

Gerhard Winkler

Was ist Solidarität?

Konstitution von Solidarität als empirisches Phänomen

1. Begriff und Definitionen

Die Idee der Solidarität wurde durch Jesus populär. Seine These: Alle Menschen sind auch im Diesseits vor Gott gleich. Die Gebote der Nächstenliebe und des Mitgefühls waren revolutionär und trugen zum Erfolg des Christentums bei. Der Schlachtruf der französischen Revolution lautete nicht von ungefähr „Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“. Mit dem Siegeszug des Sozialdarwinismus kam das Prinzip der Nächstenliebe in Konflikt mit dem Markt und der Konkurrenz („*Survival of the fittest*“). Im 19. Jahrhundert wurde aus dem religiösen Konzept ein politisches. Solidarität wurde zum Schlüsselbegriff der Arbeiterbewegung, die sich gegen Ausbeutung wehrte, floss in der Folge in sozialistische Parteiprogramme ein und führte nach langen Jahrzehnten des Kampfes zu den Leistungen der Sozialversicherung. Für Gewerkschaften ist das Bekenntnis zur Solidarität die Grundlage zur Vertretung und Verteidigung der Rechte, Sicherheiten und Arbeitsbedingungen lohnabhängig arbeitender Menschen, festgeschrieben in Kollektivverträgen. Im März 1934 wurde der „Gewerkschaftsbund der österreichischen Arbeiter und Angestellten“ als öffentlich-rechtliche Einrichtung geschaffen, 1938 aufgelöst und 1945 als Österreichischer Gewerkschaftsbund wieder errichtet. Solidarität rückt in der Politik des 20. Jahrhunderts in den Hintergrund und gewinnt durch die polnische Gewerkschaft „Solidarnosc“ wieder an Bedeutung. Die Wohlstandsgesellschaft der 80er und 90er Jahre war noch bereit, die sozial Schwachen mitzutragen. Das hat sich nach der Implosion des kommunistischen Gesellschaftsmodells, den nachfolgenden Entfall der Systemkonkurrenz und durch den Siegeszug des Neoliberalismus radikal geändert. Aber immerhin ist Solidarität in der EU-Verfassung verankert.

Hartfiel/Hillmann beschreiben in ihrem Wörterbuch der Soziologie Solidarität als *„Zusammengehörigkeit, Übereinstimmung, enge Verbundenheit, Gemeinschaftsbewusstsein, gemeinsames Handeln; Orientierungs- und Verhaltensprinzip, das je nach weltanschaulich-gesellschaftspolitischer Grundorientierung einen anderen Sinn erhält. Nach dem Standpunkt des Liberalismus und der bürgerlichen Ethik entweder als Interessens-Solidarität, die bloß (...) zum Zwecke der Durchsetzung gemeinsamer, gleichgerichteter individueller Interessen zustande gekommene Absprache, Vereinigung,*

Einigung oder als Gemeinschaftssolidarität, die auf „innerer“ Verbundenheit, Wir-Gefühl und Gesinnung beruhende Einheit des Wollens, Fühlens und Handelns“.¹

Das „Politlexikon“ beschreibt Solidarität als „Prinzip, das gegen die Vereinzelung und Vermassung gerichtet ist und die Zusammengehörigkeit, d.h. die gegenseitige (Mit-)Verantwortung und (Mit-)Verpflichtung betont. Solidarität kann auf der Grundlage gemeinsamer politischer Überzeugungen, wirtschaftlicher oder sozialer Lage etc. geleistet werden.“² Die politische Soziologie unterscheidet die mechanische Solidarität, die auf gemeinsamen Merkmalen einer Gruppe beruht (z.B. Geschlechtszugehörigkeit), und die organische Solidarität, deren Basis das Angewiesensein aufeinander (z.B. auf Spezialisten in hoch arbeitsteiligen Gesellschaften) ist.

Zulehner et al. formulieren als These „Solidarität ist die Fähigkeit (Kompetenz) eines Menschen, sich für das Gemeinwohl und damit für eine gerechte Verteilung der Lebenschancen (wie bewohnbare Welt, Nahrung, Wohnen, Familiengründung, freie Erziehung, Bildung, Arbeit, gemeinsame öffentliche Religionsausübung) stark zu machen.“³

Für die Arbeiterbewegung ist Solidarität sowohl Vorbedingung als auch Ergebnis gemeinsamer Kampf Erfahrungen. Solidarität ist das Bewusstwerden des gemeinsamen Schicksals durch Identifikation, die Sammlung und Koordinierung der Lösungsvorschläge (Organisation) und Festigung der gemeinsamen Interessen durch Information, Bildung und Aktion.⁴

Solidarität schränkt sich nicht auf Zusammenhalt und den energischen Einsatz zur Erreichung gemeinsamer Ziele ein. So agieren auch Lobbyisten ohne Rücksichtnahme auf Schwächere. Solidarität jedoch „ist Verbundenheit trotz Differenzen. (...) Solidarität ist eine durch und durch moderne Art sozialer Bindung, insofern sie auf der freien Entscheidung des Einzelnen beruht. Der Einzelne hat nicht nur die Wahl, sich solidarisch oder nicht solidarisch zu verhalten, sondern auch die Wahl zwischen verschiedenen Solidaritäten und die Wahl zwischen spontaner und dauerhafter Solidarität“. ⁵ Solidarität und Individualismus sind keine Gegensätze: „Begreift man Individualisierung als Gewinn von Handlungsoptionen, die dem Einzelnen zuwachsen, weil sich

¹ Hartfiel/Hillmann, 1982: 691

² Quelle: Schubert/ Klein, Das Politlexikon, Bonn, 2006

³ Zulehner/Denz /Pelinka/Tálos, 1997: 54

⁴ vgl. Hahn, 1981: 36

⁵ Hondrich, Koch-Arzberger, 1992: 13-16

*seine traditionell zwangvollen Sozialbindungen lockern, dann steht sie nicht im Widerspruch zur Solidarität, sondern ist geradezu deren Voraussetzung.*⁶

Die Verallgemeinerung der sozialen Sicherung bei Krankheit, Unfall oder Altersversorgung, der Einschluss der gesamten Bevölkerung entspricht dem europäischen Modell des Sozialstaates. Dieser organisierte Risikoausgleich ist eine Errungenschaft der Arbeiterbewegung. *„Die Sozialversicherung ist die Institution, durch die sich der Solidaritätsvertrag realisiert, der das wirkliche Verhältnis der Individuen untereinander in der Gesellschaft konstituieren würde“.*⁷

Wie aus den angeführten Definitionen erkennbar, gibt es eine Vielfalt von Begriffsbestimmungen. Die Reichweite von Solidarität lässt sich in Makrosolidarität, Mesosolidarität und Mikrosolidarität unterscheiden. *Makrosolidarität* inkludiert die Haltung zu Ausländern, Einstellung zu Flüchtlingen sowie zur Entwicklungshilfe. *Mesosolidarität* hat eine nahe und eine ferne Variante. Fern bedeutet: Bewältigung der Arbeitslosigkeit durch Kritik an Arbeitslosen, Bereitschaft zur Ausschließung von Ausländern, Frauen, Älteren und Behinderten bei Arbeitsplatzverknappung, Fremde werden nicht gerne als Nachbarn gesehen. Zur Mesosolidarität-nah zählen Umverteilung, Arbeitssolidarität, Resozialisierung; in diesen Bereichen geht es um Probleme, die man aus eigener Anschauung kennt. Der Mikrosolidarität sind zugeordnet: Familie, Kinder, Hilfe für Nahestehende.⁸ Gewerkschaften unterscheiden in ihrer Organisationspolitik zwischen inklusiver und exklusiver Solidarität (*siehe Kapitel 4*).

2. Demokratie, Postdemokratie, Zivilgesellschaft

Der europäischen Tradition entsprechen die Werte Freiheit des Menschen, Gleichheit, Solidarität, Gemeinschaft, Gerechtigkeit, Teilen und Mitbestimmung. Freiheit und Gerechtigkeit stehen in Abhängigkeit zueinander: Je mehr Freiheit für den Einzelnen, desto weniger soziale Gerechtigkeit. Je mehr soziale Gerechtigkeit, desto weniger Freiheit für den Einzelnen.

Eine demokratische Verfassung setzt voraus: Die Sicherung der sozialen Grundrechte, der bürgerlichen Freiheitsrechte und der demokratischen Mitbestimmungsrechte. Die Gewaltenteilung – demokratische Wahl einer Gesetzgebung, Unterwerfung der Regierungsmacht unter parlamentarische Mitwirkung und Kontrolle sowie eine unabhängige, an Gesetze gebundene Justiz.

⁶ Meyer/Müller, 1988: 919-924

⁷ Ewald, 2000: 105

⁸ vgl. Zulehner, 1997: 56

Ein demokratischer Allgemeinwille kann entstehen, wenn der Staat sein politisches Selbstverständnis ernst nimmt und sich für alle BürgerInnen in den Politikfeldern Arbeitsmarkt und Beschäftigungschancen, Gesundheit, soziale Sicherheit und Bildung verantwortlich fühlt und auch dafür verantwortlich gemacht werden kann. Im Bereich Wirtschaft besitzt der Staat die Legitimation, gegen den so genannten Markt zu steuern (z.B. Umweltschutz, Verkehr). Der Staat beteiligt seine BürgerInnen über ihre Interessenvertretungen an demokratischen Entscheidungsprozessen (z.B. Betriebsratswahlen, Kammerwahlen).

„Postdemokratie“ steht als Begriff des Politikwissenschaftlers Crouch für eine kritische Gegenwartsdiagnose. Nur dann kann Demokratie gedeihen, *„wenn die Masse der normalen Bürger wirklich die Gelegenheit hat, sich durch Diskussionen und im Rahmen unabhängiger Organisationen aktiv an der Gestaltung des öffentlichen Lebens zu beteiligen – und wenn sie diese Gelegenheiten auch aktiv nutzt. Dieses Ideal basiert auf anspruchsvollen Vorannahmen: Es setzt voraus, dass sich eine sehr große Zahl von Menschen lebhaft an ernsthaften politischen Debatten und an der Gestaltung der politischen Agenda beteiligt und nicht allein passiv auf Meinungsumfragen antwortet; dass diese Menschen ein gewisses Maß an politischem Sachverstand mitbringen und sie sich mit den daraus folgenden politischen Ereignissen und Problemen beschäftigen“*.⁹

Crouch sieht eine Gefährdung der Demokratie in dem Umstand, dass demokratische Institutionen formal intakt sind und teilweise sogar ausgebaut werden, gleichzeitig gibt es Tendenzen in Regierungen und politischen Verfahren, die an vordemokratische Zeiten erinnern: Privilegierte Eliten gewinnen an Einfluss und das egalitäre Projekt ist zunehmend mit der eigenen Ohnmacht konfrontiert.¹⁰

Der Begriff Zivilgesellschaft¹¹ hat in der heutigen wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion im Wesentlichen zwei Bedeutungen:

Zum einen bezeichnet er einen Bereich innerhalb einer Gesellschaft, der zwischen staatlicher, wirtschaftlicher und privater Sphäre entstanden ist oder auch zwischen Staat, Markt und Familie. Die Termini Non-Profit-Organisation oder Dritter Sektor werden oft mit Zivilgesellschaft gleichgesetzt. Zum anderen wird mit Zivilgesellschaft eine Entwicklungsrichtung von Gesellschaften bezeichnet, die für Zivilisierung und Demokratisierung steht. Der Begriff „Bürgerliches Engagement“ bezieht sich auf zwei Aktivitäten, die mit diesen beiden Bedeutungen von Zivilgesellschaft angesprochen sind: zum einen das

⁹ Crouch, 2008: 8 ff.

¹⁰ vgl. Crouch, 2008: 13

¹¹ Die nachfolgenden Ausführungen sind in wesentlichen Teilen der freien Enzyklopädie Wikipedia (2.9.2010) entnommen.

gemeinsame Engagement von BürgerInnen zur Lösung von Problemen, die weder vom Staat, noch vom so genannten Markt oder der Familie befriedigend gelöst werden können, und zum anderen die politische Mitwirkung und Einflussnahme von BürgerInnen auf den Staat bzw. auf den Markt.¹²

„Im Nationalstaat kreist die Politik um zwei Pole, den Markt und die Regierung. Im Unterschied dazu operiert die EU-Politik zwischen drei Knoten: Wirtschaft, Regierung und Zivilgesellschaft. Der Übergang von zwei zu drei Sektoren stellt einen radikalen Entwicklungssprung in der Evolution des politischen Lebens dar und trägt entscheidend dazu bei, wie wir die Zukunft organisieren.“¹³

3. Was fördert, was behindert Solidarität?

Politische Aktionen haben im Wesentlichen zum Ziel, die bestehenden gesellschaftlichen Zustände zu festigen (Anpassung) oder durch Widerstand zu verändern. Historisch betrachtet kamen wirtschaftliche Krisenzeiten den Solidarisierungsbestrebungen der Arbeiterschaft entgegen (z.B. 1848; 1918/19), ebenso haben konjunkturelle Aufwärtsentwicklungen Gewerkschaften gefördert (z.B. 1867-1873; 1954-1969). Mitgliederzahl und gewerkschaftliches Bewusstsein sind nicht unmittelbar aufeinander bezogen.¹⁴ Die These, je mehr Mitglieder, desto ausgeprägter das gewerkschaftliche Bewusstsein, ist nicht zutreffend. Entscheidend ist *die Politik* der Gewerkschaften.

Aus der österreichischen Gewerkschaftsgeschichte können diese Erkenntnisse gewonnen werden: Die prekäre Lebenssituation arbeitender Menschen führt nicht zwangsläufig zu solidarischem Handeln. Der Grad der gewerkschaftlichen Organisation ist wesentlich für den Erfolg der Solidarisierungsbestrebungen. Dazu kommt, dass die Vorrangstellung der Politik gegenüber der Wirtschaft im Verein mit den Gewerkschaften entscheidend für die Verbesserung der sozialen Lage arbeitender Menschen ist. Historisch lässt sich auch belegen: Solidarisierung in der Arbeiterschaft führt zu Entsolidarisierungsversuchen durch die Herrschenden. Hahn bringt die vielfältigen Solidarisierungs- und Entsolidarisierungsweisen in ein theoretisches Modell, das die

¹² Zivilgesellschaft wurde als Begriff auch vom marxistischen Theoretiker Antonio Gramsci (1891-1937) geprägt. Der Staat beinhaltet nicht nur die Institutionen der klassisch-bürokratischen Staatsmaschinerie, die das Gewaltmonopol des Staates ausführt, sondern auch die Zivilgesellschaft, verstanden als Gesamtheit aller nichtstaatlichen Organisationen, die auf die öffentliche Meinung Einfluss haben. Hier finden die Auseinandersetzungen um kulturelle Hegemonie statt, und die kulturell-politische Hegemonie der bürgerlichen Klassen sichert den Bestand des Kapitalismus auch in Zeiten politischer Krisen.

¹³ Rifkin, 2004: 253

¹⁴ vgl. Hahn, 1981: 37

Entstehungsform (spontan/systematisch) und die Betroffenen (individuell/kollektiv) berücksichtigt¹⁵:

Solidarisierungsweisen

	spontan	systematisch
individuell	Parteinahme für Arbeitskollegen/-kolleginnen, Gesprächssituationen	Erziehung in der Familie, Kontakte im Freundeskreis, Eintritt in die Gewerkschaft
kollektiv	Maschinenstürmerei, Unterschriftenaktion, Streik etc.	Gründung von Gewerkschaften gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Entsolidarisierungsweisen

	spontan	systematisch
individuell	Belohnung, Auszeichnung, Bestrafung etc.	Leistungsprinzip, Karrieredenken
kollektiv	Aussperrung, Bevorzugung von Betriebsgruppen, Übertragung von Sonderaufgaben an Gruppen etc.	Schule, Berufsausbildung Berufsausübung (Fließband, Großraumbüro) etc.

← **Formatiert:** Links

Die Grenzen zwischen den einzelnen Feldern sind fließend, mehrere Formen von Solidarisierung oder Entsolidarisierung können gleichzeitig wirksam sein. Einzelne und Gruppen können in Handlungsweisen beider Systeme einbezogen sein. Solidarisierungsweisen versuchen, die gemeinsame Problem- und Interessenslage bewusst zu machen. Entsolidarisierungsstrategien wollen dies verhindern: Die Formen reichen von unterschwelliger Beeinflussung bis zur offenen Gewaltanwendung.

In einer sozialpsychologischen Untersuchung über Solidarität und Konkurrenz in der Arbeitswelt¹⁶ kommt Flodell zu folgenden Ergebnissen:

Werte, die die Solidaritätsbereitschaft positiv beeinflussen, sind u.a.:

- eine altruistische Grundhaltung
- eine soziale Arbeitsorientierung, d.h. die Befürwortung von Zusammenarbeit und sozialen Kontakten bei der Arbeit
- eine immaterielle Arbeitsorientierung, d.h. eine Hervorhebung von Mitbestimmung und interessanten Arbeitsaufgaben

¹⁵ vgl. Hahn, 1981: 38

¹⁶ N = 1.328 (w = 529, m = 799) Erwerbstätige zwischen 16 und 65 Jahren

- eine gesellschaftliche Überzeugung der sozialen Verteilung, d.h. Einkommensgleichheit

Nicht in Beziehung zu Solidarität steht:

- eine sozial ausgerichtete Grundhaltung, d.h. die Hervorhebung von Freundschaft als persönlichem Lebensgrundsatz
- eine hedonistische Grundhaltung
- eine ökologisch-alternative gesellschaftliche Überzeugung, d.h. die Befürwortung von Einkommensverzicht und Umweltschutzmaßnahmen.¹⁷

Solidarisches Bewusstsein und Handeln werden zu einem der wichtigsten gesellschaftspolitischen Zukunftsprojekte - an der sich vor allem neben der Politik, Gewerkschaften und Bildungseinrichtungen beteiligen müssen.

„Die Forschung zeigt unmissverständlich, dass es an der Wurzel der Person, biographisch wie kulturell vermittelte, Ängste gibt, die entsolidarisieren. Die Angst, mit seinen Träumen von einem möglichst leidfreien Glück in knapper Lebenszeit zu kurz zu kommen, entsolidarisiert ebenso wie die Angst vor der eigenen Minderwertigkeit oder der Schwäche des eigenen Ichs.“¹⁸

Das lateinische Wort „Angustia“ für Angst bedeutet Enge. Menschen, deren Lebensumstände beengt sind, entwickeln ein erhöhtes Schutz- und Verteidigungsbedürfnis. Hinweis auf eine solche Schutzbedürftigkeit ist auch der in der Studie zur Solidarität nachgewiesene Autoritarismus¹⁹, also die Nähe zu autoritären Grundeinstellungen. Misstrauen entsolidarisiert ebenso wie Belohnungsstreben. Menschen mit geringem Selbstwertgefühl versuchen durch materielle Güter und Karriere diesen Mangel an Eigenwert auszugleichen.

Der Bedarf an belastbarer Solidarität, die in Zukunft national und international zur Aufrechterhaltung einer menschlichen Gesellschaft notwendig sein wird, steigt. *Ichstarke* Personen haben mehr als *Ichschwache* die Fähigkeit zu jener Solidarität, welche den Bereich der unmittelbaren privaten Welt übersteigt.²⁰

Solidarisches Verhalten wird positiv beeinflusst durch ein positives Selbstwertgefühl, Zufriedenheit und existenzielle Sicherheit, durch Empathievermögen, d.h. die Fähigkeit zum Mitgefühl und Verständnis für die Mitmenschen sowie durch ethische und moralische Werthaltungen.

¹⁷ vgl. Flodell, 1989: 186 ff.

¹⁸ Zulehner et al., 1997: 213

¹⁹ vgl. Zulehner et al., 1997: 159 ff.

²⁰ vgl. Zulehner et al., 1997: 213

Elemente des Wertewandels in der fragmentierten Gesellschaft von heute sind: wachsender Individualismus²¹, weniger Zusammenhalt, hohe Komplexität, wenig Sinnstiftung, ein hoher Angstpegel, viele Illusionen: alles ist möglich, Mediengesellschaft: alles ist öffentlich.

Iring Fetscher schreibt über Solidarität und Individualität: *„Im Kollektiv wird die individuelle Persönlichkeit aufgelöst. Fraternité – oder besser „Geschwisterlichkeit“ – gehört zum entfalteten Selbst eines reifen, gelungen sozialisierten Menschen hinzu. Ohne solidarische Verbundenheit mit Mitmenschen bleibt das Individuum arm, ja seelisch wie intellektuell beschränkt. (...) Ein weiser Rabbi hat den dialektischen Zusammenhang von Individualität und solidarischer Verbundenheit auf eine treffende Formel gebracht: „Wenn ich nicht für mich bin – wer wird es dann sein? Wenn ich nur für mich bin – wer bin ich dann?“*²²

4. Gewerkschaften und Betriebsrätinnen/Betriebsräte

Jede Gewerkschaft unterscheidet zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern, definiert damit ihre Organisationsgrenzen und schließt damit andere aus. Für lohnabhängig Beschäftigte macht es einen Unterschied, ob eine Gewerkschaft grundsätzlich alle organisieren will oder nur gleichgestellte und/oder miteinander eng verbundene Teile der Arbeitnehmerschaft. Definiert sich gewerkschaftliche Solidarität als kollektive Vereinbarung der Arbeitskraftanbieter zur Aufhebung der Lohnkonkurrenz, so ist beides Teil der Gewerkschaftsgeschichte: Die *exklusive Solidarität* vereinbart mit den ArbeitgeberInnen zur Regulierung des Arbeitsmarktes den Ausschluss von „Außenseitern“ wie z.B. Frauen, Ausländern, Unqualifizierten und damit den exklusiven Zugang zu Berufen und Arbeitsplätzen und die *inklusive Solidarität*, die alle ArbeitnehmerInnen umfasst und Mindeststandards kämpferisch durchsetzt, aus ökonomischem Kalkül gegen Lohndumping oder aus politisch-moralischer Überzeugung.²³

Die Globalisierung und unternehmerische Strategien werden weiterhin in verschärfter Weise Gruppen von ArbeitnehmerInnen zueinander in Konkurrenz setzen, unabhängig davon, ob sie weit entfernt voneinander leben oder in geografischer Nähe. Somit erhöht sich der Bedarf an organisierter inklusiver Solidarität. Exklusive Solidarität können eher Berufsgruppen mit auf dem Arbeitsmarkt aktuell knapper oder dringend benötigter Qualifikation z.B.

²¹ Unter Individualismus ist hier keineswegs eine antisoziale oder antipolitische Einstellung gemeint. I. ist eine Form von Teilnahme an der Gesellschaft und der kritischen Zusammenarbeit mit ihr - nicht die Vorstellung, dass man außerhalb steht.

²² Fetscher, 1996: 771

²³ Vgl. Frerichs et al., 2004: 170 ff.

Piloten oder Lokführer organisieren. Es gibt in der internationalen Gewerkschaftsgeschichte viele Beispiele dafür, dass die Kampfkraft stark organisierter Berufsgruppen ausdrücklich auch zum längerfristigen Vorteil schwächerer ArbeitnehmerInnengruppen oder atypisch Beschäftigter eingesetzt wurde. Als Belege dafür können die Kollektivverträge oder Lohnabschlüsse der MetallarbeiterInnen und der Drucker herangezogen werden, auch der Kollektivvertrag für Zeit(Leih-)arbeitnehmerInnen ist dafür ein Beispiel. Während die „Arbeitersolidarität“ früherer Tage weitgehend auf der Gleichheit der Lebenslagen und kultureller Identität beruhte, so hat gewerkschaftliche Solidarität immer schon auf der Verschiedenheit von Menschen hinsichtlich ihrer politischen oder religiösen Überzeugungen, ihres Alters, Familienstands und ihres Geschlechts sowie ihrer Position im Arbeitsprozess existiert. Die Menschen waren miteinander solidarisch, soweit sie sich in einem wesentlichen Punkt als mit gleichen Interessen ausgestattet verstanden, nämlich gegen Kapital und Herrschaft günstige Arbeits- und Lebensbedingungen zu sichern. Heute stellen sich Lebenslagen ungleich differenzierter dar. Das Gemeinsame könnte gerade aus der Differenz generiert werden.

Die demokratisch gewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind neben den Mitgliedern die wichtigsten Multiplikatoren für gewerkschaftliche Forderungen. Der Betriebsrat repräsentiert unterschiedliche Gruppierungen innerhalb der Belegschaft, die sich vielfach keineswegs durch „gemeinsame Interessen“ auszeichnen. Das Vertretungs- und Verhandlungsmandat erfordert zudem eine Strategie, die das Wohl der Belegschaft als auch die Pläne des Managements berücksichtigt und *„das Solidaritätsproblem schließlich markiert die Spannung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft. Beide sind eigenständige Institutionen, vertreten je auf ihre Weise Arbeitnehmerinteressen und sind dabei vielfältig personell und politisch miteinander verwoben. Das ändert nichts daran, dass sie in einzelnen Fragen immer wieder auch in Konflikt und Konkurrenz zu einander stehen“*.²⁴

Betriebsräte „gehören nicht der Gewerkschaft“ und verstehen sich auch nicht als der „verlängerte Arm der Gewerkschaft“ in den Betrieb hinein. Sie verstehen sich eher als „Manager von ArbeitnehmerInneninteressen“ auf Betriebsebene. „Der Betriebsrat hat die Interessen der Belegschaft zu vertreten und soll nicht Gewerkschaftspolitik machen“, diesem Item stimmten einer steirischen Umfrage zufolge durchschnittlich mehr als die Hälfte der befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu (!).²⁵ Konfliktorientiertes Verhalten von Betriebsräten und das bewusste Austragen von

²⁴ Fürstenberg, 1958: 422 ff.

²⁵ Winkler, 1994: 110, (N= 261, w= 79, m= 181)

Meinungsdifferenzen stärkt die Position des Betriebsrates gegenüber der Geschäftsleitung, die konfliktstarke Betriebsräte eher respektiert.

Die Stellung des Betriebsrates in der Machtkonstellation eines Unternehmens ist wesentlich für das Ausmaß und die Qualität der durch ihn verwirklichten Mitbestimmung. Kotthof hat eine empirische Untersuchung in 63 ausgewählten Betrieben in sechs Industriezweigen über die Effizienz der Tätigkeit von Betriebsräten veröffentlicht.²⁶ Seine Typologie von Partizipationsmustern umfasst differenziert die sechs Typen:

- Der ignorierte Betriebsrat
- Der isolierte Betriebsrat
- Der Betriebsrat als Organ der Geschäftsleitung
- Der respektierte, zwiespältige Betriebsrat als Ordnungsfaktor
- Der respektierte, standfeste Betriebsrat
- Der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht

Der empirischen Verteilung ist zu entnehmen, dass in 65 Prozent der untersuchten Betriebe eine ineffiziente Interessenwahrnehmung erfolgt, nur in rund einem Drittel agieren Betriebsräte selbstbewusst und effizient. Zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang Branche, Betriebsgröße, Managementstil, Standort und Qualifikation der MitarbeiterInnen.

Betriebsrätinnen/Betriebsräte gehören zu jener privilegierten Minderheit von ArbeitnehmerInnen in Österreich, denen kraft Arbeitsverfassungsgesetz zur wirksamen Ausübung ihrer Funktion Bildungsfreistellung im Ausmaß von 3 (bis 5) Wochen innerhalb einer vierjährigen Funktionsperiode zusteht. Tatsächlich genützt wird diese Bildungsfreistellung von einem Fünftel der Betriebsräte, die ihren Anspruch zur Gänze verbraucht haben bzw. weniger als eine Woche Guthaben verzeichnen. 80 Prozent der Betriebsräte haben ein Guthaben in der Größenordnung von 1 bis 3 Wochen. Knapp ein Drittel der Betriebsräte in Betrieben bis 99 Beschäftigte bestätigen den noch völlig ungenutzten Anspruch auf Bildungsfreistellung²⁷. Die Themenfelder politische Bildung, Internationale Gewerkschaftsarbeit oder Entwicklungsländer rangieren in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ähnlich wie in der allgemeinen Erwachsenenbildung am Ende der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen. Hier gilt marktkonform das Gesetz von Angebot und Nachfrage. Betriebsrätinnen und Betriebsräte treffen ihre Teilnahmeentscheidung an gewerkschaftlichen Weiterbildungsveranstaltungen weitgehend autonom und

²⁶ vgl. Kotthof, 1981: 249 ff.

²⁷ vgl. Winkler, 1994: 118 f.

bevorzugen Arbeits- und Sozialrechtskurse, gefolgt von persönlichkeitsbildenden Seminaren.

5. Beispiele für solidarisches Handeln

Aus über 100 Diskussionsrunden zum Thema Solidarität im Zeitraum 1989 bis 2010 mit Betriebsräten, Betriebsrätinnen und Gewerkschaftsmitgliedern lassen sich folgende Erkenntnisse ableiten²⁸:

Der Begriff Solidarität hat in den Wortmeldungen der TeilnehmerInnen einen hohen, positiv besetzten Stellenwert. Das steht im Widerspruch zur gestellten Frage „Welche Werte sind dir persönlich in deinem Leben wichtig?“. Genannt werden am häufigsten Familie, Beziehung, Vertrauen, Gesundheit, eine gute Arbeit – Solidarität wird selten erwähnt. Als Definitionen für Solidarität werden am häufigsten genannt „Einigkeit macht stark“ und „Alle für einen - einer für alle“. Die Frage nach konkreten Beispielen für solidarische Handlungen haben häufig Unterstützungsleistungen und Hilfestellung für Familienmitglieder (generationenübergreifend) zur Antwort, gefolgt von solidarischen Handlungen für Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz oder in der Wohnumgebung. Angeführt werden am häufigsten finanzielle Unterstützungsleistungen nach persönlichen Schicksalsschlägen (Todesfall, Unfall, schwere Krankheit, Naturkatastrophen) oder auch unentgeltliche Arbeitsleistungen im Haus oder Haushalt. Mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin werden manchmal auch Urlaubstage abgetreten, wenn z.B. ein Kind einer Kollegin/eines Kollegen wegen einer Erkrankung mehrfach im Jahr in eine Klinik begleitet werden muss.

Solidaritätshandlungen in Verbindung mit Konflikten am Arbeitsplatz sind eine Ausnahmeerscheinung, sofern nicht Betriebsrat oder Gewerkschaft die Initiative ergreifen. Bei Betriebs(teil)schließungen, Kündigungsmaßnahmen im großen Stil oder Eigentümerwechsel sind öffentliche Demonstrationen und Protestversammlungen wichtig als Zeichen gewerkschaftlichen Widerstands, oftmals unterstützt von lokalen PolitikerInnen.

Spontane Protestaktionen, beispielsweise nach verbalen Attacken von Vorgesetzten, sind in vielen Betrieben hingegen nicht einmal eine Option. Zivilcourage oder Solidaritätsbekundungen am Arbeitsplatz sind nicht zu erwarten, bestätigen auch Betroffene von Mobbing, Bossing und anderen Formen offensichtlicher Diskriminierung. Schon innerbetriebliche Unterschriftenaktionen stellen eine Herausforderung für die Harmonie-

²⁸ Aufzeichnungen des Verfassers bei Veranstaltungen in steirischen Gewerkschaftsabendschulen und ÖGB-Seminaren.

sehnsucht, „Friedhöflichkeit“ und Konfliktängstlichkeit „gelernter ÖsterreicherInnen“ dar. Als Begründung für dieses Verhalten kann die Kultur der Sozialpartnerschaft, die kaum Streiks im privaten Wirtschaftssektor kennt, die Kleinbetriebsstruktur, die Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt und mangelndes Selbstbewusstsein gelten.

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die vom ÖGB und den Gewerkschaften organisierten großen Demonstrationen gegen die Pensionsreform (2003), die Menschenkette rund um das Parlament in Wien (2000) oder die Menschenkette von der VOEST ins Zentrum von Linz (2003) weitaus mehr Beteiligte mobilisierten als die Organisatoren dies erwartet hatten – und dass TeilnehmerInnen noch heute vom emotionalen Erlebnis, bei dieser Solidaritätsaktion dabei gewesen zu sein, berichten.

Von den Gewerkschaften getragene Initiativen und Kooperationen im Bereich Makrosolidarität wie Fair Trade oder Fair essen (www.proge.at), Clean Clothes (www.cleanclothes.at), attac (www.attac.at) oder Amnesty International (www.gewerkschafterinnen.amnesty.at) sprechen überwiegend Gewerkschaftsmitglieder im Angestelltenbereich an. E-Mail-, Postkarten- oder Unterschriftenaktionen im Zusammenhang mit Forderungen an die Politik, gegen Verschlechterungen im Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen, für bessere Arbeitsbedingungen oder gegen Arbeitgeber wie z.B. die Handelsketten KiK, Schlecker, Lidl, entsprechen einer gewohnten Übung im gewerkschaftlichen Alltag.

Ein herausragendes Projekt ist der vom ÖGB Oberösterreich ins Leben gerufene Verein „Weltumspannend arbeiten“ (www.weltumspannend-arbeiten.at), der seit 1996 neben gewerkschaftlicher Bildungsarbeit über Nord-Süd-Zusammenhänge, Solidaritätskampagnen für ArbeitnehmerInnen im Süden, etwa in „Freien Produktionszonen“, organisiert. Das Bildungsprojekt will die Vernetzung der Wirtschaft und ihre Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen im Norden und Süden durchschaubarer machen; will motivieren, selbst in internationaler Solidaritäts- und Gewerkschaftsarbeit aktiv zu werden und bietet Informationen, Unterstützung und Begleitung bei der Umsetzung von Aktionen auf Betriebs- und Gewerkschaftsebene an. Seit September 2010 wird mit 21 TeilnehmerInnen der Lehrgang „Global denken, global handeln“ in sieben Modulen bis Juni 2011 durchgeführt.

6. Schlussfolgerungen

*Wollen wir es schnell erreichen,
brauchen wir noch dich und dich.
Wer im Stich lässt seinesgleichen,*

lässt ja nur sich selbst im Stich.
(Bertolt Brecht, Solidaritätslied, 1929/30)

Die Vermittlung politischer Werthaltungen ist für Gewerkschaften
Notwendigkeit, Auftrag und Angebot zur Orientierung und Sinnstiftung.

Nach wie vor hat die berufliche Tätigkeit große Bedeutung für Menschen:
*„...wenn wir wollen, dass die Menschen das Gefühl haben, die Politik habe
auch für ihr Leben Bedeutung, wenn wir wollen, dass neue kollektive
Identitäten entstehen können, dann ist es unerlässlich, politische Programme
zu entwickeln, bei denen die Probleme auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt
stehen. Seit Frauen in großem Maßstab am Erwerbsleben teilnehmen, sind
diese Themen für wesentlich mehr Bürger relevant als noch zu den Hochzeiten
der klassenkämpferischen Politik. Doch wenn Gewerkschaften diese
Möglichkeiten nutzen wollen, die sich aus der allgemeinen politischen Situation
für sie ergeben, so setzt dies ein großes Maß an Aufmerksamkeit und
Innovationsfähigkeit voraus.“²⁹*

Die Gewerkschaften stehen heute vor der Frage, ob sie sich zu
Dienstleistungsunternehmen umwandeln oder ob sie sich radikal öffnen sollen.
Dienstleistungsorientierung bedeutet: aus Mitgliedern werden Kunden, die
Informationen erhalten, Serviceleistungen beanspruchen können und
professionell beraten werden. Mindeststandards für alle Formen von
wirtschaftlich abhängigen (Schein-)Selbständigen werden aber nicht durch
Informationen erhöht, sondern allein durch kollektiven Druck. Gewerkschaften,
die nur noch Informationen über Kollektivverträge oder Einzelarbeitsverträge
verbreiten, aber nicht mehr selbst verbindliche und einklagbare Verträge
abschließen und dafür ihre Mitglieder aktivieren, geben sich selbst auf.
Gewerkschaften als Dienstleistungsagenturen wären eine Fehlentwicklung.
Gewerkschaften haben dann eine gute Zukunft, wenn sie Solidarität
organisieren. Gewerkschaften sind etablierte Akteure, die bereits über Einfluss
auf Meinungsbildung und Entscheidungsfindung verfügen.

Eine Öffnung der Gewerkschaften hätte durchaus „kulturrevolutionären“
Charakter, weil das „Organisationslernen“ innerhalb der bestehenden
Strukturen ermöglichen würde. Damit neue Potenziale für Engagement,
Kreativität, Phantasie erschlossen werden können, bedarf es glaubwürdiger
Partizipationsangebote an Frauen, Angestellte, Jugendliche, qualifizierte und
ungelernte Industriearbeiter und MigrantInnen³⁰, sich an der
innerorganisatorischen Willensbildung zu beteiligen. Damit kann die
Organisations- und Durchsetzungsmacht gestärkt werden. Die Gewerkschaft
„gibt nicht ein einheitliches Mitgliederinteresse vor, sondern organisiert

²⁹ Crouch, 2008: 147

³⁰ Die GPA-djp geht mit ihren Interessengemeinschaften seit Jahren einen neuen
Weg der Einbeziehung von speziellen ArbeitnehmerInnengruppen z.B. work@flex
oder work@migration.

systematisch und kontinuierlich einen Diskurs zwischen allen Mitgliedern (nicht nur Funktionären), in dem die Bandbreite unterschiedlicher Interessen und Gesichtspunkte zur Sprache kommt. Ein Teil dieser Diskurse sollte durchaus öffentlich sein und Nichtmitglieder einbeziehen. Eine lebendig diskutierende Organisation, die aktuell wichtige Fragen öffentlich und offen thematisiert, erschließt auch neue Mitgliederpotenziale.³¹ Als zeitlich begrenzte Foren bieten sich hier auch Open Space-Meetings, World Cafés, Studienzirkel, Zukunftswerkstätten oder Sommerakademien an. Die Stärken des Beteiligungsansatzes liegen auf der Hand: Die Mitglieder wollen nicht nur mehr repräsentiert werden, sondern über ihre Angelegenheiten mitbestimmen. Das gilt insbesondere für allgemeine überbetriebliche ArbeitnehmerInnenrechte, jenseits der „Betriebszäune“. Die Revitalisierungskraft der Gewerkschaften zeigt sich am Beispiel der Gewerkschaft ver.di, die den „*american way of organizing*“³² praktiziert und dafür Kampagnenpolitik, neue Koalitionen (u.a. mit NGOs), mediale Präsenz und aktionsorientierte Militanz einsetzt. Einen anderen Weg erprobt die IG Metall, die mit ihrer „Bottom-up-Strategie“ auf Beteiligungs-, Mitglieder- und Konfliktorientierung setzt.³³

Gewerkschaften sind als soziale Bewegung entstanden und müssen sich auch als etablierte Institutionen ihren Charakter als soziale Bewegung bewahren, dazu bedarf es organisatorischer Stärke und Konfliktfähigkeit. Die Erfahrung zeigt, dass „*organizing by conflict*“ eine der wirksamsten Methoden der Mitgliedergewinnung ist. Damit die Gewerkschaften nicht auf immer weniger Mitglieder³⁴ oder spezielle Berufsgruppen beschränkt werden, brauchen sie ein gesellschaftspolitisches Ziel, das für unterschiedliche ArbeitnehmerInnen einen Grundwert darstellt, der sie eint.

Wenn es den Gewerkschaften gelingt, die Vision einer solidarischen und sozial gerechten Gesellschaft ihren Mitgliedern und der Gesellschaft glaubhaft als ihr ureigenstes Ziel zu vermitteln: wenn es ihnen gelingt, ihre Politik mit konkreten Schritten dorthin überzeugend zu formulieren und durchzuführen, dann sind sie ihrem Ziel näher gekommen: ihren Charakter als Gewerkschaft und damit als soziale Bewegung theoretisch und gesellschaftspolitisch zu festigen. Damit verbunden ist die Freigabe personeller und finanzieller Ressourcen. Die nachhaltige Förderung politischen Bewusstseins stützt sich auf Information, Bildung und Aktionen.

Die Sehnsucht und die Hoffnung der Menschen nach sozialer Gerechtigkeit werden nicht geringer. Gewerkschaften sind ein Teil dieser Hoffnung.

³¹ Hattinger Kreis, 2002: 523 f.

³² vgl. Bremme et al. 2007: 10 ff.

³³ vgl. Rehder, 2007: 10-15

³⁴ Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt in Österreich derzeit bei 36,2% (2009: 1,222.190 Mitglieder, 420.055 Frauen)

Literatur

- Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hrsg.) 2007, Organizing als Zukunftsprogramm für bundesdeutsche Gewerkschaften, in: Never work alone, Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften, Hamburg
- Crouch, Colin (2008) Postdemokratie, Frankfurt/M.
- Ewald, Francois (1993) Der Vorsorgestaat, in: Zoll, Rainer (2000) Was ist Solidarität heute? Frankfurt/M.
- Fetscher, Iring, Solidarität und Individualität – eine unüberwindliche Kluft? in: Gewerkschaftliche Monatshefte 11-12/1996, Düsseldorf
- Flodell, Charlotta (1989) Miteinander oder Gegeneinander – eine sozialpsychologische Untersuchung über Solidarität und Konkurrenz in der Arbeitswelt, Wiesbaden
- Frerichs, Petra/Pohl, Wolfgang/Fichter, Michael/Gerster, Jochen/Zeuner, Bodo (2004) Zukunft der Gewerkschaften, Arbeitspapier 44 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Fürstenberg, Friedrich (1958) Der Betriebsrat – Strukturanalyse einer Grenzsituation, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg.10
- Hahn, Georg (1981) Bildung ohne Basis, Wien
- Hartfiel, Günter/Hillmann, Karl-Heinz (1982) Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart
- Hattinger Kreis, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Düsseldorf, 9/2002
- Hondrich, Karl-Otto/Koch-Arzberger, Claudia (1992) Solidarität in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/M.
- Kotthof, Hermann (1981) Betriebsräte und betriebliche Herrschaft, Frankfurt/M.
- Meyer, Thomas/Müller, Michael (1988) Neuer Individualismus und Solidarität, in: Die neue Gesellschaft 35/1988
- Rehder, Brigitta (2007) Kampagnenpolitik zwischen Siegen und Los Angeles, in: Mitbestimmung 12, Frankfurt/M.
- Rifkin, Jeremy (2004) Der Europäische Traum, Frankfurt/M.
- Winkler, Gerhard (1994) Die Arbeitsorganisation als Determinante der Weiterbildungsinteressen von Betriebsräten am Beispiel steirischer Unternehmungen, Diplomarbeit, Institut für Erziehungswissenschaften, Karl-Franzens-Universität Graz
- Zulehner, Paul/Denz, Hermann/Pelinka, Anton/Tálos, Emmerich (1997) Solidarität – Option für die Modernisierungsverlierer, Innsbruck