

## Zum Weg der deutschen Gewerkschaften

*In den Gewerkschaften sind verschiedene geistige und politische Strömungen vorhanden. Ihre organisatorische Einigung ist nur möglich auf der Basis der gegenseitigen Achtung, der Toleranz und des Willens aller, der gemeinsamen Sache zuliebe die Sonderinteressen zurückzustellen. Ohne die Freiheit zur Kritik und die Anerkennung des Bemühens der einzelnen Glieder, dem Ganzen zu dienen, auch wenn ihre Vorschläge nicht immer akzeptabel erscheinen, ist eine gedeihliche Zusammenarbeit undenkbar. — Der folgende Beitrag ist das Ergebnis der Beratungen eines kleinen Arbeitskreises der Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Arbeiterfragen, deren Geschäftsführer Henry Lillich ist. Wir stellen den Aufsatz hier zur Diskussion, weil er den Standpunkt einer die Einheit der Gewerkschaften behandelnden Gruppe evangelischer Arbeitnehmer zum Ausdruck bringt.*

### *Die Situation des Arbeitnehmers*

Der heutige Mensch nimmt an zahlreichen Organisationen teil, die normalerweise auf einen einzigen Zweck gerichtet sind, so daß sie nicht mehr den Anspruch auf den ganzen Menschen stellen können. Er soll durch seine Mitarbeit aber ständig entscheiden, was richtig ist und getan werden muß. Dadurch ist der heutige Mensch überfordert. Deshalb ziehen sich viele auf ihre private Existenz zurück und interessieren sich für die Organisationen nur so weit, als es ihr persönliches Interesse unbedingt erfordert. Sie stehen den Großorganisationen mit Distanz gegenüber und haben das Gefühl, diese in der Automatik ihres Ablaufes kaum beeinflussen zu können. Hat diese Zwangslage in der Frühzeit der kapitalistischen Entwicklung bei dem sozial völlig ungesicherten Proletariat zu kollektiven Kampfmaßnahmen und Verbänden mit fast lebensgemeinschaftlichen Formen in der sozialistischen Arbeiterbewegung geführt, so zeigt sich, hiermit verglichen, jetzt ein völlig anderes Bild. Die Situation des heutigen Arbeitnehmers ist gekennzeichnet durch eine immer stärker werdende menschliche Vereinsamung und das Schwinden einer gesellschaftlichen Gesamtschau. Der einzelne verschwindet hinter den vielartigen „gesellschaftlichen Notwendigkeiten“ des Betriebes, der Wirtschaft, seiner Gewerkschaft. Die gewerkschaftliche Bewegung, die den Arbeitnehmer bislang trug und die er mit seinen Einsatzmöglichkeiten mitverkörperte, ist zur „Organisation“ geworden, deren Handhabung immer mehr in die Hände hauptamtlicher Kräfte gerät. Als Folgeerscheinung zeichnet sich eine Organisationsmüdigkeit großen Ausmaßes ab. Wie auch in den anderen Organisationen des gesellschaftlichen Lebens und nicht zuletzt in der Kirche nehmen in den Gewerkschaften im günstigsten Falle 8 bis 10 vH der Mitglieder am Leben ihrer Organisation teil. Der seit 1949 zunehmende Drang zur materiellen Sicherung hat die Flucht aus der öffentlichen Verantwortung in die Privatsphäre noch verstärkt. Solidarität, Einsatzbereitschaft und gesellschaftliche Verantwortung sind auch heute für die Arbeitnehmerschaft Verhaltensweisen, die immer unverbindlicher und nicht selten mit innerem Widerstreben gehandhabt werden.

Noch viel eindringlicher stellt sich die Frage nach dem Selbstverständnis der Arbeitnehmer. Konnte sich früher der klassenbewußte Funktionär nicht nur als Manager der Organisation, sondern auch als Träger eines geschichtlichen Sendungsauftrags fühlen, der am Bau einer neuen gesellschaftlichen und staatlichen Gesamtordnung im Sinne seiner Ideologie mitwirkte, so ist auch hier ein grundlegender Wandel eingetreten. Die Existenzberechtigung und Autorität des Funktionärs beruht heute scheinbar nur noch im von ihm immer erneut zu erzielenden Effekt. Er muß ständig die Anerkennung seiner Leistung durch die überwiegend passive Mitgliedschaft erreichen. Diese Notwendigkeit verführt leicht zum Gebrauch propagandistischer Mittel in unsachlichem Ausmaß. Daß man propa-

gandistischer Mittel bei der gewerkschaftlichen Führung ebenso bedarf wie einiger Maßnahmen, die geeignet sind, die Gewerkschaft als demokratisches Element schlagkräftig zu erhalten, ist für jeden Praktiker ersichtlich und klar gerechtfertigt. Aber es gilt, der Versuchung der Massendemokratie zu begegnen, der zufolge nicht mehr die sachliche Notwendigkeit die Parolen bestimmt, sondern nach der Parolen und die Machtausdehnung des Apparates Eigengesetzlichkeit erlangen. Die Arbeitnehmerschaft hat als Ganzes berechnete Gruppeninteressen, die sie gegen die Interessen anderer Gruppen durchsetzen muß. Dieser Kampf muß seine Grenze dort finden, wo der Zusammenhang im Staat durch das Übergewicht einer Gruppe zerrissen oder gefährdet wird. Der Verzicht auf totale Ausnutzung der eigenen Macht, etwa bei Lohnkämpfen, ist von den Gewerkschaften in den vergangenen Jahren immer wieder praktiziert worden. Selbstverständlich erfordert das auch für die Zukunft eine entsprechende Haltung der Tarifpartner.

Nicht unerheblich ist bei der Beurteilung der Situation der Arbeitnehmer das Generationenproblem. Die 12 Jahre des NS-Regimes bedeuten einen Bruch in der Kontinuität einer ständigen Erneuerung echten gewerkschaftlichen Bewußtseins. Mehr als 80 vH der heute gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer waren vor 1933 nicht organisiert, wurden aber vom Nationalsozialismus beeinflusst. Für sie ist das gewerkschaftliche Kampferlebnis der älteren Generation keine Realität. Das hat dazu geführt, daß die jüngere Arbeitnehmerschaft bis heute ohne klares gewerkschaftliches Leitbild geblieben ist. Der Mangel an Begeisterung und Einsatzbereitschaft kann nicht durch radikale Parolen überwunden werden. Eine solche Methode züchtet oft nur unzuverlässige Mitglieder, auf die in entscheidenden Phasen des gewerkschaftlichen Kampfes kaum Verlaß ist.

Erst wenn der sachlich begründete Auftrag der Gruppenvertretung der jungen Generation verständlich gemacht wird, kann auch die innere Anteilnahme der jüngeren Arbeitnehmerschaft am gewerkschaftlichen Leben wachsen. Die bisherigen Aktivierungsversuche durch die Erinnerung an die „Kampfzeit“ der Gewerkschaften verfehlen ihren Sinn, weil es meistens nicht gelingt, die positiven Erfahrungen aus ihrem geschichtlichen Zusammenhang zu lösen und für die heutige Situation begreiflich und fruchtbar zu machen. Das wird auch daran deutlich, wie verschieden das Verhältnis der Betriebsräte zu den Gewerkschaften und zu den Unternehmensleitungen beurteilt wird.

Die hier angesprochenen Fragen erschöpfen bei weitem nicht die Gesamtproblematik, doch allein schon ihre Behandlung stößt im gewerkschaftlichen Bereich auf Schwierigkeiten. Entweder erlebt der kritisch Fragende bei traditionell sozialistischen Gewerkschaftern den Rückzug auf das veraltete Vokabular des Marxismus, bei manchen Mitgliedern aus den früheren christlichen Gewerkschaften auf einen kurzschlüssigen „Anti-Sozialistenkomplex“. Eine weitere Versuchung ist ein unechter Anspruch auf Sachlichkeit, hinter dem sich meist nur Taktik und Zweckmäßigkeitsdenken verbergen. Das findet sich oft bei jungen Gewerkschaftsfunktionären, die durch einen Hang zum ethischen Neutralismus reine Manager und Diener des Apparates werden können.

Die gewerkschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten und die Erfüllung ihrer heutigen Aufgaben können aber nicht von politischen und weltanschaulichen Grundhaltungen losgelöst betrachtet werden. Daher sind alle gutgemeinten, aber falschen Neutralisierungsversuche echter weltanschaulicher und politischer Fragen zu verurteilen. Das Einheitsprinzip darf nicht die geistigen und politischen Strömungen auslöschen. Gerade die mißverständlichen und darum eben oft auch mißverstandenen Neutralitätsbemühungen haben die geistige Auseinandersetzung um den gesellschaftlichen Standort der Arbeiterschaft sowie der Gewerkschaften nahezu lahmgelegt oder zumindest zum Vorrecht einer privilegierten Funktionärsschicht gemacht. Parallel hierzu nahm die Bürokratisierung der gewerkschaftlichen Massenbewegung zu.

Leider sind vielfach auch die Bemühungen konfessionell gebundener Kreise, diese Erscheinung zu überwinden, als Spaltungstendenzen mißdeutet worden. Für die in der

## ZUM WEG DER DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTEN

*Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Arbeiterfragen* in Deutschland zusammengeschlossenen Werke und Verbände stellen wir nachdrücklich fest, daß alle unsere Bemühungen im Blick auf die Gewerkschaften nach wie vor das Ziel haben, die organisatorische Einheit der verschiedenen in der Arbeiterschaft vorhandenen geistigen und politischen Strömungen zu erhalten, zu festigen und zu vertiefen. Wir sind allerdings der Meinung, daß diese Einheit der ständigen konstruktiven geistigen Auseinandersetzungen bedarf und ohne die rege Anteilnahme der Mitgliedschaft eine Proklamation ohne Wert ist.

### *Möglichkeiten und Grenzen des gewerkschaftlichen Wirkens*

Die Gewerkschaften vertreten in erster Linie ihre Mitglieder der verschiedensten Berufe und Beschäftigungsarten in der Industrie, im Handel und Transportwesen, in der Landwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Sie vertreten den Arbeitnehmer in *den* Fragen seines Lebens, die vom abhängigen Arbeitsverhältnis bestimmt und beeinflußt werden. Dies sind insbesondere Arbeitnehmerinteressen, die gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen wahrzunehmen sind. Die Gewerkschaften sind in diesem Kräftespiel der gesellschaftlichen Gruppen berufen, für die Arbeitnehmerschaft einen gerechten Anteil am Sozialprodukt zu sichern. Die „natürlichen“ Gegenspieler der Gewerkschaften und deren Mitglieder sind die Arbeitgeber mit ihren Verbänden. Die Verflechtung wirtschaftlicher und sozialer Interessen führt aber heute immer mehr dazu, daß die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern getroffenen Vereinbarungen andere Gruppen und Schichten der Gesellschaft beeinflussen und gegebenenfalls benachteiligen. Die gewerkschaftliche Zielsetzung und Verwirklichung hat daher die Auswirkung auf das Ganze der Gesellschaft zu berücksichtigen. Sie hat davon auszugehen, daß es in der Gesellschaft andere Interessengruppen gibt, die ebenfalls berechnete Forderungen haben. Das konstruktive Zusammenwirken mit diesen anderen gesellschaftlichen Gruppen setzt voraus, daß sie von den Gewerkschaften anerkannt werden, und es setzt weiter voraus, daß die Gewerkschaften jeden totalitären Anspruch der von ihr vertretenen Gruppen genau so scharf bekämpfen wie die Totalitätsansprüche anderer Gruppen in der Gesellschaft. Es gilt, die überwiegend zweckhaften Partnerschaftsbemühungen im Betrieb zu neuen Formen gegenseitiger Verantwortung in der Gesellschaft weiterzuentwickeln. Das ist jedoch nur möglich, wenn die Unternehmerschaft in der Praxis mehr als bisher bereit ist, die berechtigten Anliegen der Arbeitnehmer und Gewerkschaften ernst zu nehmen.

Die Gewerkschaften haben eine kluge Selbstbegrenzung ihres Wirkens vorzunehmen, indem sie nüchtern erkennen, daß der Arbeitnehmer von ihnen nur in einem Teilbereich seines Wesens und Lebens echt gebunden werden kann.

Für die Sicherung der materiellen Existenz des Arbeitnehmers steht auch heute noch das Lohnproblem als Frage nach dem gerechten Lohn sowie die Sicherung des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Die im Grundgesetz verankerten Grundrechte „auf Arbeit“ und „menschenswürdiges Leben“ sind die Grundlagen in dieser gewerkschaftlichen Aufgabenstellung. Sie mündet in eine konstruktive Lohnpolitik und in das ständige Bemühen\* die Arbeits- und Arbeitsschutzbestimmungen auszubauen.

Die unmittelbare materielle Sicherung der Arbeitnehmerexistenz durch gerechte Entlohnung und gesicherten Arbeitsplatz, wird durch ein Netz sozialer Sicherung ergänzt. Die staatliche Sozialpolitik — seit 1948 auch in steigendem Maße durch die betriebliche Sozialpolitik ergänzt — bemüht sich um eine ausreichende Existenzsicherung im Falle der Krankheit, des Berufsunfalls und der Invalideität aus Gründen des Alters oder sonstiger Arbeitsunfähigkeit.

Die materiellen Anforderungen, die auf Grund des heutigen Lebensstandards an die Träger der sozialen Sicherung gestellt werden, sind ohne hohe staatliche Zuschüsse nicht mehr zu erfüllen. Das jetzt noch bestehende System sozialer Sicherung entspricht daher nicht mehr den gesellschaftlichen Gegebenheiten. Die geplante Sozialreform soll hier

zweckentsprechende Regelungen schaffen, und es ist verständlich, daß die Gewerkschaften an dieser Sozialreform als echte Interessenvertreter der Arbeitnehmerschaft mitzuwirken haben. Wir sind der Meinung, daß durch die Sozialreform in unmißverständlicher Weise das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe zum Tragen kommen muß. Hierzu verweisen wir auf eine Reihe von Stellungnahmen, die aus dem Bereich der EKD hierzu vorliegen. Wir verstehen unter Sozialreform nicht nur Sozialversicherungsreform. Darum sind wir der Meinung, daß die übrigen Beteiligten zur Zusammenarbeit kommen müssen.

Die gesellschaftliche Neuordnung mit dem Ziel eines lebensfähigen demokratischen Staates hat durch die Mitbestimmung in der Grundstoffindustrie für den wirtschaftlichen Bereich eine Teillösung erfahren. Nach wie vor ist für den überbetrieblichen Bereich der Wirtschaft die Frage nach der sinnvollen Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft ungelöst geblieben. Gerade weil die bisherigen Bundesregierungen am Prinzip der „Sozialen Marktwirtschaft“ festhielten, ist es bisher in der Arbeitnehmerschaft besonders schmerzlich empfunden worden, daß sie aus der überbetrieblichen Wirtschaftspolitik ausgeschaltet wurde. Wir sind mit den Gewerkschaften der Meinung, daß Interessenverbände durchaus legitime Forderungen an die Regierung und die Volksvertretung zu stellen haben. Dies in einer vernünftigen und allen Beteiligten gerechten Form zu lösen, ist die Aufgabe des Staates. Welches System von Wirtschaftsräten und in welchem Umfang zu wählen ist, scheint uns lediglich eine Frage der Zweckmäßigkeit zu sein. Wir lehnen aber jede Tendenz ab, die in etwaigen Wirtschaftsräten einen Weg zur Entmachtung politischer Parlamente sieht. Die Gewerkschaften sind gesellschaftspolitische Organisationen und als solche in das Gefüge der staatlich verfaßten Gesellschaft einzubauen.

Wir bedauern, daß es die Gewerkschaften bisher nicht verstanden haben, in dieser Frage über ihre eigene Stellungnahme zu einem Gespräch mit den anderen daran beteiligten Gruppen zu kommen. Die Gewerkschaften repräsentieren nur eine, wenn auch gewichtige, Gruppe der Gesellschaft. Ihre Aufgabe und Grenze als Interessenvertretung der Arbeitnehmer im gesellschaftlichen Bereich liegt in ihrem geschickten Zusammenspiel mit den anderen Gruppen, die maßgeblich die Existenz der Arbeitnehmer beeinflussen. Dieses Zusammenspiel schließt kämpferische Auseinandersetzungen nicht aus.

Die Frage des gesellschaftspolitischen Standorts der Gewerkschaften bedarf einer umfassenden Klärung. Die von uns angerissene Problemstellung ist zweifellos Kritik an der gewerkschaftlichen Praxis, wir wünschen jedoch, daß unsere kritische Fragestellung seitens der Gewerkschaften als helfend und aufbauend empfunden und aufgenommen wird. Es sollte ein wissenschaftlicher Beirat gebildet werden, der gerade in diesen Fragen die Führungsorgane des DGB und der Industriegewerkschaften beraten kann.

#### *Arbeitnehmer zwischen Betrieb und Gewerkschaft*

Im Laufe der letzten Jahrzehnte ist es zu einer stärkeren Betriebsverbundenheit der Arbeitnehmer gekommen. Diese Bindung äußert sich nicht nur in einer positiven Einstellung zum gutgeführten oder „sozialen Betrieb“, aus der Zusammenarbeit mit den Arbeitskollegen ergibt sich eine betriebsgebundene Solidarität der Arbeitnehmer untereinander, die dann gerade in Großbetrieben (Siemens, AEG, Bosch usw.) mit einer erstaunlich hohen Loyalität zum Betrieb, zur Firma zusammengeht. Die Bemühungen der Betriebsleitungen um menschenwürdige Arbeitsverhältnisse sowie betriebliche Sozialleistungen verstärken diese Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb. Sie dienen der Stabilisierung des Betriebsfriedens und der sozialen Befriedung der Belegschaft.

Die echte Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb ist von der Gewerkschaft zu bejahen. Die konstruktiv wirksame Leistungseinheit von Betriebsleitung und Belegschaft ist eine betriebs- und volkswirtschaftliche Notwendigkeit, unabhängig von der Wirtschaftsverfassung. Eine Gewerkschaft schadet der Arbeitnehmerschaft und sich nur selbst,

## ZUM WEG DER DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTEN

wenn sie die notwendige und menschlich noch verstärkte Betriebsloyalität zerschlagen wollte. Die Gewerkschaften sollten vielmehr hier einen Ansatzpunkt ihres Wirkens sehen. Sie sind aus ihrer überbetrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Schau in der Lage, die Grenze betrieblicher Sozialpolitik zu sehen und aus dieser Gesamtschau die Arbeitnehmer zu beraten, daß nicht betriebliche Sozialleistungen auf Kosten der Allgemeinheit einer Gruppe zugute kommen.

Die verantwortlichen Leitungen der Betriebe müssen anerkennen, daß es außer der Betriebsloyalität des Arbeitnehmers für diesen eine notwendige Bindung zur Gesamtheit der Arbeitnehmerschaft gibt. Fast alle Lohn- und Gehaltstarife sind heute das Ergebnis überbetrieblicher Vereinbarungen der Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch die Zahlung eines übertariflichen Lohnes hebt den gültigen Tarif nicht auf und macht ihn nicht überflüssig. Neben der Lohnpolitik und den mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar zusammenhängenden Fragen vertritt die Gewerkschaft den Arbeitnehmer in einer Reihe entscheidend wichtiger Fragen. Zum Beispiel in den Selbstverwaltungskörperschaften, der Sozialversicherung oder der Arbeitsverwaltung. Von entscheidender Bedeutung ist der gewerkschaftliche Zusammenschluß als Schwergewicht gegenüber gewissen betriebsegoistischen Tendenzen. Es sind Anzeichen vorhanden, daß die Arbeitnehmer in hochentwickelten Betrieben jede erdenkliche Form betrieblicher Sozialleistungen genießen, ohne danach zu fragen, ob ihr Verhalten gegenüber den Arbeitnehmern in weniger entwickelten Betrieben zu rechtfertigen ist. Es gehört zum legitimen Auftrag der Gewerkschaften, hier Auswüchse zu vermeiden und durch das Wirksamachen der überbetrieblichen Solidarität solchen betriebsegoistischen Tendenzen entgegenzuwirken. Die Arbeitnehmer stellen schließlich über die Gewerkschaften ihre Vertreter zu den Arbeits- und Sozialgerichten, für die Beiräte bei Länder- und Bundesministerien. Dies alles zeigt die Notwendigkeit funktionsfähiger Gewerkschaften. Das hierzu notwendige gewerkschaftliche Bewußtsein darf nicht durch übertriebene betriebliche Sozialleistungen korrumpiert werden. Unternehmer, die, bewußt oder unbewußt, so handeln, haben noch nicht begriffen, daß ihr Betrieb eine gesamtgesellschaftliche Verpflichtung hat, die die Anerkennung funktionsfähiger Gewerkschaften mit einschließt. Die doppelte Loyalität des Arbeitnehmers gegenüber Betrieb und Gewerkschaft muß in ihrem Spannungsreichtum ausgehalten und fruchtbar gemacht werden. Sie mit Neo-Patriarchalismus oder neuaufgelegtem Klassenkampf zu beseitigen, wäre ein verderblicher Rückfall in das 19. Jahrhundert.

### *Was muß geschehen?*

Die gewerkschaftliche Problematik wird durch die Spaltung in weltanschauliche Richtungsgewerkschaften nicht gelöst. Der Versuchung, der innergewerkschaftlichen Auseinandersetzung in die Spaltung auszuweichen, muß ebenso energisch widerstanden werden wie den Bemühungen gewisser politischer Parteien, die Gewerkschaften für ihre Zwecke zu mißbrauchen. Insbesondere die Gewerkschaftsfunktionäre müssen sorgfältig zwischen ihrem gewerkschaftlichen Auftrag und ihren persönlichen parteipolitischen Auffassungen zu unterscheiden wissen. Jede Mischung dieser beiden Bereiche muß zur Verletzung der parteipolitischen Neutralität führen und damit den Bestand der Einheit gefährden. Weil wir wissen, daß eine Spaltung der wirksamen Interessenvertretung der Arbeitnehmer *nicht* dient, verwerfen wir alle Versuche des parteipolitischen Mißbrauchs der gewerkschaftlichen Kraft.

Die Bildungsarbeit des DGB hat die gewerkschaftliche Aufgabe sichtbar zu machen und in ihrer Problemstellung zu vertiefen. Sie hat z. B. in den Fragen der Wirtschaftsordnung, der Mitbestimmung, der Sozialreform usw. die Lösungsangebote der verschiedenen weltanschaulichen und politischen Strömungen darzustellen, um der Mitgliedschaft das weite Spannungsfeld gewerkschaftlicher Theorie und Praxis nahezubringen. Es muß

klar sein, daß Schulung und Bildung ausschließlich aus gewerkschaftlicher Sicht keine letzten ethischen Werte vermitteln kann, wenn sie nicht der Darstellung verschiedener Standpunkte Raum gibt. Gerade darum sollten die Gewerkschaften die konfessionelle Arbeitnehmerbildungsarbeit nicht nur stillschweigend anerkennen, sondern als entscheidende Bereicherung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit achten und fördern. Das könnte ähnlich wie bei der Zusammenarbeit des DGB mit den Volkshochschulen in Form einer Arbeitsgemeinschaft des DGB mit den konfessionellen und anderen Sozialbildungsträgern geschehen.

Eine Ausweitung der Funktionsmöglichkeiten des ehrenamtlichen Elements scheint uns dringend geboten. Das Übergewicht der hauptamtlichen Funktionäre in den beschließenden Vorstandsorganen, besonders auf Landesbezirks- und Bundesebene, hat das Verhältnis der Mitgliedschaft zur Organisation stark gelockert. Der Eindruck, daß die Masse der Gewerkschaftsmitglieder nur noch durch den Einsatz hauptamtlicher Funktionäre betreut und in Bewegung gehalten werden kann, wird immer stärker. Hier sollten Wege gesucht werden, die nicht zuletzt auch den hauptamtlichen Funktionär entlasten und für seine eigentliche geschäftsführende Aufgabe frei machen. Die stärkere Einbeziehung ehrenamtlicher Funktionäre in wichtige Führungsaufgaben mag wohl Schwierigkeiten mit sich bringen, die jedoch einmal überwunden werden können und zum anderen in keinem Verhältnis zu den Vorteilen stehen, die durch den erweiterten Einsatz ehrenamtlicher Funktionäre zu erwarten sind. Die Folge ist auf jeden Fall eine lebendigere Mitgliedschaft, die ihre demokratischen Rechte und Pflichten innerhalb der Gewerkschaftsorganisation mehr ausnutzen wird als bisher.

Die in den letzten Monaten sichtbar werdende Praxis, die Mitglieder massen durch radikale Parolen an die Organisation zu binden, kann eine große Gefahr für die Grundordnung der Gewerkschaften sein. Wohl wird im Augenblick eine vorübergehende Begeisterung die Masse auf die Seite der Organisation bringen, jedoch kann von hier aus nicht geschlossen werden, daß dadurch die Kampfkraft der Gewerkschaften zur Wahrnehmung gerechtfertigter Arbeitnehmerinteressen gesichert ist. Zwei Gefahren müssen hier gesehen werden:

1. Nichterfüllte, überspitzte Forderungen können zu einer tiefen Enttäuschung weiterer Mitgliedskreise führen.
2. Eine Radikalisierung der Gewerkschaften führt meistens zur Lähmung der gewerkschaftlichen Wirksamkeit, weil hier immer die Gefahr besteht, gerechte Forderungen der Gewerkschaften als politische Kampfmittel zu diffamieren.

Die gewerkschaftliche Diskussion sollte immer in Beziehung zur Sache unter Berücksichtigung der *verschiedensten* Standpunkte stehen. Die Bemühungen der freiheitlich und demokratisch gesinnten Gruppen im DGB, diese Sachlichkeit zu wahren, findet unsere volle Anerkennung und Unterstützung. Wir wehren uns mit aller Entschiedenheit gegen eine Radikalisierung der Gewerkschaftsbewegung, von welcher Seite sie auch kommen mag, weil wir hierin die schwerste Gefährdung einer sinnvollen Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft sehen.

#### MARTIN BUBER

*Es kommt aber wesentlich darauf an, daß wir die gemeinsame Not, die uns fühlbar wird, nicht in ihren äußeren Manifestationen allein, sondern in ihrem Ursprung und ihrer Tiefe erkennen. So wichtig es ist, daß wir das heutige Menschenleid gemeinsam leiden, wichtiger noch ist es, gemeinsam zu erspüren, woher es kommt; denn nur von dort, von dem Grunde her, kann uns die wahre Hoffnung auf Heilung beschert werden.*