

*Essay für die Diskurstagung „Was heißt heute Kritische Politische Bildung?“ vom 5.-6. März 2012 im Haus am Maiberg, Heppenheim/Bergstraße*

*Brauchen wir eine kritische politische Bildung? Was heißt das ggf. für Theorie und Praxis?*

## **Politische Bildung der Gewerkschaften**

Die Gewerkschaften und ihre Partnerorganisationen gehören mit jährlich weit über 200 000 Teilnehmer/-innen zu einem der größten Anbieter für außerschulische politische Bildung in Deutschland. Die Bildungsangebote umfassen drei große Zielgruppen:

1. Aktive Gewerkschafter/-innen,
2. Betriebliche Mandatsträger/-innen nach dem BetrVG und
3. politisch interessierte Arbeitnehmer/-innen und Auszubildende

In der Struktur (z.B. anzusprechende Zielgruppe, direkter Anbieter/-in), Finanzierung und Bildungsformen (z.B. Länge und Ort eines Seminars, in Betriebsveranstaltungen, E-Learning) gibt es ein vielfältiges Angebot, um möglichst viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer anzusprechen.

Die Bildungsarbeit hat in den Gewerkschaften von je her eine sehr große Bedeutung. Die lange Tradition der Arbeiterbildung ist von „einer eigenen proletarischen Kultur getragenen Emanzipation der Arbeiterklasse“<sup>1</sup> und auf eine ständige Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer/-innen betrieblich und gesellschaftlich geprägt.

Neben einer guten Ausbildung von aktiven Gewerkschafter/-innen (vormals Funktionäre) zur Erreichung von Handlungskompetenz in ihrem jeweiligen Wirkungsraum ist die politische Breitenbildung der Arbeitnehmer/-innen stets ein wichtiges Ziel der Gewerkschaften gewesen. Seit der 1980er Jahre ist dies jedoch zunehmend von finanziellen und organisatorischen Restriktionen beeinflusst. Der Rückgang der Mitglieder führt auch in der Bildungsarbeit zu einem zunehmenden Einfluss der Fragen nach Effektivität und Effizienz. Und auch die Praxis und Handhabung von Freistellungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer/-innen von ihrer Arbeit für Bildungsmaßnahmen für Mitbestimmungsfragen in Betrieb und Politik sind seit den 1990er Jahren nicht einfacher geworden.

Dies hat nicht zuletzt zu Umstrukturierungen in der Organisation gewerkschaftlicher Bildungsarbeit geführt. Seminarangebote nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) werden zunehmend von gewerkschaftseigenen Gesellschaften durchgeführt und werden sukzessive ausgebaut. Sie müssen vom Arbeitgeber für betriebliche Mandatsträger (Betriebsräte, Jugend- und Ausbildungsvertreter/-innen (JAVen), Schwerbehindertenvertretung etc.) weitgehend bezahlt werden. Es dürfen dabei Inhalte und Handlungsoptionen behandelt werden, die zur direkten, fachlichen Mandatsarbeit notwendig sind. Die Interpretation dessen ist aufgrund des Interessengegensatzes zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unterschiedlich

---

<sup>1</sup> Allespach, Martin ; Meyer, Hilbert / Wentzel, Lothar: Politische Erwachsenenbildung – Ein subjektwissenschaftlicher Zugang am Beispiel der Gewerkschaften, Marburg 2009, S.9.

und wurde in den letzten Jahren in einer Reihe von Arbeitsrechtsurteilen zumeist nicht im Sinne der Gewerkschaften konkretisiert und abgegrenzt.

Alle Bildungsaktivitäten der Gewerkschaften können als »politisch« angesehen werden, weil Sinn und Zweck jeder Gewerkschaft die Vertretung und Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen in demokratischen Gesellschaften ist und alle Bildungsmaßnahmen diesen Zielen untergeordnet werden. Danach ist die das Bildungsverständnis „...politisch, handlungsorientiert und interessengeleitet. Politische Bildung soll dazu beitragen, dass Menschen ihr soziales Schicksal in die eigenen Hände nehmen. Dazu gehört das Erkennen der eigenen Interessenlagen, das Entwickeln politischer Orientierungen und der Aufbau all jener Kompetenz, die für praktisches politisches Handeln erforderlich sind. Dies betrifft insbesondere die Fähigkeit und Bereitschaft, seine Anliegen gemeinsam mit anderen zu vertreten.“<sup>2</sup>

Der Betrieb gehört für Gewerkschaften zu einem der beiden wichtigen Orte, wo die Interessenvertretung praktisch stattfindet. Hier gilt es dementsprechend als eines der großen Bereiche für die politische Bildung anzusetzen. Viel zu kurz greift ein Bildungsangebot, das sich rein auf die Vermittlung rechtlichem Grundlagenwissen für die betriebliche Interessenvertretung zurückzieht. Gewerkschaften sehen in der Bildungsarbeit für betriebliche Mandatsträger/-innen nach BetrVG vielmehr die Notwendigkeit Verknüpfungen zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen und Aufgabenstellungen zu ziehen. Dazu gehören neben Entgelt- und Arbeitsbedingungen und Chancengerechtigkeit auch z.B. ökologische, antirassistische oder historische Themen.

Hier ist dann auch die direkte Linie zum zweiten Ort für politische Bildung der Gewerkschaften: der gesellschaftliche Raum. Für Arbeitnehmervertreter/-innen ist diese Trennung zwischen Betrieb und Gesellschaft jedoch lediglich in den Handlungsspielräumen, weniger inhaltlich begründet. Die Schnittmengen sind vielfältig, da es in der Gewerkschaftsarbeit stets um die Verbesserung der Lebensverhältnisse der entgeltabhängigen Bevölkerung geht. Das gilt für Fragen vom Bildungssystem bis zur Altersabsicherung, bei denen die Verknüpfung zu betrieblichen Belangen mannigfaltig ist.

Dazu gehört aber auch der Erhalt der natürlichen Lebensbedingungen, der Erhalt des inneren und äußeren Friedens und vor allem auch die Sicherung demokratischer Rechte. Menschen werden nicht unbedingt als Demokraten geboren, so dass Demokratie gelernt werden muss.<sup>3</sup> Politische Bildung in den Gewerkschaften will diese Aufgabenstellungen immer wieder ansprechen, weiterentwickeln und zum Handeln in diesem Sinne aufrufen.

Unbestritten dürfte also der politische Hintergrund jeder gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sein. Wenn auch nicht jedes betriebliche Thema in einem gewerkschaftlichen Seminar explizit mit dem Interessengegensatz verbunden wird, so ist dieser nach wie vor die Bedingung für die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Bildung.<sup>4</sup> In diesem Sinne kann man folglich unter politischer Bildung der

---

<sup>2</sup> Ebenda, S. 13.

<sup>3</sup> Negt, Oskar: Der politische Mensch, Göttingen 2010, S. 13.

<sup>4</sup> Auch das Bundesarbeitsgericht sieht dies in seiner noch heute gültigen Kommentierung von 1952 zu § 2 BetrVG völlig frei von ideologischer Prägung so: „...Ohne den Interessengegensatz wären die gesetzlichen Regelungen zur Mitwirkung der Arbeitnehmer an sozialen, personellen oder

Gewerkschaften Seminare mit betrieblichen sowie gesellschaftlichen Themen subsumieren. Wobei gerade Fragen der Tarifpolitik verdeutlichen, dass eine klare Grenzziehung in der gewerkschaftspolitischen Bildungsarbeit nicht möglich, da nicht sinnvoll, ist.<sup>5</sup>

Die Industriegewerkschaften bilden beispielsweise neben den Betriebsräten, Jugend- und Ausbildungsvertretern etc. auch gewerkschaftliche Vertrauensleute aus, deren satzungsgemäßer und praktischer Status sich in Verbindung mit Artikel neun des Grundgesetzes (Koalitionsfreiheit) und dem Tarifvertragsgesetzes begründen. In den Gewerkschaften wird gegenwärtig die Frage diskutiert, wie sich die Unterscheidung von Betriebs-, Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik mit ihren jeweiligen Zielgruppen auf die entsprechenden Inhalte, Formate, didaktische Praxis und vor allem auf die Zwecke und Ziele gewerkschaftlicher Bildung auswirken.

Betrachten wir dies im Folgenden auf die unterschiedliche Politikbereiche bezogen.

**Betriebspolitik:** Die Aufgaben von Betriebsräten und JAVen sind zum einen juristisch im Betriebsverfassungsgesetz fixiert, zum anderen ergeben sie sich aus der realen Praxis im betrieblichen Alltag, der – so folgenreich das in manchen Fällen für Menschen sein kann – von der Einstellung bis zur Insolvenzbegleitung alles zu bieten hat. Die Bildungsarbeit zielt hier auf Urteilsvermögen und umfassende Handlungskompetenz, um diese Praxis wirkungsvoll beurteilen, zu gestalten und somit mitbestimmen zu können.

**Gewerkschaftspolitik:** Die Aufgaben von Vertrauensleuten ergeben sich aus Satzung und Richtlinien der Gewerkschaft. Die vielfältigen praktischen Aufgaben der Vertrauensleute reichen von der Diskussion und Mitgliederwerbung (Koalitionserhalt) mit den Kollegen/-innen am Arbeitsplatz bis hin zur Planung und Durchführung von Tarifrunden und Arbeitskämpfen, bzw. Demonstrationen zum Erhalt von Arbeitsplätzen. Auch hierbei zielt die Bildungsarbeit auf politisches Urteilsvermögen und entsprechend umfassender Handlungsbereitschaft und -kompetenz.

**Gesellschaftspolitik:** Der Versuch einer Konkretisierung dieses Politikbereichs hat sich von einem bisher innergewerkschaftlichen Diskurs – gerade auch vor dem Hintergrund der aktuellen Krise - zu einer gewerkschaftsübergreifenden Diskussion entwickelt, bei der wir uns die Frage stellen, was die gesellschaftspolitische Bildung der Gewerkschaften heute leisten muss und für wen sie angeboten wird.

Diese übergreifende Funktion der »gesellschaftspolitischen Bildung« kann im Sinne Oskar Negts Begriff der „politischen Kompetenz“ verstanden werden. Also eine Kompetenz, zu deren Herausbildung im Prinzip alle in demokratischen Gesellschaften Lebenden die Möglichkeit haben sollten. Gerade weil empirische Befunde über die Entwicklung politischer Bildung insbesondere im außerschulischen Bereich in Deutschland dem entgegen stehen sollte unterstrichen werden: Demokratie ist nur mit kontinuierlicher politischer Bildung leb- und erhaltbar.

---

wirtschaftlichen Entscheidungen des Arbeitgebers gegenstandslos.“ BAG, Entscheidung vom 21. 4. 1983, AZ.: 6 ABR 70/82.

<sup>5</sup> So gelten beispielsweise in vielen Betrieben Branchentarifverträge, welche teilweise auch überbetrieblichen bis hin zu gesellschaftspolitischen Prämissen folgen können/müssen.

## **Kritische politische Bildung**

Bei der Beschäftigung mit den obenbeschriebenen Handlungsfeldern muss es um die Erarbeitung eines selbstbewussten Verhältnisses zur gesellschaftlichen Wirklichkeit gehen. Der Kontext zwischen eigenen Interessen und den gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten und –notwendigkeiten steht für Gewerkschaften im Vordergrund. Dazu gehört insbesondere das Aufzeigen und Erarbeiten von Alternativen zu gegenwärtigen Entwicklungen.

Hier rückt aus gewerkschaftlicher Perspektive besonders die sogenannte kritische politische Bildung ins Blickfeld, deren Aufgabe es sein muss, die ökonomischen und sozialen Strukturveränderungen der vergangenen Jahre kritisch zu hinterfragen und Gestaltungsräume und Partizipationsmöglichkeiten aufzuzeigen. Sie werden deutlich, wenn wir die oben beschriebenen Politikfelder im historischen Kontext der letzten 60 Jahre betrachten.

Dazu gehört das dramatische Auseinanderdriften der Verteilung der wirtschaftlichen Wertschöpfung national und international, die mit der Globalisierung einhergehende Ausweitung unsozialer und ausbeuterischer Arbeitsbedingungen, die globale Verselbständigung der Finanzmärkte von der Realwirtschaft und die daraus resultierenden Finanzkrisen, sowie die zunehmende Ökonomisierung öffentlicher Güter. Die gewerkschaftspolitische Bildung muss noch mehr als gegenwärtig die Herausforderungen und Ziele einer nachhaltigen Entwicklung, wie sie auf der Klimakonferenz von Rio de Janeiro im Juni 1992 (Agenda 21) proklamiert wurden, in all ihren Bereichen thematisieren und Gestaltungskompetenzen vermitteln. Nur eine solidarische und gerechte Gemeinschaft sichert eine friedliche Zukunft der Weltgesellschaft.

Politische Bildung auf Grundlage einer kritischen Gesellschaftstheorie kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Sowohl die tiefere Analyse von Macht- und Herrschaftsverhältnissen wie auch die Darstellung zu deren Veränderung und der Gestaltung von Alternativen muss aus Sicht der Gewerkschaften ein wichtiger Teil politischer Bildung sein. Eine reine „Institutionenkunde“ mit „Systemerhaltungsprämisse“ darf nicht Ziel einer politischen Bildung sein, die sich dem Beutelsbacher Konsenses verschreibt. Eine kritische politische Didaktik darf nicht zur „Belehrungsdidaktik“ verkommen. Vielmehr gehören hier Fragen aufgeworfen, die Wissenschaft und Politik kontrovers diskutieren. Um die eigene Interessenlage zu analysieren und Mittel und Wege zur Beeinflussung der politischen Lage – in Betrieb und Gesellschaft – zu finden, gehört das Aufzeigen und Finden von Alternativen notwendig dazu.

Mit Sicherheit befindet sich dabei die Didaktik der politischen Bildung in der Frage der kritischen Auseinandersetzung mit politischen Gegenständen einerseits wie auch der Entwicklung von Konzepten zur Vermittlung von Handlungskompetenz andererseits. Gerade in der Frage nach umfassender Beteiligung an demokratischen Prozessen scheint die politische Bildung im Gegensatz zu anderen Lernfeldern noch nicht ausreichend erfolgreich zu sein. Hier ist es wichtig in Theorie und Praxis über neue Lernformen nachzudenken, die sowohl die Partizipationsmöglichkeiten und -notwendigkeiten aufzeigen als auch die Beteiligung als Teil der politischen Bildung ermöglichen. Die Didaktik der politischen Bildung muss deshalb auch stärker Erkenntnisse der Lernforschung in ihre Konzepte einbeziehen.

Ob dabei eine Differenzierung in Form einer „kritischen“ politischen Bildung vorgenommen werden muss ist zu diskutieren. Dass es in der schulischen politischen Bildung möglicherweise einen hohen Einfluss einiger Lobbyverbände gibt, die Ideen der kritischen Gesellschaftstheorie weitgehend außen vor zu lassen, fordert zum Widerspruch heraus. Dies wäre dann keine politische Bildung mehr, wie wir sie hier formuliert haben. Gleiches gilt für die außerschulische politische Bildung. Der seit Jahren stattfindende finanzielle Aderlass in der politischen Erwachsenenbildung von Seiten der Politik ist nicht zu akzeptieren. Gleiches gilt für die Bemühungen seitens der Wirtschaft, die versuchen ihre Beschäftigten an der Teilnahme an politischer Bildung zu hindern und mit „sanften Druck“ das Gegenteil dessen machen, wozu Unternehmen und deren Eigentümer per Grundgesetz verpflichtet sind. Politische Bildung muss deshalb auch die gesellschaftliche und demokratische Verantwortung von Unternehmen in einer Demokratie thematisieren, damit alle gesellschaftlichen Akteure die Bedeutung der politischen Bildung anerkennen und fördern. Und das als schulische, wie auch als außerschulische Bildung.

*Tom Kehrbaum, IG Metall, Gewerkschaftssekretär der Abt. Gewerkschaftliche Bildung  
Henrick Peitsch, GEW, Dozent und aktives Mitglied des Kreisverbandes Osnabrück-Stadt  
Oliver Venzke, IG BCE, Gewerkschaftssekretär der Abt. Bildung/Wissenschaft*