

Gewerkschaftliche Monatshefte

Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes

FÜNFTES JAHR
APRIL 1954

FRITZ FRICKE

Der gewerkschaftliche Auftrag heute

I. Gewerkschaftstheorie oder Konzeption für die Praxis

Über die Frage, ob die Gewerkschaftsbewegung einer theoretischen Grundlegung bedürfe, ist schon vor Jahrzehnten viel diskutiert worden. Die Praktiker der Bewegung — vor allem die der damaligen freigewerkschaftlichen Richtung — standen den Versuchen einer Gewerkschaftslehre im Sinne eines geschlossenen Lehrgebäudes meist skeptisch gegenüber. Diese Haltung war weniger auf Angst vor Verwissenschaftlichung der Gewerkschaftsarbeit zurückzuführen, als auf die Erfahrungen, die sie mit der ihnen geistesverwandten marxistischen Gesellschaftstheorie gemacht hatten, die sich — besonders infolge der nach der Jahrhundertwende sehr dogmatisierend auftretenden Marx-Interpretation — als ein die sozialreformerische Tätigkeit der Gewerkschaften hemmendes Streitobjekt erwies.

Versuche zu einer undogmatischen Gewerkschaftstheorie sind mehrfach gemacht worden. So von *Nestriepke* in seiner Monographie der Gewerkschaftsbewegung am Anfang der zwanziger Jahre. *Götz Briefs* hat dann im gleichen Jahrzehnt, im Handwörterbuch der Staatswissenschaften (IV. Auflage), eine noch gründlichere theoretische Durchleuchtung des Gewerkschaftsproblems vorgenommen. Diese und andere weniger geglückten Versuche haben auf die Praxis der Bewegung unmittelbar wenig Einfluß gewonnen.

Jetzt wird die Frage insbesondere von *Helmut Wickel* und anderen in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften“ erneut zur Sprache gestellt. Auch in der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ sind dazu unter dem Thema „Neuralgische Punkte der Gewerkschaftsbewegung“, in Heft 12/1953 und Heft 3/1954, Beiträge geliefert worden.

In seinem letzten Beitrag zu diesem Thema erläutert Wickel¹⁾ den Begriff „Gewerkschaftstheorie“ folgendermaßen: Ein System „von Regeln und Prinzipien für das praktische Handeln der Gewerkschaften, eben als eine Theorie der gewerkschaftlichen Praxis“.

Das klingt wie ein Widerspruch in sich. Man braucht sich jedoch nicht in Haarspaltereien zu verlieren. Wenn Wickels Bemühungen auch nur dazu führen würden, ein haltbares, aus einer objektiven Analyse unseres gegenwärtigen gesellschaftlichen Zustandes und seiner Entwicklungstendenzen gewonnenes umfassendes System von Grund- und Leitlinien für die gewerkschaftliche Praxis zu erarbeiten, wäre viel gewonnen. Was

1) Siehe Helmut Wickel: Aufgaben einer Theorie der Gewerkschaftspraxis, in ‚Gewerkschaftliche Monatshefte‘, Januar 1954.

wir dringend brauchen, ist eine gewerkschaftspolitische Konzeption, durch die die Vielfalt der Einzelbestrebungen koordiniert und wodurch verhindert wird, daß Maßnahmen einander kreuzen und aufheben.

II. Rationalisierung des Organisationssystems

Unsere Bewegung zeigt in vielfacher Beziehung die Züge des 19. Jahrhunderts: Wir sprechen von sozialer Sicherheit und sind dabei in unseren Gedanken viel zu sehr der Sozialpolitik und Sozialversicherung alten Typs verhaftet. Wir sprechen von Lohnpolitik, überlassen es jedoch — wie um 1900 — praktisch jeder einzelnen Organisation, Lohnbewegungen nach eigenem Interesse und nach eigenen Methoden zu machen. Im gewerkschaftlichen Unterstützungswesen haben wir Unterschiede hinsichtlich der Unterstützungsarten und Unterstützungssätze, die ebenfalls an das 19. Jahrhundert erinnern und die das Gewerkschaftsmitglied des 20. Jahrhunderts einfach nicht begreifen kann. Wir glaubten uns der gegenwärtigen Struktur der Wirtschaftsorganisation anzupassen, als wir — wie auf dem Reißbrett — 16 Industrieorganisationen schufen. In Wirklichkeit haben wir sehr schematisch Organisationsformen errichtet, die erstmalig schon den Halberstädter Kongreß im Jahre 1892 und von da ab jeden Kongreß der freien Gewerkschaften bis zum Jahre 1925 beschäftigt haben, ohne daß wirklich befriedigende Lösungen für das Industrieverbandsprinzip gefunden werden konnten. Wir haben auf diese Art — in bester Rationalisierungsabsicht — ein Organisationssystem geschaffen, dessen generelle Schwierigkeiten unter dem Pseudonym „Ein Gewerkschafter“ in Nr. 12/1953 der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ dargestellt worden sind und aus dem sich die Tendenz zu einem gefährlichen Dualismus zwischen Verbänden und Bund entwickelt hat. Man hat bei der Bildung dieser Verbände das Industrieverbandsprinzip noch in einer anderen Hinsicht übersteigert. Mit der besten Absicht einer an sich notwendigen Zentralisation hat man die Angestellten mit in diese Industrieverbände einbezogen. Die Folge davon war die Abspaltung der DAG, eine Erscheinung, die bis heute nicht repariert werden konnte und die keinesfalls zur Stärkung des Gewerkschaftsgedankens unter den Angestellten beigetragen hat. Geleitet von der guten Absicht, starke einheitliche, zentralisierte Verbände zu schaffen, hat man so, viel zu schematisch, ein Organisationsprinzip verwirklicht, das der heute so vielfältig gegliederten sozialen Struktur der Arbeitnehmerschaft nicht folgt und das nur solange richtig war, als die Gewerkschaftsbewegung noch auf die damals sozial einfacher geschichtete eigentliche Arbeiterklasse abzielte.

Daß die Gewerkschaftspolitik von der Organisationsform her stark beeinflusst wird, liegt auf der Hand. Es ist leichter, die allgewerkschaftlichen Bestrebungen einer größeren Anzahl verhältnismäßig gleich starker Verbände zu koordinieren, als die einer zu kleinen Anzahl, innerhalb der einige wenige Verbände ein zu großes Übergewicht über alle anderen besitzen. Hierbei werden zwei Erscheinungen sichtbar: Einmal wird bei der gesamtgewerkschaftlichen Willensbildung das Gewicht der großen Verbände zu stark wirksam, weil übergroße Verbände es leicht haben, in organisatorischen wie gewerkschaftspolitischen Gesamtfragen ihre eigenen Gruppeninteressen durchzusetzen. Zum anderen führt schon allein die zahlenmäßige Größe des Verbandes zu sehr großen Verwaltungseinheiten, auch in den lokalen Gliederungen, so daß das einzelne Mitglied vor diesem großen Apparat verschwindet, es selbst aber, mit Ausnahme eines fast hierarchisch gegliederten Stammes von Funktionären, sich innerlich mit seinem Verband nicht mehr identifiziert.

Diese Identifizierung des Mitgliedes mit seinem Verband ist aber eine unerläßliche psychologische Voraussetzung für die Existenz und für den Wirkungsgrad der gewerkschaftlichen Organisation. In dem Artikel „Neuralgische Punkte der Gewerkschaftsbewegung“ (Sozialer Fortschritt, Heft 12/1953) wurde darauf näher eingegangen. Es wurde dort von dem Vertrauensverhältnis Mitglied — Gewerkschaft gesprochen und

dieses Verhältnis als das besondere Merkmal gewerkschaftlicher Organisation im Gegensatz zu anderen, managerial geleiteten Organisationen, etwa in der Wirtschaft, bezeichnet. Während in einer managerial geleiteten Organisation, etwa in einem Konzern, die Mitglieder von der Organisationsspitze abhängig sind, sind die Mitglieder der Gewerkschaft von ihr unabhängig. Ein Vertrauensverlust der Gewerkschaftsleitung führt entweder zum Desinteressement des Mitgliedes an der Organisation oder — im schlimmeren Falle — zum Mitgliederschwund. Beides führt zur Verminderung, eventuell sogar zur völligen Dezimierung des Wirkungsgrades der Bewegung, denn der Vollzug des in der gewerkschaftlichen Organisation gebildeten Gesamtwillens, der Vollzug also gewerkschaftlicher Beschlüsse, geschieht — mag es sich nun um die praktische Durchführung einer Tarifvertragsbestimmung, um die Forderung nach Anwendung eines gesetzlich zustehenden Rechts, um eine Arbeitsstreitigkeit oder um die Durchführung eines Streiks handeln — durch die Mitglieder selbst, während der Gewerkschaftsapparat dabei immer nur Hilfestellung geben kann. Versagt das Vertrauensverhältnis, so wird dieser Vollzug unweigerlich gestört, weil das desinteressierte Mitglied oder der Nichtorganisierte sich dem gewerkschaftlichen Willen nicht mehr fügt. Im managerialen Verhältnis wirkt die Anordnung, deren beharrliche Nichtbefolgung Nachteile, ja Verlust der wirtschaftlichen Existenz zur Folge haben kann. Wo die Macht des Managers direkt nicht hinreicht, kann er unter Umständen Verhältnisse schaffen, die ein widerstrebendes Organ oder Mitglied seiner Gesellschaft in eine Zwangslage versetzt. Beides kann die Gewerkschaft gegenüber ihren Mitgliedern nicht oder nur in sehr begrenztem Maße.

Das muß auch *Siegfried Braun* einsehen, der in einem ebenfalls „Neuralgische Punkte“ betitelten Artikel in Nr. 3/1954 des „Sozialen Fortschritts“, gegen den anonym in Nr. 12/1953 erschienenen in theoretisch sehr überspitzter Weise Stellung nimmt. Es hilft gegen das Desinteressement oder den Austritt eines in seinem Vertrauensverhältnis zur Gewerkschaft gestörten Mitgliedes gar nichts, wenn Braun feststellt: „Die Übermacht der Manager, Funktionäre und Bürokratie muß u. a. als Ausdruck dafür angesehen werden, daß das Bewußtsein weiter Teile der Arbeitnehmer hinter der Entwicklung der gesellschaftlichen Verhältnisse zurückgeblieben ist.“ Sollte man, angenommen diese Feststellung wäre einwandfrei richtig, diese „weiten Teile der Arbeitnehmer“ sich immer weiter aus dem Vertrauensverhältnis zur Gewerkschaft entfernen lassen, ja ihren Austritt hinnehmen und damit die Gewerkschaftsbewegung schwächen?

Es ist weiter auch falsch, die Bedeutung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades der Arbeitnehmerschaft so nebensächlich einzuschätzen, wie Braun es tut. Die skandinavischen Gewerkschaften, besonders die schwedischen, hätten niemals diese überragende Rolle in der gesellschaftlichen Gestaltung ihrer Länder spielen können, hätten sie nicht praktisch jeden Arbeiter und 60 vH der Angestellten organisiert.

Das Vertrauensverhältnis der Mitglieder zur Gewerkschaft ist aber zum guten Teil eine Frage der Durchsetzung des gewerkschaftlichen Organisationsapparates mit einer großen Zahl ehrenamtlicher Kräfte. Ebenso wenig wie man ausländische Beispiele ohne weiteres für das eigene Land gelten lassen soll, soll man aus Bequemlichkeitsgründen solche Beispiele nicht ohne weiteres als unbrauchbar ablehnen. Nicht nur in den skandinavischen, sondern auch in den zahlenmäßig wie an gesellschaftlichem Gewicht der deutschen Bewegung überlegenen britischen und amerikanischen Gewerkschaftsbewegungen spielen die ehrenamtlichen Kräfte in allen Organen, auch in den Verbands- und Bundesvorständen, eine viel größere Rolle als bei uns, oft eine fast ausschließlich entscheidende. Im Gegensatz zu Braun möchte ich deshalb dem anonymen Verfasser in Heft 12/1953 des „Sozialen Fortschritts“ durchaus recht geben, wenn er der Verstärkung ehrenamtlicher Mitarbeit in allen, auch in den zentralen leitenden Gewerkschaftsorganen, höchste Bedeutung zuschreibt.

Wenn Braun in seiner Antwort an den anonymen Verfasser u. a. meint, daß Demokratie durchaus nicht die natürliche Form der gesellschaftlichen Organisation, sondern

eine überaus unbequeme und schwierig zu handhabende Form sei, und wenn er dabei die Neigung zu zeigen scheint, manageriale Tendenzen auch für die Gewerkschaften zu akzeptieren, bringt er sich in eine gefährliche Nähe zu autoritären oder aber sogar zu östlichen Organisationsprinzipien, wonach die Gesellschaft in ihrer Ganzheit und in allen ihren einzelnen Verzweigungen von anonymen, managerial arbeitenden Spitzen irgendwelcher Massen- oder Eliteorganisationen her zu steuern ist.

Hier aber scheiden sich die Geister! Die Gewerkschaftsbewegung muß vor allem deshalb demokratisch organisiert sein, weil sie eine *Selbsthilfeorganisation* ist, in der der Vollzug von Beschlüssen zu entscheidenden Teilen durch die Mitglieder selbst geschieht, und keine *Fürsorgeveranstaltung*, die von irgendwie formal zwar gewählten oder gar von verordneten Vorständen autoritär oder halbdemokratisch geleitet wird. Daß es in demokratischen Massenorganisationen — heute also auch in den Gewerkschaften — ebenfalls ein Masse-Führer-Problem gibt, wußten bereits die alten Griechen und Römer.

Die Rationalisierung der gewerkschaftlichen Organisation, d. h. ihre Anpassung an die vielschichtige Struktur jener Bevölkerungsteile, die unter dem Begriff Arbeitnehmer verstanden werden, und die alle zusammen wohl sehr generelle, jede für sich aber sehr verschiedenartige soziale Forderungen durch den Zusammenschluß in Gewerkschaften erfüllt sehen wollen, ist bisher in der Diskussion um eine Konzeption für die Gewerkschaftspraxis nicht behandelt worden. Auch Wickel streift die Frage nach der Organisationsform nur mit einem Hinweis²⁾. Da die Organisationsform aber eine wesentliche Voraussetzung für die Praktizierung jeder gewerkschaftlichen Ziel- und Methodenlehre bildet, sollte sie eingehend besprochen werden.

III. Der Spannungsbogen des gewerkschaftlichen Auftrags und seine Grenzen

In seinem Artikel in Nr. 3/1953 der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ untersucht Wickel die Frage, ob eine Gewerkschaftstheorie eine gesamtgesellschaftliche Konzeption umfassen oder sich auf eine theoretische Durchdringung der gewerkschaftlichen Praxis beschränken soll. Im ersten Falle, glaubt er, würde die „gewerkschaftliche Praxis einem über- und außergewerkschaftlichen Ziel untergeordnet“ werden. Er widmet dieser Frage mehrere Seiten vorsichtiger Abwägung und sagt, daß eine Gewerkschaftstheorie nicht von außen herangetragen werden darf, sondern die Fragen zu beantworten suchen müsse, die sich aus der Forderung nach ständig steigendem Lebensstandard und Beseitigung der Arbeitslosigkeit ergeben. Früher — in anderem, doch ähnlichem Zusammenhang — sagte er präziser³⁾, daß „... die Gewerkschaften an sich ein politischer Faktor“ seien und „zur stärksten politischen Kraft eines Landes werden“, aber nur, solange sie sich „auf ihren speziellen sozialen Auftrag beschränken: die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerschaft“.

Hier scheint mir der entscheidende Ansatzpunkt für jedes Durchdenken gewerkschaftlicher Zielsetzungs- und Methodenfixierungen zu liegen. Gewerkschaftliche Bestrebungen, welcher Art und auf welchem Gebiet immer, müssen von diesem speziellen „sozialen Auftrag“ her zwanglos gedeckt werden können.

Angesichts der vielfältigen Zusammenhänge zwischen den verschiedenen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Einzelvorgängen und Tatsachenkomplexen in unserem heutigen Gesellschaftsprozeß bedarf es jedoch schon eines längeren Nachdenkens darüber, welches bedeutende politische oder gesamtgesellschaftliche Problem außerhalb des sozialen Auftrags der Interessenvertretung liegt.

Die Sphäre, die diese Sachwalteraufgabe der Gewerkschaftsbewegung umfaßt, ist ungeheuer weit gespannt. Sie beginnt bei ganz bestimmten kleinsten Einzelfragen im

2) Siehe Helmut Wickel: Auf der Suche nach einer Gewerkschaftstheorie, in „Gewerkschaftliche Monatshefte“, März 1953.

3) Siehe Helmut Wickel: Gewerkschaftlicher Realismus, in „Gewerkschaftliche Monatshefte“, September 1952.

Betrieb, etwa bei der Mitwirkung gewerkschaftlicher Betriebsvertrauensleute in der Lohnfindung mit Hilfe von Arbeitsplatz- und Leistungsbewertung. Sie erstreckt sich weiter auf die Lohnpolitik und den Abschluß von kollektiven Arbeitsverträgen. Sie setzt sich fort in der sozialpolitischen Interessenwahrnehmung, etwa im Arbeitsschutz. Auch hier reicht sie wieder vom Einzelvorgang im Betrieb, etwa der Sanierung eines einzigen Arbeitsplatzes oder der Ausrüstung einer Maschine mit Schutzvorrichtungen, bis zu den großen allgemeinen sozialpolitischen Fragen, z. B. der Reform der Sozialversicherung und der sozialen Fürsorge oder Sozialgerichtsbarkeit. Auch das ganze Gebiet des Arbeitsrechts fällt darunter. Wenn der Lohn und soziale und rechtliche Sicherungsmaßnahmen aller Art nicht ausreichen, um einen geforderten Lebensstandard der Arbeitnehmer zu erreichen, weil das aufkommende Sozialprodukt nicht ausreicht, um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, so weitet sich die Sphäre, innerhalb welcher die Sachwalteraufgabe der Gewerkschaften wirksam wird, aus und erstreckt sich tief in das Gebiet der Wirtschaftspolitik hinein. Die Forderungen, die dort erhoben werden müssen, werden in irgendeiner Form auf Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Fixierung von gesamtwirtschaftlichen Lenkungsmaßnahmen ausgehen. Und zwar von Lenkungsmaßnahmen, die nicht nur auf eine gerechte Verteilung, sondern auch auf eine bewußt gelenkte Gestaltung des Sozialprodukts hinauslaufen.

Noch deutlicher wird der Zusammenhang, wenn man von dem Aspekt eines schrumpfenden Sozialprodukts ausgeht. Der Gedanke an diesen Aspekt ist zur Zeit nicht einmal so sehr inaktuell. Vor nunmehr gerade 20 Jahren war er übrigens das Hauptproblem der gesamten Weltwirtschaft und Weltpolitik. Aber selbst wenn man das Beispiel der Weltwirtschaftskrise, mit seinen bekannten exorbitanten sozialen, wirtschaftlichen und politischen Folgeerscheinungen außer Betracht läßt, schon bei weniger tiefgreifenden Depressionserscheinungen wird die Frage der Verteidigung eines bestehenden Lebensstandards aktuell. Als Mittel gegen Depressions- und Krisenerscheinungen erheben die Gewerkschaftsbewegungen aller Länder seit dem Ende des letzten Weltkrieges die — auch von Wickel in seine Betrachtung einbezogene — Forderung nach Vollbeschäftigungspolitik. Bei der gegenwärtigen Konjunkturlage hat diese Forderung für viele Länder nur mehr akademische Bedeutung. In einem aktuellen Stadium würde die Vollbeschäftigungspolitik ja doch zu sehr weitgehenden, fundamentale Grundsätze unserer ökonomischen und gesellschaftlichen Ordnung berührenden Kapitalmanipulationen führen, durch die nicht notwendigerweise formale Eigentums-, wohl aber Verfügungsrechte und Verfügungsfreiheiten über Kapital und Kapitalverwendung anders geordnet werden müßten, als es den heute weitgehend herrschenden neuliberalistischen Anschauungen des Westens entspricht.

Als an ein älteres Beispiel dafür, daß ein absolut liberales Regime zum Schutz des Lebensstandards der breiten Masse sehr tiefgreifende wirtschaftspolitische und sozialpolitische Lenkungen praktizieren mußte, möge an die New-Deal-Politik *Roosevelts* um 1935 erinnert werden.

Der spezielle soziale Auftrag der Gewerkschaftsbewegung stößt in solchem Fall noch weiter vor und wirkt sogar in die gesamtgesellschaftliche Ordnung hinein. Damit berührt er aber auch den Träger dieser Ordnung selbst, den Staat. In seiner klassischen Gestalt ist der Staat eine ausgesprochene Herrschaftsorganisation. Ist er es noch in der heutigen Gesellschaft, in der bereits weite Ordnungsgebiete der Selbstverwaltung der Bürger überantwortet sind? Ist er es wirklich noch in einer Gesellschaft, in der seit Jahrzehnten große Teile der Rechtsbeziehungen Kapital/Arbeit und Arbeitgeber/Arbeitnehmer (siehe kollektiver Lohnvertrag und Betriebsvereinbarungen) ohne Zutun der Herrschaftsorganisation Staat von den beteiligten Sozialgruppen mit Hilfe ihrer Organisationen frei geregelt werden? Kann selbst in unserer heutigen, vorwiegend formalen Staatsdemokratie noch von einer Staatsgewalt im klassischen Sinne die Rede

sein? Sind nicht verfassungsmäßig zustande gekommene Koalitionsregierungen, denen Repräsentanten ganz verschiedener, in ihren sozialen Interessen entgegengesetzter Bevölkerungsschichten als Kabinettsmitglieder angehören, ein Ausdruck dafür, daß der Staat hinsichtlich Wesen, Gestalt und Methoden nicht mehr als ein transzendental begründetes, von den Bürgern hinzunehmendes obrigkeitliches Herrschaftsinstrument, sondern mehr ein zwischen den Bevölkerungsschichten (vertreten durch ihre sozialen und politischen Organisationen) vereinbartes Ordnungselement ist?

Aus der Beantwortung dieser Fragen ergeben sich weitgehende Schlußfolgerungen für die Interessenvertretungsaufgabe der Gewerkschaftsbewegung. Schlußfolgerungen sowohl für ihre Beziehungen zum Staat und zu seinen Verwaltungsorganen wie für ihre Beziehungen zu den anderen Sozialgruppen.

Ist der Staat klassisches Herrschaftsinstrument, kann er gebieten und verbieten. Er kann Interessenvertretungsorganisationen dulden oder unterdrücken. Er kann wählen, auf welche davon er sich stützen will und welche er verwirft, um offene oder latente Gegner seiner Herrschaft auszuschalten. Ist er jedoch ein vereinbartes Ordnungssystem, so spielt er — ausgestattet allerdings mit der großen Autorität des Mandats, des Gewähltseins durch das ganze Volk — vorwiegend eine Mittlerrolle und kann dann auch der rechtlichen Regelung sozialer und wirtschaftlicher Beziehungen durch autonome Selbstverwaltungsorgane weiten Spielraum geben.

In einer solchen weitgehend sich selbst verwaltenden Gesellschaft unter Führung einer durch freie Wahl fundamentierten, mehr vermittelnd als herrschend wirkenden Staatsgewalt fällt den sozialen Organisationen der verschiedenen Bevölkerungsgruppen die Verantwortung für das Funktionieren dieser Gesellschaft selbst zu.

Verfolgt man also Wickels Ausgangspunkt, den „sozialen Auftrag der Interessenvertretung“ durch alle aus ihm sich ergebenden Konsequenzen, so ergibt sich, daß auch eine auf die Praxis sich begrenzen wollende gewerkschaftliche Konzeption beinahe automatisch zu einem umfassenden, Grundfragen des gesamtgesellschaftlichen Prozesses und der gesellschaftlichen Ordnung berührenden gewerkschaftlichen Gesellschaftsbild werden muß.

Bei aller Weite dieses Spannungsbogens des sozialen Auftrags der Gewerkschaftsbewegung müssen aber auch seine Grenzen gesehen werden. Sie verlaufen da, wo das gesellschaftliche und politische Gewicht der Gewerkschaften Grundrechte, berechnete Interessen, den Lebensstandard oder gar die wirtschaftliche Existenz anderer Bevölkerungskreise ungerechtfertigt, d. h. nicht legitimiert durch zwingende, für die gesamte Nation lebenswichtige Gesamtinteressen, einschränken und erdrücken würde. Dies gilt natürlich für alle gesellschaftlichen Gruppenorganisationen, nicht nur für die Gewerkschaften.

Es sei auch noch auf eine andere Grenze hingewiesen: Aus Kreisen der katholischen Soziallehre, aber auch aus evangelischen Kreisen wird gelegentlich die Gefahr einer „Vergötzung des Begriffes Lebensstandard“ gesehen. Es ist dabei darauf hingewiesen worden, daß auch der Begriff christliche Armut einen hohen ideellen Wert habe. Vergötzung des Lebensstandards ist eine gefährliche Formulierung. Wohl mag sie der Theologie zum Nachdenken Anlaß geben. Die Theologen, die sozial interessiert sind, müssen dann aber auch die große Gefahr des Mißbrauchs dieser Formulierung sehen. Ein Gewerkschafter könnte eine Grenze seiner Bestrebungen um den Lebensstandard erst da sehen, wo die Gefahr des Tanzes um das goldene Kalb sichtbar wird, zum Schaden der Seele, der Menschenwürde, der Menschenrechte oder der sozialen Gerechtigkeit.

Immerhin zeigt dieses Beispiel, wo der gewerkschaftliche Auftrag eine zweite Grenze findet, nämlich bei der religiösen und weltanschaulichen Gewissenshaltung seiner Mitglieder, natürlich nicht nur der konfessionell gebundenen, sondern aller.