

Über den Zustand der Demokratie

Demokratie bedeutet *Herrschaft des Volkes*. Aber das Volk empört sich über die Verhältnisse, die von den Herrschenden zu verantworten sind: Arbeitslosigkeit, steigende Steuern und Abgaben, Einkommensverluste, wachsende Armut und explodierender Reichtum. Wer ist das Volk? Wer herrscht?

Tatsächlich hat das Volk wenig zu sagen, jedenfalls sehr viel weniger als das Grundgesetz verspricht. Direktdemokratische Verfahren wie Volksbegehren und Volksentscheid sind sehr viel restriktiver, das heißt bürgerfeindlicher, als vergleichbare Regelungen in der Schweiz und den USA. Die Macht haben die politischen Parteien und in den Parteien die Eliten. Einfache Parteimitglieder sind noch nicht einmal an der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Parlamente beteiligt.

Der amerikanische Präsident Abraham Lincoln hat 1863 in seiner berühmten Gettysburger Ansprache ein Prinzip verkündet, wonach Demokratie „Regierung des Volkes, durch das Volk, für das Volk“ ist. Regierung durch das Volk verlangt, dass die Bürgerinnen und Bürger Einfluss haben auf die Politik, nicht nur auf die Wahl der Parlamente, und Regierung für das Volk erfordert, dass die Politik den Interessen möglichst aller Bürgerinnen und Bürger gerecht wird. Daran gemessen sind wir heute in Deutschland weit entfernt von demokratischen Verhältnissen. Die wesentlichen Gründe für eine weit verbreitete Politikverdrossenheit sind: Dringende Sachprobleme werden nicht oder nicht angemessen oder nicht rechtzeitig gelöst und die Wähler und Wählerinnen haben kaum etwas zu sagen, sowohl in der Sache als auch bei der Auswahl der Politiker und Politikerinnen.

Politik ohne Verantwortung

Politiker sind in der Regel Berufspolitiker mit erheblichen Eigeninteressen. Das eine ist das Streben nach Macht und Einfluss und das andere ist, von der Politik leben zu können, also ein Versorgungsinteresse. Viele Parlamentarier haben enge Verbindungen zu großen Unternehmen, Konzernen und Wirtschaftsverbänden, arbeiten häufig mit Lobbyisten zusammen und entscheiden so nicht immer unabhängig. Es gehört zum politischen Alltag, dass Konzerne, Anwaltskanzleien und externe Berater „politisches Monitoring“ betreiben. Sie begleiten die Entstehung von Gesetzen und Verordnungen und werden gelegentlich gebeten, einen Entwurf mitzuformulieren. Zurzeit sind 1760 Lobbygruppen, meistens Verbände, im Bundestag registriert. Darüber hinaus sind etwa 100 hoch bezahlte Politikberater, darunter ehemalige Politiker wie Siegmund Mosdorf (SPD) und Detlev Samland (SPD), als „Türöffner“ im Auftrag der Wirtschaft tätig. „Nichts ist gefährlicher als der Einfluss von Privatinteressen auf die öffentlichen Angelegenheiten“, meinte dagegen schon Jean-Jacques Rousseau 1762 in seinem berühmten Werk „Vom Gesellschaftsvertrag“ (3. Buch, 4. Kapitel „Von der Demokratie“).

Der Einfluss der Unternehmer auf die Politik jeder Regierung ist besonders in Deutschland erheblich. Verlangt werden optimale Voraussetzungen zur Kapitalverwertung. Nicht selten lässt sich die Regierung von den Interessen der Wirtschaftsverbände leiten. So z.B. beim Verbot der Tabakwerbung in allen Mitgliedsländern der Europäischen Union ab 2005. Die Regierung Schröder stimmte auf Drängen der Tabakindustrie, der Werbewirtschaft und des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger dagegen. So werden Forderungen einzelner Wirtschaftszweige über die Gesundheit der Konsumenten gestellt.

Auch in der Kommunalpolitik finden die Interessen der Bürgerinnen und Bürger kaum eine Berücksichtigung. Gegen die Privatisierung von zwei städtischen Wohnungsbaugesellschaften protestierten mehr als 60 000 Kölnerinnen und Kölner mit einem Bürgerbegehren. Trotzdem wollten CDU und FDP die rund 42 000 Wohnungseinheiten zum Quadratmeterpreis von knapp

640 Euro an ein Investmentunternehmen einer Finanzgruppe der japanischen Nomura-Bank verkaufen. In Köln kosten Eigentumswohnungen aus dem Bestand selbst in mittleren Wohnlagen im Durchschnitt weit mehr als das Doppelte. Die interessierten Käufer erwarten natürlich ein gutes ein Geschäft beim Weiterverkauf der Wohnungen. So machen Kommunalpolitiker ihre Bürgerinnen und Bürger zu Geschäftsobjekten. .

Immer mehr Entscheidungen fallen außerhalb des Parlamentes und der Ministerien. Beispiel Hartz-Kommission. Kanzler Schröder beauftragte nicht etwa das zuständige Ministerium für Arbeit, ein Konzept zur Reform der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg vorzulegen, sondern externe „Fachleute“. Das Bundeskabinett und das Parlament hatten nichts zu sagen. Bevor die Bundesregierung und der Bundestag den Bericht der Kommission überhaupt vorliegen hatten, verkündete der Kanzler die Umsetzung der Hartz-Vorschläge „Eins-zu-Eins“. Ein Skandal, über den sich scheinbar niemand mehr aufregt. Und nun gibt es die „Rürup-Kommission“. Erneut wird externer Sachverstand in Anspruch genommen und verantwortlich gemacht.

In Diskussionen über den Zustand unserer Demokratie wird das Auseinanderfallen von Entscheidung und Verantwortung zunehmend als wesentliche Ursache für Fehlentwicklungen erkannt. Berufspolitiker sind immer seltener bereit, eigene Verantwortung zu übernehmen. Man versucht, Entscheidungen möglichst auf Ausschüsse, Kommissionen und Institutionen zu verlagern und sich dadurch unangreifbar zu machen, ähnlich wie in Wirtschaftsunternehmen, wo sich die Führungskräfte in der Regel aus der Verantwortung stehlen. Mit Erfolgen wollen sie sich schmücken. Für Misserfolge werden jeweils andere verantwortlich gemacht. Es zählt überall nur noch der Erfolg, die „Effizienz“, wie sie vor allen Dingen in größeren Unternehmen vorherrscht. Politik- und Politikerverdrossenheit entstehen besonders dadurch, dass die Leistungsfähigkeit des Systems an den Problemlösungen gemessen wird.

Das kapitalistische Wirtschaftssystem gefährdet die Demokratie. Wir haben es mit Veränderungen des Stellenwertes von Grundrechten zu tun. Experten sprechen von einer Lockerung der Verwurzelung der Verfassung in der Gesellschaft einschließlich der politischen Eliten. Je weiter ein solcher Prozess sich ausdehnen kann, umso begünstigender sind die Bedingungen für Entwicklungen einer Demokratieverachtung bei politischen Eliten. Der Parteispenskandal der CDU als Ausdruck einer Verachtung demokratisch legitimierter Gesetze, Verachtung offener politischer Konkurrenz als zentralem Element repräsentativer Demokratie und das „System Kohl“ als Ausdruck einer Verachtung parteiinterner Demokratie sind Zeichen dafür. Nichts hat die CDU bis heute aufgeklärt, aber Kohl wird weiter bewundert und bejubelt. Aus diesen Erfahrungen ergeben sich fast zwangsläufig Zweifel in der Bevölkerung an den Vorzügen der Demokratie.

Die Parteien gefährden die Demokratie, weil sie in erster Linie an der Erringung und Verteidigung von Macht interessiert sind. Der Kampf um die Macht, der in der Demokratie im Wettbewerb um Wählerstimmen ausgetragen wird, korrumpiert jede Partei. Es wird vor allem in Wahlkampfzeiten getäuscht und gelogen, um an die Macht zu kommen. Und Wahlkampf ist fast immer. Die Unwahrhaftigkeiten in der Politik, der Mangel an Mut und die Beziehungsgeflechte zur persönlichen Vorteilsnahme verhindern einen vertrauensvollen Dialog zwischen Regierenden und Regierten. Aber es gibt auch nicht die geringste Veranlassung, den Bürger, den Wähler von der Mitverantwortung für die Zustände freizusprechen, über die er sich empört. Es wird sich nichts ändern, wenn die Wählerinnen und Wähler nur die Politiker und ihre Parteien beschimpfen und schließlich nicht mehr zur Wahl gehen. Die erforderlichen Entscheidungen zur Lösung der vielen Probleme in unserer Gesellschaft dürfen nicht den politischen Parteien überlassen bleiben. Es müssen Instrumente wie z. B. Volksentscheid und Volksbegehren zugelassen werden. Und jedes Mitglied eines Parlamentes muss gesetzlich verpflichtet werden, in seinem Wahlkreis über seine Tätigkeit Rechenschaft abzugeben.

Ohne Mitbestimmung keine Demokratie

Unser Grundgesetz verlangt, in allen Bereichen unserer Gesellschaft demokratische Verhältnisse zu schaffen. Wer aber kritisch nachfragt, ob denn auch in den Betrieben die Prinzipien der Demokratie durchgesetzt sind, wird in der Regel energischen Widerspruch erfahren. Die zaghaften Versuche des Gesetzgebers, die Mitbestimmung der Beschäftigten zu ermöglichen, haben schon in der Vergangenheit große Empörung bei Unternehmern, Aktionären und ihren Lobbyisten ausgelöst. Und das Bemühen der Gewerkschaften, in Tarifverhandlungen Beteiligungsrechte für Arbeitnehmer durchzusetzen, ist grundsätzlich gescheitert.

Aber warum sollte es nicht gerecht und notwendig sein, die Interessen von Kapital und Arbeit gleichberechtigt zu behandeln? Warum lösen Vorschläge und Forderungen zur Entwicklung einer demokratischen Wirtschaft soviel Empörung und Widerstand aus? Ist das Wissen, sind die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger wichtig und weniger wert als das eingesetzte Kapital? Ohne Verantwortungsbereitschaft, Disziplin und die erforderlichen Qualifikationen der Beschäftigten ist eine Wertschöpfung überhaupt nicht möglich.

Kapitalbesitzer und ihre Beauftragten entscheiden unabhängig und eigenmächtig, ob, wo, wie und womit sie Güter und Dienstleistungen produzieren lassen. Von dieser wichtigen, existentiellen Entscheidung für die Gesellschaft und den Staat sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gänzlich ausgeschlossen. Ein Unternehmen stellt nur dann Arbeitsplätze zur Verfügung, wenn durch den Einsatz von Arbeitnehmern das bereitgestellte Kapital eine möglichst hohe Rendite bringt. Die Beschäftigten sind lediglich Mittel zum Zweck. Menschen werden zur Kapitalverwertung benutzt. Und niemand empört sich? Im Gegenteil: Politiker, Unternehmer, Manager und ihre wissenschaftlichen und publizistischen Hilfstruppen erregen sich über angebliches „Anspruchsdenken“ der Arbeitnehmer, über die zu hohen Löhne, Gehälter und Renten, die „Tarifkartelle“ und die maßlosen Gewerkschaften. Sie verlangen mehr Freiheit für den Kapitaleinsatz, weniger Rechte für Betriebsräte und Belegschaften und erpressen die Gesellschaft und den Staat mit ihrer Gier nach Profit. Demokratie? Lächerlich! Mitbestimmung? Nein! „Freiheit statt Sozialismus!“

In den konkreten betrieblichen Arbeitsbeziehungen werden immer noch Bürgerrechte missachtet und hierarchische Strukturen zementiert. Betriebe kann man immer noch als „bürgerrechtsfreie Zone“ bezeichnen. Tarifverträge und Gesetze versuchen Einfluss zu nehmen auf die Beziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmen und versuchen die Mindestarbeitsbedingungen zu regeln. Tagtäglich müssen aber Betriebsräte und Belegschaften die Erfahrung machen, dass die Regeln nur eingehalten werden, wenn die Betroffenen ihre Rechte reklamieren und in Anspruch nehmen. Jährlich dokumentieren Tausende von Arbeitsgerichtsprozessen, dass viele Unternehmer und ihre Beauftragten nur sehr schwer an Recht und Gesetz zu gewöhnen sind.

Im Betriebsverfassungsgesetz ist der Grundsatz verankert, dass Unternehmer und Betriebsrat „unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs“ zusammenarbeiten sollen. Durch diesen Grundsatz hat der Gesetzgeber aber den unbestreitbaren Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern nicht aufgehoben. Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist zudem, dass der Betriebsrat über alle geplanten Veränderungen im Betrieb rechtzeitig und umfassend unterrichtet wird. Nur wenn der Unternehmer bereits bei der Planung von Investitionen, Rationalisierungsmaßnahmen oder personellen Veränderungen den Betriebsrat frühzeitig informiert und beteiligt, verhält er sich gesetzestreu. Der Betriebsrat muss die Möglichkeit haben, noch bei der Planung der Maßnahmen seine Meinung einzubringen. Mehr Möglichkeiten hat er aber nicht. Hier fehlt im Gesetz die notwendige Mitbestimmung. Und so lange es diese Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Entscheidungen des Unternehmens nicht gibt, fehlt auch ein wichtiges Prinzip der Demokratie im Betrieb. Demokratie ist ohne soziale Verantwortung undenkbar.

Wirtschaftliche Entscheidungen dürfen im Interesse der Beschäftigten nicht ausschließlich am Interesse der Kapitalbesitzer ausgerichtet werden. Eine demokratische Entscheidung hat die Folgen für die Arbeitnehmer mit einzubeziehen, auch wenn dadurch Kapitalverluste eintreten. Kein Betriebsrat und keine Belegschaft werden sich grundsätzlich sachlichen und begründeten Erkenntnissen zur Erhaltung und Weiterentwicklung eines Betriebes widersetzen. Deshalb ist die Polemik falsch, die den Arbeitnehmern und ihren gewählten Interessenvertretern die Fähigkeit für verantwortbare Unternehmensentscheidungen abspricht. Bei Forderungen nach mehr Mitbestimmung wird immer wieder von der Abschaffung des „freien Unternehmertums“ gesprochen. Dieses „freie Unternehmertum“ produziert seit langer Zeit Millionen von Arbeitslosen. Ausschließlich aus Gewinnstreben wird rationalisiert, kooperiert und fusioniert, ohne nach den Folgen für die Arbeitnehmer auch nur zu fragen. Die vorgespielte Sorge um die Arbeitsplätze ist in vielen Fällen an Verlogenheit nicht zu überbieten. Demokratie endet offensichtlich an den Toren der Betriebe. Aber eine Demokratie ohne Wirtschaftsdemokratie ist auf Dauer in Gefahr. Nur durch die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit lassen sich demokratische Verhältnisse verwirklichen.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates und der Beschäftigten im Betrieb wird oft als Blockade im Produktionsablauf und bei Investitionen bzw. Veränderungen diskriminiert. Es wird zwar oft genug von Sozialpartnerschaft geredet, aber kaum ein Vertreter der Kapitaleseite will die Macht im Betrieb wirklich teilen. Eine Unternehmenskultur, in der Werte wie Anerkennung und Würde geschätzt, Räume und Zeiten für Diskurse und Gespräche eröffnet, Initiativen und Lernprozesse ermöglicht und die Beteiligung an der Gestaltung betrieblicher Prozesse gefördert werden, ist selten zu finden. Ansatzpunkte einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik der Geschäftsleitung werden dagegen häufig zur Aushöhlung von Betriebsratskompetenzen, zur Entsolidarisierung der Belegschaft und gegen die Gewerkschaften genutzt. Das hat mit Mitbestimmung nichts zu tun.

Die Entscheidungsstrukturen in großen Unternehmen und Konzernen sind komplizierter geworden. Strategisch relevante Entscheidungen wurden zentralisiert und werden häufig gar nicht mehr in den von den Auswirkungen betroffenen Betrieben getroffen. Eine wirksame Interessenvertretung der Beschäftigten wird auf dieser Basis immer schwieriger. Die fehlende Mitbestimmung der Betriebsräte in wirtschaftlichen Angelegenheiten benachteiligt die Beschäftigten erheblich.

Gegen eine Ausweitung der Mitbestimmung lamentieren die Unternehmer und ihre Verbände immer wieder mit dem Vorwurf, dadurch würden die Eigentumsrechte eingeschränkt. Das Bundesverfassungsgericht hat dagegen in seinem berühmten Urteil vom 1. März 1979 festgestellt, dass vor dem Grundgesetz nicht jedes Eigentum gleich ist. Nach dieser höchstrichterlichen Entscheidung genießt das Eigentum dort einen besonders ausgeprägten Schutz, wo es als persönliches Eigentum ein Element zur Sicherung der persönlichen Freiheit des einzelnen ist. Dagegen werde der Eigentumsschutz immer schwächer – und die Gestaltungsbefugnis des Gesetzgebers entsprechend weiter –, je mehr das Eigentumsobjekt „in einem sozialen Bezug und einer sozialen Funktion“ stehe, also z.B. beim Anteilseigentum an Unternehmen. Denn hier berühre die Nutzung des Eigentums die Belange anderer Rechtsgenossen, der Arbeitnehmer, die ihrerseits zur Sicherung ihrer Freiheit und zur verantwortlichen Lebensgestaltung auf die Nutzung des Eigentumsobjekts, des Unternehmens, angewiesen seien.

Das Eigentum an Produktionsmitteln darf die demokratischen Grundrechte der abhängig Beschäftigten nicht weiterhin einschränken. Deshalb müssen die Gewerkschaften in der Zukunft mit allem Nachdruck für die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen eintreten. Die Gewerkschaften müssen die Debatte über eine Demokratisierung der Wirtschaft erneuern und eine Bewegung für erweiterte Bürgerrechte im Betrieb entwickeln. Sicherlich wird das Unternehmertum heftig protestieren, mit Standortverlagerungen ins Ausland drohen und das bereits bekannte Erpressungspotential einsetzen. Aber wer vor der Macht der Konzerne und Kartelle kapituliert, wird nichts Entscheidendes mehr verändern und aus Angst vor dem Ruin den ökonomischen und sozialen Niedergang beschleunigen.

Demokratiedefizite in den Gewerkschaften

Zweifellos sind Gewerkschaften demokratische Organisationen. Ihre Vorstände sind durch Wahlen legitimiert und ihre Politik beruht auf Beschlüssen der zuständigen Organe. Schwieriger zu beurteilen sind die Beteiligungsmöglichkeiten der Mitglieder. Wie, durch wen und worüber werden sie informiert und wie können sie Einfluss nehmen auf die konkrete Gewerkschaftsarbeit? Von herausragender Bedeutung ist das Verhalten der politischen Sekretärinnen und Sekretäre, der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in den Regionen, sowie der Leiter und Leiterinnen in gewerkschaftlichen Teilbereichen. Diese so genannten Hauptamtlichen werden in der Regel unbefristet beschäftigt. Sie prägen ganz erheblich das Erscheinungsbild ihrer Gewerkschaft. Sie sind vor allem dafür verantwortlich, ob und wie eine Beteiligungskultur der Mitglieder entstehen kann.

Die Macht haben in den Gewerkschaften wie in den Parteien nicht die Mitglieder. Stellvertretend entscheiden die verschiedenen Vorstände. Hauptamtliche sind nicht stimmberechtigt; denn es gibt in den meisten Gewerkschaften eine Trennung von Amt und Mandat. Grundsätzlich haben aber hauptamtliche immer einen Informationsvorsprung gegenüber ehrenamtlichen Funktionären, weil in ihrem Arbeitsalltag die gewerkschaftliche Kommunikation stattfindet. Die entscheidende Frage ist, wie gehen sie mit dieser Macht um. Sagt der hauptamtliche Bezirksgeschäftsführer seinem zuständigen ehrenamtlichen Vorsitzenden bzw. Geschäftsführenden Vorstand immer die volle Wahrheit? Wie wird informiert, mit welchen Absichten, mit welchen Zielen? Wird manipuliert? Für die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder ist es relativ schwer, den hauptamtlich geprägten Apparat zu kontrollieren. Aber wo die notwendige Kontrolle fehlt, verselbständigt sich die Organisation und der Einfluss der Mitglieder wird noch geringer. Grundsätzlich sollten hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre nicht nur einmalig, sondern für jede Wahlperiode sich erneut zur Wahl stellen. Bei Wahlfunktionären ist das der Fall. Warum nicht bei allen politischen Funktionären?

Die Situation ist mit der in den politischen Parteien vergleichbar. In Mitgliederversammlungen wird über ausgewählte Themen informiert, wird diskutiert und nachgefragt und manchmal sogar über Forderungen an die unterschiedlichsten Adressaten entschieden. Es gibt Meister der Versammlungsleitung, der Anwendung und Auslegung der Geschäftsordnung und der Einbringung von opportunen Resolutionen, um wichtige strittige Punkte aus der Diskussion herauszuhalten oder auch eine ihnen gegnerisch gesinnte Opposition zu einer ihnen günstig lautenden Abstimmung zu veranlassen. Nicht selten gibt es eine opportunistisch orientierte Funktionärselite, die von den Mitgliedern eine gebührende Unterordnung aufgrund der Beschlusslage verlangt. Eine Mitgliederbefragung ist bis auf Streikentscheidungen (Urabstimmungen) grundsätzlich nicht vorgesehen.

Eine zunehmende Anzahl von Mitgliedern wird in den Betrieben und Verwaltungen nicht mehr erreicht und erhält oftmals keine ortsbezogenen bzw. gruppenspezifischen Informationen. Arbeitslosigkeit, Zeitarbeit und freiberufliche Tätigkeiten erfordern von den Gewerkschaften zusätzliche Anstrengungen zur Mitgliederberatung und -betreuung. Die wachsende Anzahl von Seniorinnen und Senioren hat andere Erwartungen als abhängig Beschäftigte in den Betrieben. Die unterschiedlichen Auffassungen über die Leistungen und die Politik der Gewerkschaften sind größer geworden. Emotionale Bindungen an die „Solidargemeinschaft“ sind seltener als zuvor anzutreffen. Unklar ist besonders das Selbstverständnis in den Gewerkschaften. So mancher Funktionär glaubt immer noch, dass sich gewerkschaftliche Macht nur aus einer großen Anzahl von Mitgliedern addiert.

Wie entsteht Solidarität? Viele Menschen wissen nicht genau, welche Ursachen ihre soziale Situation erklären. Wer sich täglich von Medien wie der „Bild“ – Zeitung („ein entsetzliches, menschenverachtendes Blatt“, *Sonntagszeitung der FAZ*) und anspruchslosem Fernsehkonsum ablenken und lähmen lässt, wird niemals herausfinden, wie und wodurch seine Lebens- und Arbeitssituation entstanden ist und wie sie verändert werden kann. Nur wer seine eigenen Interessen erkennt, mit seinen Kolleginnen und Kollegen darüber redet, wird eine Übereinstimmung der Probleme entdecken und einen gemeinsamen Willen zur Veränderung entwickeln können. Über

diesen Weg wird gemeinsames Handeln, gemeinsamer Kampf, möglich. Solidarität entsteht aus Vertrauen in die eigene Kraft. Trotzdem ist Überzeugungsarbeit erforderlich zur Überwindung von Ängsten und Bedenken, zur Ermutigung aller Beteiligten und zur Akzeptanz der Risiken. Nur wer selber brennt kann andere anstecken.

Was können Gewerkschaften zur Förderung der Solidarität tun? Zunächst einmal müssen sie ihre Mitglieder und solche, die es werden sollen, in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellen. Das muss glaubwürdig geschehen. Mit Büroöffnungszeiten, Sprechstunden, Versammlungen und Schulungen ist es nicht getan. So wichtig das alles sein kann, notwendiger ist das Entstehen einer Beteiligungskultur. Wichtigste Aufgaben sind: Begegnungen der Mitglieder zu organisieren, Kontakte herzustellen und Kommunikation zu fördern. Die kleinsten Einheiten in der Gewerkschaftsarbeit sind die wichtigsten: Betriebsgruppen, Berufsgruppen, Fachgruppen. Sie müssen in jeder Hinsicht unterstützt werden. In ihnen sammeln sich die gleichen und vergleichbare individuelle Erfahrungen. Sie sind das Fundament zur Entwicklung von gemeinsamen Zielen in der Gewerkschaft über die jeweilige Gruppe hinaus.

Demokratie erfordert Beteiligung. Man darf den Zustand und die Politik der Gewerkschaft nicht nur beklagen, man muss sich auch einmischen. Mitglieder haben nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten. Es geht um die gemeinsamen Interessen der abhängig Beschäftigten und der Arbeitssuchenden um die Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsverhältnisse. Gewerkschaften sind kein Interessenverband wie jeder andere. Sie vereinen die unterschiedlichsten individuellen Interessen und formulieren trotzdem gemeinsame Ziele. Als soziale Bewegung können sie die notwendige gesellschaftliche Kraft zur Beseitigung der Ursachen für die Entstehung undemokratischer und sozialer Missstände entwickeln. Solidarität macht stark! Schwache Gewerkschaften haben die falsche Führung oder gleichgültige Mitglieder. Manchmal sogar beides.

Solidarität muss aus Erfahrungen wachsen. Kann man sich aufeinander verlassen? Ist der vermeintlich Stärkere bereit, sich für den Schwächeren einzusetzen? Es gibt Solidarität im betrieblichen Alltag, auch gegen Willkür und Sanktionen der Geschäftsleitung. Obwohl das Streikrecht in Deutschland nur zur Durchsetzung von Tarifverträgen zulässig ist, verweigerten z.B. 89 Drucker und Helfer an einem Abend die Zeitungsproduktion, weil ein Betriebsratsmitglied wegen „Verletzung seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber“ (!) entlassen werden sollte. Der Kollege hatte im Betrieb ein Flugblatt mit harter Kritik an der Geschäftsleitung verteilt. Weil der Streik nach herrschender Rechtslehre juristisch nicht zulässig war, wurden die Streikteilnehmer zu Schadenersatz verurteilt. Durch eine bundesweite Spendenaktion wurde mehr als die benötigte Summe gesammelt. Die Geschäftsleitung erhielt zwar „Schadenersatz“, aber sie wagte niemals mehr, die Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu beantragen.

Solche Beispiele sollten Mut machen. Dazu gehören Aufklärung, überprüfbare Informationen, Dispute. Solidarität kann spontan, aber in vielen Fällen erst nach einem längeren, schwierigen Prozess der Verständigung entstehen. Und es gibt viele Feinde. Solidarität und Demokratie haben gemeinsame Feinde: Demagogie, Unterdrückung, Gleichgültigkeit, Dummheit. Die Herrschenden in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft haben schon immer die Solidarität ihrer „Untertanen“ gefürchtet. Und deshalb werden sie zur Erhaltung ihrer Macht notfalls auch demokratische Rechte und Freiheiten einschränken, damit sich grundlegend nichts ändert. Wer die bestehenden Verhältnisse verändern will braucht deshalb viel Mut und Ausdauer, muss konfliktbereit und konfliktfähig sein.

Die Demokratie kann nur überleben, wenn sie sich von der passiven Konsumenten- bzw. Zuschauerdemokratie mit ihrem Beteiligungsdefizit zur aktiven Teilnehmerge Demokratie wandelt. Dazu müssen die Gewerkschaften einen entscheidenden Beitrag leisten.

Franz Kersjes (Dezember 2002)

Literaturempfehlungen:
John Rawls „Eine Theorie der Gerechtigkeit“

Suhrkamp Taschenbuch, 18,- Euro

Wilfried Röhrich „Herrschaft und Emanzipation“
612 Seiten, Duncker & Humblot, 49,- Euro

Hans Herbert von Arnim „Vom schönen Schein der Demokratie“
392 Seiten, Büchergilde Gutenberg, 18,50 Euro