

VORTRAG TULIP-KONFERENZ IASA JULI 2009

Manfred Klöpfer

LEBENSLANGES LERNEN: EINE VORAUSSETZUNG FÜR FLEXIBILITÄT UND SICHERHEIT (FLEXICURITY)

Vorbemerkung

Der Kapitalismus hat uns in eine weltweite ökonomische und vor allem in eine ethische Krise gestürzt. Dass diese krisenhafte Entwicklung dem Kapitalismus inhärent ist, war über viele Jahrzehnte durch eine vor allem ökonomische Entwicklung - von der fast alle Teile der Bevölkerung in den entwickelten kapitalistischen Ländern profitierten – verdeckt worden. Die Wirtschaft schien unbegrenzt wachsen zu können. Ökonomen wie Milton Friedman und Friedrich August von Hayek gehörten zu den wichtigsten Theoretikern, die weltweit Gehör fanden. In Deutschland war es vor allem Ludwig Ehrhard, der die Theorien in die Praxis umsetzte. Nachdem Hayek 1974 und Friedman 1976 den Nobelpreis erhalten hatten, wurden ihre neoliberalen Konzepte nach der Umsetzung durch Pinochet in Chile zunächst über Margret Thatcher in Europa zur Grundlage der Wirtschaftspolitik. Damit wurde der Markt radikal Realität. Überall wurde privatisiert und dereguliert. Die Sozialsysteme wurden stark reduziert. Alle skeptischen Sichtweisen von kritischen Wissenschaftlern - erinnern möchte ich hier an die Arbeiten des Club of Rome – werden beiseite geschoben zeitweilige ökonomische Krisen wurden relativ schnell vergessen.

Parallel zu der ökonomischen Entwicklung gab es mindestens seit den 1980er Jahren eine Debatte über die Verschwendung unserer Ressourcen - die Umwelt- und Klimadebatte sind Beispiele dafür. In den entwickelten kapitalistischen Ländern wurde immer mehr Menschen bewusst, dass die augenscheinliche positive materielle Entwicklung auch etwas mit der Verelendung der Menschen in den sogenannten Entwicklungsländern zu tun hatte. Der Versuch ein sozialistisches Gegenmodell zu schaffen, ist gründlich fehl geschlagen. Mit dem Ende dieses Versuches am Ende der 1980er Jahre konnte der Kapitalismus sein Wirtschafts- und Kulturmodell weltweit scheinbar ohne Einschränkungen etablieren.

Dass diese Etablierung nicht ohne Gegenwehr ablief, zeigen die – vor allem von amerikanischen Kapitalinteressen ausgehenden – Kriege auf dieser Welt. Der Terrorismus ist – so interpretiere ich das – auch eine Antwort. In Lateinamerika und Mittelamerika haben inzwischen fast alle Nationen linke Regierungen – auch eine Antwort auf das Weltstreben des Kapitalismus.

Gewerkschaften als systemimmanente Organisationen

Und die Gewerkschaften? In fast allen Ländern haben sie sich immer als Teil der Entwicklung verstanden. Der wachsende materielle Wohlstand in den entwickelten kapitalistischen Ländern machte die Gewerkschaften zum „Komplizen“ der Entwicklung. Vieles konnte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die unmittelbaren Lohnzuwächse z. B. im Bereich der Sozialsysteme durchgesetzt werden. Die Gewerkschaften wurden – zumindest im rheinischen Kapitalismus – zu einem gestaltenden Teil der Gesellschaft und der Wirtschaft. Sie waren in vielen Gremien der Sozialsysteme und in den Aufsichtsräten der großen Betriebe vertreten. Über Betriebs- und Personalräte hatten die Gewerkschaften unmittelbaren gestaltenden Einfluss auf betriebliches Geschehen. Oft wurde diese Stellung – auch von den Gewerkschaften - als Co-Management bezeichnet. Erst mit den niedriger werdenden Profitraten wurden auch die Errungenschaften der Gewerkschaften in Frage gestellt und durch staatliche Politik zurückgenommen. Die gewerkschaftliche Gegenwehr war zurückhaltend.

Die Entwicklung der Produktivkräfte machte es möglich, dass für die Produktion immer weniger Arbeitskräfte erforderlich waren, Das brachte dem Kapital in den letzten beiden Jahrzehnten ungeheure Profite, weil es gleichzeitig einen erheblichen Druck auf die Einkommen und die Arbeitsbedingungen gab. Wohin mit diesen Profiten war die Frage. Der Zusammenbruch der Finanzmärkte mit all den phantasievollen Produkten macht jetzt offenbar, was passiert ist. Nun sollen wir gemeinsam für das Weiterbestehen des Kapitalismus zahlen.

Berufliche Bildung als Teil des Bildungssystems

Soviel als lange Vorrede um begründen zu können, warum wir uns als Gewerkschaften für die Entwicklung der Produktionskraft „Wissen“ einsetzen. Zu Wissen kommen wir durch Lernen. Unsere Erfahrungen als Gewerkschaften machen deutlich: Ohne ausreichende und auch individuell höhere berufliche Qualifikationen können Beschäftigte schnell ausgetauscht werden. Die Entwicklung der Produktivkräfte macht immer höhere

Qualifikationen erforderlich. Für das Kapital ist es am „billigsten“, kurzfristig „on the job“ für die notwendigen Tätigkeiten anzulernen. Die „Alten“ – die oft gar nicht alt sind – bleiben auf der Strecke. Sie müssen flexibel – oder auch mobil sein, um ihre Arbeitskraft woanders zu meist niedrigeren Preisen zu verkaufen. Das bedeutet meist leider nicht nur, dass sie zu den Arbeitsplätzen „wandern“ und damit ihren bisherigen Lebensmittelpunkt aufgeben müssen, sie können häufig auch mit ihrer bisherigen beruflichen Qualifikation nichts mehr anfangen. Sicherheiten haben sie keine mehr. Das ganze schöne Versprechen des Kapitalismus „Wenn es dem Kapital gut geht, geht es allen anderen auch gut“ hat sich als Schwindel entlarvt. Die Gewerkschaften haben im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten versucht, für die Betroffenen „sozial verträgliche“ Regelungen und Lösungen zu finden. Eine der Antworten in Deutschland war das Engagement in allen Bereichen der beruflichen Qualifikationen. Das betraf die betriebliche, die regionale und die zentrale Ebene. Politisch und über die zuständigen Stellen wurde – und wird! - dahingehend Einfluss genommen, dass die berufliche Erstausbildung ein Teil des Bildungssystems ist und nicht allein für die unmittelbare Tätigkeit angelernt wird. Es herrschte lange Zeit Einvernehmen darüber, dass zumindest nach einer Entlassung aus einem Betrieb aus strukturellen Gründen, die Gesellschaft insgesamt für die notwendige neue berufliche Qualifikation verantwortlich ist und damit die Kosten dafür zu übernehmen hat.

Voraussetzungen für Flexicurity im europäischen Kontext

Uns ist auch klar geworden, dass allein nationale Ausrichtungen von Entwicklungen und Perspektiven für die Beschäftigten nicht ausreichen, weil sich die Kapital- und Finanzentwicklung inzwischen global entwickelt hat. Auch wenn es unter den aktuellen Bedingungen „verführerisch“ ist, *protektionistische* Lösungen zu favorisieren, werden wir dieser Verführung nicht erliegen. Wir brauchen europäische Lösungen, die in weltweite Strukturen passen.

Mobilität und Flexibilität für Arbeitnehmer/-innen haben Sicherheit zur Voraussetzung: So verstehen wir FLEXICURITY. Ansonsten werden die Gewerkschaften nicht wieder „Komplizen“ der zukünftigen Entwicklung.

Zumindest theoretisch wissen wir, wie diese Elemente Mobilität, Flexibilität und für uns besonders wichtig: Sicherheit zusammen zu bringen sind:

1. Eine gute allgemeine Bildung für alle Menschen als Voraussetzung für die weiteren Qualifikationen: das ist nach meiner Meinung ein Grundrecht und sollte auf der ganzen Welt gleichermaßen gelten.
2. Eine auf berufliche Tätigkeiten ausgerichtete gründliche Qualifizierung, die Grundlagen für Spezialisierungen beinhaltet und im Laufe des Arbeitslebens ständig „aktualisiert“ werden kann.
3. Während des Arbeitslebens muss es auch möglich sein, neue Qualifikationen zu erwerben, um im wahrsten Sinne des Wortes beruflich mobil und flexibel zu sein. In Deutschland kannten wir das staatliche Angebot der „Umschulung“ erst im Falle der Erwerbslosigkeit. Das muss sich ändern!
4. In den Hochschulen brauchen wir wieder BILDUNG, die in Form und Inhalt universal ist. Kurze Ausbildungsgänge an den Hochschulen dürfen nicht das ausschließliche Angebot sein. Spezialisierungen sind aufbauend auf akademische Grundbildung sinnvoll.
5. Das Bildungssystem muss so durchlässig und flexibel sein, dass Bildungs- und Ausbildungsinhalte von jeder und jedem an den unterschiedlichsten Institutionen – unabhängig von *formalen Voraussetzungen* - erworben werden können. Akademische Institutionen dürfen nicht länger ausschließlich Akademikern zur Verfügung stehen!
6. Ein solches Bildungssystem muss zumindest europäisch grenzüberschreitend funktionieren und angeboten werden. Das hat zur Voraussetzung, dass auf möglichst allen Qualifikationsebenen ein mindestens zweisprachiges Angebot gemacht wird.

Bedingungen für lebenslanges Lernen schaffen!

In einem solchen System des lebenslangen Lernens haben bestehende Institutionen wichtige Funktionen auszuüben. Sie müssen sich allerdings verändern! Sind sie nicht in der Lage sich den veränderten Herausforderungen zu stellen, müssen wir neue schaffen. Wir können unmöglich auf den Alten Wegen weiter gehen.

In Deutschland haben inzwischen einige Gewerkschaften und auch Arbeitgeber erkannt, dass berufliche Qualifikationen nicht allein im Interesse der Arbeitgeber sind. Es sind Tarifverträge abgeschlossen worden, die ein individuelles Recht auf Qualifikation während der Arbeitszeit beinhalten. Es gibt Bildungsurlaubsgesetze, die Beschäftigten Bildungs- und Ausbildungszeiten unter Fortzahlung der Löhne gewähren. Die inhaltliche Nutzung

des Bildungsurlaubs in Niedersachsen – und nur darüber kann ich sprechen – hat sich in der Zeit des Bestehens seit mehr als 30 Jahren verändert: Waren anfangs vor allem Inhalte der politischen Bildung die bevorzugten Seminare, sind es in den letzten Jahren vor allem die für die berufliche Tätigkeit ergänzende Inhalte. Begründungen für diese Veränderung lassen sich nur vermuten. Die Bereitschaft, das Recht auf Bildungsurlaub unter Fortzahlung des Gehaltes in Anspruch zu nehmen, hängt auch mit der wirtschaftlichen Situation zusammen. Wird das Erlernte aber unmittelbar für die betriebliche Tätigkeit gebraucht, ist der Arbeitnehmer schon eher bereit, das Recht auf Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Für die grenzüberschreitende freiwillige berufliche Mobilität macht es viel Sinn, Initiativen für Anpassungsqualifikationen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu entwickeln.

Für betriebliche Interessenvertretungen gibt es weitgehende Freistellungsmöglichkeiten für Qualifizierung zur Wahrnehmung der Aufgaben.

Lebenslanges Lernen: eine Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbundes

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat seine Position zur Beruflichen Bildung in der EntschlieÙung „Erstausbildung, berufliche Bildung und Weiterbildung für eine europäische Beschäftigungsstrategie im März 2009“ definiert. Mit dieser EntschlieÙung nimmt der EGB Stellung zu den Mitteilungen der Kommission: „Strategische Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung“ (865 vom 16. Dezember 2008) und „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen; Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander im Einklang bringen“ (868 vom 19. Dezember 2008).

Der EGB positioniert sich mit dieser EntschlieÙung eindeutig: „Lebenslanges Lernen ist ein wesentliches Instrument, um durch die Kombination der politischen Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsplatzqualität und des sozialen Fortschritts Vollbeschäftigung sicherzustellen.“

Aus der Sicht des EGB sind die Herausforderungen groß. So heißt es: „Der immer schneller voranschreitende technologische Fortschritt, die Entwicklung neuer Informationstechnologien (...) erfordern eine Antizipation des Qualifizierungsbedarfs und eine ständige Anpassung der Arbeitnehmerqualifikationen durch lebenslanges Lernen“.

Diese Antizipation und daran anschließende Qualifikationen müssen nach Auffassung des EGB die nationalen Angebote in Richtung internationaler Angebote und Freistellungsmöglichkeiten erweitern.

Im Strategie- und Aktionsplan 2007 – 2011 hat der EGB auf seinem Kongress 2007 in Sevilla ebenfalls die Bedeutung des lebenslangen Lernens als eine Voraussetzung für ein wettbewerbsfähiges Europa hervorgehoben:

„Europa muss mehr in die Ausbildung und Weiterbildung auf nationaler und europäischer Ebene investieren. Investitionen in die Bildung und Ausbildung vom Kindergarten bis zur Erwachsenenbildung ist in Europa eine Notwendigkeit und kein Luxus. Lebenslanges Lernen – unter anderem in der Berufsausbildung und der Hochschulbildung – soll es europäischen Arbeitnehmern ermöglichen, dem internationalen Wettbewerbsstand zu halten. In diesem Zusammenhang ist die berufliche Ausbildung und Weiterbildung eine Möglichkeit Talente und Fähigkeiten zu entwickeln und ist ebenso wichtig wie die Hochschulbildung: bessere Ausbildung und besseres lebenslanges Lernen, hin zu einer wissensbasierten Gesellschaft ist ein Ziel der europäischen Gewerkschaftsbewegung“.

Im Nordwesten Deutschlands arbeiten wir seit einigen Jahren daran, zu kontinuierlichen grenzüberschreitenden Austauschen im Bereich der Beruflichen Erstausbildung zu kommen. Die Realisierung – von allen Beteiligten gewünscht – scheitert daran, dass die Systeme zwischen den beiden Ländern nicht kompatibel sind. Es ist viel zu tun, um in absehbarer Zeit zu Ergebnissen zu kommen.

Die Beachtung der akademischen Bildung und in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit zur Öffnung der Hochschulen für die Arbeitnehmer in Europa und damit Schritte hin zu integrierten Systemen der Aus- und Weiterbildung ist der Stand der aktuellen Debatte im EGB.

Da ist es nach meiner Auffassung konsequent, wenn anerkannt wird, dass der Staat wesentliche Finanzmittel vor allem für wissenschaftliches Lernen und Forschen zur Verfügung stellt. Es ist nicht zu akzeptieren, dass in einem Konzept für lebenslanges Lernen die Arbeitnehmer vom Zugang zur akademischen öffentlich finanzierten Weiterbildung ausgesperrt bleiben.

Institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Gewerkschaft

„Öffnung der Hochschulforschung für Arbeitnehmerinteressen“ war der Titel eines öffentlich finanzierten Projektes in den 1980er Jahren in Deutschland. Neben vier weiteren Universitäten war die Universität Oldenburg an diesem Projekt beteiligt. Diese Beteiligung war konsequent, da es in Oldenburg praktisch mit der Universitätsgründung 1974 eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Universität einerseits und dem DGB mit seiner Bildungseinrichtung ARBEIT UND LEBEN gibt. Diese Kooperationsvereinbarung wurde vor allem von sogenannten Liberalen und Konservativen bekämpft, da angeblich die „Freiheit von Forschung und Lehre“ bedroht wurde. Eine konservative Zeitung titelte: „Die Universität in Vettters Fängen“ (H. O. Vetter war 1974 Bundesvorsitzender des DGB).

Unbeirrt und unbeeindruckt von diesen Angriffen haben wir in Oldenburg viele Wege ausprobiert und realisiert, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Weg in die Universität zu erleichtern. Widerstände und Hindernisse waren auf beiden Seiten vorhanden und mussten ausgeräumt werden. Das erste Seminar von Betriebsräten in den Räumen der Universität unter in Anspruchnahme von Universitätsressourcen – Räume, technische Hilfen, Lehrende – hatte wütende öffentliche Attacken zur Folge. Die Entwicklung von Konzepten für die politische Bildung von Arbeitnehmern vor allem im Rahmen des Bildungsurlaubs wurde dann schon nicht mehr so kritisch begleitet.

Mit dem schon erwähnten Forschungsprojekt „Öffnen der Hochschulforschung“ – ich selbst war Leiter des Oldenburger Projektes – wurden viele Initiativen entwickelt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Zugang in die Universität erleichterten.

Ergebnis des Projektes war, dass an der Carl von Ossietzky Universität eine öffentlich finanzierte KOOPERATIONSSTELLE HOCHSCHULE GEWERKSCHAFTEN eingerichtet wurde. Diese Kooperationsstelle organisiert an der Schnittstelle zwischen der Universität und den regionalen Gewerkschaften neben bilateralen Kontakten zwischen einzelnen Wissenschaftlern und Gewerkschaftern vor allem Bildungsveranstaltungen für betriebliche Interessenvertretungen und für die regionalen Gewerkschaften. Durch permanente Kontakte werden die inhaltlichen Bedarfe für Angebote ermittelt. Institutionell sind die Universität und die regionalen Gewerkschaften durch einen Kooperationsausschuss verbunden, der zweimal im Jahr tagt.

Mit dieser institutionalisierten Kooperation sind die Voraussetzungen für die dauerhafte Öffnung der Hochschule für akademische Zusatzqualifikationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegeben. Zur Realisierung dieser sinnvollen Erweiterung des Universitätsangebotes müssen die Zugangsvoraussetzungen zur Universität verändert werden und die Angebote der Universität müssen sich inhaltlich und didaktisch auf eine zusätzliche Zielgruppe einstellen. Wer diese Öffnung will, muss sich selbst verändern und den Elfenbeinturm Universität verlassen. Im objektiven Interesse der Gesellschaft – und die Hochschulen sind ein Teil dieser Gesellschaft und im wesentlichen durch diese finanziert- ist diese Entwicklung auf jeden Fall. Als regionale Gewerkschaft fordern wir eine solche Entwicklung.

Ich hoffe, dass ich ihnen mit diesen Ausführungen einen guten input in die weiteren Debatten gegeben zu haben und danke für ihre Aufmerksamkeit.