

Mitbestimmungsfaktor Bildung

Die Existenz von BetriebsrätInnen in einem Unternehmen wirkt sich tendenziell positiv auf die betriebliche Weiterbildung aus.

Thomas Kreiml

GPA-djp Bildungsabteilung

Wissen ist Macht! Wie mächtig und wirksam Wissen sein kann, hat sich in verschiedenen Epochen der Geschichte immer wieder gezeigt, wenn scheinbar gefestigte Weltbilder und soziale Verhältnisse in Frage gestellt und überwunden wurden. Um „Wissen“ zu „Macht“ zu machen, wurde immer wieder um den Stellenwert von und den Zugang zu Bildung gekämpft. Beispielhaft dafür ist u. a. die Gewerkschaftsbewegung, deren Entstehung in engem Zusammenhang mit Bildungsaktivitäten stand und von der Gründung von „Arbeiterbildungsvereinen“ ausging.

Selbstermächtigung

Die ArbeiterInnen lebten ein in hohem Maße fremdbestimmtes Leben unter der Herrschaft der Unternehmer. Ihre Lage war Grundlage für die Formierung emanzipatorischer Interessen, die eine Befreiung aus den herrschaftlichen Zwängen verfolgten. Bei ihren Bildungsaktivitäten und -vereinen ging es daher um die Schaffung selbstbestimmter Räume mit dem Ziel, die wirtschaftliche und politische Mitbestimmung der ArbeiterInnen zu organisieren und so Rechte zu erkämpfen und ihre Lebenssituation zu verbessern. Bildung war hier eine Voraussetzung für wie auch ein Mittel zur Selbstermächtigung und Mitbestimmung.

In der gegenwärtigen „Epoche des lebenslangen Lernens“ mag Wissen nach wie vor eine Art von Macht sein,

allerdings erscheint ihr Machtpotenzial stark heruntergekommen. „Bildung“ wird mehr oder weniger zur Anforderung an die/den Einzelne/n, um ihre/seine Chancen am Arbeitsmarkt bzw. im Beruf noch irgendwie halbwegs zu wahren. Für weite Teile der Bevölkerung, die nicht auf die Vererbungseffekte gebildeter und gut situerter Eltern hoffen können, verkümmert sogar dieser letzte Rest an Selbstbestimmung durch Bildung dort, wo „lebenslanges Lernen“ als einzige oder letzte Chance, als Anpassungsqualifizierung an eine sich immer schneller entwickelnde wirtschaftliche Dynamik formuliert wird – und das sowohl von Human-Resources-Abteilungen als auch von der Arbeitsmarktpolitik. „Bildung wird in dieser Entwicklung zu einer Drohung, zu einer nicht ausdifferenzierten, auf alle Lebensbereiche ausgedehnten, aber ausschließlich auf Anpassung bezogenen Notwendigkeit für alle.“¹

Lippenbekenntnis

Parallel zu dieser Entwicklung wird zwar die Bedeutung von Bildung und Weiterbildung von Politik und Wirtschaft permanent beschworen. Doch weder im Schulsystem noch in der Weiterbildung sind entscheidende Änderungen hinsichtlich der sozial selektiven Wirkung des Systems festzustellen. Das Schulsystem verteilt Bildungschancen nach sozialer Herkunft, die Erwachsenenbildung erreicht gering Qualifizierte nur sehr schlecht.

Es gibt zwei „Flaschenhälse“ für die Bildungsbeteiligung, die Bildungsange-

BUCHTIPP

Erwin Kaiser:

Eine schlagkräftige Bewegung bilden

Impulse zur gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung
ÖGB-Verlag, 192 Seiten,
2011, € 24,90
ISBN: 978-3-7035-1454-8



Bestellung:

www.besserewelt.at

bote, wie sie heute stark propagiert werden, ganz einfach unattraktiv für potenzielle Zielgruppen machen. Erstens die Individualisierung der Verantwortung für Bildung mit dem mehr als vagen Versprechen, die eigene Lebenssituation verbessern zu können. Diese Strategie geht nicht auf, im Gegenteil: „Wenn man die Sinndeutungen der Subjekte konsequent im Zusammenhang mit ihrem lebensweltlichen Kontext betrachtet, dann kann man Nicht-Handeln, in dem Fall Nicht-Teilnahme oder Desinteresse an Weiterbildung auch als Widerstand gegen eine fremdbestimmte Aufforderung zur Daueranpassung verstehen“, stellt der Soziologe Manfred Krenn fest.²

Zweitens gibt es ein in mehrfacher Hinsicht problematisches Verständnis

¹ Vater, Stefan: Lebenslanges Lernen und Ökonomisierung im Bildungsbereich. Gemeinnützige Erwachsenenbildung, Prekarisierung und Projektarbeit. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 0, Wien 2007, Seite 05-2, online: tinyurl.com/q8by2km

² Krenn, Manfred: Gering qualifiziert in der „Wissensgesellschaft“ – Lebenslanges Lernen als Chance oder Zumutung? Wien: FORBA, Seite 17, online: tinyurl.com/p9dvstj

Es gibt zwei „Flaschenhälse“ für die Bildungsbeteiligung: erstens die Individualisierung der Verantwortung. Zweitens konzentrieren sich die Angebote auf höher qualifizierte („bildungsaffine“) MitarbeiterInnen.



von Bildung in den Betrieben – und zwar sowohl die Zielgruppen, das Ausmaß als auch die Art und das Verständnis betrieblicher Bildungsmaßnahmen betreffend. Während überhaupt nur ein Drittel aller Beschäftigten in österreichischen Unternehmen in den „Genuss“ von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten kommt³, konzentrieren sich die Angebote zusätzlich vor allem auf bereits höher qualifizierte („bildungsaffine“) MitarbeiterInnen. Für diese gibt es dann durchaus auch Angebote zur allgemeinen Bildung (Persönlichkeitsentwicklung, Kompetenztrainings), während sich der Rest der Angebote stark auf eher eng zugeschnittene fachliche Qualifizierung beschränkt.

Experimentierfeld

Diese beiden Problemfelder machen deutlich, dass die Bildungsinteressen und -bedürfnisse der Lernenden selbst vernachlässigt werden. Es ist fraglich, ob ein derartiges Bildungs(un)verständnis die Selbstbestimmungsansprüche als wesentlichen Motivationsfaktor für Bildung überhaupt in den Blick bekommt.

Jedenfalls in den Blick zu nehmen ist die allgegenwärtige Krise, in deren Entstehen die oben beschriebenen Entwicklungen eingeflochten waren. Kaum eine Aufgabe stellt sich dringlicher, als die bestehenden Verhältnisse infrage zu stellen und Bildung und Arbeit anders als

bisher zu gestalten. Bildung gekoppelt an Mitbestimmungsansprüche wäre somit wieder höchst gefragt. Doch von wo könnte dieser Prozess ausgehen?

Es liegt nahe, hier insbesondere an den Betrieb zu denken, da hier einerseits viel Zeit verbracht wird und andererseits Gruppen mit ähnlichen Interessenlagen identifiziert werden können. Beide Aspekte begünstigen prinzipiell die Gestaltung von Bildungsangeboten. Betriebe als „mitbestimmte Bildungsräume“ bieten sich auch deshalb an, weil BetriebsrätInnen in Sachen Weiterbildung als wesentliche Instanz, die Mitbestimmungsmöglichkeiten und -ansprüche der ArbeitnehmerInnen bündelt, aktiv werden können. Entsprechend kommt eine aktuelle Studie zu dem Ergebnis, dass sich die Existenz von BetriebsrätInnen in einem Unternehmen tendenziell positiv auf die betriebliche Weiterbildung auswirkt. In mitbestimmten Firmen wird demnach vor allem auch mehr in allgemeine Weiterbildung investiert als in Firmen ohne Betriebsrat.⁴

Die Ausgangslage ist allerdings alles andere als einfach. Arbeitsverdichtung, Entgrenzung von Arbeit und Individualisierung unternehmerischer Verantwortung erhöhen den Druck auf ArbeitnehmerInnen. BetriebsrätInnen agieren ihrerseits vielfach aus einer defensiven Position heraus.

Potenziale

Doch schwierige Situationen beinhalten gerade ein Momentum, das emanzipatorische Perspektiven begünstigt. Vorstellbar ist, dass über den Einsatz für Bildung

Mitbestimmungspotenziale ausgebaut werden. Der Einsatz für Bildungsmöglichkeiten im Sinne der Belegschaft kann den Boden aufbereiten, um auch bei anderen Themen im Betrieb die Handlungsspielräume und Mitgestaltungsmöglichkeiten zu erweitern. Für die Praxis sind hier noch konkrete Umsetzungsvarianten zu ergründen, von Betriebsversammlungen als Bildungsveranstaltungen bis hin zu selbst organisierten abteilungsübergreifenden Lerngruppen.

Distanz zum Alltag

Vielversprechend ist eine Mitbestimmungsstrategie, die auf das Thema Bildung setzt, vor allem auch deshalb, weil Bildungsprozesse prinzipiell auch Zeit und Raum bieten, um sich von den Dynamiken des Arbeitsalltags zu distanzieren und sich seiner Situation bewusst zu werden. Das ist wohl auch ein wesentlicher Grund, warum Unternehmen nur sehr selektiv und in sehr geringem Ausmaß Bildungsmöglichkeiten ihrer MitarbeiterInnen fördern. Vermutlich wissen sie über die Macht von Bildung besser Bescheid, als der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen lieb ist.

Internet:

Blogtipp:

tinyurl.com/m9uzy82

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
thomas.kreiml@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

³ Vgl. Statistik Austria: Betriebliche Weiterbildung 2010, Wien 2013.

⁴ Vgl. Cantner, Uwe/Gerstlberger, Wolfgang/Roy, Ipsita: Works Councils, Training Activities and Innovation: A Study of German Firms, Jena Economic Research Papers Nr. 2014-006.