



DIETER EICH, Diplom-Ingenieur und Soziologe ist seit 1990 Geschäftsführer des DGB Bildungswerkes in Düsseldorf.

www.dgb-bildungswerk.de

„Ohne Schließung schaffen wir das nicht“

DGB BILDUNGSWERK Gewerkschaften könnten im Bildungsbereich enger kooperieren und ihre Kapazitäten bündeln statt Seminare abzusagen.

Die gewerkschaftliche Bildungslandschaft hat sich stark verändert. Neben einer gewerkschaftlichen Kernklientel, die sich in den Bildungszentren wohlfühlt, geht eine wachsende Anzahl von Arbeitnehmern lieber für Zwei- bis Dreitageskurse ins Hotel. Zu unseren Seminaren kommen zunehmend unorganisierte Betriebsräte, was unserer Rolle als Vorfeld-Organisation entspricht, attraktiv für diejenigen zu sein, die noch nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Aber wir merken auch, dass die Anstrengun-

gen der Gewerkschaften, ihre neu gewählten Betriebsräte und Mitglieder selbst zu schulen, spürbar gewachsen sind.

Trotz großer Anstrengungen im Marketing ist es uns nicht gelungen, die Bildungszentren des DGB auszulasten. Wir hatten in Hamburg-Sasel, wo die Grundlagenbildung für Betriebsräte läuft, zyklische Probleme mit großen Leerständen vor den Betriebsratswahlen. Von daher werden wir das Tagungszentrum sozialverträglich schließen müssen und unser erfolgreiches Saseler Se-

minarprogramm im Hamburger Gewerkschaftshaus Besenbinderhof weiterführen. Die Miete für die schönen Seminarräume geht dann an den DGB – das ist eine gute Lösung mitten im Zentrum der Stadt.

Auch unser Bildungszentrum Starnberg werden wir schließen müssen, weil wir es mit eigenen Maßnahmen nur zu 40 Prozent auslasteten – mit einem Defizit von 350.000 Euro jährlich. Gleichzeitig müssen wir bis Ende 2012 Einsparungen von einer Million Euro erwirtschaften, die der Vorstand des DGB Bildungswerkes beschlossen hat.

Das schaffen wir aber nicht ohne die Schließung von Häusern, was natürlich sehr problematisch ist. Bildung braucht Lernorte. Uns bleibt dann noch das Haus in Hattingen mit dem Jugendbildungs- und dem Tagungszentrum. Dort investieren wir derzeit in Multimedia-Räume für die Jugend und in unsere gastronomische Ausstattung.

Seit 1990 waren bereits die DGB-Bildungszentren in Springe, Radebeul, Bad Kreuznach und Oberursel geschlossen worden. Wir mussten unsere Kapazitäten auch

den Mitgliederrückgängen der Gewerkschaften anpassen und auf den wachsenden Druck privater Anbieter reagieren. Ein großes Problem ist der fehlende Wille, über die Organisationsgrenzen hinaus im Bildungsbereich enger zu kooperieren und Kapazitäten zu bündeln. Hier herrschen trotz ähnlicher Probleme aller gewerkschaftlichen Anbieter Organisationsegoismen vor.

Das DGB Bildungswerk erhält für seine Arbeit 3,5 Prozent der Mitgliedsbeiträge des DGB. Über zwei Drittel des jährlichen Haushalts von 17 Millionen Euro erwirtschaften jedoch unsere 170 Mitarbeiter über Seminare, Dienstleistungen und Projekte.

Nach 20 Jahren als Geschäftsführer ist es für mich immer noch ein Phänomen, welche Bildungsangebote angenommen werden. Wir müssen als Bildungsanbieter sehr kreativ sein, um die Bedarfe ausfindig zu machen. Letztlich entscheidet der Einzelne, Bildung ist selbstreferenziell. Viele sagen, kürzere Seminare müssen es sein. Aber unsere Renner sind die 14-tägigen Grundlagen-seminare im Arbeitsrecht, der Saseler Dreischritt, mit dem Tausende von Betriebsräten qualifiziert wurden. Sehr erfolgreich sind aber auch unsere Andert-halbtagesseminare zusammen mit der DGB-Rechtsschutz GmbH zu ‚aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht‘.

Aktuell bieten wir mit ‚Bildungswerk on tour‘ die gleichen Seminarinhalte in verschiedenen Städten an. Nach unserer Erhebung reisen die meisten Teilnehmer maximal über eine Entfernung von zwei Postleitzahlen hinweg an. Auch deshalb sind Inhouse-Seminare Bestandteil unseres Programms ‚Wir kommen zu euch‘. Wir haben bemerkt, dass der Anteil der Betriebsräte, die sich wirklich gut qualifizieren vor allem bei KMU weiter zurückgeht.

Textdokumentation: CORNELIA GIRNDT

BILDUNGSZENTREN DER GEWERKSCHAFTEN





Foto: Alexander Paul Englert

THOMAS GORSBOTH
 ist stellvertretender Leiter
 der IG-BAU-Bildungsstätte
 Steinbach bei Frankfurt/
 Main.

www.bildungswerksteinbach.de

„Das kann kein Privater bieten“

IG-BAU-BILDUNGSSTÄTTE Die Nachfrage nach Betriebsratsschulungen war in den vergangenen 20 Jahren noch nie so hoch wie heute.

„ Zu den Vitalfunktionen einer Gewerkschaft gehören eine wirkungsvolle Tarifpolitik, ein guter Rechtsschutz und eine qualitativ hochwertige Bildungsarbeit. Davon ist die Bildungsarbeit der einzige Bereich, der sich teilweise refinanziert. Und doch ist unsere Bildungsstätte Steinbach unterm Strich ein Zuschussbetrieb. Warum? Weil wir in unserer Kneipe nicht Preise nehmen wie in einem Hotel. Und weil wir für unsere Gäste gute und hochwertige Verpflegung garantieren. Außerdem erhält unser Personal eine anständige Vergütung. Das heißt, unser Defizit macht einen Teil unserer Qualität aus. Dazu stehen wir.

In der Wirtschaftskrise gab es eine verstärkte Nachfrage zu Themen wie Kurzarbeit. Doch ein Rückgang in der Schulungsbereitschaft ließ sich nicht feststellen. Ganz im Gegenteil. Die Nachfrage nach Betriebsratsschulungen war in den vergangenen 20 Jahren noch nie so hoch wie heute. Wir wussten bereits im Juni 2010, dass bis Ende des Jahres alle Betriebsratsseminare stattfinden werden, wir also keines absagen müssen. Das gab es noch nie.

Auch unsere Grundlagenseminare sind heute – zumal nach Betriebsratswahlen – begehrtter als in anderen Jahren. Das ist geradezu paradox. Denn unsere Statistiker sagen

uns, dass es im Bereich der IG BAU seit der Betriebsratswahl 2010 weniger Betriebsratsgremien gibt.

Wir spüren die Konkurrenz zu den privaten Anbietern von Betriebsratsbildung nicht so unmittelbar. Natürlich gibt es auch bei uns Betriebsratsmitglieder, die zu einem privaten Anbieter gehen. Doch die kommen häufig wieder zurück. Denn die Fachlichkeit und die Branchenbezogenheit, die sie bei uns finden – das kann kein Privater bieten.

Auch unsere Betriebsräte werden mit Werbebroschüren von Privaten bombardiert. Ein Betriebsratsmitglied sagte mir mal: ‚Für mich ist es ein Unterschied, ob ich als Kollege angesprochen werde oder Kunde bin.‘ Die Privaten tendieren eher zur Arbeitgeberseite, wenn sie so tun, als sei Arbeitsrecht eine neutrale und unpolitische Angelegenheit. Natürlich kann man ein Betriebsratsseminar gar nicht unpolitisch durchführen – für uns gibt es keinen Widerspruch zwischen fachlicher und politischer Bildungsarbeit. Unsere Betriebsräte wissen, dass Fachlichkeit, Rechtswissen und hohes methodisches Niveau zusammenkommen müssen. Es geht eben nicht um eine Mischung aus Club Méditerranée und anwaltlicher Betreuung. Denn das hieße im Ergebnis, Betriebsräte zu Konsumenten zu degradieren, sie zu entmündigen, anstatt sie zu selbstständigem Handeln und Entscheiden zu befähigen.

Wir schärfen derzeit unser Profil als Bildungsanbieter und achten noch mehr darauf, wie wir Betriebsräte auch nach dem Seminarbesuch weiter begleiten und beraten können – als politische Organisation, die auch Kontakte zu IG-BAU-Kollegen vor Ort herstellt. Auch bei uns gibt es eine hohe Nachfrage nach Inhouse-Seminaren – also nach gremienbezogener Weiterbildung für Betriebsräte. Dem kommen wir entgegen, wir wissen aber auch um die Kehrseite. Denn bei Inhouse geht der überbetriebliche Erfahrungsaustausch verloren – ein wichtiges Anliegen, für das unsere Bildungsstätten der ideale Ort sind.“

„Wir haben die Branchenkenntnis“

VER.DI Die Bildungsstätten von ver.di sind quasi konkurrenzlos bei den Personalratsschulungen. Bei den schmal bemessenen Tagessätzen der öffentlichen Hand ist damit kein Geschäft zu machen.

„Die privaten Bildungsanbieter präsentieren sich mit Hochglanzbrochüren und tollen Namen am Markt – wenn man aber mal dahinterguckt, dann halten sie oft nicht, was sie versprechen. Das erzählen uns Betriebsräte, die bei einem Privatanbieter Seminare belegt haben. Den Privaten fehlt der handlungsorientierte Ansatz, es geht ihnen vor allem darum, Gesetze zu referieren. Da fehlt jeglicher Bezug zur Praxis im Betrieb.

Anders als die Privaten sind wir vor Ort vertreten und beraten und begleiten die Betriebs- und Personalräte auch nach der Fortbildung. Wir haben die Branchenkenntnis. Bei uns werden Teilnehmer nicht einfach aus dem Seminar entlassen und Schluss. Nein, die Arbeit geht danach erst richtig los. Außerdem ist ver.di quasi konkurrenzlos bei den Personalratsschulungen. Denn da können die Privaten kein Geschäft machen. Deutlich wird das in einem Rundschreiben des Bundesinnenministeriums, das die Tageshöchstpauschale für eine Personalratsschulung bei 150 Euro festlegt – darin sind Schulung, Unterbringung und Verpflegung enthalten. Mit dem Geld kann man keine Schnitte machen. Deshalb halten sich die Privaten hier völlig raus. Hinzu kommt, dass es 16 unterschiedliche Personalratsgesetze und das Bundespersonalvertretungsgesetz gibt, in die sich die Privatanbieter erst einmal einarbeiten müssten.

Der Beratungsbedarf für die Betriebs- und Personalräte von ver.di war in der Wirtschaftskrise eher noch höher. Seit 2006 konnten wir das Volumen unserer Schulungen um 19 Prozent steigern. Ökonomisch stehen unsere zehn Bildungszentren nicht schlecht da. Verschweigen will ich nicht, dass wir sie be-



zuschussen. Bildung ist eben eine Kernaufgabe gewerkschaftlicher Arbeit.

Mit der Gründung von ver.di im Jahr 2001 hatten wir insgesamt 17 Bildungszentren. Das waren zu viele. Sechs wurden geschlossen, eines in einen selbstständigen Verein umgewandelt. In unseren nun zehn ver.di-eigenen Bildungszentren bilden wir Betriebsräte und Personalräte fort und betreiben unsere eigene gewerkschaftspolitische Fortbildung.

Natürlich gab es auch interne Konkurrenz bei den Bildungsangeboten von ver.di. Immerhin haben wir acht Bildungsträger und zehn Bildungszentren. Inzwischen haben wir aber eine klare Arbeitsteilung. Danach organisiert unser bundesweiter Bildungsträger ver.di b+b die Vertiefungs- und Aufbau-seminare, während die regionalen

Bildungsträger die Grundlagenschulungen vor Ort machen. Das passiert überwiegend in unseren Bildungszentren. Die werden übrigens von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eher geschätzt als Hotels, wie eine Umfrage unter 15 000 Seminar-Teilnehmern ergab. Die ver.di-Bildungszentren lagen bei allen Kriterien, wie Erreichbarkeit oder sich untereinander auszutauschen, vorn.

Wir entwickeln uns weiter: In Zukunft wollen wir noch passgenauere Angebote für Betriebsrats- und Personalratsvorsitzende in Führungspositionen machen. Außerdem überlegen wir, zusammen mit Hochschulen einen Bachelor in der Betriebsratsqualifizierung einzuführen. Der Job ist so komplex und vielfältig, das ist eine Überlegung wert. Da machen wir uns auf die Reise.“ ■



Foto: BZO

WOLFGANG WOLTER
 ist Leiter des Bildungszentrums Oberjosbach der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten.

www.bzo.de

„Es gibt keine unpolitische Seminararbeit“

NGG Bildungszentren sollen Heimat sein. Und Bildungsarbeit soll Betriebsräte befähigen, Konflikte in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit ihrer Gewerkschaft zu bestehen.

„Unser Bildungszentrum gibt es seit 1977. Zu uns kommen hauptsächlich Betriebsräte aus der Ernährungsindustrie, der Hotellerie und der Gastronomie. Auch wenn unsere Branchen von Konjunkturkrisen geringer betroffen sind als andere – gegessen wird immer –, stehen wir vor erheblichen Problemen. Es gibt einen starken Preisdruck, starke Internationalisierungstendenzen in der Brau- oder Milchindustrie plus die Abhängigkeit von Rohstoffpreisen. Der Handlungsdruck für unsere Betriebsräte ist eindeutig gestiegen. Und die Erwartung, sich zu professionalisieren.

Wir stellen fest, dass die Bildungsbereitschaft unserer Betriebsräte nicht abnimmt. Seit der Eröffnung 1977 haben wir die Kapazitäten unseres Bildungszentrums verdreifacht – mit heute täglich 90 bis 120 Tagungsbesuchern. Um die Nachfrage nach unserem Bildungsangebot zu befriedigen, mieten wir uns häufig zusätzlich in Tagungshotels ein.

Das Weiterbildungsangebot für Betriebsräte ist bundesweit sicherlich größer als die Nachfrage. Jeder Betriebsrat bekommt jede Woche haufenweise Prospekte von privaten Anbietern auf seinen Schreibtisch. Gewerk-

schaftsangebote, gewerkschaftsnahe und private Anbieter stehen in einem recht lebhaften Wettbewerb. Darunter leiden sicher zuerst die gewerkschaftlichen Bildungshäuser, denn sie können ihre Kapazitäten und Kosten nur begrenzt an eine veränderte Nachfrage anpassen. In der Folge sind auch zahlreiche Bildungszentren aufgegeben worden. Und ich denke, dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen.

Den Wettbewerb mit den profitorientierten privaten Anbietern von Betriebsratsweiterbildung wird man aber nicht bestehen, wenn man deren fragwürdigen Anspruch übernimmt, eine ‚neutrale‘ und ‚unpolitische‘ Seminararbeit zu machen. Umgekehrt findet Bildungsarbeit keinen Anklang, die sich darauf kapriziert, einen politischen ‚Klassenstandpunkt‘ zu vermitteln, aber auf praktisch handhabbare Problemlösungskompetenz für den betrieblichen Alltag verzichtet.

Für mich ist die Trennung von politischen und fachspezifischen Bildungsinhalten sowieso künstlich. Der nutzlose Streit darüber hat in den vergangenen Jahrzehnten unzählige Positionspapiere hervorgebracht. Dabei zeigt unsere Praxis: Seminare sind dann erfolgreich, wenn sie die Betriebsräte befähigen, Konflikte in ihrem Betrieb in enger partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit ihrer Gewerkschaft zu bestehen. Ob man das als politische oder unpolitische Bildungsarbeit bezeichnet, ist unerheblich.

Ich denke, in Zukunft wird die Bedeutung von gewerkschaftlichen Bildungshäusern als Orten des Austauschs, der Selbstvergewisserung und der Weiterbildung eher noch zunehmen. Voraussetzung dafür ist, dass die Bildungszentren betriebswirtschaftlich effizient geführt und als ‚Heimat‘ erlebt werden. Dafür verbessern wir den Standard der Zimmer und bieten freien Zugang zum Internet. Und in den Abendstunden gibt es bei uns zusätzlich Koch- und Sportkurse. Angebote, die unsere Betriebsräte dem Vorwurf aussetzen könnten, sie würden bei uns touristische Lustreisen buchen, werden wir auch zukünftig nicht machen.“

Textdokumentationen: **KARIN FLOTHMANN**