

Emanzipation am Arbeitsplatz

Perspektiven der Wirtschaftsdemokratie

Matthias Mahlmann

Es scheint ausgemacht: der Mensch ist ein Vieh. Wenn er hervortrat in diesem Jahrhundert, wenn er von sich reden machte, dann aus Anlaß der Abschlachtung seiner ZeitgenossInnen.

Wenig scheint angesichts dieses Jahrhundertverlaufs vom Menschen zu erwarten zu sein. Gesellschaftliche Ordnungen werden nicht mehr daran gemessen, ob sie ins Reich der Freiheit führen, wenn sie nur einen erträglichen Rahmen für die Gegenwart bilden. Das Paradies interessiert niemanden mehr, das Schlimmste soll nur verhütet werden.

Man ist besonders vorsichtig geworden, den Menschen zu viel Gelegenheit zu geben, sich auszuleben. Die Demokratie im staatlichen Rahmen, mit RepräsentantInnen, die für ein Mindestmaß an Ver-

nunft sorgen, ist das äußerste, was die meisten an Freiheit zur Selbstbestimmung wagen wollen. Alles andere scheint gefährlich zu sein.

Die folgenden Überlegungen wollen sich in dieses gefährliche Gebiet vorwagen. Es soll überprüft werden, wieviel Selbstbestimmung in dem Lebensbereich möglich ist, der das Zentrum der Gesellschaft ausmacht — es geht also um Demokratie in der Wirtschaft.

Wirtschaft und Herrschaft

In jedem Wirtschaftsunternehmen wird Herrschaft ausgeübt. Es bestehen ausgeprägte Hierarchien mit festgelegten Weisungsmächten. Auf die Konstituierung dieser Machtverhältnisse haben die Ar-

beitnehmerInnen keinen Einfluß. Die Macht geht nur im Staat vom Volke aus, in der Wirtschaft wird Herrschaft anders legitimiert.

Die Herrschaftslegitimation in Wirtschaftsverbänden folgt nach der gängigen juristischen Herleitung aus der Verbandsmitgliedschaft. Diese Verbandsmitgliedschaft bezeichnet nun aber nicht den sozialen Sachverhalt einer Tätigkeit in einer Wirtschaftsgemeinschaft, sei es in einem Stahlwerk oder Pizzaschnelldienst als Stahl- oder PeperonikocherIn, sondern folgt aus dem rechtsgeschäftlichen Gründungsakt des Verbandes, sei es originär durch Mitgründung oder derivativ durch Rechtsnachfolge in die Mitgliedschaft.¹

Die Herrschaftsbefugnis im Unternehmen beruht also auf dem Eigentumstitel am Gesellschaftsanteil.

Diese Anbindung an die Eigentumsverhältnisse scheint legitim: wer sich zu einem Unternehmen zusammenfindet und das nötige Kapital aufbringt, soll auch seine Geschicke bestimmen. Außerdem, so wird weiter argumentiert, trage er das unternehmerische Risiko.

Die Anbindung der Herrschaftslegitimation schließt Unternehmen nicht aus, in denen alle Beschäftigten etwas zu sagen haben, sie müssen nur an der Gründung beteiligt gewesen sein. Sie schließt aber aus, daß, wo eine solche kollektive Gründung fehlte, mit dem Anspruch auf Legitimität die Forderung erhoben wird, daß die Beschäftigten im Wirtschaftsverband mitbestimmen, in dem sie arbeiten und nur weil sie dort arbeiten.

Ein Rest von Autonomie wird zudem im Vertragsschluß, der das Arbeitsverhältnis begründet, gesehen. Die ArbeitnehmerInnen unterwerfen sich ja freiwillig der Hierarchie des Unternehmens. Es ist ein hobb'scher pactus subjectionis, ein Unterwerfungsvertrag moderner Art.²

Auf dieser Theorie der Herrschafts begründung durch Privateigentum beruht im Kern die Ablehnung der Forderung einer demokratischen Wirtschaftsverfassung, die in unterschiedlicher Form seit über hundert Jahren erhoben wird.

Diese Autokratie der EigentümerInnen wurde aber im Laufe der Entwicklung der Industriegesellschaft erschüttert. Die ArbeitnehmerInnen forderten Mitbestimmung oder gar ausschließliche Entscheidungsmacht in ihrem Betrieb und Unternehmen. Das Auf und Ab der Entwicklung, das Maß der Radikalität der Forderungen nach Wirtschaftsdemokratie spiegelt die Kraftverhältnisse der gesellschaftlichen Interessengruppen, der AnteilseignerInnen auf der einen Seite und der ArbeitnehmerInnen auf der anderen Seite und das Vertrauen der Menge der Menschen in ihre Gestaltungskraft wider, die ihnen von so vielen Theoretikern von Platon bis Schumpeter immer wieder abgesprochen wurde.

Die radikale ArbeiterInnenbewegung hielt die vollständige Bestimmung der wirtschaftlichen Abläufe durch die ArbeitnehmerInnen immer für eine Selbstverständlichkeit. Die Wege dorthin wurden verschieden ausgemalt: Den StaatssozialistInnen sollte der Staat zum obersten Wirtschaftsherr werden, die Herrschaft der Vielen sollte durch den Staat, in der sympathischeren Variante demokratisch durchgebildet, in der unsympathischen von den PhilosophenkönigInnen der Partei beherrscht, vermittelt werden.³ Die SyndikalistInnen dagegen hielten nichts vom Staat, witterten Bürokratie und Unterdrückung und setzten ganz auf die Gewerkschaften zur Lenkung der Wirtschaft in föderativen Assoziationsformen unter Abschaffung des Staates.⁴ Neben diesen territorialen bzw. industriell organisierten, mehr oder minder demokratischen Wirtschaftsordnungen gab es noch Entwürfe zu Mischformen, z.B. durch den englischen Gildensozialismus, in dem die

Gewerkschaften die Produktion nach demokratischen Grundsätzen organisierten, ihnen aber der Staat als Vertreter der KonsumentInneninteressen balancierend entgegenzutreten sollte.⁵

Der status quo: beschränkte Autokratie der Eigentumstitel

Neben diese radikalen Forderungen einer totalen Kontrolle der Wirtschaft durch die Beschäftigten traten die Bemühungen, als taktische Position oder als letztes Ziel, partielle Mitbestimmungsmöglichkeiten zu etablieren.

In Deutschland führte die Entwicklung nach den Überlegungen der Frühsozialisten zu den ersten Anfängen in der Gewerbeordnungsnovelle von 1891, zu dem Hilfsdienstgesetz von 1916, den Betriebsrätegesetzen der Weimarer Republik, den alliierten Kontrollratsgesetzen zu Betriebsräten nach der Einstampfung jeder Wirtschaftsdemokratie im Faschismus und schließlich zu den verschiedenen Mitbestimmungsgesetzen der BRD, die nach dem Ende der DDR für ganz Deutschland maßgeblich sind.⁶

Zwei Ebenen der Mitbestimmung existieren demnach gegenwärtig in der BRD, die betriebliche Mitbestimmung, die betriebsorganisatorische Fragen erfaßt, und die Unternehmensmitbestimmung, die sich auch auf die eigentlich unternehmerischen Entscheidungen bezieht.

Die betriebliche Mitbestimmung ist vor allem im Betriebsverfassungsgesetz von 1972 für alle Betriebe mit mehr als fünf ArbeitnehmerInnen geregelt und umfaßt insbesondere Mitwirkungs befugnisse des Betriebsrates und in eng umgrenzten Fällen echte Mitbestimmungskompetenzen, z.B. bei sozialen Angelegenheiten, § 87 Abs. 1 BetrVG. Die Letztentscheidungsmacht der ArbeitgeberInnen wird hier durch die der Einigungsstelle ersetzt.

Die unternehmerische Mitbestimmung, bei der es um die zentralen Fragen der wirtschaftlichen Unternehmenspolitik geht, wie Investitionen, Personalpolitik etc. ist im Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 für Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie mit mehr als 1.000 Beschäftigten, im Mitbestimmungsgesetz von 1976 für Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten und im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 subsidiär für Unternehmen mit weniger als 2.000 Beschäftigten geregelt. Alle diese Gesetze gelten nur für Kapital-, nicht für Personengesellschaften, da hier, nach gängiger Ansicht, einer Mitbestimmung die persönliche Haftung mindestens eines Teils der GesellschafterInnen entgegensteht.⁷

Am weitesten in Richtung auf eine wirtschaftliche Demokratie geht das mit Streikdrohungen der Gewerkschaften durchgesetzte⁸ Montanmitbestimmungsgesetz, das eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrates und eine(n) ArbeitsdirektorIn im Vorstand vorsieht. Das hat historische Gründe: Nach dem zweiten Welt-

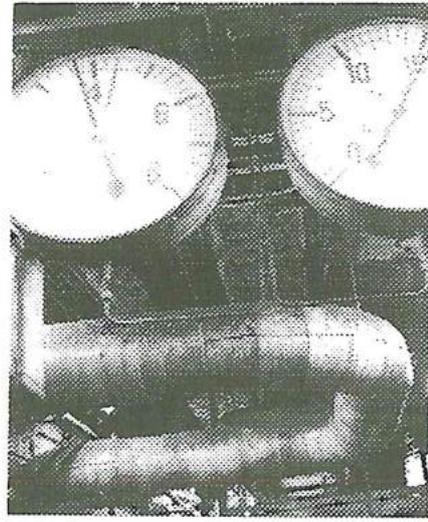
krieg verbündeten sich die UnternehmerInnen mit den Gewerkschaften aufgrund der wegen Demontage und Beschlagnahme ungeklärten Eigentumsverhältnisse in diesen Bereichen. Ähnliche Strukturen waren zudem von den Alliierten nach dem Krieg als Sozialisierungssatz geschaffen worden.⁹

Die Montanmitbestimmung ist daher auch ein zentrales Objekt der Abschaffungsgelüste der ArbeitgeberInnen.

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976, Produkt einer der heftigsten rechtspolitischen Debatten der BRD, sieht ebenfalls eine numerische Parität im Aufsichtsrat vor. Faktisch haben aber die AnteilseignerInnen die Letztentscheidungsmöglichkeit, da der Aufsichtsratsvorsitzende bei Pattsituationen mit zwei Stimmen versehen ist, und im Zweifel durch die AnteilseignerInnen bestimmt wird. Im übrigen gelten die VertreterInnen der leitenden Angestellten als Teil des ArbeitnehmerInnenkontingents, obwohl hier kaum Interessenshomogenität bestehen wird.

Insgesamt waren Ende der achtziger Jahre ca. 25% der Beschäftigten in Unternehmen tätig, in denen es Strukturen der unternehmerischen Mitbestimmung gab, nur 0,6% fielen dabei unter die paritätische Montanmitbestimmung.¹⁰

Dies ist der status quo, ein offensichtlicher gesellschaftlicher Kompromiß. Er ist weit von der unbeschränkten Autokratie der UnternehmenseigentümerInnen des 19. Jahrhunderts entfernt. Eine Einräumung wirklicher Gestaltungsmacht für die Menge der Menschen bedeutet er aber auch nicht. Die Situation ähnelt der historischen Lage der konstitutionellen Monarchie: Die Autokratie ist eingeschränkt, aber nicht beseitigt. Es dauerte hundert



Anmerkungen

- 1 Schmidt 1991, 391
- 2 Ellerman 1990, 50
- 3 Marx 1848, 68
- 4 Rocker 1938
- 5 Cole 1918; ders. 1920; Russel 1918, 73ff
- 6 Schmidt 1991, 994; Kübler 1994, 382; Wiedemann 1980, 586ff; Kausch 1981, 11ff
- 7 Wiedemann 1980, 608
- 8 Kausch 1981, 53
- 9 ebda.
- 10 Niedenhoff 1989, 14

Jahre, bis sich die konstitutionelle Monarchie in eine überlebensfähige Demokratie hierzulande umgewandelt hatte. In Wirtschaftsfragen wird es nicht schneller gehen.

Alternative 1: Ein Volk von AnteilseignerInnen

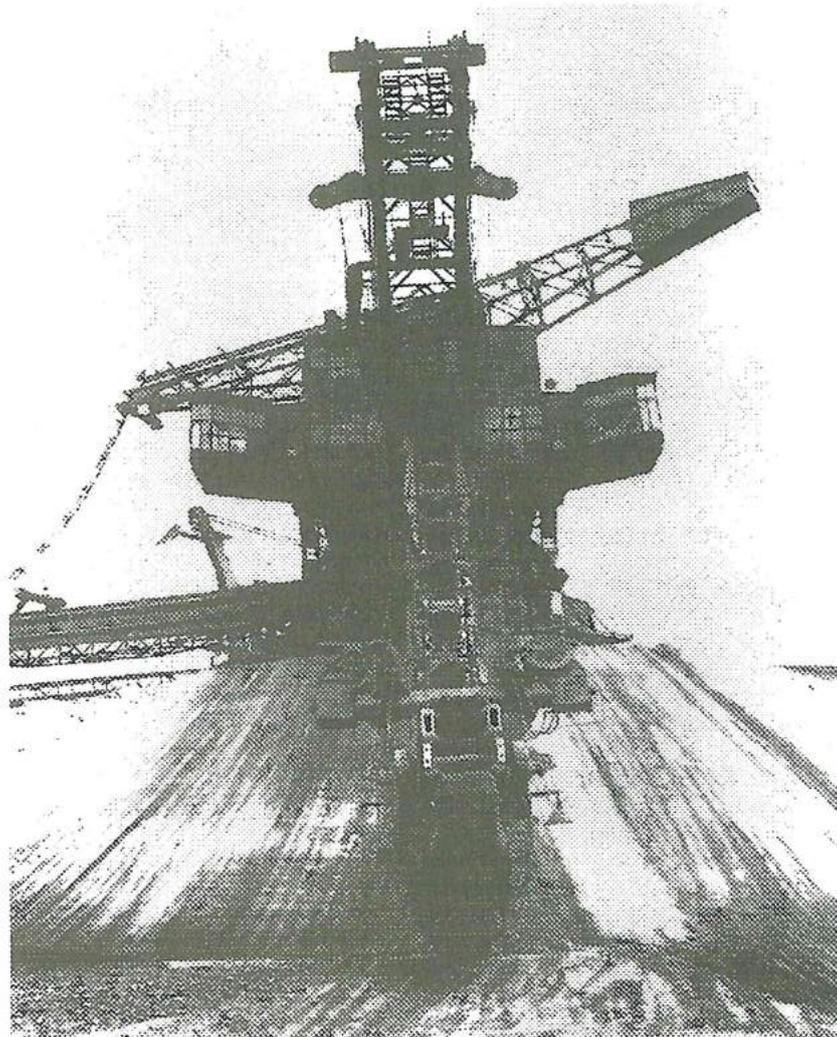
Aber soll es überhaupt weitergehen? Hier scheiden sich die Geister. Viele halten Demokratie in der Wirtschaft für einen Fremdkörper. Wenn sie nicht einfach mit den gegenwärtigen Herrschaftsverhältnissen zufrieden sind, wenn sie mehr Menschen Entscheidungsbefugnisse einräumen wollen, dann auf einem Weg, der die Bindung von Herrschaft an Eigentum unberührt läßt, nämlich durch eine breitere Streuung der Unternehmensanteile. Ziel ist dann nicht eine Wirtschaftsdemokratie, sondern ein Volkskapitalismus.

Auf diesem Weg wurden schon einige Schritte gemacht: Mittel zur breiteren Streuung des Produktivvermögens sind z.B. Belegschaftsaktien zum Vorzugskurs. 800.000 Belegschaftsaktionäre zählte man vor 15 Jahren in der BRD¹¹. Indirekte Beteiligungen sind über Belegschaftsfonds möglich. Schließlich können vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers, die zu einer Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Produktivvermögen führen, durch staatliche Arbeitnehmersparzulagen gefördert werden.¹²

In anderen Ländern gibt es ähnliche Bemühungen: In den USA z.B. wird dasselbe Ziel der Beteiligung am Produktivvermögen mit Employee Stock Ownership Plans (ESOP) verfolgt, die etwa 10% der Beschäftigten erfaßt haben.¹³

Alternative 2: Die ProduzentInnendemokratie

Man kann aber auch radikaler ansetzen und die Verbandsmitgliedschaft im Unternehmen, die die Grundlage der Herrschaftsbefugnisse und der Zuweisung von Gewinn und Verlust ist, nicht rechtsgeschäftlich, sondern sozial interpretieren. Mitglied eines Unternehmens mit den genannten Rechten ist dann, wer in ihm dauerhaft arbeitet. Das Unternehmen wird dann wie der Staat nicht primär als Gegenstand von Eigentumsrechten, sondern als soziale Institution aufgefaßt, in der Herrschaftsbefugnisse nur legitim sind, wenn sie von den Gewaltunterworfenen selbst konstituiert wurden. Diese Art von Mitgliedschaftsbetrachtung wird schon jetzt herangezogen, um die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten zu erklären.¹⁴ Als praktische Konsequenz folgt aus diesem freiheitsfreundlicheren Ansatz erstens die Bestellung der Unternehmensführung durch Wahl durch die Beschäftigten statt durch die AnteilseignerInnen. Zweitens wird dann Gewinn und natürlich auch Verlust des Unternehmens den Beschäftigten zugewiesen. Praktisch realisierbar scheint dies durch interne Firmenkonten,



die Beschäftigungsdauer, Art der Arbeit etc. berücksichtigen, zu sein.¹⁵

Zur alten Gretchenfrage, wer Eigentümer der Produktionsmittel in solch einer ProduzentInnendemokratie wäre, läßt sich wohl angesichts der Erfahrungen im Staatssozialismus, auch seinen demokratischeren Varianten, wie im ehemaligen Jugoslawien¹⁶ sagen: es ist nicht der Staat, sondern es sind idealtypisch die demokratischen Unternehmen selbst, um Entfremdungserfahrungen zu vermeiden.

Nun garantiert eine demokratische Strukturierung von Unternehmen nicht, daß sie gemäß den Wünschen der KonsumentInnen und im Interesse der Allgemeinheit produzieren. Die Anpassung der Produktion an die Konsumentenwünsche kann man im wesentlichen wohl dem Markt überlassen. Die Rückbindung der Produktion an allgemeinverträgliche Maßstäbe z.B. im Umweltschutz muß das Werk einer zentralen politischen Institution, in unserer Denktradition „Staat“ genannt, sein.

Viele praktische Schwierigkeiten existieren, von der in einem demokratischen Unternehmen schwierigeren Personalpolitik bis zur Absicherung der Beschäftigten gegen ökonomische Fehlschläge, für die es alle keine dogmatische Lösung, aber schon interessante und z.T. erfolgreiche Ideen gibt.¹⁷

Neue und alte Genossenschaftsbewegung

Manche der hier beschriebenen Prinzipien wurden in der Genossenschaftsbewegung verfolgt, wenn sie auch politisch durchaus verschiedenartig motiviert gewesen ist. Das Spektrum reichte von christlich-konservativen bis zu sozialistischen Ansätzen.¹⁸ Entsprechend war das Verhältnis der politischen und gewerkschaftlichen ArbeiterInnenbewegung diesen zuweilen dezidiert als Versuch der Sozialisierung von unten auftretenden Bestrebungen gegenüber ambivalent. Es reicht bis heute von freundlicher Unterstützung bis zu entschiedener Ablehnung, sei es, weil Gewerkschaften in Beschäftigten, die gleichzeitig EigentümerInnen sind, keine ArbeitnehmerInnen mehr sehen, deren Interessen sie zu vertreten haben, sei es, weil man meinte, allein die Eroberung der politischen Macht könne die ArbeitnehmerInnen emanzipieren oder sei es, weil demokratische Unternehmensformen schlicht für unpraktikabel gehalten wurden.¹⁹

Die Anfänge dieser Bewegung liegen in der Mitte des 19. Jahrhunderts, häufig kurzfristige Selbsthilfemaßnahmen, um streikenden ArbeiterInnen eine Beschäftigung zu verschaffen.²⁰ Besondere Bedeutung gewannen dabei die Konsum-

Wohn- und Kreditgenossenschaften, die das Gros der heute 14,8 Millionen Mitglieder zählenden Genossenschaften ausmachen.²¹

Produktivgenossenschaften, die einen gemeinsamen Produktionsprozeß organisieren und nicht nur bei sonst unberührter wirtschaftlicher Selbstständigkeit der Mitglieder einzelne Funktionen wahrnehmen, wie z.B. Einkauf, konnten sich in größerem Maßstab nur in der Weimarer Republik im Baugewerbe durchsetzen. Aber auch hier wurden die entstandenen Betriebe in der Bauhüttenbewegung in kapitalgesellschaftliche Strukturen eingebunden.²²

Im Faschismus wurde die Genossenschaftsbewegung mit ihrem weiten sozialen Umfeld als politische Kraft zerstört, wovon sie sich bis heute nicht erholt hat. Die Genossenschaften haben überwiegend keinen sozialreformerischen Anspruch mehr, sondern sind im wesentlichen mittelständisch orientiert.

Die Skepsis gegenüber der Möglichkeit von Beschäftigten als UnternehmerInnen wurde in den 80er Jahren durch den Schiffbruch der Gewerkschaften als gemeinwirtschaftliche — d.h. als sozial- und nicht primär profitorientierte — Unternehmerinnen in verschiedener Rechtsform, etwa bei Neuer Heimat oder Coop, erhöht.

Aber es gibt auch gegenläufige Tendenzen. Die Wirtschaftskrise der 80er Jahre hat die Möglichkeit von Betriebsübernahmen durch Beschäftigte anstelle von Betriebsstillegungen wieder ins Blickfeld gerückt.²³ Seit Mitte der 70er Jahre ist außerdem ein breites Spektrum von Alternativbetrieben, schon Neue Genossenschaftsbewegung genannt, entstanden, häufig in nichtgenossenschaftlichen Rechtsformen, aber innerbetrieblicher Demokratie und der Verteilung von Gewinn und Verlust an die sozialen Mitglieder verpflichtet, die ungefähr gegenwärtig 25.000 Arbeitsplätze schaffen.²⁴

Die Chance, die Produktivgenossenschaften der DDR aus dem staatssozialistischen Korsett zu befreien und als bedeutenden Sektor der Wirtschaft zu etablieren, wurde aufgrund konservativer ökonomischer Ordnungsvorstellungen vertan.²⁵

Ein praktisches, international bekanntes Beispiel für prosperierende Produktivgenossenschaften auf industriellem Niveau sind die Mondragonunternehmen im Baskenland mit 20.000 Beschäftigten.²⁶ Ihre Erfolgsgeschichte über die letzten 40 Jahre beweist, daß die 1896 formulierte These, die heute zum wirtschaftspolitischen Glaubensbekenntnis aufgerückt ist, daß Produktionsgenossenschaften entweder wirtschaftlich scheitern oder aus Eigennutz der GründerInnen in Kapitalgesellschaften umgewandelt werden, nicht das Urteil über diese normativ anziehende Produktionsweise spricht.

In jedem Fall ist eine solche ProduzentInnen-demokratie Zukunftsmusik. Das liegt nicht nur an den gesellschaftlichen

Machtverhältnissen, sondern auch an der moralischen Verkümmern vieler Menschen, denen das Verlangen nach substantieller Freiheit, Verantwortung und schöpferischem Handeln abhandlungsgemäßen ist. Eigenständige Arbeit, die dem kreativen Vermögen der Menschen im Alltag Raum schafft, bestimmt nicht den kulturell verarmten gesellschaftlichen Wunschorizont.

Eines ist aber sicher: ein paar Schritte der Menschen in Richtung auf eine solidarische ProduzentInnen-demokratie ließe neues Zutrauen in uns scheinbar so gewalttätig mißratene Geschöpfe gewinnen. Ein freies Wesen, das mit seiner Fähigkeit zur Autonomie auch noch ernst macht, ist nämlich eine achtungsgebietende moralische Attraktion.

Matthias Mahlmann promoviert und lebt in Berlin

Literatur

- Bierbaum, Heinz/Riege, Marlo, Selbsthilfe, Genossenschaften, Vergesellschaftung, 1989
 Beywl, Wolfgang, Selbstverwaltete, produktivgenossenschaftliche Unternehmen in Deutschland — Perspektiven für gewerkschaftliches Handeln?, in: Notz u.a. (Hrsg.) 1991
 Cole, George D.H., Self-government in industry (1918), 1971
 ders., Guild-socialism restated (1920), 1980
 Ellerman, David P., The democratic worker owned firm, 1990
 Heisig, Peter, Das Genossenschaftsprinzip von Mondragon, in: Notz u.a. (Hrsg.) 1991
 Kausch, Michael, Wirtschaftsdemokratie durch Mitbestimmung, 1981
 Kübler, Friedrich, Gesellschaftsrecht, 1994
 Marx, Karl/Engels, Friedrich, Das kommunistische Manifest (1848), 1987
 Mersmann, Arno, Gewerkschaften, Genossenschaften, Gemeinwirtschaft, 1991
 Niedenhoff, Horst-Udo, Mitbestimmung in der BRD, 1989
 Notz, Gisela u.a. (Hrsg.), Selbstverwaltung in der Wirtschaft, 1991
 Rucker, Rudolf, Anarcho-Syndicalism (1938), o.J.
 Russel, Bertrand, Roads to freedom (1918), 1989
 Schmidt, Karsten, Gesellschaftsrecht, 1991
 Sperling, Hans Joachim, Ein Blick zurück: Arbeiterbewegung und Genossenschaften, in: Notz u.a. (Hrsg.) 1991
 Wiedemann, Herbert, Gesellschaftsrecht I, 1980
 Whyte, William Foote/Whyte, Kathleen King, Making Mondragon, 1991

Anmerkungen

- 11 Wiedemann 1980, 640ff
 12 ebda., 637ff
 13 Ellerman 1990, 105
 14 Schmidt 1991, 392
 15 Ellerman 1990, 81ff
 16 ebda., 147
 17 Whyte 1991, 89ff, 129ff, 193ff
 18 Mersmann 1991, 29ff; Sperling 1991, 28
 19 Mersmann 1991, 28ff; Sperling 1991, 27ff
 20 Sperling 1991, 30
 21 Bierbaum/Riege 1989, 20
 22 Mersmann 1991, 60, 70
 23 Beywl 1991, 58
 24 ebda., 48
 25 ebda., 44, 62 Fn 29
 26 Whyte 1991; Ellerman 1990, 100; Heisig 1991, 303ff

Alternativer Juristentag

Der 4. Alternative Juristinnen- und Juristentag wird vom **2. bis 4. Dezember 1994** in Hannover stattfinden. Er befaßt sich mit folgenden Themen:

- Bedingungen guter Politik am Ende des 20. Jahrhunderts
- Was heißt demokratische Repräsentation heute? Welche institutionellen Reformen stehen an, die Politiker gar nicht thematisieren? Welches Parlament brauchen wir, und wie müssen sonst die institutionellen Bedingungen aussehen, damit eine Politik möglich wird, die die Probleme erkennt und auch löst?
- Schwerpunkte für eine umfassende Parlamentsreform
- Parteienfinanzierung: Die Idee des Bürgerbonus, Probleme der heutigen Parteienfinanzierung
- Rekrutierung der Eliten: Was muß geändert werden, damit nur die Besten ins Parlament kommen, wie rekrutieren sich Eliten?
- Und wo bleibt das Volk? — Plebiszitäre Elemente müssen in Verfassung und Politik verankert werden.

Der Republikanische Anwältinnen- und Anwälteverein unterstützt Vorbereitung und Durchführung des Alternativen JuristInnen-tages. Bei uns erhalten Sie auch nähere Informationen über diese Veranstaltung:

Republikanischer
Anwältinnen- und
Anwälteverein e. V.

Geschäftsstelle:
30175 Hannover
Ellernstraße 13
Tel. 0511 / 0 816061
Fax 0511 / 813769
Postscheckamt Hannover
Konto- Nr. 9004-301
BLZ 250 10030

**Rechtsanwältinnen
und Rechtsanwälte für
Demokratie und Menschenrechte.**