© Goodluz, Fotolia

Ihre Datenbank
CuA-online
Zeitschriften-Archiv und Zusatzinfos
In Ihrem Abo enthalten – einfach registrieren
und online recherchieren unter:
» **www.cua-web.de**

Magazin 2

EU-Gesetzgebung | Veranstaltungen 2
Neue Technik | Ergonomie 3

IT + Mitbestimmung 4

cua-web.de **Titelthema** **Vernetzte Organisation,** *Alexander Richter, Alexander Klier* 4
»Power to the People«, *Siegfried Lautenbacher* 9
Zeitschriftenblick *(Neues in Medien aus dem Bund-Verlag)* 12
cua-web.de **Titelthema** **Demokratie 2.0,** *Alexander Klier* 13
Demokratiebildung am Arbeitsplatz, *Alexander Klier* 17
Handlungshilfe Social Media, *Ulrich Klotz, Karl-Hermann Böker* 20
cua-web.de **Gesundheit** **Schluss mit Arbeiten ohne Ende!,** *Bernd Mansel* 24
cua-web.de **Computerarbeitsplätze** **PC-Ergonomie und Mord,** *Andreas Splanemann* 27

Datenschutz + Mitbestimmung 31

cua-web.de **Datensicherheit** **Datenschutz im Betriebsratsbüro,** *Bruno Schierbaum* 31
Bücher + Medien, *Josef Haverkamp* 35
cua-web.de **Tätigkeitsberichte** **Nützliches aus der Datenschutzpraxis,** *Hajo Köppen* 36

BR/PR-Praxis 38

cua-web.de **Joes PC-Werkstatt** **Tipps, Tricks und Tools,** *Joe Meier* 38
App + Web, *Josef Haverkamp* 38/39

Demokratiebildung am Arbeitsplatz

Unternehmen zu sozialen Erfahrungsräumen entwickeln

Alexander Klier, DGB Bildungswerk Bayern

© Mopic, Fotolia

Hier lesen Sie

- warum Demokratiebildung etwas ganz anderes ist als politische Bildung im herkömmlichen Sinn
- wie britische Gewerkschaften diese neue Art der Demokratiebildung bereits erfolgreich praktizieren
- wie hiesige Arbeitnehmerorganisationen davon profitieren können
- warum die sozialen Medien dabei eine bedeutende Rolle spielen

Demokratie leben setzt ein Demokratielernen voraus. Das ist mehr als das Wissen der zugrundeliegenden politischen Verfahren. Es geht um die Bildung durch demokratisches Engagement. Im betrieblichen Umfeld bieten sich sehr gute Möglichkeiten, Demokratiekompetenz praktisch zu erwerben. Fähigkeiten, die demokratisches Handeln auszeichnen, wie Solidarität, Kooperations- oder Konfliktfähigkeit, sind auch wichtige Voraussetzungen im Arbeitsleben. Um diese zu fördern, braucht es allerdings eine entsprechende Unternehmenskultur. Hierauf haben betriebliche Interessenvertretungen erheblichen Einfluss. Auf dem Weg, ein Unternehmen zu einem demokratischen Erfahrungsraum zu machen, leistet auch das Social Web große Hilfe.

Obwohl Menschen als Personen immer gemeinsam über ihr Zusammenleben entscheiden und bestimmen müssen, sind Demokratie und demokratisches Handeln als leitende Prinzipien dabei nicht angeboren.

Die Bereitschaft, sich vor Ort zu engagieren und zu solidarisieren, ist nach wie vor erstaunlich hoch. Trotzdem stehen gerade junge Menschen sowohl den Gewerkschaften, als auch den Parteien und Verbänden als demokratische Institutionen sehr kritisch gegenüber. Hier gibt es also eine enorme Kluft zwischen lokalem »zivilgesellschaftlichem Engagement« und demokratischer Betätigung im Sinne repräsentativer Demokratie.

Deshalb sollte die Debatte einer »Civic Education« (»Bürgerschaftsbildung«) aus dem angelsächsischen Raum, zu der auch die britischen Gewerkschaften mit dem Konzept des »Democratizing the workplace« beitragen[1], aktiv aufgegriffen werden.

In Großbritannien gab es insbesondere nach der Thatcher-Ära ein wachsendes Desinteresse junger Menschen an Politik. Aus diesem Grund wurde in den 1990er Jahren das Thema »Bürgerschaftsbildung« durch die New-Labour-Regierung aufgegriffen und damit ein wichtiger Schritt hin zu einem modernen zivilgesellschaftlich-demokratischen Konzept getan. Dieses als »Education for Citizenship«[2] bezeichnete Konzept meint – beispielsweise gegenüber einer Politischen Bildung, die im deutschen Kontext vor allem für die Vermittlung politischer Institutionen und demokratischer Verfahren steht – in etwa eine »Bildung für demokratisches Engagement« im Sinne einer spezifischen Kompetenzbildung.[3] »Begriffe transportieren auch bestimmte Inhaltsauffassungen, rufen bestimmte Konnotationen und Assoziationen hervor und spiegeln bestimmte Mentalitäten wieder.«[4] Es geht dabei nicht nur um eine andere Bezeichnung: Das ganze Konzept geht von einer

1 Himmelmann, Was ist Demokratiekompetenz? Ein Vergleich von Kompetenzmodellen unter Berücksichtigung internationaler Ansätze, in: Edelstein/Fauser (Hrsg.), Beiträge zur Demokratiepädagogik, PDF, 2005

2 Treffender wäre für den Bildungsprozess die Formulierung »Education for Democratic Citizenship« (übersetzt etwa mit »demokratische Bürgerschaftsbildung«) des Europarats.

3 Sliwka, Vorbild auch für Deutschland: »Education for Citizenship« in England, in: Edelstein/Fauser (Hrsg.), Beiträge zur Demokratiepädagogik, PDF, 2005, 2

4 Himmelmann, aaO, 9 f.

Die Gewerkschaften in Großbritannien beteiligen sich an der Debatte einer »Civic Education«, etwa auf www.newunionism.net. Der Fokus der deutschen gewerkschaftlichen Debatte liegt dagegen nach wie vor auf der Makroebene im Sinne einer Wirtschaftsdemokratie durch mehr Mitbestimmung und ein starkes Betriebsverfassungsgesetz.

anderen Beziehung des Demokratie-Lernens aus. Auch Unternehmen und Betriebe sind keine demokratiefreien Zonen und in diesem Sinne öffentlicher Raum. Dabei eignet sich dieses Konzept hervorragend für eine Übertragung auf die berufliche und betriebliche Bildung.

Demokratie als soziale Praxis

> »Das effektivste Lernen findet dann statt, wenn die Menschen erfahren, dass ihre Vorstellungen realisierbar sind.«[5]

Demokratiekompetenz gehört zu den Schlüsselkompetenzen und die Praxis eines Demokratie-Lernens zu den Grundbedingungen moderner demokratisch verfasster Gesellschaften. Partizipative Kompetenzen entwickeln sich in der Lebenswelt der Betroffenen – durch eigenes Tun.

Es muss für ein demokratiekompetentes Handeln also die Möglichkeit geben, durch eigenes Handeln etwas zu bewirken. Erst dann können die Betroffenen eine intrinsische Einstellung dazu entwickeln, dass es auch sinnvoll ist, politisch zu agieren. Bildung für und vor allem durch demokratisches Engagement meint deshalb ein Lernen, das durch die reale Erfahrung von Partizipation gedeckt wird. Bildung zur Demokratiefähigkeit im Sinne einer Mündigkeit von Menschen, demokratisch und politisch urteilsfähige Staatsbürger zu sein, ist nur durch eine entsprechende Praxis zu ermöglichen. In einigen Sozialwissenschaften wird schon seit Längerem die Theorie »Sozialer Praktiken« diskutiert.[6]

Kerngedanke ist, dass soziale Praktiken die Voraussetzung dafür sind, dass bestimmte Kompetenzen entwickelt und angewandt werden können. Eine soziale Praktik setzt ein Wissen der Handelnden voraus, das vielschichtig ist, dabei aber kollektiv erworben wird und nicht zuletzt praktisches Wissen im Sinne eines »Wie« zur Folge hat.

Was bedeutet das für die Demokratiekompetenz? Dass es Praktiken des Regierens – und Praktiken der Teilhabe oder Praktiken politischen Engagements – gibt. Oder in manchen Fällen gerade nicht! Demokratiekompetenz kann im Rahmen einer sozialen Praktik vor allem in Form der »Beteiligung an bürgerschaftlicher Selbstverwaltung, sozialen und politischen Initiativen, innerbetrieblicher und -organisatorischer Mitbestimmung, informellen und formalisierten Prozessen öffentlicher Meinungs- und Willensbildung« erworben werden.[7]

Insofern ist »Civic Education« auch ein Thema für und in den Unternehmen. Und natürlich für Arbeitnehmervertreter. Denn als eine der Voraussetzungen wirksamer betrieblicher Interessenvertretung gilt die Überzeugung einer »Selbstwirksamkeit«. Also die begründete Meinung, tatsächlich etwas erreichen zu können. Dazu gehört weiter die Kompetenz, Bedürfnisse, Interessen und Wertpositionen der Beschäftigten begründen und deutlich machen zu können.

Demokratie in beruflicher Bildung

> »Im Rahmen der Assessment-Prozesse [werden] vor allem die intellektuellen, die kognitiv ausgerichteten und eher überprüfbaren Standards des Wissens durchsetzen werden und die emotional-affektiven Einstellungen und Bereitschaften, die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten sowie die praktisch-instrumentellen Fertigkeiten dagegen eher ausgeblendet […], da sie sich weniger eindeutig ›messen‹ lassen«.[8]

Es gibt eine Reihe von praktischen Fähigkeiten, die demokratisches Handeln und eine Demokratiekompetenz auszeichnen. Viele davon treffen in modernen Arbeitskontexten auch auf betriebliche Zusammenhänge zu, ohne dass sie bisher ausreichend thematisiert oder gar gefördert werden. So ist beispielsweise Dialogfähigkeit und Empathie eine wichtige Voraussetzung, um im Rahmen von Gruppenarbeit kooperieren zu können.

Zur Kooperationsfähigkeit in einem weiten und betrieblichen Sinn gehört auch, dass die Mitarbeiter arbeitsteilig und zuverlässig Aufgaben übernehmen, dabei aber nicht nur sorgfältig und gewissenhaft arbeiten, sondern auch auf schwächere Rücksicht nehmen (Gemeinschaftsfähigkeit), sowie Minderheiten tolerieren und Kompromisse finden können (Solidarität).

Dabei sind Differenzen auszuhalten und Konflikte aktiv zu lösen (Konfliktfähigkeit). In einer Analogie könnte man von einer Bildung durch »demokratiekompetente Unternehmenszugehörigkeit« reden. Die wiederum nur wirksam werden kann, wenn es eine entsprechende Unternehmenskultur und -ethik dazu gibt. Vor allem aber, wenn sich die berufliche und betriebliche Bildung diesem

5 Emery, Democratizing work through participative design, HTML, 2011, 2 (Übersetzung durch Autor)

6 Zur Theorie sozialer Praktiken siehe in einer interessanten Übersicht Reckwitz 2003

7 Himmelmann, aaO., 13

8 Himmelmann, aaO., 7

Zugang öffnet. Hierauf haben wiederum betriebliche Interessenvertretungen zum Teil erheblichen Einfluss.

Auch jenseits einer Betonung der aktiven Bürgerrolle wäre ein starkes Anliegen jeder Demokratie, Kompetenzen demokratischen Handelns in Unternehmen zu fördern, deshalb gegeben, weil (nur) damit die sozialen und moralischen Grundlagen erhalten bleiben und die Frage, was moderne Gesellschaften – und ihre Unternehmen – zusammenhält, demokratisch beantwortet werden kann. Gerade die neuen Arbeitsformen wie Projekt- und Gruppenarbeit bieten sehr viel mehr Möglichkeiten, eine soziale Praxis im Sinne von Demokratielernen zu gewährleisten. Gute Projektarbeit gibt es beispielsweise nur unter der Bedingung hoher persönlicher oder sozialer Autonomie, das heißt sie erfordert persönlichen und kollektiven Freiraum. Aber auch die Möglichkeit partizipativer Teilhabe. Denn Projekte werden vor allem in den Betrieben erfolgreich eingesetzt, die auch in der Linienorganisation viele Freiheiten, qualitativ anspruchsvolle Arbeit und vor allem Möglichkeiten der Teilhabe gewährleisten.

Fazit

Partizipation und kollektive Autonomie hängen mit einer anderen Organisationsvorstellung, vor allem einer demokratischen Arbeitsplatzgestaltung eng zusammen. Und damit auch mit einer anderen Idee beruflicher Bildung. Es erweist sich in diesem Sinne – zumindest für demokratische Gesellschaften – als Irrweg, in der beruflichen Qualifikation rein »berufsbezogene Inhalte« vermitteln zu wollen. In einer Analogie des britischen Diskurses: Das Unternehmen selbst muss »zu einem demokratischen und sozialen Erfahrungsraum entwickelt werden«[9], wenn Demokratiebildung als soziale Praxis am Arbeitsplatz ermöglicht werden soll. Dies schließt virtuelle Praktiken sozialer Medien ausdrücklich ein, bedeutet also, dass gerade das Social Web im betrieblichen Kontext – als partizipative Praxis von Kommunikation und Kollaboration – eine bedeutende Rolle spielen können (siehe hierzu die verschiedenen Beiträge im Rahmen dieses Titelthemas).

»Es gibt ein wachsendes Missverhältnis zwischen unserer Rolle als bewusste Verbraucher, eine Betonung durch die Regierungen bezüglich der Notwendigkeit aktiver Bürger, und dem Mangel an Möglichkeiten und Macht in der Arbeit.« (Ward/Williams, Swimming with the tide – Democratising the places where we work, 2008, S. 6; Übersetzung: Alexander Klier).

In britischen Schulen gilt die Regel, dass etwa fünf Prozent der der gesamten Zeit der »Citizenship Education« zu widmen sind.[10] Das ist ein ehrgeiziges Ziel, wäre aber auch eine geeignete Messlatte zur Übertragung auf die berufliche und betriebliche Bildung.

Autor

Dr. Alexander Klier ist Pädagogischer Leiter beim DGB Bildungswerk Bayern, Region München
» alexander.klier@bildungswerk-bayern.de
» www.dgb-bildungswerk-bayern.de

cua-web.de

SERVICE

Voting-Box	✔
Rechtsprechung	☐
Muster	☐
Arbeitshilfen » Literaturhinweise	✔
Gesetze	☐

9 Vgl. dazu Himmelmann, aaO., und Emery, aaO.

10 Sliwka, aaO., 5

Bund-Verlag

Betriebsrat und soziale Medien

Ute Demuth / Jan A. Strunk
Martin Lindner
Soziale Medien in der Öffentlichkeitsarbeit der Interessenvertretungen
2013. 90 Seiten, kartoniert,
€ 14,90
ISBN 978-3-7663-6211-7

Unternehmen setzen Facebook, Twitter und ähnliche Dienste zu unterschiedlichen Zwecken ein. Auch Gewerkschaften und einige Betriebsräte haben schon Erfahrungen gesammelt und nutzen soziale Medien in ihrer Arbeit. Die Broschüre gibt einen umfassenden Überblick über die Einsatzmöglichkeiten von sozialen Medien in der Betriebsratsarbeit. Die Kernthemen:

- Was sind soziale Medien? Was ist was?
- Soziale Medien und Kompetenzen im Gremium
- Warum es Extra-Regelungen für soziale Medien braucht
- Zielsetzungen von »Social-Media-Guidelines«
- Privatnutzung
- Persönlichkeitsrechte und Datenschutz
- Haftung und Formvorschriften
- Urheberrecht
- Betriebsrat und soziale Medien

Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

BUND VERLAG