

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Interessenvertretung im betrieblichen Alltag: Bericht über ein empirisches Forschungsprojekt

Conert, Hansgeorg

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Conert, H. (1981). Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Interessenvertretung im betrieblichen Alltag: Bericht über ein empirisches Forschungsprojekt. In W. Schulte (Hrsg.), *Soziologie in der Gesellschaft: Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der Ad-hoc-Gruppen und des Berufsverbandes Deutscher Soziologen beim 20. Deutschen Soziologentag in Bremen 1980* (S. 673-679). Bremen: Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-189396>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT UND INTERESSENVERTRETUNG IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Bericht über ein empirisches Forschungsprojekt

Hansgeorg Conert

Das hier vorgestellte Projekt richtete sich auf die Ermittlung und Verdeutlichung von Verwirklichungsbedingungen der Ziele gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, insbesondere ihres handlungspraktischen Wirksamkeitsanspruchs. Die Untersuchung konzentrierte sich dabei auf einen Typus gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, der konzeptionell und praktisch nicht der ausschließliche, zumindest in letzterer Hinsicht aber der dominierende ist. Zentrale Zielbestimmung dieser Bildungsarbeit, die in den bekannten 17 Thesen der IG Metall eine sachlich auch für andere Gewerkschaften weitgehend gültige konzeptionelle Fixierung fand, ist die Befähigung ihrer Adressaten - erklärtermaßen aller Mitglieder, praktisch aber doch vor allem der betrieblichen und gewerkschaftlichen Funktionsträger - zur wirksamen Geltendmachung und Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen in betrieblichen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen. 'Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist Zweckbildung für die sozialen Auseinandersetzungen' lautet der erste Satz der ersten These der IG Metall.

Das Erkenntnisinteresse der Untersuchung wurde bestimmt von der erfahrungsbegründeten Annahme, daß die Realisierung der Ziele gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, insbesondere das der handlungspraktischen Umsetzung erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten, beeinträchtigt wird durch nicht vereinzelt und zufällig, sondern allgemein und systematisch wirksame Sachverhalte. Im Verlauf der Untersuchung konzentrierte die Projektgruppe ihre Aufmerksamkeit auf zwei komplexe, als Lernzielbarrieren angenommene Komponen-

ten, deren Wirkungszusammenhang und deren Konsequenzen anfangs nur mehr vermutet wurden, später jedoch präziser gefaßt werden konnten.

Der erste die Verwirklichung des handlungspraktischen Umsetzungsanspruchs strukturell und systematisch erschwerende Sachverhalt ist die zeitliche, räumliche, soziale und auch personale Trennung von Aneignungs- und Anwendungsprozeß der zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten. Die lernzielblockierende Wirkung dieser Organisationsform gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist zwar manchem verantwortlichen Träger und vielen Teamern und Teilnehmern bewußt; dennoch zeigen sowohl die Lehrgangsmodelle wie die Praxis, daß die verschiedenen Komponenten der sozialen Realität des Betriebs, des Entstehungs- und Austragungsorts von Lohnarbeitskonflikten, in ihrer orientierungs-, motivations- und verhaltensbestimmenden Wirksamkeit nicht zureichend erfaßt und demgemäß in dieser Bedeutung nicht systematisch in die Vermittlungs- und Reflexionsprozesse einbezogen werden. Dieses Defizit ist zugleich eine der Ausdrucksformen der zweiten Lernzielbarriere. Intendiert gewerkschaftliche Bildungsarbeit die Vermittlung und Aneignung sozialer Handlungskompetenzen, die realisiert werden in der Fähigkeit zur wirksamen Geltendmachung und Durchsetzung der Interessen der abhängig Beschäftigten im betrieblichen Konfliktfeld, so bleibt eine Lernkonzeption unzureichend, die, wie auch die in der Arbeiterbewegung vorherrschend tradierte, auf die Aneignung von Wissen und auf die Ausbildung intellektueller Fähigkeiten ausgerichtet ist und die normativen, affektiven und motivationalen Komponenten der psychischen Struktur vernachlässigt, die von verhaltensleitender Bedeutung sind.

Im Prozeß der Konzeptualisierung des Projekts verdichtete sich das Untersuchungsziel auf eine konkretere Verdeutlichung der Konsequenzen dieser allgemeinen Ursachen unzureichender Einlösung des handlungspraktischen Wirksamkeitsanspruchs gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Aus der Rekonstruktion und Analyse der Verlaufsformen akuter betrieblicher Konfliktprozesse sollten Einsichten in das Bedingungsverhältnis von Wissensaneignung, Kenntniserweiterung, sozialer Orientierung, Motivationsbildung und Handeln gewonnen werden. Dazu waren zunächst ein-

mal die konstitutiven sozialen Komponenten des betrieblichen Handlungsfeldes zu vergegenwärtigen, um die objektiven, d.h. sozioökonomischen, rechtlichen, sozialen, aber auch die subjektiven, z.B. bewußtseinsmäßigen handlungsleitenden und -restringierenden Bedingungen der Konfliktaustragung im Kontext des handlungspraktischen Umsetzungsanspruchs gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu reinterpretieren.

Als Komponenten der realen Handlungsbedingungen von Betriebsratsmitgliedern/Vertrauensleuten, die in ihrer orientierungs- und verhaltensprägenden Wirkung vergegenwärtigt und als Raster der Interpretation ihrer Rezeptionsweise durch die Untersuchungsteilnehmer dienen sollten, nimmt die Untersuchung Bezug auf die soziale Kernstruktur des Lohnarbeitsverhältnisses, auf die volkswirtschaftliche und betriebliche ökonomische Situation, auf den tradierten und praktizierten 'Führungsstil' der Unternehmensleitungen, auf den rechtlichen Rahmen der Lohnarbeitsbeziehungen, auf die gewerkschaftliche Betriebspolitik sowie auf den Stand des Interessenbewußtseins, der Konflikterfahrungen und der Konfliktbereitschaft in den Belegschaften.

Aus diesen Komponenten der Struktur des sozialen Handlungsfelds betrieblicher Lohnarbeitskonflikte ließen sich bereits allgemeine Hinweise auf erforderliche Momente sozialer Handlungsfähigkeit deduzieren. Vor dem Hintergrund der akuten Konflikte sollte dann ermittelt werden, in welcher Weise Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftliche Vertrauensleute als die wesentlichen Protagonisten betrieblicher Alltagskonflikte auf der Seite der Lohnabhängigen die sozialen Komponenten des Handlungsfeldes erfassen und verarbeiten. Grundlegende Differenzen zwischen Momenten der Rezeption des realen Handlungsrahmens und gleichsam objektiven Verhaltensqualifikationen konnten weitere Hinweise auf inhaltliche, methodische und organisatorische Konsequenzen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit liefern.

In einem weiteren Untersuchungsschritt wurden die Bildungserfahrungen, -einschätzungen und -erwartungen der Untersuchungsteilnehmer ermittelt und bezogen sowohl auf allgemeine, aus Geulens systematischem Entwurf (1977) übernommene und weiter am Untersuchungsgegenstand konkretisierte objektive Komponenten

sozialer Handlungsfähigkeit, sowie auch auf lern-, orientierungs- und motivationsrelevante Momente der Rezeptionsweise der realen Handlungsbedingungen durch die an der Untersuchung teilnehmenden Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftlichen Vertrauensleute.

Die materiellen und personellen Restriktionen der Projektarbeit bedingten von Beginn an die Beschränkung auf ein schmales sample. Eine Verallgemeinerbarkeit der Untersuchungsergebnisse im Sinne der Normen der Methodenlehre empirischer Sozialforschung wurde auch von vornherein der explorativen Anlage und Absicht des Projekts gemäß nicht intendiert. Die im Untersuchungsfeld vorgefundenen wirtschaftlichen, demografischen, sozialen etc. Bedingungen, sowie auch die ermittelten Varianten von Betriebsratspolitik, betrieblicher Konfliktaustragung und deren Rezeptionsweise durch die beteiligten Protagonisten können jedoch u.E. als durchaus kennzeichnend für den Typus von Klein- und Mittelindustrie in kleinstädtischer und ländlicher Umgebung erachtet werden.

Die empirische Erhebung setzte bei acht akuten betrieblichen Konfliktfällen im Bereich von zwei Verwaltungsstellen der IG Chemie, Papier, Keramik an. Im ersten Schritt verschaffte sich die Projektgruppe auf dem Wege von Experteninterviews relativ umfassende und detaillierte Kenntnisse über die wirtschaftliche, soziale, gewerkschaftliche etc. Struktur und Entwicklung der Betriebe sowie über Anlässe, Bedingungen, Verlaufsformen usw. der akuten Lohnarbeitskonflikte. Danach wurde ein Leitfaden für Intensivinterviews entwickelt, in Pretests erprobt und modifiziert. Neben zwei kleineren Abschnitten mit Fragen zum beruflichen und gewerkschaftlichen Werdegang der Adressaten sowie zum Verständnis überbetrieblicher ökonomischer, gesellschaftlicher und gewerkschaftlicher Probleme waren die beiden Hauptteile des Interviewleitfadens gerichtet auf die Ermittlung der Rezeptionsweise der konkreten Bedingungen der jeweils akuten betrieblichen Arbeitskonflikte durch beteiligte Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftliche Vertrauensleute sowie auf deren Ansprüche an und erfahrungsgeprägte Urteile über gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Es sei nun versucht, die allgemeinen Ergebnisse der Konfrontation der in den betrieblichen Konfliktanalysen ermittelten notwendigen bzw. defizitären Komponenten sozialer Handlungsfähigkeit mit den Bildungserwartungen und -urteilen der Untersuchungsteilnehmer, die mit affirmativer Tendenz auch reale Praxis gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zum Ausdruck bringen, zu resümieren.

Als wirksamste Durchsetzungsbarriere gegenüber Lohnarbeitsinteressen in den betrieblichen Konflikten erwiesen sich erwartungsgemäß objektive Bedingungen wie z.B. die Verfügungsmacht der Kapitalagenten über die sachlichen und personalen Produktionsbedingungen, die Funktions- und Konkurrenzzwänge der kapitalistischen Produktionsweise, die Begrenztheit der kodifizierten Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit kann allenfalls partiell und vermittelt zur Erweiterung dieser Handlungsgrenzen beitragen; sie müssen jedoch in ihrer Struktur, Wirkungsweise, Entwicklungsrichtung usw. Vermittlungs- und Aneignungsgegenstand der Bildungsveranstaltungen sein. Würden Lehr- und Lerngegenstände dieser Art in der traditionellen Arbeiterbildung zumindest auch aus allgemeinen Aufklärungspostulaten begründet, so sind sie für handlungsgerichtete Zweckbildung unverzichtbar zur Vermittlung der Fähigkeit, strategische Handlungspläne für die Austragung von Arbeitskonflikten zu entwickeln, die die durchsetzungsrelevanten objektiven Faktoren sachgerecht einschätzen und ihre Wirkungen und Gegenwirkungen angemessen antizipieren.

Der Erwerb einer weiteren Fähigkeitskomponente im kognitiven Bereich leitet sich aus der Untersuchung nur indirekt als notwendiges Bildungsziel ab, nämlich die Kompetenz, sich Sachinformationen, Faktenkenntnisse, positives Handlungswissen selbst zu erschließen und anzueignen. Dieses Erfordernis ergibt sich allein schon aus dem Umfang funktions- und interessenrelevanter Kenntnisse, über die Betriebsratsmitglieder verfügen müssen. Sie können nicht annähernd ausreichend in Bildungsveranstaltungen vermittelt werden.

Als schwerwiegender Behinderungsgrund konsequenter Interessenvertretung in den betrieblichen Arbeitskonflikten erwiesen sich den gesellschaftlichen Voraussetzungen, Implikationen und Conse-

quenzen des Lohnarbeitsverhältnisses widersprechende Deutungsmuster und normative Orientierungen bei den Protagonisten der Konfliktaustragung. Auf wirksames interessenbezogenes Handeln gerichtete Bildungsarbeit muß, will sie hier korrigierend ansetzen, die bisher weitgehend vernachlässigte psychische Dimension, die normativen, affektiven und motivationalen Momente gesellschaftlicher Handlungsfähigkeit berücksichtigen. Allgemein verlangt das einmal die Einbeziehung der Wirksamkeit psychischer Prozesse in die inhaltliche und vor allem die methodische Konzeptionierung der Vermittlungs- und Aneignungsprozesse, und zum anderen deren Ausrichtung auf die Beeinflussung psychisch verwurzelter Persönlichkeitsmerkmale als Bildungsziel. Dieses intendiert die Stabilisierung, oder aber die Veränderung von Einstellungen, normativen Orientierungen, Deutungsmustern, Verhaltensdispositionen. Es betrifft die Dimension von Subjektivität, von "gesellschaftlicher Individualitätsform". Deren Beeinflussung erfolgt auch durch Lernen im kognitiven Bereich, da Einstellungen zu und Bewertungen von Sachverhalten zumindest auch abhängig sind vom Grad der Kenntnis derselben. Zugleich bilden aber die internalisierten, in Sozialisationsprozessen rezipierten Wertorientierungen, Deutungsmuster, motivationalen Dispositionen Elemente der personalen und sozialen Identität der Individuen. Deren Infragestellung und Korrektur intendierende Argumente werden deshalb in der Regel psychische Abwehrmechanismen aktivieren. Diese zu überwinden, kann nicht allein auf der kognitiven Ebene, durch die rationale Überzeugungskraft der Argumentation bewirkt werden. Veränderte Identitätsstrukturen werden sich nur herausbilden auf der Grundlage erfahrener Bewährung korrigierter sozialer Orientierungen, Deutungsmuster, Verhaltensdispositionen.

Die Konfliktdiagnosen zeigten weiterhin die Notwendigkeit der Entwicklung von Verhaltensfähigkeiten, von Momenten 'kommunikativer Kompetenz' zur Überwindung von Handlungsbarrieren, wie sie sich z.B. aus mangelhafter Kommunikation und Kooperation zwischen Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, zwischen diesen und Belegschaftsgruppen aufbauen. Ansätze zur Vermittlung solcher Fähigkeiten berühren die Dimension gesellschaftlich geprägter Persönlichkeitsstruktur in gleicher Weise,

wie soeben für das Bildungsziel 'Korrektur der sozialen Orientierung' angedeutet.

Damit ist die grundlegende Richtung angegeben, in die bildungspraktische Konsequenzen aus den allgemeinen Ergebnissen der vorgestellten Untersuchung präzisiert und weiterentwickelt werden müßten. Die Realisierbarkeit und Durchsetzbarkeit einer Bildungskonzeption, die neben der herkömmlich dominierenden Ausrichtung auf die Vermittlung handlungspraktischen Wissens und - in geringerem Maße - intellektueller Fähigkeiten nachdrücklich und systematisch auf die Beeinflussung sozialer Orientierungen, von Momenten gesellschaftlichen Bewußtseins, sowie auf die Vermittlung von Komponenten sozialer Handlungsfähigkeit abzielt, mag mit mehrfach begründeten Argumenten in Frage gestellt werden. Diese entheben aber die Träger und Organisatoren einer handlungsgerichteten gewerkschaftlichen Zweckbildung nicht der Notwendigkeit, die Bedingungen der Realisierung der handlungspraktischen Bildungsziele unter Berücksichtigung von Ergebnissen handlungstheoretisch und-praktisch relevanter Forschungsrichtungen zu reflektieren. Richtig und wesentlich ist jedoch, daß soziale Handlungskompetenz, konkreter: die Fähigkeit zur wirksamen Geltendmachung und Durchsetzung von Lohnarbeitsinteressen im betrieblichen und gewerkschaftlichen Konfliktfeld nicht durch Bildungsarbeit allein, auch bei entsprechend entwickelteren Vermittlungs- und Aneignungsmethoden, vermittelt und angeeignet werden kann. Dazu bedarf es vielmehr zugleich einer gesellschaftlichen, und das heißt hier vor allem: gewerkschaftlichen Praxis, die die Anwendung und Überprüfung der in gesonderten Lernprozessen angeeigneten sozialen Orientierungs- und Deutungsmuster, motivationalen Dispositionen und Verhaltensfähigkeiten nicht nur ermöglicht, sondern geradezu verlangt und die damit entsprechende lernverstärkende Erfahrungsprozesse gewährleistet.