichnet, sondern vor allem zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften.

Der Grundschulungskurs dauerte damals fünf Tage, ursprünglich sogar mit Beginn am Sonntagabend. Das waren die 90er Jahre, in denen die Erwachsenenbildner mit Pinkarten-Schlachten und Flipchart-Orgien ihre Sternstunde hatten. Vermehrt kam die Meldung aus den Betrieben, dass es immer schwieriger wurde, so lange Bildungsurlaub zu beziehen. Weibliche Kolleginnen meldeten ihrerseits, dass es für Frauen mit Familie schwierig sei, fünf Tage von zu Hause wegzubleiben. Und ich selber hatte immer mehr den Eindruck, dass fünf Tage zu viel für die Aufnahmefähigkeit von Teilnehmenden aus der Arbeitswelt waren.

Ich stellte um auf drei Tage, mit zwei Folgetagen ein halbes Jahr später, und musste feststellen, dass dies eine ideale Lösung war: Der Stoff der ersten drei Tage konnte sich setzen, verarbeitet und im Folgekurs ergänzt und vertieft werden. Dabei pflegte ich Frontalunterricht mit Einbezug der Teilnehmenden. So gelang es am besten, die Erklärung der

Inhalt-Jahrbuch_Denknetz_18_Inhalt-JahrbuchDenknneu09 01.09.18 11:50 Seite 185

Zusammenhänge mit den Erfahrungen der Einzelnen zu kombinieren.

Gewerkschaft erleben

Am Basisseminar nahmen mehrheitlich Mitglieder von Personalvertretungen teil, die Bildungsurlaub hatten. Vereinzelt waren auch Mitglieder dabei, die es sich einrichten konnten (GBI und später Unia übernahmen den allfälligen Lohnausfall). Eher zufällig schickten Vorgesetzte neue GewerkschaftssekretärInnen und administrative Mitarbeitende ans Basisseminar. Die positiven Erfahrungen damit führten mich dazu, den Mix von Teilnehmenden zur Seminargestaltung zu nutzen. Bei Arbeitsgruppenarbeiten und Rollenspielen setzte ich bewusst auf gemischte oder auf funktionsbezogene Gruppen. Die Rückmeldungen waren positiv, denn so gelang es, die Beteiligten die Gewerkschaft im Kleinen erleben zu lassen.

»Die gewerkschaftliche Bildung soll wieder Zusammenhänge, deren Wahrnehmung früher selbstverständlich war, sichtbar machen und erklären, dass Unternehmer und Lohnabhängige nicht die gleichen Interessen haben, dass die Gesamtarbeitsverträge einen guten Schutz für alle Arbeitenden bieten, dass die Errungenschaften der GAV nicht ein Geschenk der Arbeitgeber, sondern eine Errungenschaft der Gewerkschaften sind, das alles sind heute keine Selbstverständlichkeit mehr. Gewerkschaftliche Bildung heisst also, viel Erklärungsarbeit zu leisten, wobei es die grosse Herausforderung ist, jene didaktischen Mittel anzuwenden, die es erlauben, die vermittelten Inhalte über das Seminarende hinaus wirksam werden zu lassen.«2

Repolitisierung der gewerkschaftlichen Bildung

1999, bei den Vorbereitungen zur Fusion von GBI und SMUV zur Unia, hatten wir Bildungsverantwortlichen den Auftrag, die Gründung eines eigenen Bildungsinstituts vorzubereiten. Das Vorhaben scheiterte und öffnete den Weg zur Gründung von Movendo. In dieser Vorbereitungsphase konnte ich für den »Widerspruch« einen Beitrag zur »Repolitisierung der gewerkschaftlichen Bildung« verfassen, in dem ich einige der für mich wichtigen Grundsätze formulierte:

»Ein Zusammengehen von SMUV und GBI wird nämlich nur möglich sein, wenn eine zeitgemässe, wirksamere Gewerkschaftspolitik entwickelt wird, die die Mitglieder zum handelnden Subjekt macht. Handlungsfähig müssen sie nicht nur sein, um das Kräfteverhältnis zu den Arbeitgebern zu verbessern, sondern auch in der Ausschöpfung der Rechte und Mitwirkungsmöglichkeiten im Betrieb und auf den Baustellen. (…) Die gemeinsame Absicht ist, die Bildungsarbeit stärker als bisher in

Inhalt-Jahrbuch_Denknetz_18_Inhalt-JahrbuchDenknneu09 01.09.18 11:50 Seite 186

die Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen, damit sie ihren wichtigen Beitrag zur Gestaltung einer neuen Gewerkschaftsbewegung und zur Entstehung einer Mobilisierungs- und Handlungskultur leisten kann.«

Gewerkschaftliche Bildung müsste im Wesentlichen drei Kompetenzen fördern: »Die Vermittlungskompetenz, das heisst die Fähigkeit, zwischen der Gewerkschaftspolitik und dem Erfahrungshintergrund der Betroffenen Verbindungen herzustellen (in beiden Richtungen) und die erforderlichen Wissensgrundlagen zu schaffen. Die Umsetzungskompetenz, das heisst die Fähigkeit, gewerkschaftspolitische Konzepte in die Praxis umzusetzen, was besondere Übersetzungsleistungen erfordert. Und die Standpunktkompetenz, das heisst das Bewusstsein, lohnabhängig zu sein, und die Fähigkeit, die daraus hervorgehenden Interessen unter wechselnden Umständen zu verteidigen.«

Schulung Personalvertretungen

Rückmeldungen von Mitgliedern von Personalvertretungen (PV) machten mich stutzig: Das ganze theoretische Zeug von GAV-Geschichte und Rolle sowie Funktion einer Gewerkschaft bräuchten sie nicht. Für sie seien Rechte und Pflichten der PV wichtig. Wie bei der Fahrprüfung geht auch der Gewerkschaftsarbeit das theoretische Wissen der praktischen Handhabung voraus. Ganz abgesehen davon, dass gute PV-Arbeit ein Zusammengehen von PV und Gewerkschaft bedingt.

Einleitend war es für mich immer wichtig, den PV-Mitgliedern bewusst zu machen, dass sie nicht irgendeine Kommission sind, auch wenn die meisten so heissen, sondern eine gewählte Vertretung des Personals. Arbeitnehmervertretungen heissen sie auch im Mitwirkungsgesetz, in dem klar festgelegt ist, dass sie den Auftrag haben, die Interessen der Belegschaft zu vertreten!

Die Handlungsfelder der Mitwirkung

Noch vor der Gründung der Unia redigierten wir in einer Arbeitsgruppe das sogenannte PeKo-Handbuch des SMUV. Der weisse Ordner wurde rot und inhaltlich aufdatiert: Die Struktur ergaben die zehn Handlungsfelder. Das Handbuch sollte die PV darin unterstützen, nicht nur zu reagieren, sondern selbst zu agieren, wenn sie die Arbeitsbedingungen verbessern wollen. Wir definierten zehn »Handlungsfelder der Mitwirkung«: Darunter waren die klassischen Themen Lohn und Arbeitszeit, jedoch auch solche, die üblicherweise stiefmütterlich behandelt werden wie Betriebsklima, Gleichstellung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Weiterbildung. Da der SMUV von Personalkommissionen (PeKo) sprach und die GBI Personalvertretungen (PV) woll-

Inhalt-Jahrbuch_Denknetz_18_Inhalt-JahrbuchDenknneu09 01.09.18 11:50 Seite 187

te, einigten wir uns auf einen Kompromiss: »PeKo« als Abkürzung, ausgeschrieben jedoch »Personalvertretung«.

Beabsichtigt war, Weiterbildungsseminare zu all den Handlungsfeldern anzubieten, die mit der Beteiligung von Experten dem Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen PV dienen sollten. In den ersten Jahren wurden einige dieser Seminare erfolgreich durchgeführt. Später fehlten zunehmend genügend Anmeldungen, sodass sie aus dem Programm genommen wurden. Überhaupt hatten es PV-Seminare schwer, die darauf ausgerichtet waren, die PV zur aktiven Wahrnehmung der Mitwirkung am Arbeitsplatz zu befähigen und zu animieren.

Ich fragte mich, wieso dieses durchdachte Konzept, das von Leuten erarbeitet worden war, die viel Erfahrung mit PV hatten, nicht zum Tragen kam. Dabei klagten viele PV, sie hätten zu wenig Rechte. Wenn wir aber am Seminar das PV-Reglement bearbeiteten, mussten wir feststellen, dass sie bei weitem nicht alle Mitwirkungsmöglichkeiten nutzten, die sie auch in einem schlechten Reglement hatten. Da fehlte es für mich an der Handlungsfähigkeit, genauer am Handlungswillen, denn die PV werden von der Gewerkschaft alleine gelassen. Nur in wenigen Betrieben habe ich funktionierende VL-Gruppen erlebt. Für mich sind Gewerkschaftsgruppen nicht nur als Rückendeckung, sondern auch als »Kontrollorgan« für die PV entscheidend. (In diesem Zusammenhang müsste aber auch die Rolle der PV-PräsidentInnen angeschaut werden, die nicht immer eine rühmliche ist. Aber dafür fehlt hier der Platz.)

Der Sektor Industrie der Unia hat inzwischen das PeKo-Handbuch revisioniert: Die Handlungsfelder der Mitwirkung sind umbenannt worden, die Personalvertretungen heissen wieder Personalkommissionen und das Deckblatt ist nicht mehr rot.

Bildung dient der Organisationsentwicklung

Mit dem Bildungsinstitut Movendo hatten wir immer wieder Diskussionen darüber, dass es besser sei, VL-Seminare organisationsintern durchzuführen. Dabei ging es aber nicht um die korrekte »politische Linie«, sondern um die Einbettung der Seminare in die Organisationsentwicklung. Gewerkschaftliche Bildung ist eine flankierende Massnahme, die dem Organisationsaufbau dienen soll. Denn gewerkschaftliche Bildung kann ihre Wirkung nur entfalten, wenn sie in die Organisation eingebunden ist.

Bei der Vorbereitung der Seminare vor Ort versuchte ich, die beteiligten GewerkschaftssekretärInnen (GS) einzubeziehen. Beim Basisseminar gab ich den für die VL-Gruppen zuständigen GS Rückmeldungen. Immer mehr musste ich aber feststellen, dass all das nicht genutzt

Inhalt-Jahrbuch_Denknetz_18_Inhalt-JahrbuchDenknneu09 01.09.18 11:50 Seite 188

wurde. Die betreffenden GS kamen nicht aus ihrem Trott heraus. So verpufften sehr viel Energien von guten Vertrauensleuten, die motiviert aus den Seminaren kamen und das Wissen nicht umsetzen konnten, weil die VL-Gruppe nicht funktionierte.

Ich konnte mit einzelnen Regionen dezentrale Bildungskonzepte erarbeiten und umsetzen. Denn Bildungsprogramme und -seminare für VL können nicht einfach am Reissbrett entworfen werden. So zum Beispiel mit der Region Ticino e Moesa, wo wir von 2009 bis 2014 zweimal im Jahr jeweils Freitag/Samstag die Scuola operaia durchführten. Ein gutes Programm alleine genügt aber immer noch nicht: VL müssen zum Kursbesuch animiert und motiviert werden. Am besten, indem der Kursbesuch in der VL-Gruppe geplant und organisiert wird.

Betty Rossi für die Ausbildung von GewerkschaftssekretärInnen

Im Rahmen des 2007 gestarteten Unia-Projektes »VL Netz aufbauen« instruierte ich in allen Unia-Regionen die Handhabung eines IT-Tools zur Erfassung der VL. Als die Unia eine Bestandsaufnahme machen wollte, merkten wir, dass es nur mangelhafte VL-Listen gab, und wenn überhaupt, waren sie »im Besitz« der GewerkschaftssekretärInnen und oft nicht einmal für die eigene Region zugänglich. Bei dieser Einführung musste ich einsehen, dass viele GS bei der Arbeit mit VL überfordert waren. Eine entsprechende Ausbildung drängte sich auf. Auf Anregung eines Regio-Sekretärs, der so etwas wie ein »Rezeptbuch« für die Arbeit mit VL wünschte, verfasste ich das »Betty Rossi für Unia Forte: Module der Ausbildung von Gewerkschaftssekretär/innen (GS), die mit Vertrauensleuten (VL) arbeiten«.3

In verschiedenen Unia-Regionen hatte ich inzwischen mit Coachings von GS, die mit VL arbeiten, begonnen. Diese Erfahrungen konnte ich im »Betty Rossi« verarbeiten. Dabei kam bald die Erkenntnis, dass nicht alle GS für diese Arbeit geeignet sind. Dies floss 2013 in das Unia-Projekt »Berufsbild Gewerkschaftssekretär/in« ein, das zu einer Überprüfung der GS-Ausbildung führte.

»GS müssen mit VL als vollwertige Akteure umgehen. Die relative Abhängigkeit der VL darf nicht von GS missbraucht werden: Eine Grundvoraussetzung für die Arbeit mit VL ist, dass VL nicht als ›Manipuliermasse‹ benützt werden! GS brauchen hierzu die richtige ›moralische‹ Einstellung.«4

Was für VL gilt, gilt auch für GS: Die beste Ausbildung nützt nicht viel, wenn sie nicht umgesetzt werden kann. Und die Umsetzung muss vor Ort stattfinden. Die Ausbildung kann erst dann zum Tragen kommen,

Inhalt-Jahrbuch_Denknetz_18_Inhalt-JahrbuchDenknneu09 01.09.18 11:50 Seite 189

wenn die Vorgesetzten den GS die entsprechenden Aufträge erteilen und die nötigen Ressourcen bereitstellen.

Vergeblich habe ich gegen den unsäglichen Begriff gekämpft, dass Vertrauensleute »betreut« werden müssen. Betreut werden in der Regel Leute, die hilfsbedürftig sind (Kranke, Kinder, Alte). VL müssen unterstützt oder noch besser: gecoacht werden. Vielsagend dafür war das Vorhaben »Deutsch für Vertrauensleute«: Es war so konzipiert, dass fremdsprachigen Delegierten und Vorstandsmitgliedern Deutschkurse angeboten wurden, die den Spracherwerb mit dem Lernen des »Vereinsmeierischen« (Sitzungsgestaltung, Protokoll, Antrag, etc.) kombinierten. Das Pilotprojekt wurde auf Anregung eines Regio-Verantwortlichen mit einem Deutschlehrer gestartet, der gleichzeitig Präsident einer SP-Sektion war. Und das war es, keine andere Region hatte Interesse daran! Auch aus der Distanz einiger Jahre werde ich den Eindruck nicht los, dass man Vertrauensleute vorzieht, die sich »betreuen lassen« …

Anmerkungen

1 Bollinger, Bruno (1999): Repolitisierung der gewerkschaftlichen Bildung, in Widerspruch Nr. 33, Juli 1999

2 ebd..

3 Alle Module sowie weitere Kursunterlagen sind auf meiner Homepage www.munggen-verlag.ch einsehbar.

4 Bollinger, Bruno: Betty Rossi für Unia Forte, Unia 2015