

Die Nutzenanwendung

Wer unser Verbandsorgan aufmerksam liest, der findet unter der Rubrik „Aus den Sektionen“ immer wieder Bemerkungen, die Freude oder Missfallen bekunden. Dies geschieht beim Kapitel Mutationen, wenn von der Aufnahme neuer Mitglieder oder vom Austritt bisheriger Mitglieder die Rede ist. Zwei, drei Neueintritte genügen, um mit freudvollen Worten diese Tatsache zu verzeichnen. Man will darin ein Zeichen sehen, dass es vorwärts geht. Und dann umgekehrt: ebenso gross, wenn nicht noch grösser, zeigt sich der Unmut beim Ausscheiden, bei der Fahnenflucht solcher, die man zu festen Anhängern der Organisation zählte. In beiden Fällen handelt es sich um Gefühlsäusserungen, die jeder versteht, der am Auf- und Ausbau der Organisation mitarbeitet. Vermehrte Bausteine erhöhen den Bau, verlorene Bausteine beeinträchtigen ihn.

Nun finden wir ab und zu im Verbandsorgan auch Äusserungen, die zwar einen anderen Punkt betreffen, aber mit dem vorerwähnten gleichwohl in Beziehung stehen. Sie sagen uns leider, dass zwischen den einzelnen Kategorien unserer Verbandsmitglieder nicht überall dasjenige Verhältnis besteht, das notwendigerweise bestehen sollte, wenn es einzig und allein auf die Verbandsinteressen ankommen dürfte. Denn darüber müssen wir uns klar sein: bei irgendwelchen Reibungen - sie brauchen nicht überaus stark zu sein - entstehen in einer Organisation Schäden, die zu bedauern sind. Auch wenn es sich nur ergeben sollte, dass einzelne Teile in Bezug auf die Organisationsarbeit gleichgültig werden, so ist schon ein Zustand! da, der schädlich wirkt, geschweige denn, wenn ein grollendes Beiseitestehen eintritt, bei dem man schon eher von einer Lähmung reden muss.

Bei einem solchen Zustande profitieren dann die Gegner der Organisation. Manche Forderung liesse sich leichter verwirklichen, wenn gewisse Stellen vom Personal die Überzeugung haben müssten, es sei frei von allen Zerwürfnissen, es gebe von Gruppe zu Gruppe nicht die allermindesten Differenzen. Obwohl aus verschiedenen Elementen zusammengesetzt, sollte die Organisation doch immer so aussehen, als bestehe sie aus einem Guss, bei dem das schärfste Suchen keinen Riss zu finden vermag. Man verstehe uns nicht falsch. Meinungsauffassungen sollen immer ausgetragen werden, denn sie bilden gewissermassen den Blutlauf der Organisation und erhalten diese gesund. Aber Gruppeneifersüchteleien, die sich gerne verstärken und in Neid und Gehässigkeit ausarten, dürfen mit einem frischen fröhlichen Meinungs austausch nicht verwechselt werden.

Eine vermeintliche Besserstellung da, eine vermeintliche Besserstellung dort, oder selbst eine wirkliche Besserstellung da, eine wirkliche Besserstellung dort, beides ist noch kein Grund zu Verstimmung und zur Gegensätzlichkeit, sondern etwas ganz anderes: die Mahnung zum einträchtigen Zusammenwirken für das höhere allgemeine Interesse. Denn die berühmte Despotenregel: divide et impera (teile und herrsche) wird an manchen Vorgesetztenstellen nur zu gerne benutzt, um gewissen Zwecke zu erreichen. Darauf sollte keiner, der das Wesen der Arbeiter- oder Angestelltenorganisation begriffen hat, hereinfliegen. Die höheren Gesichtspunkte allein müssen Geltung bekommen, das heisst es muss über Eifersucht und Neid hinaus gestrebt werden zu möglichst befriedigenden Verhältnissen für alle.

Wird ein solches Streben zur alleinigen Richtschnur, so gewinnt der Verband bedeutend an Macht und er wird dann gewissermassen zu einem Magnet, der die der Organisation noch fernstehenden Berufsgenossen unfehlbar anzieht und keinen, der den Weg zur Organisation schon früher gefunden, wieder loslässt.

Strassenbahner-Zeitung, 1.3.1918.