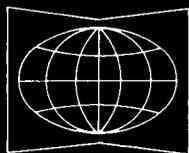


Die Rückkehr

der sozialen Frage

Zur Aktualität politischer Bildung

Herausgegeben von
Arbeit und Leben DGB/VHS
Landesarbeitsgemeinschaft NW



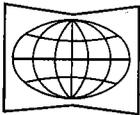
WOCHENSCHAU VERLAG

Arbeit und Leben DGB/VHS
Landesarbeitsgemeinschaft NW (Hrsg.)

Die Rückkehr der sozialen Frage

Zur Aktualität politischer Bildung

Unter Mitarbeit von Udo Behrendt, Edgar Boes-
Wenner, Hans-Erich Bremes, Wolfgang Däubler,
Bernd Faulenbach, Peter Faulstich, Jürgen Feldhoff,
Veronika Fischer, Klaus Gutbrod, Walter Haas,
Ingo Hamm, Michael J. Hindley, Ulrich Jung,
Desbina Kallinikidou, Arno Klönne, Gerda Krug,
Theo W. Länge, Barbara Menke, Ruth Katharina
Niehus, Günter Schneider, Michael Schneider,
Regina Schumacher-Goldner, Claus Sobott, Ange-
lika Ziener



Die deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Die Rückkehr der sozialen Frage : zur Aktualität politischer Bildung /
hrsg. von Arbeit und Leben DGB/VHS, Landesarbeitsgemeinschaft NW.
– Schwalbach/Ts. : Wochenschau-Verl., 1998
(Reihe Politik und Bildung ; 14)
ISBN 3-87920-620-1

© by WOCHENSCHAU Verlag, Schwalbach/Ts.
1998

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Buches darf in
irgendeiner Form (Druck, Fotokopie oder einem anderen
Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages
reproduziert oder unter Verwendung elektronischer
Systeme verarbeitet werden.

Satz: Projektbüro – Kempken DTP-Service, Marburg
Druck: FVA – Fuldaer Verlagsanstalt, Fulda
Gedruckt auf chlorfreiem Papier

Printed in Germany

ISBN 3-87920-620-1

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Einleitung	9
 I. Gesellschaftlicher Wandel	
<i>Theo W. Länge</i>	
Die Umgestaltung der Bildungslandschaft – Politische Bildung im Umbruch?	13
 <i>Peter Faulstich</i>	
Kein Ende der Arbeitsgesellschaft – Chancen einer arbeitspolitischen Erwachsenenbildung	37
 <i>Michael Schneider</i>	
Rahmenbedingungen – Der neue Kapitalismus	53
 <i>Arno Klönne</i>	
Die Rückkehr der sozialen Frage – Die Konfliktorientierung wird in der sozialen und politischen Bildung wieder aktuell	61
 II. Problemlagen – Themenfelder	
<i>Edgar Boes-Wenner</i>	
Sauertöpfisch die BürgerInnen belehren? Umweltbildung lokal und global – Elemente einer Pädagogik der Nachhaltigkeit	71
 <i>Hans-Erich Bremes</i>	
Bildungsurlaub – eine pädagogische Insel?	89
 <i>Wolfgang Däubler</i>	
Bezugspunkte: Gewerkschaften und Betriebsräte	107

Bernd Faulenbach

Möglichkeiten und Grenzen historischer Aufklärungsarbeit
in der Auseinandersetzung mit dem Rechtsradikalismus 113

Ingo Hamm / Günter Schneider

Zwischen Co-Management und Globalisierungsdruck -
Zur Situation der Betriebs- und Personalräte 121

Im Gespräch: Michael J. Hindley

„Was wir nicht selber schaffen, kann auch Europa nicht“ 131

Veronika Fischer / Desbina Kallinikidou

Von der Shakehands-Philosophie zu einer kritischen Solidarität -
Interkulturelles Lernen in der politischen Bildung 141

Gerda Krug / Barbara Menke

Von der Beharrlichkeit männlicher Muster -
Erfahrungen aus der politischen Bildung 167

III. Perspektiven politischer Bildung

Claus Sobott

Allgemeine, gleiche, geheime und freie Nutzung -
Informationsgesellschaft und politische Bildung 187

Arbeit und Leben

Einblicke - Ausblicke: Ein Gespräch unter
WegbegleiterInnen und MitarbeiterInnen 203

IV. Anhang

Arbeit und Leben - Ein Kurzportrait 215
Arbeit und Leben - Adressen und Standorte in NRW 218
Arbeit und Leben - bundesweit 220
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren 221

Wolfgang Däubler

Bezugspunkte: Gewerkschaften und Betriebsräte

Was die Gewerkschaften heute sind und was sie morgen sein werden, läßt sich nicht aus dem Programm erschließen. Dem einzelnen Mitglied ist es kaum bekannt; auch eine Umfrage unter Hauptamtlichen hätte vermutlich erschreckende Resultate. Dies schließt nicht aus, daß man sich bei kontroversen Fragen auf programmatische Formulierungen beruft, weil man sich einen taktischen Vorteil davon verspricht. Wirklich handlungsleitende Dimension hat das Programm jedoch nicht und deshalb läßt es auch keine unmittelbaren Rückschlüsse auf den inneren Zustand der Organisation zu.

Über die aktuelle Schwäche der Gewerkschaften ist viel geschrieben worden. Man verweist etwa auf den Rückgang der (gut organisierten) Gruppe der Arbeiter und die Zunahme der (schlecht organisierten) Gruppe der Angestellten. Wer arbeitslos wird, verläßt in der Regel die Gewerkschaft, obwohl der Beitrag nur noch eine symbolische Höhe hat. Einzelne treten aus, weil sie das Gefühl haben, doch nichts zum Besseren wenden zu können. Ich will diese Ursachen noch um eine weitere, sozialpsychologische ergänzen, die natürlich mit den anderen eng verbunden ist.

Genau wie in jedem beliebigen Verein existieren auch in der Gewerkschaft „Aktive“, die diskutieren und Aktionen planen, sowie „Mitläufer“, die mit Ach und Krach ihre Beiträge zahlen.

Zu den Aktiven kann man aus zwei verschiedenen Gründen gehören: Man will die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern, kurz: die Gesellschaft verändern, oder man will Karriere machen. Die erste Gruppe wirbt für Ideen, was mobilisierend auf Mitglieder und andere wirken kann; die zweite hat primär das Wohlergehen der Organisation wie auch der eigenen Person im Blick und scheut schwer kontrollierbare Risiken. Will die Organisation selbst ernsthaft die Gesellschaft verändern, kann es zum Typus des idealistischen Karrieristen kommen. War die

Laufbahn einigermaßen erfolgreich und wird die Gewerkschaftspolitik wie in der Gegenwart auf die Verteidigung des Bestehenden zurückgeschraubt, wird meist das idealistische Element aus dem Bewußtsein eliminiert oder auf die Reden zum 1. Mai verlagert.

In den letzten Jahren ist die Zahl der Idealisten drastisch zurückgegangen, die der Karrieristen eher gestiegen. Die Ereignisse des Jahres 1989 haben selbst diejenigen entmutigt, die nie auch nur eine Spur von Sympathie für den „realen Sozialismus“ gehabt haben. Weshalb dies passierte, ist schwer zu erklären; irgendwie scheinen DDR und Sowjetunion auch bei ihren überzeugten Gegnern die Vorstellung verbreitet zu haben, eine gesamtgesellschaftliche Alternative gehöre in den Bereich des Möglichen. Der Rückgriff auf den Philosophen und Ökonomen aus Trier ist jedenfalls schwieriger geworden.

Weniger (oder kleinlaut gewordene) „Idealisten“ lassen die Organisation an Attraktivität verlieren. Hat man als Mitglied das Gefühl, bestimmte Leute seien nur deshalb auf ihrer Position, weil sie gut bezahlt sind und ihr Name in der Presse erscheint, wird man wenig Engagement entwickeln. Besonders kritisch werden die Führungsfiguren des DGB und der Einzelgewerkschaften gesehen. Der „Schmutsekurs“ gegenüber der Regierung, die Vorstellung einer Kooperation um jeden Preis kommt bei den Mitgliedern als prinzipienloser Opportunismus an („die würden ihre eigene Großmutter verkaufen“). Die Erbitterung unter Betriebsräten und Mitgliedern ist groß; sie richtet sich nicht nur gegen die Bundesregierung, sondern fast in gleichem Umfang auch gegen die Repräsentanten der eigenen Organisation. Ausnahmen wie etwa Klaus Wiesehügel von der IG Bau bestätigen die Regel. Bisweilen gewinnt man den Eindruck, daß das Denken der Mitglieder „oben“ nicht einmal bekannt ist; in der direkten persönlichen Konfrontation zu sagen, was man wirklich denkt, ist insbesondere in hierarchisch aufgebauten Organisationen nicht jedermanns Sache. Manchmal möchte man Dieter Schulte empfehlen, sich ein wenig Harun el-Raschid zum Vorbild zu nehmen und sich unerkannt unter „Gewerkschafts-Volk“ zu mischen.

Der Zustand der Aktiven wirkt sich auch auf die Mitläufer aus. Sie sind beim 1. Mai nicht mehr dabei und haben keine Zeit, wenn es um die Übernahme selbst einer noch so kleinen Aufgabe geht. Das „Bewegungsniveau“ sinkt auch insoweit ab.

Was bedeutet dies für Betriebsräte? Sie können weniger als in der Vergangenheit damit rechnen, in ihrer Arbeit durch die Gesamtorganisation unterstützt zu werden.

Aus meiner Sicht gibt es drei Entwicklungen, mit denen Betriebsräte konfrontiert sind und die sich nur teilweise beeinflussen lassen.

Globalisierung

Die Öffnung der Märkte erstreckt sich immer mehr auch auf den Arbeitsmarkt. Die billigen Lohnkosten in Mittel- und Osteuropa machen es möglich, Teile des Produktionsprozesses dorthin zu verlagern oder preiswerte Teilprodukte von dort zu beziehen. Mit Hilfe moderner Informationstechnologien lassen sich bestimmte Arbeiten in Übersee erledigen; in diesem Zusammenhang wird gerne die Lufthansa zitiert, die Aufträge zur Software-Entwicklung in Indien erledigen läßt.

Als einzelner Betriebsrat ist man solchen Entwicklungen in der Regel hilflos ausgeliefert. Wie will man sich denn verhalten, wenn der Arbeitgeber ankündigt, er werde die halbe Produktion nach Tschechien verlagern, und anschließend das Angebot macht, doch hier zu bleiben, wenn die Belegschaft pro Woche nicht 35, sondern (fürs selbe Geld) 38 Stunden arbeite? Soll man den Tarifbruch zurückweisen und damit die Arbeitsplätze aufs Spiel setzen? Ist die Drohung wirklich ernst gemeint (was man mit allen denkbaren Mitteln überprüfen sollte), mag man dies alles als „Erpressung“ titulieren, aber nur Märtyrer werden sich für Widerstand bis zum bitteren Ende entscheiden.

Handlungsstrategien sind hier nur auf gesamtwirtschaftlicher Ebene möglich. Die Diskussion um die Sozialklausel in internationalen Handelsverträgen und Überlegungen zu grenzüberschreitender Tarifpolitik machen deutlich, daß auch der Weltmarkt keine Naturgewalt ist, die Betroffenen nur die Unterwerfung läßt.

Soweit keine Standortprobleme anstehen, sind die Voraussetzungen für eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit nicht schlecht. Das Arbeitsgericht München hat die deutsche Tochtergesellschaft eines amerikanischen Computerkonzerns verpflichtet, ihrem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden den Flug nach Wien zu bezahlen, weil er sich dort mit dem Vorsitzenden des österreichischen Zentralbetriebsrats über ein beide Länder erfassendes Konzept der Konzernleitung unterhalten wollte. Das LAG Niedersachsen hat Betriebsratsmitgliedern das Recht eingeräumt, nach Brüssel zu reisen, um dort an einem Anhörungsverfahren über Fusionspläne des Arbeitgeberunternehmens teilzunehmen – die Zeiten, daß der Aktionsradius an den deutschen Landesgrenzen endete, sind endgültig vorbei. Die in größeren Konzernen vorgeschriebenen Europäischen Betriebsräte werden dazu beitragen, die immer noch bestehenden psychologischen Hindernisse für eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu beseitigen.

Neue Arbeitsformen

Die Betriebsräte werden es in Zukunft immer mehr mit qualifizierten Beschäftigten zu tun haben, die hohe Anforderungen an die Interessenvertretung stellen. Dies bedeutet: Die Autorität als Interessenvertreter hängt immer stärker von der eigenen Sachkunde ab, weniger davon, daß eine kompromißlose und glaubwürdige Position vertreten wird. Soweit Gruppenarbeit stattfindet, geraten einzelne Mitbestimmungsrechte in Gefahr. Kann etwa die Arbeitsgruppe selbst über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit entscheiden, solange eine Mindestpräsenz gesichert bleibt, hat der Betriebsrat insoweit den Arbeitgeber als Gegenspieler verloren. Er ist auf die – freilich nicht zu unterschätzende – Rolle beschränkt, bei Konflikten innerhalb der Gruppe zu vermitteln und diese Aufgabe nicht etwa allein dem Arbeitgeber zu überlassen.

Dies sind nur Beispiele. Betriebsratsmitglieder werden immer mehr Fähigkeiten entwickeln müssen, die denen von Managern entsprechen. Inwieweit dies auch bei den Vergütungen zu berücksichtigen ist, wird in der Zukunft zu entscheiden sein.

Veränderungen in der Einheit „Betrieb“

Betriebe im traditionellen Sinne werden immer kleiner. Zunächst werden Bereiche „outsourced“, die gewissermaßen Ergänzungsfunktionen haben; der Reinigungsdienst und die Kantine sind die wichtigsten Beispiele. Doch dies ist nur ein Beginn; mit der Begrenzung aufs Kerngeschäft und der Reduzierung der Produktionstiefe werden immer mehr einzelne Arbeitsvorgänge abgespalten und rechtlich verselbständigt oder die Produkte auf dem Markt erworben. Fremde Firmen kommen aufs Betriebsgelände und installieren sich dort auf Dauer. Im Extremfall reduziert sich das Arbeitgeberunternehmen darauf, nur noch die Arbeitsprozesse anderer zu koordinieren. Diese „anderen“ können Kleinsteinheiten oder ehemalige Arbeitnehmer sein, denen bestimmte Tätigkeiten zur Erledigung in eigener Verantwortung und mit vollem unternehmerischen Risiko überlassen werden. Der bisherige Betrieb wird fragmentiert.

Das bisher geltende Betriebsverfassungsrecht kann auf derartige Entwicklungen nicht angemessen reagieren. Nicht nur, daß dem Betriebsrat die Möglichkeit fehlt, eine solche Parzellierung der Produktion zu verhindern. Vielmehr hält man noch immer am überkommenen Betriebsbegriff fest, der sich durch eine einheitliche Leitung definiert und der auch durch Tarifvertrag nicht verändert werden kann. Ein gemeinsamer Betriebsrat, der für alle auf einem bestimmten Gelände

tätigen Arbeitnehmer spricht, ist nur über eine Hintertüre möglich: Man wählt ihn unter Mißachtung des Gesetzes und läßt dann die Frist zur Anfechtung der Wahl verstreichen. Ein solcher Winkelzug verspricht allerdings nur dann Erfolg, wenn sich alle Beteiligten einig sind – eine Situation, mit der man keineswegs immer rechnen kann.

Eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben ist es deshalb, den Betriebsbegriff zu öffnen, also mehr Freiheit bei der Bestimmung der „Grundeinheit“ einzuräumen. Der Gewerkschaft als einem Mitgliederverband wäre dies schon heute möglich; niemand könnte sie davon abhalten, in verschiedenen kooperierenden Unternehmen ein einheitliches System an Vertrauensleuten zu etablieren. Daß dies nicht geschieht, ist ein neuer Beweis dafür, daß es normalerweise auf unterster Ebene eben keinen funktionsfähigen Dualismus gibt. Will man gemeinsames Handeln auch in Zukunft möglich machen, muß man die Betriebsverfassung beweglicher ausgestalten.