



50 JAHRE BILDUNGSHAUS AK-JÄGERMAYRHOF

50 JAHRE BILDUNGSHAUS

AK-JÄGERMAYRHOF



AK

Oberösterreich

50 Jahre Bildungshaus AK-Jägermayrhof



Inhalt

50 Jahre Jägermayrhof Von der Gastwirtschaft zum Bildungshaus	Seite 8
Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmer/-innen im Spiegel der Zeit	Seite 14
Gewerkschaftliche Bildung verändert	Seite 26
Prävention und Gesundheitsförderung im Kontext Gewerkschaftlicher Erwachsenenbildung	Seite 36
Kultur und Bildung Zwei Wege – ein Konzept	Seite 44
Politische Bildung und Demokratie!	Seite 52

Fotonachweis:

Titelbild und Team Jägermayrhof: Kutzler, Wimmer, Stöllinger;
Kurt Prokosch; Peter Wurst; Archiv der Stadt Linz (Privatsammlung Günter Kaar); Nordico – Museum der Stadt Linz;
Interpreßbild Alfred A. Crüll, Linz – WUB-Druck, Innsbruck-Linz

Team Jägermayrhof



Alkühnova Jaroslava, Barani Martin, Baumgartner Martina, Bogner Hannelore, Breiner Gerlinde, Eder Sylvia, Fritthum Tanja, Füederer Heinrich, Gossenreiter Aloisia, Gstöttner-Hofer Gerhard, Hocheneder Helga, Holl Eva, Hrnjica Dijana, Irresberger Susanne, Kaiser Erwin (Leiter des AK-Jägermayrhof), Kirch Gerhard, Lorenz Gerald, Mandin Elena Maria, Mandl Stefanie, Omerovic Azra, Petermann Klaus, Pilgersdorfer Waltraud, Riedlbauer Claudia, Ritter Ilse, Rogic Antonija, Schein Sanda, Schietz Margit, Schmitzberger Petra, Spreitzer Roland, Subic Gordana, Szala Krystyna, Vrhovac Nada, Windhager Jutta

Nicht im Bild:

Djokic Seida, Dragojevic Slavica, Faltin Gertraud, Fischbacher Anja, Hablesreiter Heide Maria, Hellrigl Renate, Nicola Elena Laura, Niedermayr Christa, Pichlmüller Roswitha, Purner Mathilde, Reitermayr Nicole, Savic Davorka, Schmid Silvia

Das Team des
AK-Jägermayrhof
im Juni 2009.

Zum Geleit

Die Arbeiterkammer Oberösterreich hat 1959 im Jägermayrhof ihr Bildungshaus eingerichtet. In den fünf Jahrzehnten seit der Gründung ist der AK-Jägermayrhof zu einem nicht wegzudenkenden Bestandteil der Bildungs- und Kulturszene in Oberösterreich geworden. Tausende Gewerkschafter/-innen, Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen haben dort wichtige Impulse für ihre Arbeit im Sinne der Arbeitnehmer/-innen erhalten.

Der AK-Jägermayrhof steht aber nicht nur für Bildung im engeren Sinn. Er bietet auch Raum für Kunst. Literatur, Theater, Kabarett, Musik aber auch Installationen und Ausstellungen namhafter Künstler/-innen haben einen festen Platz. Das Programm des Jubiläumsjahres 2009 zeigt das auf eindrucksvolle Weise.

In dieser Festschrift anlässlich des Jubiläums möchten wir Ihnen einen kleinen Querschnitt durch Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft des Jägermayrhof geben. Das Haus selbst verfügt über eine jahrhundertlange Tradition und hat schon vor der Übernahme durch die Arbeiterkammer in den 50er Jahren eine Rolle in der Geschichte der Arbeiterbewegung in unserem Bundesland gespielt. Als der Austrofaschismus 1934 die organisierte Arbeiterbewegung zerschlug, leisteten Schutzbündler ausgerechnet im Jägermayrhof hoch über Linz Widerstand.

Seit 1959 ist nun die Arbeiterkammer Oberösterreich Eigentümerin des Jägermayrhof. Die AK hat seither das Haus mehrmals umgebaut und den neuen Anforderungen angepasst – immer mit dem Ziel, der immens wichtigen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit den passenden Ort zur Verfügung zu stellen. Wir haben dabei immer hohe Anforderungen gestellt: sowohl an Referentinnen und Referenten als auch an uns selbst.

Wie sehr sich gewerkschaftliche Bildungsarbeit im vergangenen halben Jahrhundert verändert hat,



wird in mehreren Beiträgen in dieser Festschrift thematisiert. Alle im Jägermayrhof Beschäftigten haben in den vergangenen Jahrzehnten dafür gesorgt, dass das hohe Niveau gehalten und kontinuierlich weiterentwickelt werden kann.

Dr. Josef Peischer
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

Einen Überblick über das Kulturangebot – und das Kulturverständnis, das dahinter steht – bietet ein weiterer Beitrag. Gerade am Beispiel der Kultur wird deutlich, wie ein ursprünglich gar nicht geplantes Element langsam immer größere Bedeutung erlangt und schließlich zu einem integralen und vor allem öffentlichkeitswirksamen Mittel der Bildungsarbeit werden kann.

Das dritte Standbein des Jägermayr stellt schließlich die „Betriebliche Gesundheitsförderung“ dar. Es ist das „jüngste Kind“ des Jägermayrhof und entwickelt sich bereits prächtig. Wir sind sicher, mit der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ ein zukunftsträchtiges Projekt in die Wege geleitet zu haben – mehr dazu im entsprechenden Beitrag.

Besonders freuen wir uns, für die Festveranstaltung am 22. Juni und auch für diese Festschrift den international bekannten Sozialphilosophen Oskar Negt gewonnen zu haben. Er entwirft in seinem Beitrag ein faszinierendes Bild zur Rolle der politischen Bildung, die er als essentiellen Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft versteht.

Die vergangenen fünf Jahrzehnte AK-Jägermayrhof sind ein Grund zum Feiern. Sie sind aber auch ein Auftrag für die kommenden Jahre, gewerkschaftliche Bildung, Arbeitnehmergeundheit und Kultur weiter in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu stellen.



50 Jahre AK-Jägermayrhof Von der Gastwirtschaft zum Bildungshaus

Autor Norbert Ramp



Ein beliebter Treffpunkt hoch über Linz: Diese Aufnahme aus den Jahren vor dem Ersten Weltkrieg zeigt den Gastgarten des Jägermayr.

Der Jägermayrhof am Linzer Freinberg dient seit 1959 als Bildungs- und Schulungshaus der Arbeiterkammer Oberösterreich. Jedes Jahr wird es von tausenden Bildungs- und Kulturhungerigen besucht.

Der Jägermayrhof war aber bereits Jahrzehnte davor Anziehungspunkt für die Linzerinnen und Lin-

zer. Er gehörte zuerst dem Stift Wilhering und diente als Forst- und Gasthaus. Schon im 18. und 19. Jahrhundert war der Freinberg unmittelbar vor der Stadt ein beliebtes Ausflugsziel der Bürger/-innen, bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts diente der Jägermayr als Gaststätte, in der auch Musik und Tanz geboten wurde. Sogar Franz Schubert soll den Jägermayrhof bei seinen Aufenthalten in Linz gerne besucht haben, ihm wird folgendes Zitat zugeschrieben: „Wenn nicht der Jägermayr ein so gutes Bier hätte und auf dem Schlossberg ein passabler Wein zu haben wäre, so müsste ich mich auf der Promenade aufhängen.“

Spätestens nach dem Zweiten Weltkrieg war es aber mit der Herrlichkeit vorbei. Die Kriegsjahre hatten ihre Spuren hinterlassen, in den 50er Jahren ging das Geschäft weiter zurück. Zuletzt diente der Jägermayrhof 1956 als Unterkunft für Ungarnflüchtlinge. Der Besitzer, der Zuckerindustrielle Bauer, verkaufte sein „Hotel Bauer“ noch im selben Jahr an die Stadt Linz. Der damalige Bürgermeister Ernst Koref verhinderte damit, dass das Haus für andere Zwecke gebraucht oder sogar abgerissen wurde.

Die Stadt Linz bot den Jägermayrhof wenig später der Arbeiterkammer an. Diese hatte seit ihrer Wie-



1959 – 2009



Essen, Trinken und auch Tanz im Jägermayr im Jahr 1913.

dergründung im Jahr 1946 die Schulung der Betriebsräte und Vertrauenspersonen im Schloß Weinberg und in der Rosenberg im Zaubertal durchgeführt. Insgesamt 13.000 Personen erhielten dort ihre Ausbildung, man stieß jedoch mit dieser Zahl rasch an die Grenzen. Unter Präsident Heinrich Kandl und Kammeramtsdirektor Viktor Kleiner übernahm die Arbeiterkammer die Liegenschaft und baute das Haus nach Plänen des Architekten Paul Theer in ein Bildungshaus um.

Der Jägermayr hatte allerdings bereits zuvor in der Geschichte der Arbeiterbewegung eine Rolle gespielt. Im Jahr 1934, als sich die Sozialdemokra-

tie gegen den Austrofaschismus wehrte, war auch der Freinberg Schauplatz heftiger Kämpfe. Am 12. Februar verschanzten sich republikanische Schutzbündler unter Führung von Franz Schlagin im Jägermayr, weil sie Sender und Wasserreservoir kontrollieren wollten. Nach heftigem Widerstand mussten sie sich einer Übermacht geschlagen geben. Sechs Tote und mehrere Verletzte waren auf beiden Seiten zu beklagen. Das Gebäude selbst wurde schwer beschädigt.

Umbau und Erweiterungen

Die Arbeiterkammer ging beim Umbau in den 50er Jahren vorsichtig mit dem bestehenden Haus um. Seitwärts wurde ein Unterrichtstrakt angebaut, im Hauptgebäude wurde der große Saal in zwei Geschosse unterteilt und Dreibettzimmer für 80 Gäste geschaffen. Das Erdgeschoß umfasste die Wirtschaftsräume und ein Stüberl, im ersten Stock bestand noch bis Anfang der siebziger Jahre der Kaffeesalon. Der Umbau wurde noch 1958 abgeschlossen, im Jänner 1959 fand die feierliche Eröffnung statt. Die Ausbildung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Vertrauenspersonen und Gewerkschaftsfunktionär/-innen hatte einen festen Platz gefunden.

Nach dem Februar '34: Die Einschusslöcher sind deutlich sichtbar, der Jägermayr beschädigt.





Letzte Station: Das „Hotel Bauer“ wurde in den 50er Jahren an die Stadt Linz verkauft und kam schließlich an die AK.



Hoher Besuch bei der Wiedereröffnung im Jahre 1976: Landeshauptmann-Stellvertreter Hartl und Bürgermeister Ernst Koref.

Nach mehr als einem Jahrzehnt stieß der Jägermayrhof aber erneut an seine Grenzen. Die Vorstellungen über moderne Bildungsarbeit hatten sich während der sechziger Jahre nachhaltig geändert, dem musste auch die Infrastruktur angepasst werden. Statt wie in der unmittelbaren Nachkriegszeit wurde nicht mehr in großen Klassen, sondern in kleineren Einheiten und mit neuen technischen Mitteln unterrichtet. Zudem traten im Schulungstrakt schwer sanierbare Schäden auf, sodass Ende 1972 der Beschluss zum Umbau fiel.

Die Architekten Steinfelser, Schinko und Nowak planten einen neuen Schulungstrakt mit zwei großen Schulungsräumen und Zimmern für Arbeit in kleineren Gruppen, Nebenräumen, einer Bibliothek, einem Fernsehzimmer und zusätzlichen Freizeiträumen. Das Althaus wurde nach Plänen von Architekt Pinecker innen völlig neu gestaltet. Während des gesamten Umbaus wurde, wie schon im Jahr 1958 als auch bei späteren Veränderungen, auf den Garten des Jägermayrhof besonders Rücksicht genommen, die alten Bäume konnten erhalten werden.

Sein heutiges Gesicht erhielt das Bildungshaus im Jahr 2000, als das Foyer erweitert wurde, sodass dieses besser den unterschiedlichen Anforderun-



1959 – 2009

Der Jägermayrhof heute:
Tradition und Moderne vereint.



gen gerecht wird. Zudem wurde damals die gesamte Haustechnik modernisiert und Gruppenräume zu einem Seminarraum zusammengelegt.

Platz für zeitgenössische Kunst

Nach mehr als zehn Jahren gewerkschaftlicher Bildungsarbeit im engeren, herkömmlichen Sinn wurde das Angebot Anfang der siebziger Jahre erheblich erweitert – das Haus wandelte sich zu einer Stätte der geistigen, kulturellen und gesellschaftlichen Begegnung. Ein erster Schwerpunkt wurde auf zeitgenössische Literatur gelegt.

Literatur am Donnerstag

Am 18. November 1971 wurde mit der Präsentation der „Facetten 71“, dem literarischen Jahrbuch der Stadt Linz, gestartet – 74 Besucher/-innen fanden sich an diesem Tag im Jägermayrhof ein. In der ersten Saison 1971/72 wurde „Literatur am Donnerstag“ fünf Mal veranstaltet, insgesamt wurden 380 Besucher/-innen gezählt. Highlights aus heutiger Sicht waren sicherlich die Lesungen von Thomas Bernhard und Alois Brandstetter im Februar 1972 mit 73 beziehungsweise 110 Besucher/-innen.

Ermutigt durch den erfolgreichen Start wurden in der Saison 1972/73 bereits 14 Veranstaltungen durchgeführt, rund 900 Besucher/-innen fanden den Weg auf den Freinberg. Zu den klingensten Namen der zweiten Saison gehörten Friedrich Torberg im November 1972 mit 63 Zuhörer/-innen und Peter Handke im April 1973 mit 82 Interessierten. Das Angebot von „Literatur am Donnerstag“ war von Beginn an auf der Höhe seiner Zeit, auch vermeintlich Sperriges wurde berücksichtigt und fand sein Publikum: so etwa ein Abend mit dem Titel „Blutorange schöne Frucht“, bei dem französische Lyrik dargeboten wurde. Immerhin 61 Besucher/-innen wurden gezählt.

Ab Anfang der 70er Jahre wurde Kultur zu einem fixen Bestandteil des Angebots.



Klingende Namen im Jägermayrhof: Publizist Friedrich Torberg Anfang der 70er Jahre bei einer Lesung.



Literatur der Arbeitswelt

Die Arbeiterkammer verfolgte allerdings mit ihrem Kulturangebot im Jägermayrhof niemals den Anspruch, Literatur nur um der Literatur willen Platz zu geben – auch Arbeitnehmer/-innen und ihre Lebenswelten sollten berücksichtigt werden. Um das zu erreichen, setzte die AK im Herbst 1975 einen ersten Akzent und schrieb einen Förderungspreis für Literatur zur Arbeitswelt aus. Ziel war es, nicht nur professionelle Schreiber/-innen zur Mitarbeit zu bringen, sondern auch Talente zu entdecken. Arbeitnehmer/-innen sollten angeregt werden, über sich und ihre persönliche Arbeitswelt nachzudenken und zu schreiben.

Der Preis war mit 15.000 Schilling dotiert, eine siebenköpfige Jury – an der Spitze niemand Geringerer als der deutsche „Arbeiterdichter“ Max von der Grün – konnte aus 28 Einsendungen auswählen. Erste Preisträgerin war die Tirolerin Marianne Schönbeck mit einer Erzählung über Gastarbeiter/-innen in Österreich. Den zweiten Preis erhielt Helmut Zenker aus Wien mit seinem Roman „Das

Froschfest“ – jener Helmut Zenker, der später mit seinem Wiener Polizeimajor Kottan Kultstatus erlangen sollte. In den späten siebziger und frühen achtziger Jahren wurden teilweise bis zu 50 Einsendungen gezählt, die Aktion der Arbeiterkammer OÖ war einzigartig in Österreich.

Ab dem Jahr 1977 wurde die „Werkstatt zur Literatur zur Arbeitswelt“ eingerichtet. Ziel war es, die Arbeiten, die eingereicht wurden, nicht in der Luft hängen zu lassen. Die Werkstatt sollte Autoren/-innen, Verleger/-innen und Jurymitgliedern Platz und Möglichkeit bieten, sich kennenzulernen. Den Vorsitz übernahm wiederum Max von der Grün, der sich nicht scheute, jeden Herbst von Dortmund nach Linz zu kommen.

Mitte der achtziger Jahre wurde der Wettbewerb in den „Max von der Grün – Preis“ umbenannt und gemeinsam mit der Stadt Linz ausgerichtet. Seit dem Jahr 2000 wird schließlich der AK-Buchpreis gemeinsam mit dem Brucknerhaus ausgeschrieben.

„In Linz müsste man sein...“

Der kulturelle Fixpunkt „Literatur am Donnerstag“ wurde nach wenigen Jahren um Kabarett ergänzt. Linz erhielt dadurch einen prominenteren Platz auf der kulturellen Landkarte – hatte es doch zuvor bei Helmut Qualtinger in einem seiner populärsten Sketche als Inbegriff der Provinz gedient. Gerade jener Helmut Qualtinger war es aber, der im Jägermayr selbst gern gesehen war – jeder seiner Auftritte Ende der siebziger Jahre brachte mehr als 300 Besucher/-innen auf den Freinberg.

In den fünf Jahrzehnten seit der Gründung ist der AK-Jägermayrhof zu einem nicht wegzudenken-



1959 – 2009

Helmut Qualtinger im Jägermayrhof: Der Kabarettist und Schauspieler begeisterte das Publikum.



den Bestandteil der Bildungs- und Kulturszene in Oberösterreich geworden. Tausende Gewerkschafter/-innen, Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen haben dort wichtige Impulse für ihre Arbeit im Sinne der Arbeitnehmer/-innen erhalten.

Renommierte Wissenschaftler/-innen und Forscher/-innen aus dem In- und Ausland sind in den vergangenen Jahren gern gesehene Gäste im Jägermayrhof geworden, hier seien stellvertretend nur einige genannt: Eric Hobsbawm (Historiker), Anton Pelinka (Politologe), Elmar Altvater (Ökonom), Sieglinde Rosenberger (Politologin), Andy Banks (US-Gewerkschafter), Oskar Negt (Sozial-

philosoph), Augusto Boal (Regisseur) oder Isolde Charim (Philosophin).

Aber auch die Zahlen sprechen für die Bedeutung und Leistungsfähigkeit des Bildungshauses am Freinberg. Seit der Eröffnung im Jahr 1959 wurden mehr als 510.000 Besucher/-innen gezählt, alleine seit dem Jahr 2001 waren es rund 210.000. In den fünf Jahrzehnten wurden rund 19.000 Veranstaltungen durchgeführt. Beeindruckend auch die Leistung der Gastronomie – in den vergangenen 20 Jahren wurden rund 1.000.000 Essen produziert.



Bitterböser Wiener im Jägermayr:
Auch Georg Kreisler trat auf.



Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmervertreter/-innen im Spiegel der Zeit

Autor Erwin Kaiser

Was unter Bildung verstanden wird, ist stets historisch geprägt, an gesellschaftliche und individuelle Wertvorstellungen gebunden.

„Wenn die Verhältnisse den Menschen bilden, so hilft nichts, als die Verhältnisse menschlich zu bilden – es lebe die praktische Vernunft.“ Ernst Bloch

Das Jägermayrhof“, wie das AK-Bildungshaus umgangssprachlich gerne bezeichnet wird, ist heute als interessenpolitisches Bildungs-, Beratungs-, Tagungs-, Konferenz- und Kulturzentrum positioniert und an den Nahtstellen zwischen AK, ÖGB, und den betrieblichen Organen der Arbeitnehmervertretung tätig.

Träger der Einrichtung ist die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (AKOÖ). Sie erteilt den generellen Bildungsauftrag und stellt die zur Umsetzung dieses Auftrages notwendigen Ressourcen zur Verfügung.

Auch wenn sich die institutionellen Zusatzbezeichnungen für den „Jägermayrhof“ in den vergangenen 50 Jahren verändert haben – vom Schulungsheim über Bildungsheim zum Bildungshaus und Bildungszentrum, ein Begriff, nämlich der seiner bestimmenden Zweckwidmung blieb stets erhalten: „Bildung“!

Würden wir bei unseren Gästen eine Befragung zum Begriff „Bildung“ durchführen, würden wir wahrscheinlich – und das wäre wenig über-

raschend – viele unterschiedliche Antworten erhalten. Denn: Was unter „Bildung“ von einer Person, der Gruppe, der Organisation oder der Gesellschaft jeweils verstanden wird, ist stets historisch geprägt, an gesellschaftliche Wertvorstellungen und individuelle Überzeugungen gebunden.

Dies gilt auch für die Praxis der Bildungs-, Beratungs- und Kulturarbeit im Jägermayrhof, wenn gleich die programmatische Ausrichtung im Sinne einer kollektiven Orientierung an Grundwerten wie sozialer Gerechtigkeit, Solidarität, Emanzipation und Partizipation stets beibehalten wurde. Auf dieser Basis sollte und soll den Arbeitnehmern/-innen ihre Situation und ihr Standort bewusst gemacht, ein Gewerkschaftsbewusstsein entwickelt und die Funktionäre/-innen der Arbeitnehmerbewegung mit jenem Wissen ausgestattet werden, das ihnen die optimale Organisation und Durchsetzung der Interessen der unselbständig Erwerbstätigen ermöglicht.

Die Anfangsjahre im Schulungsheim Jägermayrhof

Vor dem Hintergrund einer sich nach dem zweiten Weltkrieg vor allem korporativ-staatstragend entfaltenden Interessenpolitik von Gewerkschaft (ÖGB)



1959 – 2009

und Arbeiterkammer wurde auch die Bildungsarbeit im neuen Schulungsheim Jägermayrhof an den von beiden Organisationen definierten konsenspolitischen Bildungszielen ausgerichtet. Als gesellschaftstheoretische wie auch pädagogische Standortbestimmung diente ein von Arbeiterkammern und ÖGB-Bildungsreferenten im Dezember 1950 erarbeitetes, anwendungsorientiertes Bildungskonzept, das als erste gewerkschaftliche Bildungssystematik in der Geschichte der Gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung Österreichs gilt. In Protokollen von Franz Senghofer, dem ersten Bildungsreferenten des ÖGB nach 1945 in Wien, heißt es dazu:

„(...) Alle Gewerkschaftspolitik der Gegenwart muss Wirtschaftspolitik sein. Die Grundlage der Beurteilung der gewerkschaftlichen Aufgaben kann nicht allein das Weltbild der Gegenwart sein. Gewerkschaftliche Tradition und Zukunftspläne wirken ebenso mit. Das stark ausgeprägte Gerechtigkeitsgefühl der arbeitenden Menschen erhebt Forderungen an die Wirtschaftspolitik, die nur ein nach Grundsätzen des Gemeinschaftssinns geführter Staat erfüllen kann. Es ist Klarheit über die gesellschaftlichen Ursachen unbefriedigender Verhältnisse zu geben, es sind Erkenntnisse über die



aus Demokratie und Staatsverfassung resultierenden Kampfmittel zu vermitteln. Gefühlsmäßige gewerkschaftliche und politische Beurteilungen sind bei der überaus verantwortlichen Stellung der Gewerkschaften in Staat und Wirtschaft nicht mehr ausreichend und führen zu empfindlichen Fehlurteilen. Die Funktionäre und Betriebsräte mit fundiertem Tatsachenwissen, frei von Demagogie oder billiger Propaganda, besonders auf volkswirtschaftlichem Gebiet zu versorgen, wird zu einer erst-rangigen Aufgabe.“

Die korporativ-staatstragende Interessenpolitik hat auch konsenspolitische Bildungsziele hervorgebracht.



Bis 1971 wurden im Jägermayrhof allein in Wochenkursen der Grundausbildung rund 12.000 Betriebsräte/-innen aus- und weitergebildet.

Die Umsetzung dieser Ziele zog im Jägermayrhof eine Kette angebotsorientierter Grundschulungen für Betriebsräte/-innen, Personalvertreter/-innen und gewerkschaftliche Vertrauenspersonen nach sich, die meist in mehrtägigen Internatskursen in Form von referentenorientiertem Frontalunterricht durch AK-Experten/-innen und Gewerkschaftsreferenten/-innen abgehalten wurden. Die Aufgabe dieser Kurse wurde darin gesehen, die Funktionslogik der – sich im eigenen „Förderungsprogramm ... zugunsten der Staatswohlfahrt“ (4. ÖGB-Kongress, 1959) beschränkenden – Gewerkschaftspolitik auch in das Rollenverständnis der gewerkschaftlichen und betrieblichen Funktionsträger/-innen zu übertragen und diese entsprechend dieser Systemanforderung zu qualifizieren.

Bis Ende 1971 wurden in Zusammenarbeit mit dem ÖGB und den Gewerkschaften im Jägermayrhof allein in Wochenkursen rund 12.000 Betriebsräte/-innen und Funktionäre/-innen für ihre betrieblichen und überbetrieblichen Aufgaben vorbereitet und weitergebildet.

Das Bildungsverständnis in den 70er Jahren

Die lawinenartige Zunahme des Wissens in den folgenden Jahrzehnten, die weitgreifende Spezialisie-

rung, die zahlreichen neuen Erkenntnisse der Wissenschaft, die rasche Entwicklung der Technologien, Arbeitsverfahren und Organisationsformen in den Betrieben veränderte auch die Aufgaben der Arbeiterkammern, Gewerkschaften und Betriebsräte/-innen. Mit Erreichung der Vollbeschäftigung, zunehmendem Rationalisierungsdruck und neuen beruflichen Qualitätsanforderungen an die Arbeitnehmer/-innen und unter dem Eindruck der internationalen „68er Bewegung“ traten immer mehr Fragen zur Gestaltung der Arbeitswelt, der Lohnfindung und der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung ins Zentrum gewerkschaftlicher Politik. Hinzu kam, dass 1970 erstmals eine rein sozialdemokratische Bundesregierung angelobt wurde, in der auch namhafte Repräsentanten/-innen der Gewerkschaftsbewegung vertreten waren. Dies führte zu einer noch stärkeren Einbeziehung der gesetzlichen und freiwilligen Interessenvertretungen in die staatliche Wirtschaftspolitik und zum anderen zur dahin für AK und ÖGB in diesem Ausmaß noch nie dagewesenen Möglichkeit, auf die Zielvorstellungen staatlicher Sozialpolitik Einfluss zu nehmen.

Diese neuen Chancen, insbesondere der Ruf nach „mehr Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft“



1959 – 2009

erfasste auch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Jägermayrhof.

So manche traditionelle Ausdrucksform der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit kam in dieser Periode zunehmend in Widerspruch zu den sich entfaltenden emanzipatorischen Bestrebungen in Politik und Gesellschaft. Eine Funktionäre-Schulung, die nur das Funktionieren der Funktionäre/-innen in der Organisation sicherstelle, so die Argumente vor allem jüngerer Gewerkschafter/-innen, sei als Ziel für die gewerkschaftliche Bildung zu wenig. Schulsituationen in den Betriebsratskursen, die das Vermitteln von funktionalem Wissen allein in Einwegkommunikation vorsehen, behinderten Bildungsmotivation und handlungsorientierte Lernfortschritte. Lernen an den Alltagsproblemen der teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen, weniger Frontalunterricht und mehr

Gruppenarbeit lauteten die neuen Anforderungen an die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Obgleich sich die Praxis der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung gegenüber derartigen Forderungen widerstandsfähiger erwies als von vielen Jungen erwartet, entwickelte sich neue Dynamik

Diese neuen Chancen, insbesondere der Ruf nach „mehr Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft“ erfasste auch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Jägermayrhof.





Ab 1976 beginnt ein neuer Abschnitt in der Bildungspraxis des Jägermayrhof. Ein weiterentwickeltes Bildungskonzept verbindet erstmals Wissensvermittlung und zeitgemäße Kulturarbeit.

in der Bildungsarbeit, die vorerst zumindest eine thematische Erweiterung (etwa Arbeitsverfassungsgesetz, Betriebswirtschaft, neue Arbeitsformen und menschengerechte Arbeitsgestaltung) und ein stärker zielgruppendifferenzierendes Angebot in der Schulungstätigkeit brachte. Zusätzlich getragen wurden diese Entwicklungen im Jägermayrhof von der Überzeugung, dass ein zukunftsweisendes Bildungsheim nicht allein auf Wissensvermittlung ausgerichtet sein sollte, sondern um einen Schwerpunkt „zeitgemäße Kulturarbeit“ zu erweitern war. Diese neuen Herausforderungen ermutigten die AKOÖ, den altehrwürdigen Jägermayrhof nicht nur programmatisch zu ändern, sondern auch umzubauen. Nach zwei Jahren wurde mit der feierlichen Wiedereröffnung im Dezember 1976 ein neuer Abschnitt in der Geschichte des Bildungsheimes Jägermayrhof eingeleitet. Ausgestattet mit neuen und modernen Lehrsälen, variabel zusammenstellbaren Arbeitstischen sowie audiovisuellen und technischen Lernhilfen entwickelte sich der Jägermayrhof nun rasch zu einem offenen Bildungsheim. Offen für kulturelle Veranstaltungen, beliebter internationaler Treffpunkt für Gewerkschafter/-innen, Erwachsenenbildner/-innen, Politiker/-innen und Wissenschaftler/-innen.

Die kulturpolitische Initiative, mit der Reihe „Literatur am Donnerstag“ ursprünglich nur als Freizeitangebot für Schulungsteilnehmer/-innen gedacht, entpuppte sich bald als attraktives Kulturangebot über die Kursteilnehmer/-innen hinaus. Mit der Erweiterung des Programms um Kabarett und Chanson wurde die Initiative zu einem Volltreffer, da offensichtlich mit diesem Angebot eine bis dahin bestehende kulturpolitische Lücke im Veranstaltungsprogramm der Stadt Linz geschlossen wurde. In diesem Sinne begann das Bildungsheim Jägermayrhof auch seine Bildungspraxis weiterzuentwickeln. Einerseits indem den arbeitenden Menschen ein neuer Zugang zu zeitgenössischer Kultur ermöglicht wurde, andererseits die traditionelle Form der Wissensvermittlung im Seminarbereich mit neuen technischen Lernhilfen angereichert und um gruppenorientierte Arbeitsformen ergänzt wurde.

Fast programmatisch beschreibt diese Entwicklung das Zitat des damaligen Leiters des zentralen Bildungsreferates des ÖGB, Kurt Prokop:

„Unsere Aufgabe ist es, unsere Zielgruppen durch maßgeschneiderte Bildungs- und Kulturangebote dauernd in die Lage zu versetzen, (...) nicht nur mitzubestimmen, sondern auch die Gesellschaft



1959 – 2009

nach unseren Zielen und Vorstellungen zu humaneren Formen zu entwickeln. In unserer Kultur- und Bildungsarbeit müssen wir nicht nur die traditionellen Werte (...) vermitteln, sondern auch die Zukunftswerte Aufstieg, Mitbestimmung und Freiheit in unserer technologischen Gesellschaft.“

Krisenerscheinungen in den Organisationen der Arbeitnehmer/-innen in den 80er und 90er Jahren

Ab Mitte der 80er Jahren verschlechterten sich allerdings wieder die Rahmenbedingungen für die Interessenvertretungsarbeit von AK und ÖGB. Stichwörter wie die Dritte Industrielle Revolution und damit einhergehende radikale Veränderungen in den Arbeitsbedingungen, einschneidende Verschiebungen des Stellenwertes einzelner Wirtschaftssektoren, der Globalisierungsschub der Wirtschaft, Veränderungen am Arbeitsmarkt – steigende Arbeitslosigkeit, neue, sogenannte „atypische“ Beschäftigungsformen, Abkehr vom Keynesianismus in der Wirtschaftspolitik und Hinwendung zum Primat „Mehr Markt und weniger Staat“, Deregulierung, Flexibilisierung und Individualisierung wurden die neuen bestimmenden Schlüsselbegriffe in Wirtschaft und Gesellschaft.

Diese Veränderungen und zum Teil selbstverursachte politische Skandale (etwa die Debatte um die Einkommen von Spitzenfunktionären) führten in den achtziger Jahren zu einer Destabilisierung des österreichischen Systems der Interessenvertretung, die schließlich zur Frage führte, ob das ausgeprägte österreichische Kammer-System überhaupt noch zu halten sei.

Gleichzeitig verzeichneten die Gewerkschaften einen rückläufigen Organisationsgrad, der, wegen der strukturellen Verschiebungen zwischen Arbeitern und Angestellten, von internen Machtkämpfen im ÖGB begleitet, erhebliche Konflikte und Finanzierungsprobleme auslöste.

Vor diesem Hintergrund reagierte die AKOÖ mit einem internen Organisationsentwicklungsprozess. Unter dem Titel „Zukunftssicherungsprojekt“ wurde von 1989 bis 1992 die gesamte Organisation mit dem Ziel durchleuchtet, vorhandene Potentiale zu fördern, Abläufe zu verbessern und das Dienstleistungsprofil in der Öffentlichkeit zu schärfen.

Markante Veränderungen in den 1990er-Jahren

Diese Neuausrichtung der AKOÖ bei gleichzeitig anhaltenden Mitgliederverlusten des ÖGB ver-

Grundlegende Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft erzwingen eine Neuausrichtung der Arbeitnehmerinteressenvertretung.



Das neue Selbstverständnis der AKOÖ verändert Aufgabe und Rolle des Jägermayrhof im System der Gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung.

änderte auch die Rahmenbedingungen für die Bildungsarbeit im Jägermayrhof.

Das Bildungshaus Jägermayrhof wurde 1992 aus der Abteilung Bildung der Arbeiterkammer ausgegliedert und als neue Abteilung mit der internen Organisationsbezeichnung „AK-Funktionärebildung“ und zusätzlichen pädagogischen Mitarbeiter/-innen ausgestattet.

Das neue Selbstverständnis der AKOÖ wird in den Worten ihres Direktors, Josef Peischer, aus dem Jahr 1992 deutlich:

„Wir werden den ÖGB und seine Gewerkschaften bei der Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit über die bisherige Form der Zusammenarbeit hinaus unterstützen, wollen dabei aber nicht mehr nur als Finanzier und Verwalter von Bildungshäusern in Erscheinung treten, sondern müssen der Arbeiterkammer durch unsere Dienstleistungen auch ein eigenständiges inhaltliches Profil ermöglichen.“

Die Erwartungshaltung an den „neuen“ Jägermayrhof veränderte bereits nach wenigen Monaten dessen Rolle im System der Gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung. Während ÖGB und Gewerkschaften vor dem Hintergrund eines rückläufigen Organisationsgrades kaum in der Lage waren, zu-

sätzliche Mittel für die Betriebsrätebildung freizumachen, wurde der Handlungsspielraum des Jägermayrhof durch gezielte Umstrukturierungen und zusätzliche Personalressourcen erweitert. Das ermöglichte nicht nur die Entwicklung neuer Angebotsschienen wie etwa der „Pädagogik der Erwachsenenbildung“ für in der Betriebsrätebildung tätige Referenten/-innen, sondern unterstützte auch die quantitative und qualitative Weiterentwicklung der Grundausbildung für Betriebsräte/-innen und Personalvertreter/-innen. Hinzu kam, dass mit der Neuaufnahme von pädagogisch ausgebildeten Mitarbeitern/-innen auch Voraussetzungen geschaffen wurden, um ein langjähriges Anliegen der gewerkschaftlichen Bildungsorganisation nach einem mehrsemestrigen Lehrgang für Betriebsratsvorsitzende zur Entwicklung von Leitungskompetenzen in betrieblichen Veränderungsprozessen, endgültig umsetzen zu können. Wenig später wurde die neu geschaffene „Zukunftsakademie“ mit einer Lehrgangsdauer von 18 Monaten erstmals ausgeschrieben.

In den folgenden Jahren wurden die pädagogisch-didaktischen Konzepte in Richtung exemplarischen, projektorientierten Lernens nach Oskar Negt, Paolo Freire und Henri Desroche weiterentwickelt, die



1959 – 2009

fachspezifischen Angebote um Angebote der persönlichen und sozialen, der politisch-strategischen und der wirtschaftlich-rechtlichen Kompetenz erweitert und ein österreichweit beachtetes Organisationslabor „Forum Jägermayrhof“ eingerichtet.

Ergänzt wurden diese Entwicklungen durch Verbesserungen der räumlichen, technischen und gastronomischen Rahmenbedingungen im Jägermayrhof – unter anderem durch zusätzliche Seminarräume, Vergrößerung der Aula, Internetcafe, eine auf Bildungsanforderungen abgestimmte Ernährung und die ein- statt zweibettige Belegung der Gästezimmer.

Aktueller Stand und Ausblick

Heute ist das AK-Bildungshaus Jägermayrhof, getragen von seiner 50-jährigen Erfolgsgeschichte, für seine offensive Definition gewerkschaftlicher Bildungs- und Kulturarbeit und für die besondere Qualität seiner politischen Bildungs-, Beratungs- und Kulturangebote weit über die Grenzen Österreichs hinaus bekannt.

Während im gesellschaftlichen Mainstream heute Bildung vor dem Hintergrund neoliberaler Theorien meist auf Nützlichkeit und Brauchbarkeit im Sinne ökonomischer Verwertbarkeit reduziert wird,

stellen wir unser Verständnis von Bildung bewusst in den Kontext einer neuen politischen Kultur:

Bildung bedeutet für uns reflektiertes Denken und darauf aufbauendes emanzipatorisches, partizipatives, politisches Handeln! Den gesellschaftsanalytischen Ausgangspunkt findet unser Bildungsverständnis im Interessengegensatz Kapital–Arbeit, unser Bildungs- und Erkenntnisinteresse ist auf zwei zentrale Ziele ausgerichtet:

- Zum einen auf das, was in der sozialen Wirklichkeit („im Lebensalltag der Arbeitnehmer/-innen“) an gesellschaftlichen Strukturen und Logiken angelegt ist, um die Entwicklungs- und Entfaltungshoffnungen der Menschen immer wieder zu durchkreuzen, und
- zum anderen auf das, was in der sozialen Wirklichkeit an Motivationen, Hoffnungen und Phantasien der Menschen vorhanden ist und auf eine sozialere, gerechtere und befriedigendere Ordnung der betrieblichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse hinarbeitet.

Bildung in diesem Sinne bedeutet nicht nur die Vermittlung und Aneignung von Sach- und Faktenwissen wie Arbeits- und Sozialrecht oder Betriebswirtschaft, sondern Offenheit für das, was mit uns und um uns passiert.

Unser aktuelles Bildungsverständnis steht im Kontext einer neuen politischen Kultur.



Im Mittelpunkt eines emanzipatorischen Bildungsprozesses steht nicht nur die betriebliche und überbetriebliche Interessenpolitik, sondern darüber hinaus auch Engagement in Zivilgesellschaft und Demokratie insgesamt.

Bildung bedeutet daher:

- die Fähigkeit, Fragen zu stellen und soziale Phantasien entwickeln zu können, wie alle (Männer und Frauen, Ältere und Jüngere, Inländer und Ausländer) über die bisherige Art und Weise hinaus sozial gerechter und sinnerfüllter zusammenleben und -arbeiten können

- mit sich ständig verändernden Situationen und möglichst vielen sozialen und politischen Rollen sowie Funktionen umgehen zu können

- das Bewusstwerden von eigenen Interessen, die es in und mit der Gemeinschaft zu reflektieren und in solidarischen Grundhaltungen zu entfalten gilt.

Diesem Selbstverständnis von Bildung liegt auch die Analyse zugrunde, dass nicht nur betriebliche und überbetriebliche Interessenpolitik im engeren Sinn Gegenstand des emanzipatorischen Bildungsprozesses sein darf, sondern darüber hinaus auch Engagement in Zivilgesellschaft und Demokratie insgesamt. Diese Form von Bildung ist durch klassische Prüfungen und durch Zertifikate meist nicht abbildbar und sie steht oft im Gegensatz zu dem auf – in erster Linie ökonomische – Verwertbarkeit abzielenden herrschenden Bildungsbegriff.

Unser Bildungsverständnis ist ein ganzheitliches, integratives, das nicht nur funktionsspezifische Le-

bensbereiche unserer Zielgruppe erfasst und daher auch die Kulturarbeit und speziell in den letzten Jahren Betriebssport und „Betriebliche Gesundheitsförderung“ in unsere Handlungsfelder einschließt. Der zuletzt genannte Bereich bildet seit mehreren Jahren einen zentralen Arbeitsschwerpunkt in unserem Aufgabenprofil.

Unsere Bildungs-, Beratungs- und Kulturangebote sind auf die politischen Ziele von AK und ÖGB abgestimmt. Das bedeutet, dass wir uns als Teil des gewerkschaftlichen Bildungssystems ansehen und in diesem vernetzt und kooperativ arbeiten. Ein wesentlicher Teil unserer Veranstaltungsangebote und Seminare wird daher in Kooperation mit den Gewerkschaften und dem ÖGB geplant und abgewickelt, wobei sich Aufgabenteilung und Form der Kooperation an bestehenden Beschlusslagen orientieren.

Die in der Grafik abgebildeten Angebotsgruppen richten sich derzeit in erster Linie an Betriebsräte/-innen, Personalvertreter/-innen, überbetriebliche Arbeitnehmervertreter/-innen der gesetzlichen und freiwilligen Interessenvertretungen und an Akteure/-innen des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitnehmerschutz-Netzwerkes (wie Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und



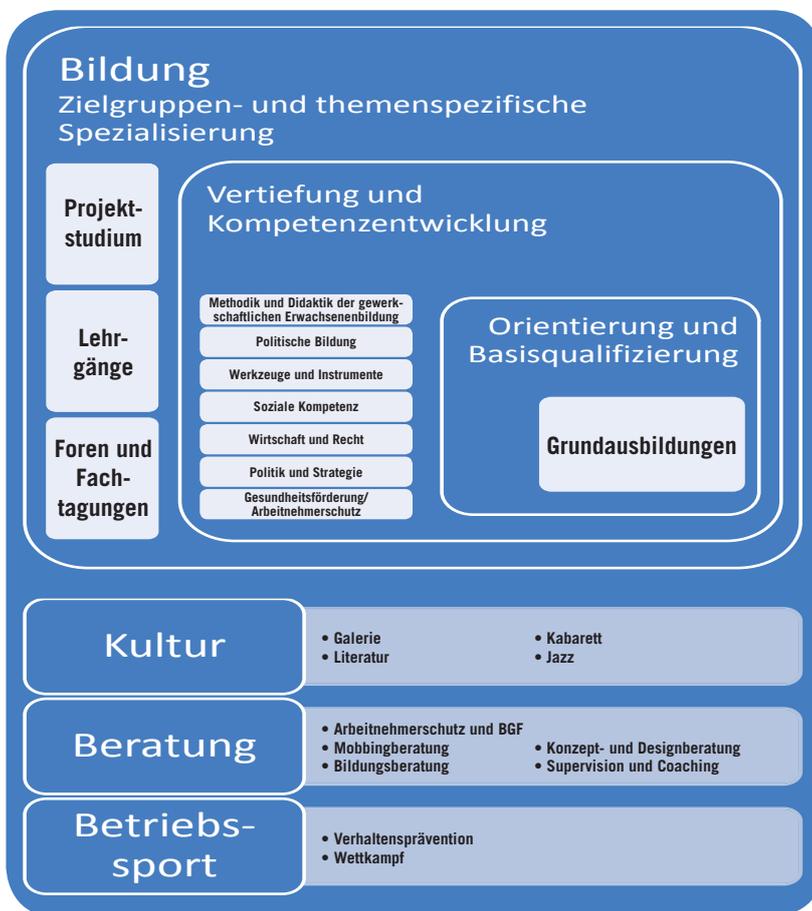
1959 – 2009

Arbeitsmediziner/-innen). Sie sind inhaltlich an den Anforderungen unserer Zielgruppen im Bereich der fachlichen, sozialen und politisch-strategischen Kompetenz ausgerichtet und werden in Form von Seminaren, Coachings, Beratungen, Trainings, Kulturangeboten, Tagungen, Diskussions- und Betriebssportveranstaltungen durchgeführt.

„Um was ich euch wirklich beneide, ist euer Jägermayrhuber Hof!“

Innovationen und thematischer Weitblick in der Landschaft der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung wird mit dem Jägermayrhuber Hof verbunden. Mit unserem „Projektstudium“ ist es erstmals in der gewerkschaftlichen Bildung in Österreich gelungen, die gläserne Decke zum akademischen Abschluss im Rahmen einer gewerkschaftlichen Ausbildung zu durchstoßen – und das, ohne unser Bildungsverständnis aufzugeben, da auch dieses „universitäre Modell für Erwachsene“ an die Erfahrungswelt der Teilnehmenden anknüpft und deren langjährigen beruflichen und privaten Erfahrungsschatz zum Ausgangspunkt des Lernens macht!

Im Forum Jägermayrhuber Hof und seiner inzwischen fast 15-jährigen Geschichte – so wird uns und den kooperierenden Kollegen/-innen vom ÖGB immer





Der Jägermayrhof ist nicht nur wegen seines Bildungs-, Beratungs- und Kulturangebotes besonders attraktiv, sondern auch wegen seines „ganzheitlichen Dienstleistungskonzeptes“ insgesamt.

wieder rückgemeldet – spiegeln sich thematisch die entscheidenden Zukunftsfragen der Arbeitnehmerbewegung der letzten Jahre. Nicht zuletzt deshalb bilden die Publikationen zum Forum Jägermayrhof einen wesentlichen Bestandteil der eher spärlichen gewerkschaftspolitischen Literatur in Österreich.

Eine noch viel längere Geschichte verbindet den Jägermayrhof mit der „Internationalen Tagung der Historiker/-innen der Arbeiter- und anderer sozialer Bewegungen (ITH)“, zu deren dreitägiger „Linzer Konferenz“ wir jährlich seit vier Jahrzehnten bis zu hundert Historiker/-innen und Sozialwissenschaftler/-innen begrüßen dürfen.

Das Thema gewerkschaftliche „Organisierungsarbeit“ und entsprechende Bemühungen um „Organizing-Ausbildungen“ werden von vielen Gewerkschaftern/-innen in Österreich mit dem Jägermayrhof verbunden. Auch, dass es praktisch keine

intensivere Ausbildungsform in unserem Angebot gibt, die nicht ein reales Veränderungsprojekt im sozialen Umfeld der Teilnehmenden fix beinhaltet, gehört zu den Markenzeichen des Jägermayrhof. Der Jägermayrhof ist aber für Bildungsinteressierte nicht nur wegen seiner inhaltlich anspruchsvollen, praxisnahen politischen Bildungs-, Beratungs- und Kulturangebote besonders attraktiv, sondern auch wegen seines „besonderen ganzheitlichen Dienstleistungskonzeptes“, das aus vielen aufeinander abgestimmten unterschiedlichen Teilleistungen besteht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jägermayrhof verstehen sich als ein interdisziplinäres Team von Erwachsenenbildnern/-innen, Fachexperten/-innen, Beratern/-innen, Sekretariats- und Gastronomiefachkräften. Eine unserer Stärken liegt in der partizipativen Entwicklung, Planung, Organisation und Durchführung von maßgeschneiderten



1959 – 2009

Bildungs- und Beratungsangeboten und damit in Zusammenhang stehenden gastronomischen Dienstleistungen.

Das AK-Bildungshaus Jägermayrhof am Linzer Freinberg, umgeben von ausgedehnten öffentlichen Parkanlagen über den Dächern von Linz, ist ein außergewöhnlicher Bildungsort. Ein Ort, der es Besuchern/-innen ermöglicht, „von ihm/ihr Besitz zu ergreifen“ und dies, ohne mit den anderorts oft vorherrschenden kommerziellen Konsumationslogiken konfrontiert zu sein. Es ist immer wieder angenehm zu hören, wenn sich Bildungs-, Kultur- oder Tagungsteilnehmer/-innen aus dem In- und Ausland lobend über unser Haus äußern.

Neben dem zu Beginn des Abschnitts angeführten Ausspruch des Vorsitzenden des DGB-Bayern, Fritz Schösser, auf der ÖGB-Landeskonferenz 2005, könnten auch noch viele andere, wie etwa der frühere ÖGB-Vizepräsident Karl Klein zitiert werden, der sich damals ähnlich äußerte: „Ein wenig wehmütig schauen wir Wiener schon auf euren Jägermayrhof! Meines Wissens ist er der einzige Ort in Österreich, an dem kontinuierlich provokant, offen und selbstkritisch die Herausforderungen von AK, ÖGB, Gewerkschaften und Betriebsrat diskutiert und reflektiert werden!“

Diese und ähnliche Bemerkungen bestärken uns immer wieder in unserer Überzeugung, dass für einen guten Bildungsprozess eine optimierte Abstimmung aller dafür notwendigen Teildienstleistungen erforderlich ist – von der inhaltlichen Erstellung des Weiterbildungsangebotes, der Auswahl der Referenten/-innen, des pädagogisch-didaktischen Konzeptes über die Durchführung bis zur Koordination der Teildienstleistungen rund um den Aufenthalt der Teilnehmenden wie Seminartechnik, Gastronomie und Beherbergung. Eine Teildienstleistung greift in die andere und hat Wechselwirkungen. Ein gut aufeinander abgestimmter Prozess erzeugt Synergie. Und nur „das Ganze“ schafft die besondere Bildungsatmosphäre und verknüpft Weiterbildung mit einer positiven Erinnerung, ermöglicht interessenpolitische Identitätsbildung und Bindung zum Ort, zu den Menschen und deren Trägerorganisationen.

Betrachtet man vorurteilslos die Entwicklung des Jägermayrhof in den vergangenen 50 Jahren, dann kann man mit Stolz von der Erfolgsgeschichte dieser AK-Bildungseinrichtung sprechen. Das bisher Erreichte ist für uns alle Ansporn, um in der Gegenwart für eine erfolgreiche Zukunft des Jägermayrhof zu arbeiten.

Sich kontinuierlich und selbstkritisch mit gesellschaftlichen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Interessenvertretungsarbeit auseinander zu setzen, gilt als Markenzeichen.



Gewerkschaftliche Bildung verändert

Autor Gerhard Gstöttner-Hofer

Wir verstehen gewerkschaftliche Bildung als Prozess, der idealtypisch vielschichtige Veränderungsimpulse auslösen kann, bei den unmittelbar Beteiligten ebenso wie in deren sozialem Umfeld.

Es ist nicht genug, zu wissen – man muss es auch anwenden. Es ist nicht genug, zu wollen – man muss es auch tun!

Johann Wolfgang von Goethe

Ziel des Beitrages ist es, der Frage nachzugehen, welches Selbstverständnis unser Tun als Anbieter für die Zielgruppe Arbeitnehmer/-innen-Interessenvertretungen leitet.

Nähern wir uns so an. Versuchen wir aus der Vogelperspektive auf das zu blicken, was wir den gewerkschaftlichen Bildungsprozess nennen. Eine gewerkschaftliche Akteurin, sagen wir eine Betriebsrätin, betritt quasi die Bildungsbühne und beteiligt sich am dortigen Geschehen, das durch viele andere Mitspieler/-innen geprägt ist. Diese Bühne können und sollen wir sein – unser Haus, das sich der gewerkschaftlichen Bildung verschrieben hat, der AK-Jägermayrhof.

Wen und was verändert gewerkschaftliche Bildung?

Die Eingangsfrage soll lauten: Was verändert sich alles bis und nachdem diese Akteurin die Bühne wieder verlassen hat und aus dem unmittelbaren Geschehen abgetreten ist? Die Antwort ist mehr-

dimensional und sie soll bereits andeuten, dass wir gewerkschaftliche Bildung als umfassenden Prozess vielschichtiger Veränderungsimpulse verstehen, der idealtypisch folgendermaßen wirken könnte:

- Auf unsere oben angeführte Akteurin: Im Seminar hatte sie die Möglichkeit, einige ihrer praktischen Erfahrungen und die dazugehörigen eigenen Deutungen einzubringen. Die anderen Beteiligten haben darauf reagiert, die Äußerungen bewertet, mit eigenen Beispielen konfrontiert. Erklärungsmuster wurden angeboten, um diese Erfahrungen theoretisch und gesellschaftlich einzuordnen. Ihre bisherige Interpretation der persönlichen Erfahrung wurde kritisch hinterfragt, neue Informationen hinzugefügt und so möglicherweise neue Schlüsse ermöglicht. Sie hat betriebliche und gesellschaftliche Zusammenhänge neu entdeckt und sich in diesem Prozess neues Wissen angeeignet. Alles in allem hat ein Veränderungsimpuls für unsere Akteurin und ihre Sicht der Welt stattgefunden.
- Die anderen Teilnehmenden durchleben einen ähnlichen Prozess. Sie übertragen das Gehörte, Diskutierte auf die eigene Situation und gewinnen ihrerseits neue Sichtweisen.



1959 – 2009

- Der Erwachsenenbildner, der den Lernprozess begleitet, ist diesen Veränderungsimpulsen ebenso ausgesetzt. Er „atmet“ die Frischluft der praktischen Erfahrungen der Teilnehmer/-innen ein, deutet sie, verarbeitet sie und wird aus neuen Erkenntnissen neue inhaltliche Schwerpunkte, Instrumente, Theorien und didaktische Modelle ableiten und später wieder „ausatmen“. Er geht jedenfalls bereichert und verändert aus dem Lernprozess hervor. Gewerkschaftlicher Bildungsprozess, wie wir ihn verstehen, ist also ein dialogischer Austausch zwischen „Lehrenden“ und „Lernenden“. Die Rollen wechseln dabei permanent.
- Auch die Trägerorganisationen der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung bleiben nicht unberührt: Aus dem Erfahrungswissen der Teilnehmenden ableitbare größere Trends oder exemplarisch wichtige Fälle können auch auf die Organisationsstrukturen insgesamt rückwirken. Bildungsinhalte, vielmehr ihre „Fahnenträger/-innen“, helfen manchmal mit, neue Organisationsrealitäten zu befördern und Reformen auf den Weg zu bringen.
- Alle oben Genannten kehren in ihr jeweiliges soziales Umfeld zurück, ihren Betrieb, ihre Fami-

lien, ihre sozialen Netzwerke. Sie werden neu erworbenes Wissen anwenden, neue Verhaltensmuster praktizieren und damit ihrerseits Veränderungsimpulse auslösen.

Weit gefehlt wäre es nun, auf Basis des bisher angedeuteten Verständnisses von gewerkschaftlicher Bildung auf Allmachtsphantasien hinsichtlich ihrer Veränderungswirkung zu schließen. Freilich sehen wir Bildung als eine Art Intervention ins bestehende (Macht-)Gefüge, weil sie die Sichtweisen und das Verhalten der Spieler/-innen innerhalb des Systems mit beeinflusst. Gleichzeitig gilt das Motto: „Bildung kann nicht leisten, was Politik versagt.“ Emanzipatorisch verstandene gewerkschaftliche Bildung muss nach unserem Verständnis Stachel im Fleisch der Herkunftsorganisationen der Teilnehmenden aber auch der Bildungs-Trägerorganisationen selbst sein. Sie hat eine „Sauerteig“-Funktion für Neues, Reformorientiertes, Systemkritisches zu übernehmen. Gewerkschaftliche Bildung darf sich niemals in Anpassungslernen erschöpfen. Das unterscheidet sie in ihrem emanzipatorischem Charakter vom „bürgerlich-konservativen“ Bildungsbegriff.

Gleichzeitig hat sie aber auch systemstabilisierende Wirkung, weil sie geltende Regeln, Normen und

Wie ein „Stachel im Fleisch“ oder wie „Sauerteig“ sollte gewerkschaftliche Bildung wirken, das macht sie zu emanzipatorischer Bildung. Was sie nicht ist: Sie erschöpft sich nicht in Anpassungslernen!



Auch wenn nicht in jeder einzelnen Bildungsmaßnahme alle grundlegenden Zielsetzungen umsetzbar sind, die Bildungsplanung und -konzeption muss den zentralen Leitorientierungen folgen.

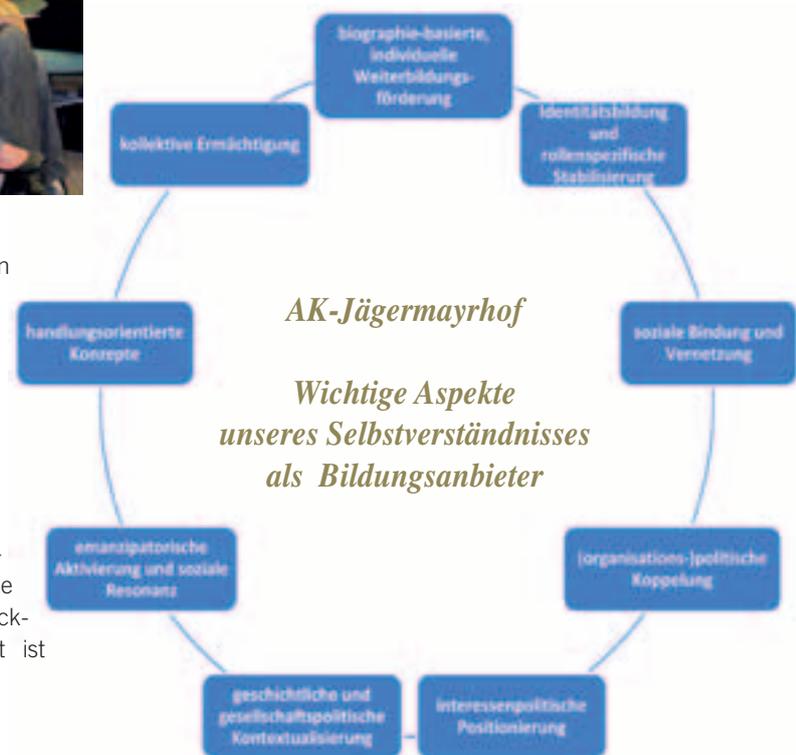


Werte reproduzieren und Loyalitäten und Bindungen schaffen hilft.

Mit welchen Prinzipien gehen wir an den Bildungsprozess heran?

Nachdem nun angedeutet wurde, dass wir gewerkschaftliche Bildung als vielschichtigen Veränderungsprozess verstehen, sollen die folgenden Gedanken die Zielsetzungen darstellen, die dabei verfolgt werden und die wir ausdrücklich konzeptionell zu berücksichtigen versuchen. Ausgangspunkt ist

dabei immer der Blick auf die Zielgruppe beziehungsweise auf die teilnehmenden Individuen. Eine grafische Darstellung soll zunächst einen ersten Überblick bieten, der dann im Folgenden näher erläutert wird.





1959 – 2009

Biographie-basierte, individuelle Weiterbildungsförderung: Die Mitglieder unserer Zielgruppe haben unterschiedlichste bildungs- und sozialbiographische Vorgeschichten und Zukunftsperspektiven. Diese reichen von angelernten Hilfskräften über Facharbeiter/-innen bis zu Akademikern/-innen. Unsere Angebote müssen so angelegt sein, dass sie dieser uneinheitlichen Ausgangsposition Rechnung tragen. Es ist eine Herausforderung an Methodik, Didaktik und Inhaltsaufbereitung, damit alle Beteiligten mitmachen (können), dass die Unterschiede in der jeweiligen Veranstaltung produktiv genutzt und dass Bildung als motivierend, weder unter- noch überfordernd, erlebt werden kann, also Lust macht auf mehr. Vorhandenes Vorwissen und vor allem Vorerfahrung ist das Material, mit dem professionell weiter gearbeitet werden kann. Konkret heißt das einerseits in den Seminaren dem Mitgebrachten, den Praxisfällen der Teilnehmenden ausreichend Platz zu bieten. Andererseits wird besonders bei längeren Ausbildungsangeboten (etwa Lehrgängen) schon im Vorfeld ein Auswahlverfahren durchgeführt, das für beide Seiten – Anbieter und Interessent/-in – Klarheit schafft, ob die jeweils zur Diskussion stehende Ausbildung auch tatsächlich dem eigenen Weiterbildungswunsch

oder -bedarf entspricht. Gerade für Spitzenausbildungen gilt darüber hinaus aus Organisationsperspektive, dass diese Form der Bildungsplanung mit einzelnen Funktionären/-innen auch als „Personalentwicklung“ zu sehen ist. Neben den Organisationsinteressen spielt auch eine klare Orientierung hinsichtlich der persönlichen „Aufstiegsqualifizierungen“ eine bedeutende Rolle.

Identitätsbildung und rollenspezifische Stabilisierung: Der Großteil unserer Zielgruppe hat eine formelle Funktion inne – er oder sie ist etwa Arbeitnehmervertreter/-in. Solche Funktionen kennen normative Rahmenbedingungen, zum Beispiel das Arbeitsverfassungsgesetz, die es zu vermitteln gilt. Wichtig ist es, diese Funktion, aber auch in ihrem Verhältnis zu den überbetrieblichen Interessenorganisationen ÖGB und AK und darüber hinausgehend im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gesamtkontext zu reflektieren. Betriebsräte haben vielfach über betriebliche Verantwortung hinaus, Teilverantwortung für ganze Branchen und für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Die sich daraus ergebenden Unterschiede etwa zwischen „betrieblicher Logik“, der branchenorientierten „gewerkschaftspolitischen Anforderung“ und volks-

Die eigene Biographie und die Vorerfahrungen sind wesentlich, um den richtigen Zugang zur geeigneten Bildungsmaßnahme zu finden und sind „Material“, das im Bildungsprozess bearbeitet werden kann.



raler Inhalt des Bildungsprozesses. Die Kenntnis der Norm allein schafft also keine Rollenklarheit im interessenpolitischen Spiel im Betrieb oder darüber hinaus. Diese muss gesondert reflektiert und eben „stabilisiert“ werden. Die Menschen, die unsere Bildungsangebote nutzen, sollen Klarheit gewinnen, wie sie ihr Tun strategisch anlegen wollen. So gesehen gilt es „Identität“ in der Funktion zu entwickeln, die je nach Persönlichkeitstypus stark variieren kann. Der Bildungsprozess kann dabei unterstützen und begleiten.

Soziale Bindung und Vernetzung: Die Teilnahme am gewerkschaftlichen Bildungsprozess ist nicht nur eine individuelle. Ebenso zentral ist das Sich-Einbringen in den und die Teilhabe am Gesamtauftrag der Arbeitnehmer-Interessenvertretungsorganisationen. Gelernt wird auf Basis gemeinsamer sozialer Erfahrung. Das fördert den Lernprozess, daraus entsteht aber auch soziale Bindung und Zugehörigkeit. Die Teilnehmenden lernen einander kennen, profitieren wechselseitig vom Austausch und vernetzen sich. Sie lernen aber auch Organisations-exponenten/-innen kennen und erfahren Anerkennung von Seiten dieser Repräsentanten/-innen. Frei nach Bourdieu könnte man sagen, „sie stärken ihr soziales Kapital“. Der Bildungsprozess ist

Ausgehend von gemeinsamer sozialer Erfahrung fördert der Lernprozess soziale Bindung und Zugehörigkeit. Gewerkschaftliche Bildung ist wie sozialer „Klebstoff“ für unsere Organisationen.

wirtschaftlicher „Vernunft“ ergeben eine spannungs- und manchmal konfliktgeladene Anforderung an die eigene Positionierung. Wie die unterschiedlichen Rollen, die damit verbunden sind, ganz konkret von der Person des Trägers ausgefüllt werden können, ist notwendigerweise zent-



1959 – 2009

so angelegt, dass die Teilnehmenden sowohl von Seiten der Seminarbegleitung als auch von Seiten der anderen Teilnehmenden Interesse an ihren jeweiligen Erfahrungen und Problemlagen spüren können. Gewerkschaftliche Bildung ist so gesehen sozialer „Klebstoff“ beim Aufbau unserer interessenpolitischen Organisationen abseits offizieller Strukturen.

(Organisations-)politische Koppelung: Nehmen wir wieder unsere Betriebsrätin von vorher. Sie reflektiert mit den Anderen ihre ganz konkrete Problemsituation, ihre Handlungsmöglichkeiten, aber gleichzeitig auch die gemeinsamen kollektiv bindenden Rahmenregeln, nach denen sich ihre Handlungsspielräume ausrichten sollen (unter anderem gesetzliche Grundlagen, Kollektivvertrag, gewerkschaftliche Beschlusslagen). Umgekehrt werden diese kollektiven Normen aber auch vor dem Hintergrund realer betrieblicher Erfahrung reflektiert. Es geht nicht nur um die tauglichste individuelle Strategie, sondern um ein solidarisches Handeln im Rahmen einer überbetrieblichen kollektiven Verantwortung.

Interessenpolitische Positionierung: Der zuletzt genannte Punkt erfordert, dass die Trägerorganisationen gewerkschaftlicher Bildung klare interessen-



politische Orientierungen, Normen und Werte zur Verfügung stellen und diese auch in den Bildungsprozess einbringen. Dort können sie dann Teil der Auseinandersetzung, der kritischen Reflexion und/oder der Loyalitätsbildung sein. Auch wenn es manchmal postuliert wird - Bildung ist nie wertfrei, sie folgt immer einer gesellschaftlichen oder klassenspezifischen Option und Positionierung. Ge-

Es geht nicht nur um die tauglichste individuelle Strategie, sondern um ein solidarisches Handeln im Rahmen einer überbetrieblichen kollektiven Verantwortung. Interessenpolitisch wichtige Normen und Werte müssen zentraler Teil der Auseinandersetzung sein.



Eine zentrale Rolle von Bildung ist, scheinbar Verfestigtes und quasi „Unveränderliches“ kritisch zu hinterfragen und Strategien zu entwickeln, wie solche Strukturen aufgebrochen werden können.

werkschaftliche Bildung hat einen interessenpolitisch parteiischen Zugang und versucht diesen auch offensiv zu vermitteln. Basis bleibt dabei aber die Ausrichtung an demokratischen und menschenrechtlichen Grundprinzipien.

Geschichtliche und gesellschaftspolitische Kontextualisierung: Interessenlagen, die im Laufe der Geschichte in konkrete Normen eingegossen wurden, sind ohne ihren historischen Hintergrund oft nur teilweise in ihrer Bedeutung erfassbar, wie etwa die Entwicklung der Urlaubsgesetzgebung oder die Entstehung von Sozialversicherungssystemen. Oder um ein anderes Beispiel zu nennen: In welchem Kontext steht die gesetzliche Grundlage für betriebliche Mitbestimmung nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zum generellen Prozess der Demokratisierung unserer Gesellschaft? Zugegebenermaßen ist gerade dieser Punkt der Kontextualisierung eine große Herausforderung an Referierende und Trainer/-innen, muss aber integraler Bestandteil guter gewerkschaftlicher Bildung sein.

Emanzipatorische Aktivierung und soziale Resonanz: Wie bereits weiter oben ausgeführt, ist gewerkschaftliche Bildung kein optimierendes Anpassungslernen an bestehende gesellschaftliche, soziale und betriebliche Verhältnisse, sondern hat

reale soziale Veränderung zum Ziel. Dieses Verständnis eines emanzipatorischen Bildungsprozesses umfasst das Anknüpfen an das Erfahrungswissen der betrieblichen Akteure/-innen, die Analyse dahinter liegender Problem- und Interessenlagen, das „Kontextualisieren“ in einem größeren Rahmen kollektiver Interessen und Normen und das Erarbeiten von ganz konkreten Lösungsansätzen. In länger angelegten Bildungscurricula (etwa in Lehrgängen wie der Zukunftsakademie) ist dieser begleitete Prozess überdies so angelegt, dass Formen der Beteiligung der vor Ort Betroffenen und die reale projekthafte Umsetzung von Veränderungsvorhaben Teil des Konzeptes sind. Das gibt den Teilnehmenden auch die Chance, innerhalb des Lernprozesses zu reflektieren, wie das soziale Umfeld auf veränderte Handlungsansätze reagiert. Reflexion und Auswertung der realen Veränderungserfahrungen begleiten und schließen solche Bildungsprozesse ab. Hier spielt auch in der gewerkschaftlichen Bildung eines der alten aufklärerischen Anliegen von Bildung eine zentrale Rolle, nämlich scheinbar Verfestigtes und quasi „Unveränderliches“ kritisch zu hinterfragen und Strategien zu entwickeln, wie diese Strukturen aufgebrochen werden können. Gerade die vergange-



1959 – 2009

nen drei Jahrzehnte neoliberaler Vorherrschaft haben gezeigt, wie tief dieser Gedanke der „Unveränderbarkeit“ von gesellschaftlichen Spielregeln - vor allem wenn es sich um wirtschaftspolitische handelt - in die Köpfe eindringen kann. Übrig blieben oft nur rein reaktive Handlungsansätze, „Rückzugsgefechte“ oder überhaupt pure Resignation. Es ist die Bildung, die in solchen Phasen zumindest die Option hochhalten muss, dass „eine andere Welt möglich ist“.

Nicht nur am Rande soll vermerkt werden, dass Bildung diesen emanzipatorischen Impuls auch nach innen gerichtet fördern muss. Auch die eigene Organisation und ihre Strukturen betreffend muss im Bildungsprozess Raum sein für kritisches Hinterfragen. Wie viele Beispiele zeigen, kann das bisweilen auch zu schmerzhaften und konflikthafte Situationen im Rahmen von handlungsorientierten Ausbildungen führen.

Handlungsorientierte Bildungskonzepte: Natürlich gibt es die Notwendigkeit, zeitlich stark reduzierte Bildungsmaßnahmen anzubieten, die im wesentlichen auf einweg-kommunikative Informationsvermittlung gestützt sind. Der Schwerpunkt gewerkschaftlicher Bildung sollte aber die Chance bieten, in realen Handlungsunsicherheiten Orientierung



zu schaffen. Das setzt voraus, dass so konzeptioniert wird, dass die Inhalte von allen Teilnehmenden für ihre jeweilige Situation exemplarisch „herunter gebrochen“ werden können. Es stellt sich immer wieder als enorme Chance heraus, Betriebsräte/-innen im Rahmen von Bildungsprozessen bei

Im Lernprozess praktische Handlungsorientierung anbieten zu können, setzt voraus, dass an exemplarischen Fällen der Teilnehmenden angeknüpft wird bzw. die bearbeiteten Inhalte auf deren reale Situation „herunter gebrochen“ werden.



In der gewerkschaftlichen Bildung geht es nicht allein darum, die Teilnehmenden als Einzelne zu qualifizieren.

ganz konkreten betrieblichen/betriebsrätlichen Veränderungsprojekten zu begleiten. Der dabei stattfindende kollektive Austauschprozess ist eine Chance für alle Beteiligten. Nicht nur im Bereich von Projekten kann dieser Ansatz angewandt werden, auch in den Feldern sozialer, fachlicher und instrumenteller Kompetenzentwicklung sind Konzepte hilfreich, die Trainings- und Seminarinhalte an exemplarische Situationen der Teilnehmenden anknüpfen lassen. Diese soziale Koppelung und die damit notwendigerweise verbundene Feldkompetenz auf Seiten der „Lehrenden“ ist letztlich auch die Grundlage für das Alleinstellungsmerkmal guter gewerkschaftlicher Bildung gegenüber anderen potenziellen Anbietern. Gewerkschaftliche Bildung ist also für die jeweilige Zielgruppe und ihr soziales Umfeld maßgeschneidert.

Kollektive Ermächtigung: In der gewerkschaftlichen Bildung geht es nicht allein darum, die Teilnehmenden als Einzelne zu qualifizieren. Schon die Konzepte sollen darauf abzielen, das im Training angeeignete Wissen in das eigene soziale Feld einfließen zu lassen, es mit den Kollegen/-innen zu teilen und so eine Art Organisationslernen - etwa einer ganzen Betriebsrats-Körperschaft - zu fördern. Nicht nur parallel zu Bildungsmaßnahmen

angelegte Projektstrukturen helfen hierbei, sondern auch entsprechende inhaltliche Ausrichtungen und Werkzeuge, die auf eine Aktivierung und interessenpolitische Organisierung des sozialen Umfeldes abzielen. Hier reicht die Palette von Instrumenten wie Betriebslandkarten, die in unterschiedlichsten Zusammenhängen angewandt werden können, bis hin zu aktivierenden Methoden der Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb. Es geht um die Ausstattung nicht nur mit individuell einsetzbarem Expertenwissen, sondern um den Aufbau eines Sensoriums und Handlungsrepertoires für das tatsächliche Einbinden der betroffenen Kollegen/-innen bei der Formulierung von Interessen und deren kollektiver Durchsetzung. Ziel zukunftsorientierter gewerkschaftlicher Bildung ist es jedenfalls, das fast monopolistisch vorherrschende interessenpolitische Stellvertretertum um Elemente kollektiver Ermächtigung zu ergänzen und es damit auch zu entlasten.

Gute gewerkschaftliche Bildung braucht einen entsprechenden Rahmen

Menschen lernen zwar immer und allorts, weil Leben untrennbar mit Dazulernen verbunden ist. Das Umfeld für Lernen kann aber förderlich oder



1959 – 2009

hinderlich sein. Neben all den gut aufbereiteten Inhalten und Konzepten braucht ein gutes Lernklima viel Raum für Ruhe und Selbstreflexion und eine dichte Atmosphäre, geprägt von sozialen Erfahrungen und Eindrücken, an die die Teilnehmenden mit ihrem eigenen Erleben anknüpfen können. Gerade Bildungshäuser, wie der AK-Jägermayrhof, die sich auf spezielle Zielgruppen konzentrieren und so zu sozialen Knotenpunkten für Menschen mit ähnlichen Problem-

und Interessenlagen werden, die ermöglichen, dass man „Seinesgleichen“ trifft, bieten die Chance eine solche optimale Lernumgebung anzubieten.

Diese zuletzt genannte Qualität und ein ambitioniertes weiterentwickeltes und innovatives Bildungsprogramm für die betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertreter/-innen mögen auch in Zukunft den bildungspolitischen Auftrag des AK-Jägermayrhof begleiten.

Bildungshäuser, wie der AK-Jägermayrhof, die zu sozialen Knotenpunkten für Menschen mit ähnlichen Problem- und Interessenlagen werden, bieten die Chance auf eine optimale Lernumgebung.





Prävention und Gesundheitsförderung im Kontext gewerkschaftlicher Erwachsenenbildung

Autor Susanne Irresberger/Roland Spreitzer

„Arbeit darf nicht krank machen“
ist zentrale Forderung der
Arbeitnehmerinteressenvertretung
seit den 80er Jahren.

„Ohne Gesundheit können sich Wissen und Kunst nicht entfalten, vermag Stärke nichts auszurichten und Reichtum und Intelligenz liegen brach.“

Herophilos, um 300 v. Chr.

Organe der Arbeitnehmerschaft haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer/-innen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.“ Das sieht das österreichische Arbeitsverfassungsgesetz vor. Es ist daher naheliegend, dass in Oberösterreich ÖGB und AKOÖ bereits seit den 1980er Jahren Gesundheit zu einem zentralen Anliegen gemacht haben. Angestoßen vom ÖGB wurde damals die „Aktion G“ (G für Gesundheit) ins Leben gerufen und dadurch in Betrieben gesundheitspolitische Aktionen zur Reduzierung körperlicher und psychischer Belastungen angeregt und durchgeführt. „Arbeit darf nicht krank machen“ war der zentrale Slogan dieser Bewegung. Ein Anliegen, das nichts an Aktualität verloren hat. Doch wieso macht Arbeit krank? Was haben Arbeit und Gesundheit überhaupt miteinander zu tun? Und wieso ist Bildung einer der zentralen Faktoren, um Gesundheit zu erlangen und langfristig zu erhalten?

Zahlreiche Studien belegen, dass schlechte Arbeitsbedingungen und sich daraus ableitende arbeitsbedingte Erkrankungen erhebliches menschliches Leid und enorme Kosten für Betriebe und die Gesamtgesellschaft verursachen. Gerade in einer Zeit, in der wir aufgrund der demografischen Entwicklung immer länger in der Erwerbstätigkeit verbleiben müssen, wird es wichtiger, dass Betriebe für altersgerechte Arbeitsplätze und gesundheitsfördernde Angebote – vom Berufseinstieg bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters – sorgen. Dabei darf es aber nicht primär um die Frage gehen, wie der Mensch immer noch besser an seine Arbeit angepasst werden kann. Vielmehr muss die Frage im Mittelpunkt stehen, wie die Arbeit so gestaltet werden kann, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer langfristig körperlich und seelisch gesund bleiben können.

Obwohl bereits heute in Österreich rund 70 Prozent aller Bauarbeiter aus gesundheitlichen Gründen ihre Berufslaufbahn vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters beenden müssen, obwohl quer durch alle Branchen und Berufsgruppen Beschwerden betreffend des Stütz- und Bewegungsapparats sowie psychische Belastungen eklatant zunehmen und obwohl jährlich EU-weit mehr



1959 – 2009

Arbeitnehmer/-innen durch den Umgang mit Chemikalien sterben als durch unmittelbare Arbeitsunfälle ist der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit häufig weder Arbeitgebern noch Beschäftigten bewusst.

Dazu kommt, dass der Einfluss von strukturell hervorgerufenen psychischen Belastungen, wie hohem Zeit- und Leistungsdruck, überlangen Arbeitszeiten, Schichtarbeit, aber auch Angst vor Jobverlust beziehungsweise in Folge von Kurzarbeit viel zu wenig beachtet wird. Das Gefühl, „Ich schaff' es einfach nicht mehr“, tritt zwar – wie wir aus Erhebungen aus unseren Seminaren und Beratungen wissen – quer durch alle Branchen, Berufs-, Altersgruppen und Bildungsschichten auf, ist aber für die Betroffenen in der Regel nur schwer ansprechbar. Wer will schon gerne nicht (mehr) zu den Leistungsträgern/-innen gehören und – noch gravierender – wer kann sich das in wirtschaftlich schweren Zeiten überhaupt leisten?

Eine Studie der AK belegt, dass 60 Prozent der heimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch dann zur Arbeit gehen, wenn sie krank sind! Besonders bei seelischen Erkrankungen wie Burnout und Depressionen aber auch bei körperlichen Beschwerden, besonders des Rückens und der



Muskulatur, wird der tägliche Weg zur Arbeit nur allzu oft trotz aller Widrigkeiten in Angriff genommen. Die Forderung nach Gestaltung gesunder Arbeitsplätze, Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und gesundheitsfördernder Angebote geht gerade in Krisenzeiten relativ schnell verloren.

Die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten ist zentrales Anliegen der AKOÖ als gesetzlicher Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen. Speziell das Aufgabenfeld „Betriebliche Gesundheitsförderung“ im Rahmen der AK-Funktionärebildung widmet sich der praktischen Ausgestaltung.

Schlechte Arbeitsbedingungen führen zum eklatanten Anstieg von körperlichen und seelischen Erkrankungen. Immer mehr Menschen gehen krank zur Arbeit!



Arbeitnehmerschutz und betriebliche Gesundheitsförderung müssen Hand in Hand gehen und schließen sich nicht aus.



Konzeptionell versuchen wir dabei zwei unterschiedliche, aber sich wechselseitig bedingende Handlungsschwerpunkte in unsere Aktivitäten einfließen zu lassen: Arbeitnehmerschutz und betriebliche Gesundheitsförderung.

Ersterer folgt der Leitfrage „Was macht Arbeitnehmer/-innen krank? Das Ziel ist Vermeidung von und der Schutz vor Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz.

Die Leitfrage des zweiten Schwerpunkts lautet: „Was hält Arbeitnehmer/-innen gesund?“ und zielt darauf ab, die Bedingungen, Abläufe und Entscheidungsprozesse im Unternehmen so zu gestalten, dass Erwerbsarbeit zur Gesundheit und zum Wohlbefinden von Arbeitnehmern/-innen beiträgt und sie zu mehr Gesundheitsbewusstsein motiviert.

Daraus abgeleitet bilden drei Leitorientierungen die Grundlage für unsere Aktivitäten.

- **Verhaltensprävention:** gesundheitsförderndes Verändern des individuellen Verhaltens
- **Verhältnisprävention:** nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe unter Beteiligung der Beschäftigten
- **Gesundheitsfördernde Führung:** Entwicklung und Förderung eines wertschätzenden Führungsverständnisses und -stils

Die Erfahrung zeigt, dass gerade im betrieblichen Kontext ein starker Hang zur „Verhaltensprävention“ besteht. Betriebliche Gesundheitsförderung erschöpft sich dabei oft im „gesunden Apfel“, di-



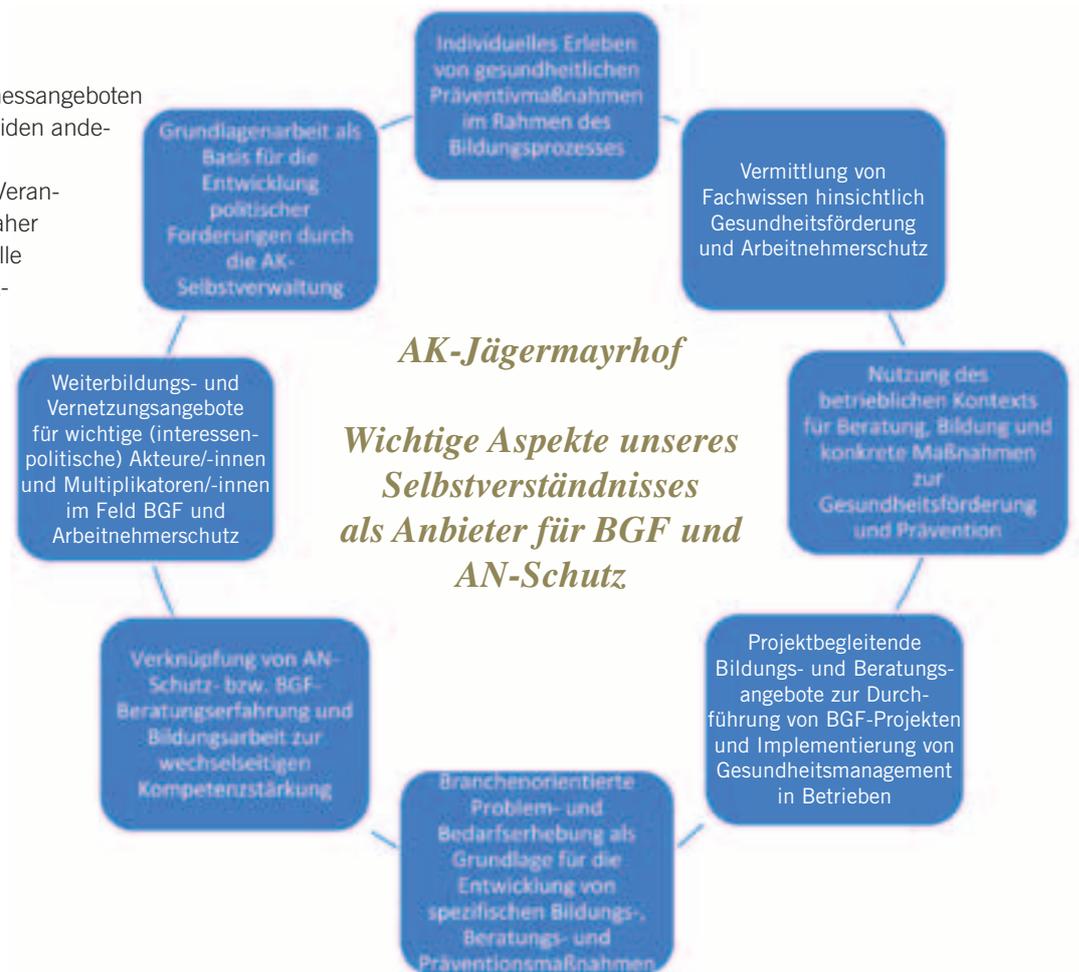
1959 – 2009

versen Sport- und Wellnessangeboten und vernachlässigt die beiden anderen Dimensionen.

Bei der Planung unserer Veranstaltungen achten wir daher sorgfältig darauf, dass alle drei Dimensionen Berücksichtigung finden.

Im folgenden Bild soll ein Überblick gegeben werden, welche Aspekte dieses Aufgabenfeld besonders prägen. Im Anschluss werden einige davon näher erläutert.

Aus- und Weiterbildung von Akteuren/-innen ist zentral für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen im Betrieb.





Branchenorientierte Problem- und Bedarfserhebungen bilden die Grundlage für die Entwicklung und Durchführung spezifischer Bildungs- und Beratungsangebote

Eine zentrale Funktion dieses Aufgabenfeldes ist es, umfassende Grundlagenarbeit als Basis für die Entwicklung politischer Forderungen durch die AK zu leisten. Diese wird maßgeblich durch die Erfahrungen unserer Hauptzielgruppen, den Betriebs-

räten/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen beeinflusst.

Unsere Aktivitäten finden auch belastungs- und zielgruppenorientiert in verschiedenen Formen statt: Branchenorientierte Problem- und Bedarfserhebungen bilden die Grundlage für die Entwicklung und Durchführung spezifischer Bildungs- und Beratungsangebote, etwa der Planung und Durchführung von betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten und der Implementierung von Gesundheitsmanagementsystemen in Betrieben. Beeinflusst von den Trends aus unserer individuellen Beratungstätigkeit und Beobachtungen aus den Seminaren, jedoch auch von Gesetzesänderungen und neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entwickeln wir Informationsmaterialien und führen im Jägermayrhof zahlreiche Fachtagungen, Seminare sowie den Lehrgang „Betriebliche Gesundheitsförderung“ durch.

Wie oben bereits erwähnt, ist Bildung ein wesentlicher Faktor, wenn es um die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Menschen, speziell der Arbeitnehmer/-innen, geht.

Besonders die zentralen Zielgruppen Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen sind in ihren jeweiligen Funktionen dazu berufen, die ge-



1959 – 2009

sundheitlichen Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu vertreten, diese als auch den Arbeitgeber diesbezüglich zu beraten und zu unterstützen. Um diese Aufgabe gut erfüllen zu können, bedarf es drei wesentlicher Faktoren:

- Wissen um die gesetzlichen Bestimmungen über potenzielle Gefährdungen und Risiken an den jeweiligen Arbeitsplätzen und nicht zuletzt die Kenntnis der eigenen Rechte und Pflichten sowie der eigenen Rolle, die Rolle der sonstigen Akteure/innen im Arbeitnehmerschutz und der BGF.
- Handlungskompetenz, um das vorhandene Wissen zielführend und strategisch klug im betrieblichen Kontext einzusetzen
- eine klare beteiligungsorientierte Vorgangsweise, da Gesundheitsförderung und Arbeitnehmerschutz nur dann nachhaltig im Betrieb verankert werden können, wenn sie von der Unternehmensleitung und den Beschäftigten gemeinsam getragen werden.

Es ist uns ein wichtiges Anliegen, dieses Wissen und die entsprechende Handlungskompetenz zu vermitteln und Interessenvertreter/-innen zu befähigen, den Schutz und die Förderung der Gesundheit gemeinsam mit ihren Kollegen/-innen einzufordern und durchzusetzen.



Insbesondere bei den Gesundheitsförderungsprojekten, die im Rahmen unseres Lehrgangs „Betriebliche Gesundheitsförderung“ sowie in Folge der von uns begleiteten Gesundheitstage in Kleinbetrieben initiiert werden, ist die aktive Einbezie-

Zentrales Anliegen ist es, unseren Zielgruppen Wissen, Handlungskompetenz und eine starke Beteiligungsorientierung zu vermitteln.



Gesundheit der
Mitarbeiter/-innen
bringt allen was!

hung der Beschäftigten von zentraler Bedeutung. In Workshops beziehungsweise im Rahmen von Gesundheitszirkeln erarbeiten die Beschäftigten selbst mögliche Lösungen für die von ihnen identifizierten Gesundheitsbelastungen und -probleme. Nicht Expertenwissen von außen, sondern vor allem die Lösungskompetenz der Betroffenen selbst wird so gefordert und gefördert und trägt unserer Erfahrung nach wesentlich zum Wohlbefinden der Beschäftigten und zum Erfolg der Maßnahmen bei.

Um sich das enge Zusammenwirken von Arbeit und Gesundheit bewusst zu machen, steht das eigene Erleben im Mittelpunkt des Tuns: Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen und vor allem die Arbeitnehmer/-innen selbst sind die Experten/-innen ihrer Arbeitsbedingungen, aber auch der Erhaltung ihrer Gesundheit. Sie wissen am besten, welche Belastungen welche gesundheitlichen Auswirkungen haben (können) und wie diese „in den Griff“ zu bekommen sind.

Es geht daher vor allem darum, konkrete praxisrelevante Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten, um Lösungen im Betrieb zu forcieren und durchzusetzen. Um Nachhaltigkeit zu erzielen, muss diese unmittelbare Beteiligung der Betroffenen

eingebunden sein in ein enges Zusammenwirken mit den Präventivfachkräften und der Unternehmensleitung.

Speziell im Rahmen der Seminaristik werden Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen befähigt, Themen des Arbeitnehmer/-innenschutzes und der Gesundheitsförderung zu behandeln und zu vertreten. Der AK-Jägermayrhof ist somit die zentrale Einrichtung im Bereich der Weiterbildung für arbeitnehmerorientierte innerbetriebliche Gesundheitspolitik.

Erhebliche Bedeutung kommt auch dem Erfahrungsaustausch zu. Man kann aus Erfolgen und Fehlern anderer lernen. Da der AK-Jägermayrhof nicht nur ein Ort des Lernens, sondern auch ein Ort der Begegnung ist, versuchen wir bewusst, die Bildung von Netzwerken zu fördern. Auf diese Weise wird der überbetriebliche Erfahrungsaustausch zwischen den Multiplikatoren/-innen aber auch zwischen externen (etwa Arbeitsinspektoren/-innen) und internen Akteuren/-innen (wie Arbeitsmedizinern/-innen und Sicherheitsfachkräften) der betrieblichen Gesundheitspolitik ermöglicht, welcher letztlich den Beschäftigten zu Gute kommt.

Neben all diesen Möglichkeiten spielt auch der Aspekt der „Selbsterfahrung“ eine große Rolle. Bei



1959 – 2009

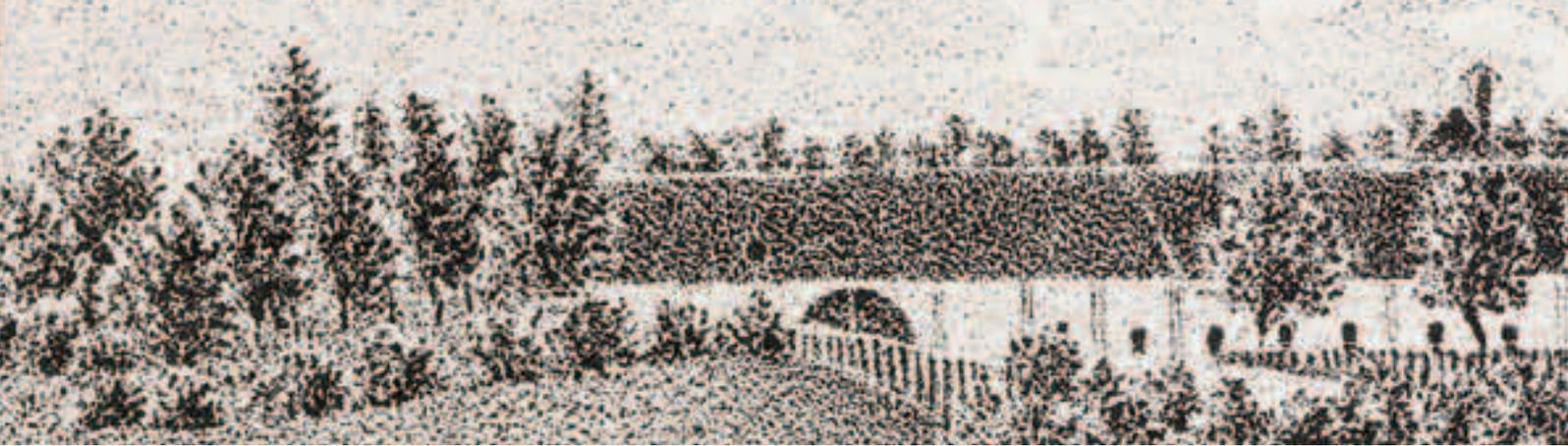
gemeinsamen Bewegungseinheiten im Seminarraum oder im Freien, welche regelmäßig während unserer Veranstaltungen stattfinden, wird den Teilnehmenden einerseits die Gelegenheit gegeben, sich selbst wieder frisch und entspannt den Inhalten widmen zu können und andererseits ganz konkrete präventive gesundheitsfördernde Maßnahmen kennenzulernen, selbst zu erleben und auszuprobieren. Der Lernprozess funktioniert am besten, wenn der/die Adressat/-in sich selbst gesund und wohl fühlt. Was wir kommunizieren, das sollen und wollen wir auch leben! Nur, wenn Multiplikatoren/-innen befähigt sind, sich selbst im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung und in weiterer Folge auch bei der Arbeit gesund zu erhalten, sind sie in der Lage, ihre Erfahrungen und ihr Wissen auch an ihre Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.

Wir sind der festen Überzeugung, dass die Gesunderhaltung der Beschäftigten nicht nur Vorteile für die betroffenen Individuen bringt, sondern auch Unternehmen, Volkswirtschaft sowie die gesamte Gesellschaft davon profitieren. In diesem Sinne werden wir uns weiterhin im Interesse aller Arbeitnehmer/-innen bemühen, die für dieses Verständnis von Betrieblicher Gesundheitsförderung

besonders relevanten betrieblichen Akteure/-innen anzusprechen und unser Ziel verfolgen: Gesunde Arbeitnehmer/-innen in gesunden Betrieben.

Der Lernprozess funktioniert am besten, wenn der/die Adressat/-in sich selbst gesund und wohl fühlt.





Kultur und Bildung: zwei Wege – ein Konzept

Autor Gerald Lorenz

Der einzige Titel, auf den ich Wert
legen tät': Jägermayrhofrat!
Hans Weigel

Aus der Sicht unserer Gäste zählt grundsätzlich das konkrete (Kultur)-Angebot: Was zu gefallen verspricht oder bekannt ist, wird rege besucht. Manchmal so rege, dass wir manchem Besucher und mancher Besucherin absa-

gen müssen. Wenig bekannte Künstler/-innen oder Interpreten/-innen und Programme, die ernst und schwer klingen, bleiben einem besonders neugierigen und dem am besonderen Thema interessierten Publikum vorbehalten. Das ist beim Linzer Kulturpublikum nicht anders als bei unseren Seminareilnehmern/-innen oder Hausgästen.

Dennoch wollen und machen wir beides. Wir planen unser Kulturprogramm nach Themen und nicht nachfrageorientiert. Natürlich freuen wir uns, wenn das Programm Interesse findet und viele Menschen zu unseren Veranstaltungen kommen. Gemacht wird unser Kulturprogramm, um im Rahmen von gesellschaftspolitisch aktuellen Schwerpunkten Menschen anzusprechen und Auseinandersetzungen anzuregen.

Eine fixe Kulturadresse seit 1971

„Ein weiterer Entwicklungsschritt war dann der im neuen Bildungskonzept der Arbeiterkammern und Gewerkschaften unternommene Versuch, Arbeit, Freizeit und Kultur bei der Bildungsarbeit sinnvoll zu vereinen. Darum begann die AK (...) mit der Reihe >Literatur am Donnerstag<, um das Bildungsangebot für die Betriebsräte kulturell zu be-





1959 – 2009

reichern.“ So der Rückblick zum zehnjährigen Jubiläum der „Literatur am Donnerstag“ aus dem Jahr 1981.

Die Bezeichnung „Literatur am Donnerstag“ war von Beginn an Programm. Aber was als Literatur-Veranstaltungsreihe begonnen hat, wurde, erst ganz vereinzelt, dann initiativ und selbstbewusst, nach wenigen Jahren zu einem neuen, umfassenden Kulturveranstaltungs-konzept, das Musik, Chanson, Kabarett, Theater und später auch Ausstellungen, immer aber auch Literatur beinhaltete. Viele bekannte Größen der Kulturszene, natürlich vorwiegend aus Österreich und dem deutschsprachigen Raum, sind seit Anfang der 70er Jahre im Jägermayrhof aufgetreten. Die Programme und unser bis heute konsequent geführtes Gästebuch sind ein Who-Is-Who des Kulturschaffens:

Thomas Bernhard, Alois Brandstetter, Friedrich Torberg, Gerhard Bronner, Elfriede Ott, Peter Handke, Walter Wippersberg, Adolf Holl, Gertrud Fussenegger, Alexander Solschenizyn, Otto Grünmandl, Hannes Wader, Hugo Schanovsky, Topsy Küppers, Georg Kreisler, Werner Schneyder, Peter Henisch, Roswitha Zauner, Friedrich Ch. Zauner, Hans Weigel, Hans Peter Heinzl, Brigitte Schwaiger, Christine Nöstlinger, Gisela May, Martin Wal-



Ein unorthodoxer Schriftsteller im Jägermayrhof: Peter Henisch Anfang der 70er Jahre.



Ein Brückenschlag zum – damals noch kommunistischen – Nachbarn Tschechoslowakei: Pavel Kohout.



Frauenpower im Jägermayr:
Lore Krainer und
Elisabeth Pluhar (von links).



ser, Max von der Grün, Lore Krainer, Sigi Maron, Peter Wehle, Dieter Hildebrandt, Leo Frank, Helmut Qualtinger, Herwig Seeböck, Pavel Kohout, Ludwig Hirsch, Franz Kain, W. Chobot, Hermann Lenz, Ernst Stankovsky, Milo Dor, Lukas Resetarits,



Brigitte Neumeister, Helmut Ruge, Ernst Koref - eine Auswahl allein aus den ersten zehn Jahren. Viele der Genannten traten in den folgenden Jahrzehnten immer wieder im Jägermayrhof auf, viele renommierte Künstler/-innen kamen neu dazu und ergänzten diesen Reigen.

Das Gesicht der „Kultur im Jägermayrhof“ hat sich seit 1971 natürlich gewandelt. Ganz wesentlichen Anteil daran hat die kulturelle Entwicklung der Stadt Linz. In den siebziger Jahren – der Zeit vor Brucknerhaus, Posthof, Phönix oder Stifterhaus - war der Jägermayrhof einer der wenigen Kulturspielorte in Linz. So manche große Persönlichkeit des Kulturlebens ist im Jägermayrhof erstmals in



1959 – 2009

Linz aufgetreten, Kabarettisten wie Hans Peter Heinzl haben vom Jägermayrhof ausgehend ihre Karriere gestartet.

Besonders zu erwähnen ist aus dieser Zeit auch der in enger Zusammenarbeit mit dem deutschen Arbeiterschriftsteller Max von der Grün und zahlreichen österreichischen Literaturpersönlichkeiten organisierte Autorenwettbewerb „Literatur zur Arbeitswelt“, der im Herbst 1975 erstmals ausgeschrieben wurde. Die erste öffentliche Werklesung fand am 23. und 24. Juni 1976 statt. Bis 1999 wurden jährlich Jury- und Publikumspreise vergeben. Im Jahr 2000 wurde „Literatur zur Arbeitswelt“ durch den AK-Buchpreis in Zusammenarbeit mit dem Brucknerhaus Linz abgelöst. Seither ist es Tradition, dass die Buchpreis-Träger/-innen im Anschluss im Jägermayrhof lesen.

„Nur was sich verändert, hat Bestand“

Wenn wir nun knapp zusammenfassend fast vierzig Jahre als AK-Kulturanbieter rekapitulieren – was haben wir verändert, was hat Bestand?

Zunächst zu den Veränderungen: Begonnen wurde mit einem reinen Literaturprogramm, das bald um Musik ergänzt wurde. Im Laufe der achtziger Jahre entwickelten unsere Programme einen Ka-



Damals (noch) unbekannt, später ein Star: der leider viel zu früh verstorbene Hans-Peter Heinzl.

barett-Schwerpunkt, auch hier war der Jägermayrhof innovativ, wie die bunte und lebendige heutige Kabarettszene zeigt. Nach dem Jahr 2000 kam die Reihe „Jazz in der Cafeteria“ dazu und – und das ist die programmatisch zentrale Veränderung –



Im Jägermayr war und ist auch Platz für heimische Künstler: Werner Pfeffer und Sam Auinger.



Nach Literatur, Chanson, Kabarett wurde auch Bildende Kunst ein Thema: Führung durch eine Ausstellung in den 70er Jahren.



begannen wir unsere Kulturveranstaltungen ausdrücklich um die sozialen und politischen Themen unserer Bildungsarbeit zu gruppieren. In diesem Sinne wurde auch eine neue Reihe „Kultur und Politik“ kreiert.

Die Galerie im Jägermayrhof wurde in den vergangenen Jahren dadurch professionalisiert, dass nun eine Jury die Künstler/-innen auswählt, die besonders auch auf die Qualität der Arbeiten achtet.

Was haben wir über die vielen Jahre nicht verändert? Lesungen und Buchpräsentationen mit gesellschaftspolitischer Strahlkraft sind uns nach wie vor wichtig. Politisches, intelligentes Kabarett auf hohem Niveau ebenso. Und konsequent sind wir auch bei unserem 14-tägigen Veranstaltungsrhythmus und dem Spieltag Donnerstag geblieben.

Unsere aktuellen Anliegen und Programmatik

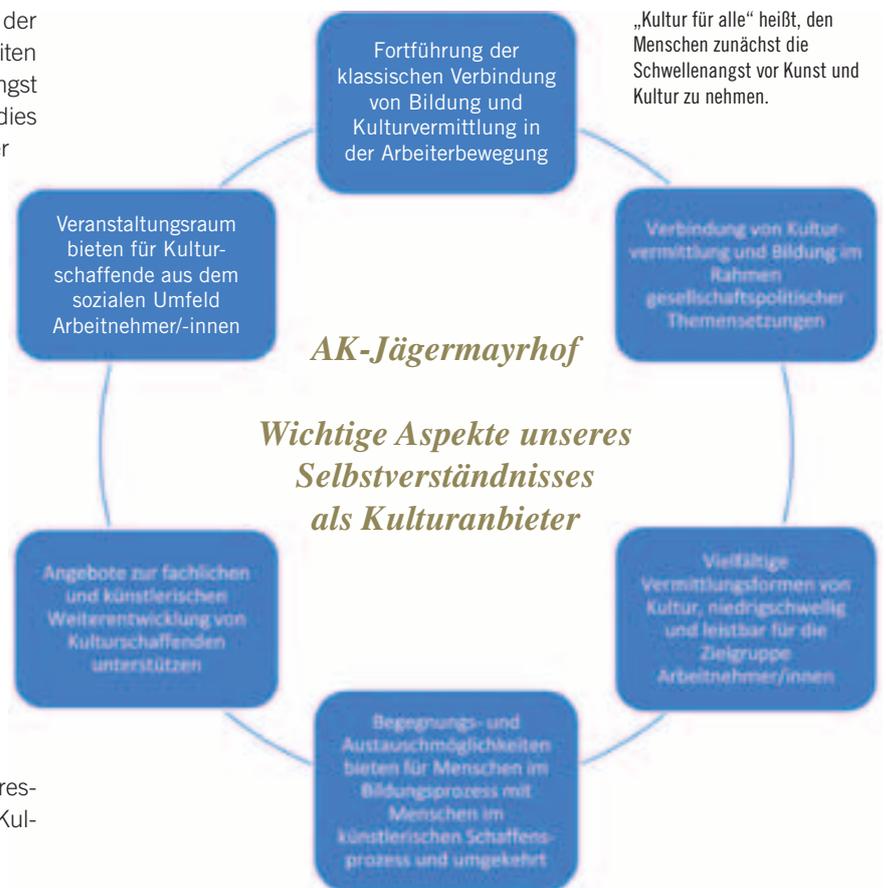
Heute versteht sich der AK-Jägermayrhof insbesondere als ein Ort für politisches Kulturschaffen und für gesellschaftspolitische Themen in vielfältigen künstlerischen Ausdrucksformen. Das schließt Unterhaltungswert und Lust an der Kunst keineswegs aus.



1959 – 2009

„Kultur für alle“ – dieser kulturelle Leitbegriff der AK sollte den Arbeitnehmern/-innen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts die Schwellenangst vor Kunst und Kultur nehmen. Gelingen ist dies nur teilweise, da eben nicht alle Menschen über kulturelle Zugänge ansprechbar sind. Angebote, die inhaltlich, preislich und vom Rahmen her so gestaltet sind, dass Barrieren wegfallen, sind Wegbereiter. Zwangsbe-glückung kann es aber keine geben. Synergien versuchen wir durch die Verbindung mit den Bildungsaktivitäten zu schaffen. Wer sich von einem gesellschaftspolitisch wichtigen Thema im Rahmen von Bildungsveranstaltungen ansprechen lässt, entwickelt unter Umständen auch Interesse an künstlerischen Angeboten dieses Thema betreffend und umgekehrt. Freilich wird uns auch mit diesen neuen Konzepten nur gelingen, jene Personen anzusprechen, die für die Teilnahme an kulturellen Aktivitäten grundsätzlich zu sensibilisieren sind.

Kernaufgabe des AK-Jägermayrhof ist es, interessenbezogene Bildungsarbeit zu betreiben. Die Kul-





Musik und Tanz:
„Diamodal und Poolover“
und
4Xang mit ihrer „4 Goschen
Oper“, beides 2008.



turarbeit, die wir als besondere Form der Bildungsarbeit begreifen, ist daher interessengeleitet auszurichten.

Interessengeleitet heißt,

- an den Lebensalltag von Arbeitnehmer/-innen in Wirtschaft und Gesellschaft anzuknüpfen,
- jene Fähigkeiten und Fertigkeiten zu fördern, die es Arbeitnehmern/-innen ermöglichen, als Person oder Gruppe ihre Interessen zu definieren und durchzusetzen und
- in der künstlerischen Auseinandersetzung, politische und gesellschaftliche Veränderungen aufzugreifen und auf soziale Fragen Bezug zu nehmen.

Leitlinien der Kulturarbeit im Jägermayrhof sind daher:

- Kulturelle Bildung ist Teil unseres Bildungsverständnisses.
- Wir wollen unsere Zielgruppen für die Rolle und Funktion von „Kultur“ in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Zuständen, Entwicklungen und Veränderungen sensibilisieren.
- Wir wollen durch Kulturangebote einen Beitrag leisten, um unterschiedliche Gesellschaftsgruppen zueinander zu führen.



1959 – 2009

- Ein bescheidenes Stück weit wollen wir auch einen Beitrag zur fachlichen, künstlerischen Weiterentwicklung von Kulturschaffenden leisten und den Austausch zwischen ihnen fördern.
- Dazu gehört, dass wir ambitionierten Kulturschaffenden – insbesondere jenen aus dem sozialen Umfeld der Arbeitnehmer/-innen – Auführungs- und Ausstellungsraum bieten.
- Für jene Zielgruppen, die den Jägermayrhof als Bildungseinrichtung nutzen, soll die AK als innovative Kulturinstitution erkennbar sein.

Durch die kulturellen Veranstaltungen im Jägermayrhof soll für die Besucher/-innen eine Auseinandersetzung mit anderen, ungewöhnlichen, viel-

leicht auch fremden Zugängen zur sozialen Wirklichkeit möglich werden.

Daran anknüpfend sei nicht zuletzt ein weiterer wesentlicher Aspekt der Verbindung unserer Bildungs- mit Kulturarbeit genannt: In der allgemeinen beziehungsweise der politischen Diskussion über Kunst entdecken wir sehr schnell die Grenzen der Toleranz gegenüber anderen Auffassungen und Ausdrucksformen. Toleranz ist ein Herzstück demokratischer und solidarischer Gesellschaftsauffassungen. Emanzipatorische Bewegungen haben immer auch kulturelle Ausdrucksformen gefunden. Auseinandersetzung mit Kunst kann so zu einem wichtigen Medium demokratischen Lernens werden.

Kultur im Jägermayr entwickelte sich von Beginn an zum Publikumsrenner.



Politische Bildung und Demokratie!

Ein Plädoyer für Bildung als Antwort auf die Katastrophe

Autor Oskar Negt

Eine demokratisch verfasste Gesellschaft ist die einzige Gesellschaftsordnung, die gelernt werden muss.



Wenn die Rede ist vom lebenslangen oder lebensbegleitenden Lernen – lebenslang erinnert immer etwas an Kerkerhaft, man sollte besser lebensbegleitendes Lernen sagen –, dann gilt das insbesondere für eine demokratische Gesellschaft. Eine demokratisch verfasste Gesellschaft ist die einzige Gesellschaftsordnung, die gelernt werden muss, alle anderen Gesellschaftsordnungen bekommt man auch so – egal, ob es sich um aristokratische, auf Blut, auf Stammeszugehörigkeit gestützte Gesellschaftsordnungen handelt.

Alle diese Gesellschaftsordnungen sind nicht angewiesen auf Beteiligung. Beteiligung am Gemeinwesen wird ganz im Gegenteil als Störung empfunden, nur die demokratische Gesellschaftsordnung ist angewiesen auf lebensbegleitendes Lernen.

Lassen sie mich etwas sagen über die Form der heutigen Krise. Es ist nicht so, dass wir, wenn die Konjunktur wieder anspringt, zu den alten Zuständen zurückkehren werden. Wir haben ja im globalisierten Zusammenhang eine Erfahrung gemacht, wie sie sonst immer nur nach Kriegen und anderen Katastrophen zu machen ist.

Ein ganzes Imperium bricht praktisch zusammen. Das muss Bedeutung haben, es muss vor allem bearbeitet werden. Mit anderen Worten, wir haben so etwas wie einen betriebsamen Aktionszyklus in der gegenwärtigen Geschichte. Deshalb müsste jetzt ein Lernzyklus beginnen, in dem die Menschen begreifen, was mit ihnen und um sie herum geschieht und geschehen ist.

Nicht nur was Globalisierung betrifft, sondern die Dreiteilung der Welt ist verschwunden. Mit gravierenden Folgen. Man merkt das jetzt in Zusammenhang mit Afrika. Ganze Kontinente sind abgekoppelt vom Weltinteresse, weil sich niemand fragt, was da passiert. Das war in der Konstellation der



1959 – 2009

Dreiwelten noch immer ein strategisches Pfund, mit dem man wuchern konnte. Die Chinesen versuchen jetzt wieder, in Afrika Fuß zu fassen.

Ich will damit sagen, es geschehen gewaltige Umbrüche. Einer davon besteht darin, dass dieser Arbeitsgesellschaft zwar nicht die Arbeit an sich ausgeht, sondern „nur“ eine bestimmte Arbeit. Nicht, wie Hannah Arendt sagte, es könnte die Situation auftreten, dass der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. Nicht die Arbeit, dafür aber die auf den Warenmarkt bezogene Arbeit wird immer stärker rationalisiert.

Das heißt, das Arbeitsvolumen, das erforderlich ist, um Waren zu produzieren, dieses Arbeitsvolumen schrumpft täglich. Täglich werden in der Europäischen Union 55.000 Menschen arbeitslos. Das Hinausdrängen aus diesem Prozess, in dem immer mehr mit immer weniger lebendiger Arbeit produziert wird, schafft meines Erachtens ganz neue Perspektiven. Darüber reden Politiker und Wirtschaftsleute sowieso nicht.

Das bedeutet, dass wir den Blick auf Gemeinwesenarbeit als authentische wichtige Arbeit richten müssen. Der Bedarf daran steigt, wenn ich etwa an die Pflege der Menschen und der Städte denke, also Dinge, die eigentlich unverkäufliche Güter sind



Nicht die Arbeit, aber die auf den Warenmarkt bezogene Arbeit wird immer stärker rationalisiert.

und nicht privatisiert werden können. Den Blick zu erweitern, ist angesichts einer überquellenden Produktivität auf dem Warenmarkt notwendig.

Es ist ja so gewesen, dass der ehemalige deutsche Bundeskanzler Helmut Schmidt in den 70er Jahren mit der Parole hausieren ging, man solle die



Der Chef der Deutschen Bank hätte vor zehn Jahren nicht gewagt zu sagen, wir haben 3,5 Milliarden Euro Gewinn, aber wir müssen 6.000 Arbeitsplätze abbauen.



Gewinne schonen und man solle nicht neiden. Er wollte den Sozis gewissermaßen den Neidkomplex ausreden. Mit der Parole, die Gewinne von heute seien die Investitionen von morgen und die Arbeitsplätze von übermorgen. Diese Parole stimmt

nicht mehr. Die Gewinne von heute sind die Arbeitslosen von morgen und das wird auch so gesagt.

Der Chef der Deutschen Bank, Ackermann, hätte vor zehn Jahren – wenn er da schon den Posten gehabt hätte – nicht gewagt zu sagen, wir haben 3,5 Milliarden Euro Gewinn, aber wir müssen 6.000 Arbeitsplätze abbauen. Er hätte es nicht gleichzeitig gesagt. Das ist auch gewissermaßen eine Verlüderung der öffentlichen Sprache. Solch ein Zynismus wird heute hingenommen. Man stellt sich gar nicht mehr die Frage, wo denn die 6.000 Menschen bleiben. Warum haben die keine Arbeitsplätze mehr, wo doch so viel Gewinn da ist?

Das meine ich mit „inneren Widersprüchen“. Die haben mit der Globalisierung nichts zu tun. Deshalb ist die Standortsicherung auch nicht das einzige Problem, mit dem wir es zu tun haben. Wir müssen vielmehr das, wovon wir leben, was wir produzieren, mit anderen Augen sehen.

Das heißt, wenn ich in diesem Zusammenhang von einer kulturellen Erosion spreche, dann meine ich damit, dass alte Wertemuster und Wertvorstellungen nicht mehr unbesehen gelten. Das gilt auch für das, was Arbeit ist, aber das gilt auch beispiels-



1959 – 2009

weise für Werte wie Familie. Es geht nicht mehr nur um die Vermittlung von Tugenden, sondern es geht auch darum, was eigentlich in diesen Institutionen an inneren Krisen mit Sprengkraft drinnen steckt.

Alte Werte gelten nicht mehr unbesehen, neue sind nicht da, werden aber intensiv gesucht. Wir haben es mit einer Gesellschaft mit intensiver Suchbewegung zu tun. Diese kulturellen Suchbewegungen zeigen sich unter anderem auch darin, dass die alten Loyalitäten zerbrechen. Demoskopen waren einst stolz auf ihre Wahlprognosen. Sie sind es nicht mehr, da selbst die schärfsten Instrumente nicht mehr ausreichen, vorherzusagen, wie die Wahlen ausgehen.

Das liegt nicht an Mängeln der Instrumente, sondern das liegt an den Sachverhalten. Die Leute wissen nämlich buchstäblich nicht mehr – selbst wenn sie schon in der Wahlkabine sind – wem sie die Stimme geben sollen, weil ihr Vertrauen gegenüber diesen Parteien zerbrochen ist. Das gilt im übrigen für alle Parteien, für die Gesinnungsparteien ein bisschen weniger. Bei den Sozialdemokraten nimmt das zu.

Es ist ein großes Problem, dass alte Loyalitäten zerbrechen. Es ist auch ein Werteproblem unserer

Gesellschaft, dass die Parteien im Grunde nicht mehr im Stande sind, so etwas wie eine glaubwürdige Politik zu betreiben, also glaubwürdig zu sein in dem, was sie in ihren Grundsatzprogrammen an Grundwerten proklamieren.

Im Grunde wird in dieser Gesellschaft so etwas wie Bindungslosigkeit bewusst produziert. Haltlosigkeit nennt Ralph Dahrendorf das, selbst ein Altliberaler. Es ist die Gefahr einer haltlosen Welt, wie er sie in seinem jüngsten Buch beschrieben hat. Haltlosigkeit wird erzeugt. Die Menschen sollen sich zum Beispiel nicht mehr binden an das Unternehmen, in dem sie dreißig, vierzig Jahre lang gearbeitet haben.

Das heißt, die Bindekräfte in dieser Gesellschaft gehen weitgehend in die Brüche. Das wird auch bewusst erzeugt. Kündigungen sind einfacher, wenn keine Betriebsräte da sind, wenn es keinen Protest gibt, wenn die alten Bindekräfte schwinden. Die Herstellung von Bindungslosigkeit unter dem Stichwort größerer Flexibilität ist eine ganz gefährliche Entwicklung.

Der ehemalige deutsche Bundesbankpräsident Tietmeyer hat einmal gesagt, die ganze Misere unserer Gesellschaft liege daran, dass die Menschen nicht flexibel genug seien. Er bringt dazu das Bei-

Die bewusste Herstellung von Bindungslosigkeit in unserer Gesellschaft unter dem Stichwort größerer Flexibilität ist eine ganz gefährliche Entwicklung.



Der erste große Irrtum, wie auf die Systemkrise geantwortet wird, ist eine Lösungsstrategie, die Polarisierung zur Folge hat, im Bildungssystem, im Förderungssystem etc.

spiel, wenn jemand in Emden in Norddeutschland arbeitslos werde, dann solle er möglichst schnell sich und seine Familie einpacken und nach Baden-Württemberg oder Bayern ziehen. Dort würden sich die Chancen vergrößern, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Nun fragt man sich, was soll ein Ostfrieße dort? Wie der sich da wohl fühlt in Bayern?

Das Problem ist gewissermaßen die Ortlosigkeit der Menschen. Das ist auch ein zentrales Problem der politischen Bildung – Ortlosigkeit, Entwurzelung, Bindungslosigkeit, das Brechen von Bindung.

Wenn es so sein sollte, dass wir in einer Zeit großer Umbrüche leben, dann stellt sich die Frage, wie das System auf solche Krisen reagiert. Welche Lösungsstrategien werden versucht. Ich möchte drei dieser von mir als falsch und gefährlich eingeschätzten Lösungsstrategien hier präsentieren.

Polarisierung

Die erste besteht darin, dass man sagt: Nicht gerecht verteilen, damit alle teilhaben können, sondern auf diejenigen konzentrieren, die Leistungsträger sind, die aus sich etwas machen können. Mit anderen Worten – Polarisierung als Krisen-

lösungsmittel. Man braucht nur nach Leipzig zu fahren, da hat man einen der größten, wenn nicht schönsten Bahnhöfe Europas. Geht man 200 Meter weiter, beginnen schon die Verödungen. Klaus von Dohnanyi, der beauftragt war, herauszufinden, wie die Förderungsmittel verteilt werden sollen, hat gesagt, es habe überhaupt keinen Sinn, Förderungsmittel solchen verödeten Regionen zu geben. Sondern diejenigen sollten etwas bekommen, die gewissermaßen etwas daraus machen können. Dann profitierten auch die anderen davon.

Das ist eine sehr gefährliche Polarisierungsstrategie, auch im Bildungssystem. Es ist leider so, dass auch jemand wie die ehemalige deutsche Bildungsministerin Edelgard Bulmahn mit ihrem Elitenguatsch versucht hat, die Bildungslandschaft zu beleben. Dann hat sie es wohl selbst gemerkt, dass wir ja von solchen Eliten wirklich geheilt sind.

Man gibt also Fördermittel dorthin, wo man glaubt, dass das gewissermaßen den Gesamtprozess der Reichtumbildung beschleunigt. Das ist natürlich eine Täuschung, weil diese Fördermittel werden irgendwo anders abgezogen. Jeder weiß das. Es bedeutet, dass dann die Polarisierung der Bildung auch in den Schulen zur Konsequenz hat, dass in einem bestimmten Bereich die Verödung immer



1959 – 2009

stärker wird und in anderen Bereichen so etwas wie eine Elitebildung stattfindet.

Aber davon abgesehen, es ist auch ein Irrtum, amerikanische Verhältnisse nachzuahmen. Ich war vor einem Jahr in Princeton eingeladen und dachte, da siehst du mal, was eine Eliteuniversität ist. Ich fragte den Rektor, wie viele Studierende sie hätten. Seine Antwort: rund 7.000. Es ist eine kleine Universität, die Universität Hannover hat alleine etwa 25.000 Studierende. Wie viele Mitglieder zähle das Lehrpersonal? Antwort: rund 1.000. Aber damit noch nicht genug. Als ich dann fragte, wie groß das Stiftungsvermögen sei, antwortete er sehr vorsichtig. So genau wisse das keiner, wolle auch keiner wissen, aber er schätze es auf 17 Milliarden Dollar. Soviel, dass aus den Zinsen der Alltagsbetrieb finanziert werden könne.

Vor wenigen Tagen habe ich dann in der Zeitung eine Notiz gelesen, wonach ein Immobilienhändler, der in Princeton studiert hatte und vielleicht seine Nachfahren enterben wollte, der Universität 105 Millionen Dollar gestiftet hat. Das ist natürlich eine ganz andere, calvinistische Tradition. Bei Calvin heißt es ja, Gottes Gnadentum könne man nicht erwerben. Aber es könnte sein, dass die eigene Leistungsbereitschaft, also wenn man etwas für



das Gemeinwesen hergibt, oben im Himmel mit Wohlwollen betrachtet werde. Man könne das nicht völlig ausschließen und deshalb sollte man das tun.

Es gibt einen wunderschönen Satz von Carnegie, der dieses ganze Stiftungswesen begonnen hat. Er

Es gibt einen wunderschönen Satz von Carnegie: „Wer als Reicher stirbt, hat Schande über sein Leben gebracht.“



Die zweite falsche Strategie ist Fragmentierung und Flexibilisierung. Eine US-Mittelschichtfamilie muss heute etwa doppelt so lang für ihren Lebensstandard arbeiten als vor zehn Jahren.

hat gesagt: „Wer als Reicher stirbt, hat Schande über sein Leben gebracht.“ Das müsste man den Unternehmern hier in Europa, in Deutschland und Österreich ins Stammbuch schreiben. Es wird ihnen jedoch einigermaßen gleichgültig sein.

Ich will damit sagen, dass Amerika vollständig andere Traditionen hat. Aber wenn die Manager bei uns mit ihren hohen Gehältern klagen, dass sie viel weniger bekommen als die amerikanischen Manager, dann kann ich sie nur warnen, das amerikanische Rechtssystem nach Europa übertragen zu wollen. In den USA sitzen nämlich über tausend Topmanager in den Gefängnissen. Das heißt, die amerikanischen Gerichte greifen sehr schnell und radikal zu.

Polarisierung ist ein Auseinandertreiben der gesellschaftlichen Bindekräfte und führt nicht dazu, dass so etwas wie Verteilungsgerechtigkeit in der Gesellschaft stattfindet. Es handelt sich um einen Angriff auf eine demokratische Beteiligungsgesellschaft, wenn man diese Strategie verfolgt.

Fragmentierung und Flexibilisierung

Die zweite falsche Strategie ist die der Fragmentierung und Flexibilisierung. Natürlich ist Flexibilisierung notwendig in unserem Marktgeschehen.

Wenn ich jemanden frage, bist du flexibel, würde er sagen, natürlich bin ich flexibel, das ist doch selbstverständlich. Aber wir haben wiederum das Beispiel der Vereinigten Staaten. Flexibilisierung und Fragmentierung von Arbeitsplätzen haben dazu geführt, dass in den Vereinigten Staaten vor zehn Jahren etwa 56 Stunden Arbeit pro Woche notwendig waren, damit eine Mittelschichtfamilie





1959 – 2009

ihren Lebensstandard halten konnte. Heute sind etwa 110 Stunden dafür notwendig.

Im Übrigen ist jetzt bei einer Untersuchung nach den Amokläufen von Schülern zu der Frage, warum es überwiegend Mittelschichtkinder und nicht Ghettokinder sind, die das machen, herausgekommen, dass der Stundenplan einer Zwölfjährigen umfangreicher war als der Arbeitstag der Eltern.

Es war da übrigens auch eine halbe Stunde für das Studium von Aktienkursen vorgesehen. Man fragt sich, was soll eine Zwölfjährige mit Aktienkursen? Die Banken sind daran gegangen, den Jugendlichen und Kindern Kleinaktien anzulegen, so dass sie möglichst schnell in dieses System hineinwachsen.

In Amerika gibt es wirklich eine katastrophale Situation des Mittelstandes – nicht zuletzt durch diese Fragmentierung. Die Menschen leben nicht mehr in intakten Familien. Die sehen sich kaum noch, der eine arbeitet da ein Stück, der andere da ein Stück.

Es gibt ein interessantes Buch des Soziologen Richard Sennett, „Der flexible Mensch“ – eine sehr schöne Untersuchung, in der er genau diese Gefahr sieht. Der Kapitalismus lebt noch von den Traditionsbeständen alter Familien, von der Zuarbeit

und der Substanz, dies aber bei ohnehin hohen Scheidungsraten – 49 % der Kinder in den Vereinigten Staaten wachsen bei nur einem Elternteil auf. Auch die deutsche Familienministerin Ursula von der Leyen wird die Familie nicht durch bloße Rhetorik retten können. Das heißt also, hier sind die Familien gewissermaßen in ihrer Substanz bedroht.

Das Buch von Sennett heißt im Deutschen „Der flexible Mensch“. Im amerikanischen Originaltitel heißt es „The Corruption of Character“, was offenkundig anderes bedeutet. Im deutschen Titel wird gleichsam schon die Ideologie mit vermittelt. Wer das Buch gelesen hat, weiß, dass der flexible Mensch kein Ideal ist, das Sennett hier zeichnet. Ich halte es für sehr gefährlich, die Augen gegenüber den auseinandertreibenden Tendenzen von Fragmentierung und Flexibilisierung zu verschließen. Die Gewerkschaften müssen aufpassen, dass sie nicht bei diesem Zug mitgehen, denn hier werden Grundwerte zerstört.

Abkoppelung

Die dritte falsche Strategie ist die der Abkoppelung. Wir haben das vor wenigen Jahren in Frankreich erlebt. Aber es sind ja nicht nur die Randgebiete,

Die Gewerkschaften müssen aufpassen, dass sie bei Fragmentierung und Flexibilisierung nicht mitgehen, denn hier werden Grundwerte zerstört.



Die dritte falsche Strategie ist die der Abkoppelung ganzer Bevölkerungsschichten vom Produktions- und Lebensprozess unserer Gesellschaft.

die revoltieren. Sondern es geht in Frankreich bereits ins Zentrum. Millionen sind auf die Straße gegangen gegen diese letzte Sumpflüte einer Krisenlösung einer Regierung, die glaubte, erst nehme ich den Jugendlichen alle Rechte und dann werden sie integriert. Es war ein idiotischer Plan, aber die Franzosen haben ihn erkannt.

Ich bin nicht sicher, ob das hier in Deutschland oder Österreich der Fall wäre, denn es geht ja auch hier um Reduktion der Schutzzeiten für die Jugendlichen. Ich glaube, dass in dieser Gesellschaft, wenn sie nicht in ihrem Herrschafts- und Machtgefüge verändert wird, auch im Blick auf das Gemeinwesen, die Tendenz der Abkoppelung ganzer Bevölkerungsschichten vom Produktions- und Lebensprozess der Gesellschaft besteht.

Der französische Soziologe Alain Touraine spricht von einer Dreiteilung der Gesellschaft. Ich selbst habe noch mit Peter Glotz und anderen in den 80er Jahren gekämpft für die Konzeption der Zweidrittengesellschaft. Wie gesagt, Zweidrittel sind integriert, fühlen sich wohl, gehören also zu dieser Gesellschaft, beteiligen sich an dieser Gesellschaft. Der Auffassung bin ich nicht mehr. Ich bin der Auffassung, es gibt tendenziell eine Dreiteilung der Gesellschaft. Das erste Drittel ist in der Tat integ-

riert, leistungsstark – das sind die Gewinner und diese bereichern sich zum Teil auch in einer völlig schamlosen Weise. Eine solche Bereicherungssucht gerade der wirtschaftlichen Eliten hat es so noch nicht gegeben und wurde auch so nicht gezeigt.

Hermann Josef Abs, der Finanzberater Adenauers, kam immer noch mit Brötchen und eigenem Kaffee ins Büro – und zwar aus Prinzip, so hat er es auch gesagt. Also wenn man schon reich ist, soll man es wenigstens nicht zeigen. Das ist weg. Reichtum wird gezeigt, demonstrativ gezeigt.

Es ist gewissermaßen eine amalgamierte Schicht, eine zusammengesetzte Schicht aus vielen Teilen. Das zweite Drittel ist die wachsende Zahl derjenigen, die in prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen leben. Ich habe in den vergangenen zehn Jahren immer wieder, wenn Journalisten kamen und Interviews machten, gefragt: Was ist Ihr Status, sind Sie angestellter Redakteur? Ich machte die Erfahrung, dass in den letzten fünf Jahren keiner mehr gekommen ist, der irgendwie in der Rundfunk- oder Fernsehanstalt fest angestellt war. Sie alle werden mir das bestätigen. Dass in dieser Branche gewissermaßen von Vertrag zu Vertrag oder von Interview zu Interview gelebt wird. Die Prekarisierung der Lebensverhältnisse hat gerade



1959 – 2009

in den letzten Jahren sprunghaft zugenommen. Darin stecken die ersten großen Angstpotentiale. Der gesellschaftliche Angstrohstoff wächst.

Da wird ein hochqualifizierter Ingenieur in den neuen deutschen Bundesländern mit 45 Jahren arbeitslos. Eingestuft wird er in die Kategorie schwer vermittelbar. Es gibt da ein schwedisches Unternehmen – ich verdränge immer den Namen, weil ich es so ungeheuerlich finde – das geht daran, die Leute ab 35 Jahren aus dem Betrieb zu drängen. Man geht davon aus, dass zwischen 20 und 35 gewissermaßen die produktivste Phase ist. Bei zunehmender Lebenserwartung kann man sich vorstellen, dass ein schrumpfender Teil von Arbeitszeit von 10 bis 15 Jahren ein ganzes Leben finanzieren soll. Das geht nicht.

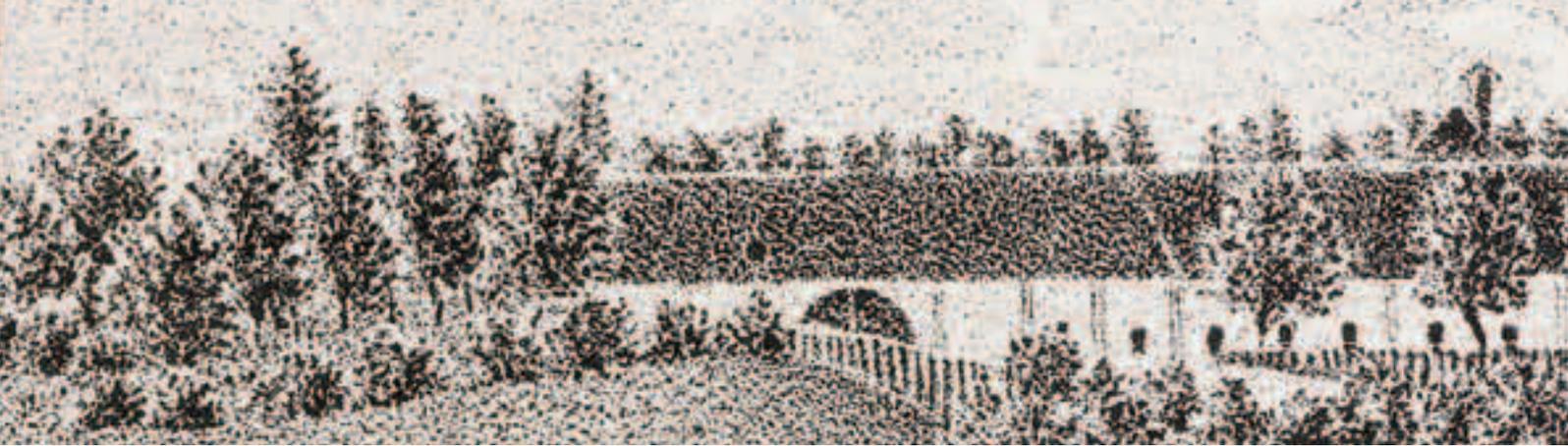
Das heißt, Abkoppelung ist ein Prozess, der das letzte Drittel, die Armee der dauerhaft Überflüssigen, wachsen lässt. Das sind die Jugendlichen, die keine Perspektive haben, die nie eine gehabt haben. Aber auch diese drängen ins Zentrum, sie sind nicht einfach Randphänomene, die man aufarbeiten könnte.

Jetzt stellt sich natürlich die Frage, wie lösen wir diese Probleme? Ich muss schon sagen, dass das



Umkippen der politischen Bildung in eine bloße Sachqualifizierung, gewissermaßen die Versachlichung der politischen Bildung – zum Beispiel Umgang mit Computern, früher war es Häkeln und

Die Prekarisierung der Lebensverhältnisse hat gerade in den letzten Jahren sprunghaft zugenommen. Der gesellschaftliche Angstrohstoff wächst.



Wenn nun alles nicht mehr funktioniert, sollte man wenigstens wissen, was mit uns geschehen ist und wie wir wieder aus dieser Situation herauskommen. Ein Schritt aus der Krise heraus wäre es, Bildung als Antwort auf die Katastrophe zu erkennen.



Schneidern – meines Erachtens angesichts dieser Krisenbeschreibung im gesamteuropäischen Zusammenhang eine Katastrophe ist. Der deutsche Erziehungswissenschaftler Klaus Ahlheim hat ein

sehr schönes kleines Büchlein geschrieben über die sich abzeichnende Entpolitisierung der politischen Bildung.

Europa wird nicht zusammenwachsen auf der Ebene von Geld und Ökonomie. Wenn in Europa nicht politische Bildung als ein wesentliches Mittel der Aufarbeitung auch der Vergangenheiten, der verschiedenen und tödlichen Vergangenheiten, begriffen wird, glaube ich, wird dieses Europa immer wieder in Gefahr sein, auseinander zu brechen. Was sind jetzt die Mechanismen, die dem zu Grunde liegen? Als 1806 die Schlacht bei Jena und Auerstedt gegen Napoleon verloren war, ging Alexander von Humboldt zum preußischen König und sagte, wenn nun alles zerbrochen sei, dann sollten doch wenigstens Universitäten rund um das Zentrum Philosophie aufgebaut werden, um die Ursachen der Niederlage zu erkennen. Das war ein guter Gedanke.

Bildung als Ausweg

Wenn nun alles nicht mehr funktioniert, dann sollte man wenigstens wissen, was mit uns geschehen ist und wie wir wieder aus dieser Situation herauskommen. Ein Schritt aus der Krise wäre es, Bildung als Antwort auf die Katastrophe zu erkennen.



1959 – 2009

Das ist politische Bildung im 20. Jahrhundert nämlich immer gewesen. Es gibt einen gewaltigen Vorrat an Phantasie, an didaktischer Phantasie und an Lernphantasie etwa in der politischen Bildung der 20er Jahre. In Landschulerziehungsheimen bildeten sich damals alternative Ideen, von denen die ganze progressive Nachkriegsgeneration gelebt hat.

Es wäre heute eigentlich nötig, so etwas wie die Deutungswissenschaften zu fördern und nicht die Naturwissenschaften, die ohnehin viele Mittel haben. Das wäre eine angemessene Antwort auf eine solche Krisensituation.

Ich glaube, dass es an der Zeit ist – und vielleicht trägt ja so eine Veranstaltung ein bisschen dazu bei – dass wenigstens politische Bildung nicht als etwas betrachtet wird, auf das man notfalls auch verzichten kann.

Bisher hat es nie eine Zeit gegeben, in der die Gesellschaft Anhängsel des Marktes war, auch bei keinem großen Ökonomen, nicht bei Adam Smith, nicht bei Ricardo, nicht bei Keynes. Walter Eucken und Ludwig Erhard haben gesagt, dass der Markt ein Segment in der Gesellschaft sei und damit hat die betriebswirtschaftliche Rationalität ihren guten Sinn. Sie haben dafür gekämpft, das einzubinden.

Soziale Marktwirtschaft ist nicht ein Produkt der Marktwirtschaft, sondern ein Gegenprodukt gegen den Selbstlauf der Marktwirtschaft. Das unterscheidet die heutige Globalisierung von aller Globalisierung früherer Zeiten. Nicht, dass es erst heute einen Weltmarkt gibt, den hat es 1912 schon gegeben – in den großen Kolonialbereichen waren riesige Warenbewegungen unterwegs –, sondern zum ersten Mal funktioniert das Kapital ohne irgendwelche Bindungen – so wie Karl Marx es beschrieben hat. Das ist ein gefährlicher Zustand, weil der Eindruck erweckt wird, dass gleichsam die betriebswirtschaftliche Rationalität die einzige Form der Ökonomie ist.

Die Betriebswirtschaft hat Wohlstandsökonomie im Sinne des Gemeinwesens völlig aufgezehrt. Man glaubt, die Summe der betriebswirtschaftlich rationalisierten Einzelbetriebe sei das Gemeinwohl. Das ist natürlich ein Irrtum, auf den bisher eigentlich kein großer Ökonom, abgesehen von Keynes und Eucken, hingewiesen hat. Und wenn betriebswirtschaftliches Denken sich gewissermaßen durch eine Art Kontamination pestartig verbreitet, so dass betriebswirtschaftliches Denken jetzt auch die Opernhäuser erfasst, finde ich das ungeheuerlich. Ich habe bei einer Rede im Hannoverschen Opern-

Die Betriebswirtschaft hat Wohlstandsökonomie im Sinne des Gemeinwesens völlig aufgezehrt. Man glaubt, die Summe der betriebswirtschaftlich rationalisierten Einzelbetriebe sei das Gemeinwohl. Das ist natürlich ein Irrtum!



Dass wir uns trotz enormer Produktivitätssteigerung quasi Tag und Nacht mit ökonomischen Problemen befassen, ist ein massenpsychologisches Krankheitssymptom, das nur dadurch nicht aufgedeckt wird, weil alle beteiligt sind.

haus dem anwesenden Kulturminister vorgeschlagen, er sollte doch einmal seine Kürzungsvorschläge unter dem Gesichtspunkt betrachten, dass bei einzelnen Opernrollen gekürzt werde. Also wäre ja zu überprüfen, ob nun alle Rollen bei Aida notwendig sind. Vielleicht würde das Publikum das gar nicht bemerken, wenn etwas fehlt.

Heute ist es soweit, dass auch Kirchen versteigert werden. Das ist ein kultureller Bruch in einer Gesellschaft, die vor Reichtum überquillt, in der gewaltige Mittel da sind.

Wenn die alten Utopisten das sehen würden, jene, die immer für Arbeitszeitverkürzung gekämpft haben. Tommaso Campanella sagt zum Beispiel bereits an der Wende zum 17. Jahrhundert, sechs Stunden Arbeit in der Woche müssten reichen, wenn wir die Mittel für die Produktion haben. Dann könnten wir die andere Zeit – der hatte als Dominikaner nun mal klösterliche Vorstellungen – zum Beten nutzen. Zur kreativen Tätigkeit. Wenn die Utopisten wie er sehen würden, wie produktiv unsere Gesellschaft geworden ist und wir uns trotzdem Tag und Nacht mit ökonomischen Problemen befassen, würden sie sagen: „Die sind ja krank, diese Menschen.“ Es handelt sich um ein massenpsychologisches Krankheitssymptom, das nur da-

durch nicht aufgedeckt wird, weil alle beteiligt sind.

Ich will das gar nicht so karikieren wie es klingt, aber es hat etwas Komisches und Tragisches an sich. Tragisches, weil diese Form der Rationalisierung ja genau auf die Warenproduktion zutrifft. Das bedeutet, dass ein großer kultureller Wert, der bei Salomo und Kohelet im Alten Testament angesprochen ist – alles habe seine Zeit, Sterben hat seine Zeit, auch geboren werden, Zerstören oder Aufbauen habe seine Zeit –, verloren geht. Aber natürlich hat auch heute alles eine Zeit, nämlich die betriebswirtschaftlich rationalisierte, ökonomisierte Zeit, die in alle Poren der Bildung eindringt. Ich glaube, die Anwendungsbezogenheit zerstört Bildung.

Bildung hat immer damit zu tun, dass ich Vorräte anlege, Begriffe, Sichtweisen, Hinweise. Bildung ist so etwas wie einen Vorrat anzulegen. Mit dem schnellen Umsetzen von Bildung durch Studiengänge wie Masterlehrgänge, mit Verkürzung der Studienzeiten, wird in einem Bereich gespart, in dem nicht gespart werden darf, wenn diese Gesellschaft so etwas wie eine humane Gesellschaft bleiben will. Die betriebswirtschaftliche Rationalisie-



1959 – 2009

zung besteht darin, dass man die Kosten verschiebt. Wer heute an Bildung, Erziehung spart, der wird in zehn Jahren an einer anderen Stelle doppelt und dreifach draufzahlen. Es wird mehr Gefängnisse geben, es wird mehr Schutzmaßnahmen geben müssen. Die Krankenstände sind zurückgegangen wie noch nie, die sozialpsychiatrischen Dienste werden zehnmal so häufig wahrgenommen wie früher. Es wird gespart und verschoben auch aus Angst.

Dieses Verschiebepblem zu Ungunsten der kommenden Generation ist ein gefährliches Symptom der Krise. Hartmut von Hentig, ein deutscher Pädagoge, hat einmal gesagt, jede Bildung ist im Grunde politische Bildung. Wenn Bildung betrachtet wird als etwas, das auf das Gemeinwesen gerichtet ist, nicht nur auf individuelle Qualifikation, sondern auf das Wohl des Gemeinwesens, dann ist Bildung politische Bildung. Wir müssen auch darüber nachdenken – jedenfalls haben die alternativen Ökonomen das in Erwägung gezogen –, viel stärker in die Öffentlichkeit zu bringen, dass dieses Shareholderprinzip entwürdigend ist und dass diejenigen, die die Werte produzieren, auch über die Ergebnisse dieser Werte mitbestimmen sollen.



Der Kapitalismus scheitert

Die alte Forderung der Nachkriegszeit war ja Wirtschaftsdemokratie. Auch im Aalener Programm der CDU von 1947 steht das drin, dass der Kapitalismus nicht imstande ist, die menschlichen Prob-

Wenn Bildung als etwas betrachtet wird, das auf das Wohl des Gemeinwesens gerichtet ist, nicht nur auf individuelle Qualifikation, dann ist Bildung politische Bildung.



Wir müssten wieder darüber nachdenken, dass es nicht nur Mitbestimmung, sondern Selbstbestimmung im Betrieb – auch über die Ergebnisse der betrieblichen Produktion – geben muss.

lerne einer Gesellschaft zu bewältigen. Es muss so etwas wie eine Gemeinwesenkontrolle geben, wenn wir immer stärker dahinkommen, dass die Konzernherren über das Schicksal von Millionen bestimmen, obwohl sie nicht demokratisch legitimiert sind. Die haben keine Legitimation. Das ist aber doch der Sinn einer demokratischen Gesellschaft, dass die Legitimationsbasis eben beim Volk liegt. Der Wirtschaftsforscher Heinz-Josef Bontrup sagt, wir müssten wieder darüber nachdenken, dass es nicht nur Mitbestimmung, sondern Selbstbestimmung im Betrieb – auch über die Ergebnisse der betrieblichen Produktion – geben muss.

Ich habe jetzt meine Zeit schon ausgenutzt und möchte nur noch zum Schluss etwas zu der Veränderung des Menschenbildes sagen, das sich abzeichnet. Ich glaube, wir sind in der Situation, dass sich die Vorstellung, die Definition vom Menschen schleichend verändert. Wenn man vom Renaissancemenschen spricht, dann ist es der Homo Universale, der universell gebildete und tätige Mensch. So ein Leonardo da Vinci, der mit allem experimentiert hat. Er hat alles ausprobiert, auch Leichen sezirt. So ein Politikum war Aristoteles, der den Menschen auf das Gemeinwesen bezogen

hat. Nur Götter und Tiere könnten außerhalb der Polis, der Gemeinschaft leben, sagte er.

Wir sind heute in der prekären Situation, dass es zwei Definitionen gibt, die sich immer stärker herausbilden, nämlich auf der einen Seite werden gewissermaßen die Menschen auf Augenhöhe des Kapitals, des Kapitalisten gehoben. So heißt es bei der sächsisch-bayerischen Kommission für Zukunftsfragen, in der auch Ulrich Beck mitgearbeitet hat, der eigentliche Mensch sei Unternehmer. Wörtlich: Der unternehmerisch tätige Mensch ist der eigentliche Mensch. Aber was hat er zur Verfügung? Arbeitskraft. Arbeitskraft ist gewissermaßen das Potential. Verstand und Arbeitskraft wird auf die Augenhöhe eines Ackermann gehoben.

Das ist natürlich plumpe Ideologie, die aber überhaupt nicht durchschaut wird. Der Mensch wird aufgewertet, so wie man im Dritten Reich sagte, du bist jetzt Betriebsführer. Die fühlten sich avanciert und haben sich auch entsprechend verhalten, und zwar durch Umdefinition. Das ist die eine Seite dieses neuen Menschenbildes. Die zweite besteht darin, dass der Mensch zu einem allseitig verfügbaren Lebewesen wird. So wie das Beispiel mit dem Ostfriesen in Emden, der sich sagt, ich muss ver-



1959 – 2009

füßbar sein, mich anbieten. In Bereitschaft sein ist alles, heißt es ja schon bei Hamlet.

Dieser allseitig verfügbare Mensch ist, glaube ich, politisch eine sehr gefährliche Figur, nämlich der leistungsbewusste Mitläufer – politisch. Dieser leistungsbewusste Mitläufer ist eine ganz große Gefahr für die Demokratie.

Insoweit glaube ich, dass politische Bildung zentral ist. Nicht nur für Europa, insbesondere auch für die entwickelten Gesellschaftsordnungen mit all diesen Widersprüchen, die ich zu zeichnen versuchte. Politische Bildung trägt wesentlich dazu bei, dass die Menschen unter Verhältnissen leben können, in denen sie ihre Würde und ihren aufrechten Gang behalten können. Politische Bildung ist ein wichtiger Bestandteil der modernen Welt und dafür zu kämpfen glaube ich, ist ein wesentlicher Bestandteil des Zusammenhalts dieser Gesellschaftsordnung.



Politische Bildung trägt wesentlich dazu bei, dass die Menschen unter Verhältnissen leben können, in denen sie ihre Würde und ihren aufrechten Gang behalten können.



Der Gastgarten
des Jägermayr
in der Biedermeierzeit.
Idylle im Angesicht
der politischen Repression.



50 JAHRE BILDUNGSHAUS
AK-JÄGERMAYRHOF

1959
2009

AK
Oberösterreich