

Chaja Boebel: Werte in der Bildungsarbeit der IG Metall

Die bunte Vielfalt gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zeigt sich in den unterschiedlichen Zielgruppen ebenso wie in der Fülle von Inhalten und Formaten. Auszubildende, Vertrauensleute, Menschen, die nach ihrem Berufsleben weiterhin gewerkschaftlich engagiert sind, einzelne Betriebsrats- oder Schwerbehinderten-Mitglieder und ganze Betriebsratsgremien werden in unserem Angebot fündig.

Das Bildungsangebot umfasst Arbeitsrecht, gesellschaftspolitische Aus- und Weiterbildung, Beratung sowie Grundlagenbildung für Funktionär*innen. Die Veranstaltungen werden als Tages-, Wochenend- und Wochenseminare durchgeführt, um nur einen Ausschnitt zu nennen. Diese Kombination aus Zielgruppen und Inhalten würde es noch nicht rechtfertigen, von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu sprechen. Formal ist sie das natürlich dadurch, dass wir als IG Metall diese Bildungsarbeit täglich praktizieren. Doch vor allem hebt sich unsere Bildungsarbeit von der anderer, vor allem der privaten Anbieter dadurch ab, dass sie ganz bestimmten Werten verpflichtet ist.

Zuerst geht es darum, dafür zu kämpfen, dass sich die Einkommens-, Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten in ihren Organisationsbereichen verbessern. Doch wäre es nur das, dann wäre es nicht genug. Weil wir für die Durchsetzung dieser Interessen stehen, schließen sich in jeder Generation zahlreiche Kolleg*innen aufs Neue der IG Metall an. Schnell merken sie, dass die IG Metall weit mehr ist als nur „der starke Partner an ihrer Seite“. Anders aber als Versicherungen, die mit diesem Slogan werben, können wir unsere Stärke nur deshalb entwickeln, weil unsere Mitglieder das ihre dazu beitragen. Der Wert der Solidarität spiegelt sich in unserer Bildungsarbeit wider.

Da Betriebe und Konzerne nicht im luftleeren Raum existieren, sind wir auch darauf angewiesen, in der Gesellschaft, die uns umgibt, aktiv gestaltend mitzuarbeiten. Unsere durch den Gewerkschaftstag beschlossene Satzung ist da sehr klar formuliert: Die IG Metall setzt sich für die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft ein, bekennt sich nicht nur zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland, sondern ist notfalls auch bereit, diese zu verteidigen.

Damit nicht genug: Wir setzen uns gegen Diskriminierung und für den Schutz der Umwelt, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung ein. Diese großen Ziele fordern uns auf dem Weg zu ihrer Umsetzung täglich heraus. Weil es auf diesem Weg Wissen und Reflexion braucht, gibt uns die Satzung auf, Bildungsarbeit zur Unterstützung eben dieser Ziele für Mitglieder und Funktionäre zu leisten. So ist die IG Metall eine Wertegemeinschaft, die nicht nur ihrer Satzung verpflichtet ist, sondern auch ihrer Geschichte und ihrer Tradition.

Der klare Bezug auf das Grundgesetz kommt nicht von irgendwoher, sondern aus den Erfahrungen der eigenen Geschichte. Es waren unter anderem die Gewerkschaften, die gegen den Kapp-Putsch 1920 zum Generalstreik aufriefen und auf diese Weise die Republik und die sehr junge, erste deutsche Demokratie retteten – im Bewusstsein darum, dass diese Republik für abhängig Beschäftigte ein sehr viel besseres Leben und vor allem bessere Möglichkeiten, für die eigenen Interessen einzustehen, bedeutete. Es waren aber auch die Gewerkschaften, die 1932 beim Preußenschlag, mit dem der Reichspräsident über die erste Notverordnung von Papen zum Reichskommissar machte und wichtige Grundrechte außer Kraft setzte,

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Chaja Boebel (Bildungsreferentin im IGM-Bildungszentrum Berlin) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

im Hinblick auf die hohe Arbeitslosigkeit auf einen erneuten Aufruf zum Generalstreik verzichteten und stattdessen darauf verwiesen, bei der anstehenden Wahl entsprechend klug zu wählen. Viele Historiker*innen schätzen diese verpasste Chance im Sommer 1932 als letzte reale Möglichkeit ein, die Nazis zu verhindern.

Wie ein Generalstreik inmitten einer Weltwirtschaftskrise ausgesehen hätte, ob sich die zerstrittenen Arbeiterparteien dem angeschlossen hätten, ob die preußische Regierung das Militär zu Hilfe gerufen und ein Bürgerkrieg gedroht hätte – all das wissen wir heute nicht. Bekannt ist nur, dass ein Dreivierteljahr später nach der Machtübertragung an Hitler die Gewerkschaften zerschlagen wurden und viele Mitglieder ermordet und inhaftiert wurden oder ins Ausland fliehen mussten.

Wie wichtig die demokratische Verfasstheit eines Staates ist, lässt sich also am Beispiel der Geschichte der eigenen Organisation nachvollziehen und verstehen, und wir tun genau das in unseren Geschichtsseminaren. Wir lesen Quellen aus der Zeit 1932/33 und ermöglichen damit einen Blick in eine Vergangenheit, die immer noch unsere Gegenwart prägt.

So weit entfernt die Probleme, mit denen sich die Kolleg*innen vor über 80 Jahren auseinandersetzen mussten, auch heute sind, so ist doch die Frage, inwieweit sich Funktionär*innen politisch positionieren, ohne Mitglieder zu verlieren, keine triviale. Mitunter ist es leichter, die unterschiedlichen Optionen durchzuspielen, wenn man sich nicht mit dem tagesaktuellen Fall beschäftigt, sondern erst einmal am historischen Beispiel entlang diskutiert, ehe dann die gegenwärtigen Fragen mit einbezogen werden und das, was sich in der Vergangenheit so klar als Fehler bewerten lässt, unter dem Brennglas der Tagespolitik sehr viel ausdifferenzierter zu sein scheint. Und schließlich wird klar, dass Werte ihre Stärke in der politischen Auseinandersetzung beweisen müssen, dass man dafür auch einen Preis zahlt und dass wir der Verpflichtung zur Abwägung unterschiedlicher Interessen und der Begründung von Entscheidungen nie entkommen

Pathetisch ausgedrückt sind unsere Werte also Auftrag und Verpflichtung. Denn woran sonst sollten wir uns in unserem Tun orientieren, wenn nicht an den handlungsleitenden Werten unserer eigenen Organisation?

Bildungsarbeit erweckt diese Werte zum Leben und trägt dazu bei, sie zu gewerkschaftlicher Praxis werden zu lassen. Für das, was im Betrieb geschieht, findet sie Begriffe. An der Wiege der ersten Arbeiter-Zusammenschlüsse steht die Erkenntnis: „Wissen ist Macht“. Sie begründet eine lange Tradition. In alten Zeitungen des Deutschen Metallarbeiter Verbands, der wichtigsten Vorgängerorganisation der IG Metall, findet man neben fachlichen Veranstaltungen für betriebliche Funktionär*innen immer auch Ankündigungen von Lektüre-Kreisen, Vorträgen, Diskussionsveranstaltungen, sogar Bildungsreisen und Seminaren. Es ging nie nur um das fachliche Angebot, sondern auch immer darum, die „ganze Welt“ in den Blick zu nehmen. Damit war und ist unsere Bildung immer ein Mittel zur Emanzipation, um anderen auf Augenhöhe begegnen zu können.

Unserem Selbstverständnis nach vermitteln wir nie Wissen bloß um des Wissens willen. Unsere Zweckbildung verbindet stets die Verknüpfung von betrieblichen Erfordernissen mit unseren Werten, wie sie unsere Satzung durchdringen. Wir ermächtigen unsere Teilnehmer*innen im Idealfall dazu,

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Chaja Boebel (Bildungsreferentin im IGM-Bildungszentrum Berlin) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

gleichermaßen im Betrieb souverän zu agieren, wie auch an der Weiterentwicklung der Gesellschaft mitzuarbeiten. Die beiden Ziele der Entwicklung politischer Handlungsfähigkeit – im Betrieb und in der Gesellschaft – sind nicht voneinander zu trennen. Zur dieser doppelten Handlungsfähigkeit gehört eine an den Werten unserer Organisation entwickelte Haltung. Und an dieser gilt es auch in den Seminaren zu arbeiten.

Eine Herausforderung, die wir gerne annehmen, ist die, für eine kollektive Interessenvertretung zu qualifizieren und gleichzeitig die zunehmende Heterogenität in den jeweiligen Kollektiven zu respektieren. Wenn das gelingt, ist jede gewerkschaftliche Betätigung überwundene Konkurrenz, hergestellte Solidarität. Dies muss in jeder Generation, in jedem neuen Erfahrungszusammenhang neu erfahren und gelebt werden. Wenn wir in der Bildung Widerspruch einüben, helfen wir dabei, Stärke und Rückgrat zu entwickeln, um im betrieblichen Alltag kluge Gestaltungsmacht sein zu können. Bildungsarbeit ermutigt dazu, das zu tun, wozu man alleine nicht in der Lage ist.

Wie Bildungsarbeit die konkrete Arbeit der IG Metall begleitet und dabei auch in fachlichen Seminaren Werte vermittelt, wird am Beispiel der Tarifrunde 2017/18 in der Metall- und Elektroindustrie deutlich.

Die IG Metall formulierte bereits lange vor Ende der Friedenspflicht sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Forderung. Während die quantitative Forderung wie immer allenfalls in der Höhe Anlass zu Diskussionen gab, war die qualitative Forderung nach selbstbestimmteren Arbeitszeiten zum Teil schwerer zu vermitteln, da es sich um sehr unterschiedliche Bedarfe für sehr unterschiedliche Beschäftigungsgruppen handelte: Mehr freie Tage für körperlich schwer arbeitende Schichtarbeiter*innen, Regelungen für mobiles Arbeiten, freie Tage zur Prüfungsvorbereitung für Auszubildende. Unterschiedliche Erleichterungen, die unter Umständen in den nicht betroffenen Bereichen Unverständnis und/oder Ablehnung hervorrufen konnten, auch und gerade mit einem Hinweis auf eine in diesem Fall falsch verstandene Gerechtigkeit.

Die Bildungsarbeit reagierte darauf, indem schon weit im Vorfeld Seminare zur Vorbereitung der Tarifrunde entwickelt wurden, in denen nicht nur die Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung, die die Grundlage für die qualitative Forderung „Arbeitszeit“ bildete, diskutiert wurden, sondern auch im Austausch über unterschiedliche Arbeitsverhältnisse und Rahmenbedingungen im indirekten und direkten Bereich ein Verständnis dafür erlangt werden konnte, warum „one fits all“ in diesem Fall eher kontraproduktiv gewesen wäre.

Vertrauensleute und BR-Mitglieder müssen im Betrieb und ihren jeweiligen Abteilungen den Kolleg*innen gegenüber sprechfähig sein, gerade in dieser komplexen Gemengelage unterschiedlicher Interessen war es eine der Aufgaben der Seminare, Argumentationen einzuüben. In letzter Konsequenz ging es darum, die notwendige innerbetriebliche und damit innergewerkschaftliche Solidarität herzustellen, die dafür nötig war, füreinander einzustehen und miteinander solidarisch in die Auseinandersetzung zu gehen.

Daran wird deutlich, dass unsere Bildungsarbeit ein geschützter Übungsplatz für das Handlungsfeld Betrieb ist; wir geben Raum und Zeit, sich der gewerkschaftlichen Grundüberzeugungen und Grundlagen zu versichern sowie diese weiterzuentwickeln. Selbstverständlich kann diese Arbeit nicht neutral sein, sie

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Chaja Boebel (Bildungsreferentin im IGM-Bildungszentrum Berlin) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

ist in ihrer DNA politisch, aber eben nicht parteipolitisch gebunden. Im Idealfall gelingt es, dass alle Seminare auch vermitteln, woher wir kommen und warum Demokratie für unsere Arbeit unverzichtbar ist. Ob wir vertikal in unsere Geschichte schauen oder horizontal in unsere Nachbarländer: Wann immer Gewerkschaften unter rechten oder rechtspopulistischen Regierungen in ihrer Handlungsmacht eingeschränkt werden, büßen sie mindestens an Gestaltungsmacht ein und landen schlimmstenfalls in der Bedeutungslosigkeit oder im Verbot.

Solidarität, Gleichheit, Gerechtigkeit sind alte, aber keineswegs veraltete Werte der Arbeiterbewegung. Sie müssen immer wieder neu erkämpft und erarbeitet werden. Die Themen ändern sich und mit ihnen ändert sich die IG Metall. Trotzdem bleibt die Grundlage unseres Handelns die gleiche. Das macht es für manche schwer, die für neue Herausforderungen auch neue Normen und Werte fordern. Demokratie ist nicht theoretisch lehr- oder vermittelbar, sondern kann nur dann Teil der eigenen Persönlichkeit und des politischen Handelns werden, wenn man diese Werte als Teil einer emanzipativen Bildungsarbeit vermittelt. Aufklärung kann im Bildungszusammenhang nicht abstrakt passieren, das führt nicht zur Handlungsfähigkeit. Bildungsarbeit muss in ihrer Praxis zwingend emanzipatorisch sein; wenn ihre Form ihre Inhalte verraten würde, wäre sie zum Scheitern verurteilt. Bildung und Handeln sind in unserem Arbeitszusammenhang eng miteinander verzahnt. Man kann aber auf den „theoretischen Überbau“ der Wertedebatte nicht verzichten und diesen als unnötig abtun – letztlich sind es diese Werte, die das ganze Konstrukt „Gewerkschaft“ zusammenhalten.