

tigem Einsatz christlicher Laienpioniere und vor allem die Schulung in den sozialen Grundsätzen des kirchlichen Lehramts ist eine Aufgabe, zu der die latein-amerikanische Kirche wesentlich beitragen muß. Daß die Kirche dies erkennt, zeigt die Tatsache, daß auf Grund eigener Wünsche und unter Förderung des Papstes ein ständiges Sekretariat der südamerikanischen Bischöfe gegründet wurde, das die Verhältnisse des ganzen Erdteils prüft und Anordnungen vorbereitet, die von der in Abständen zusammentretenden allgemeinen Bischofskonferenz beraten und beschlossen werden. (Vgl. *America*, 26. Oktober 1957, 102 ff.)

Betriebsklima

Äußerst lehrreich in den Ergebnissen ist eine Untersuchung, die in fünf größeren Betrieben des Mannesmann-Konzerns im Auftrag der Leitung, aber in völliger wissenschaftlicher Unabhängigkeit, durch das Institut für Sozialforschung an der Universität Frankfurt über das herrschende „Betriebsklima“ durchgeführt wurde.

Die Untersuchung, methodisch und inhaltlich von großem Interesse, ist in Europa eine der ersten und umfassendsten in ihrer Art, während in den USA deren eine größere Zahl in engem Kontakt von Universität und Betrieben durchgeführt wurden und zur Grundlage einer systematischen betrieblichen Sozialpolitik und Meinungs- und Stellungspflege gemacht wurden. Methodisch ist bedeutsam, daß keine Fragebogen ausgefüllt, sondern systematisch mündliche Befragungen durchgeführt worden sind. Diese umfaßten sowohl Einzel-Interviews wie Gruppendiskussionen, um ein möglichst objektives und umfassendes Bild zu erhalten. Natürlich wurden nicht alle 35000 Belegschaftsmitglieder des Gesamtunternehmens befragt, sondern nach dem Random-System Stichprobe-Befragungen, die nach einer zufälligen, aber den schichtmäßigen Aufbau der Belegschaft erstaunlich getreu spiegelnden Auswahl erfolgten. Von den über 22000 Mitgliedern der fünf untersuchten Werke wurden auf diese Weise rund 1200 Arbeiter und Angestellte, das heißt rund 5% der Belegschaft direkt befragt.

Die Befragung richtete sich zunächst darauf, was der Mitarbeiter in seinem Betrieb als für sich besonders wichtig ansieht. Es ergab sich dabei insgesamt folgende Reihenfolge:

- Gute Bezahlung
- Fester Arbeitsplatz
- Anerkennung der Arbeit
- Guter Kontakt mit den Vorgesetzten
- Schutz gegen Unfall
- Rat und Hilfe in persönlichen Fragen
- Gute Aufstiegsmöglichkeiten
- Umfassendes Sozialprogramm.

Es ist sehr bemerkenswert, daß die „gute Bezahlung“ in der Reihenfolge zwar relativ am meisten, insgesamt aber bei weitem nicht einmal 50% aller Stimmen bekam. Für 30% der Leute ist die Anerkennung ihrer Leistung, für weitere 22% der feste Arbeitsplatz das wichtigste Anliegen. Unter den drei wichtigsten Anliegen sprechen sich 57% für die Anerkennung ihrer Leistung, 25% für guten Kontakt mit den Vorgesetzten, 17% für Rat und Hilfe bei persönlichen Sorgen (!), 15% für gute Aufstiegsmöglichkeiten und nur 13% für ein umfassendes Sozialprogramm aus. Auffallend ist, daß unter den acht Anliegen die guten Aufstiegsmöglichkeiten an zweitletzter Stelle stehen und das „umfassende Sozialprogramm“ an letzter. Das bedeutet, daß man zwar vom Betrieb gern einzelne Sozialleistungen entgegennimmt, daß man aber weder totale Versorgung noch totale Bindung an den Betrieb wünscht. Eine sehr erfreuliche Feststellung! Auf die Frage (16): „Gibt

es eine Arbeit, die sie lieber tun möchten?“ antworten insgesamt 70% mit einem glatten Nein. Das heißt, daß sie durchaus positiv zu ihrer Arbeit stehen. Das ist sogar bei 66% der Bergarbeiter und über 70% in den Stahlwerken der Fall. Von einem weitverbreiteten Widerwillen gegen die schwere Arbeit kann also keine Rede sein.

Auch zum Werk und zur Betriebsleitung ist die Einstellung bemerkenswert positiv. Dagegen wird in allen Betrieben über die unablässige Hetze geklagt, die durch das Tempo der Maschinen oder im Einzelakkord durch das Bestreben nach hohem Verdienst, im Gruppenakkord zugleich durch das gegenseitige Aufeinanderangewiesensein bedingt ist. In den Bergbaubetrieben, in denen leider immer noch vielfach ein gewisser Kasernenton herrscht, hört man am meisten Klagen über schlechte Behandlung. Interessant ist weiter die Feststellung, daß die Arbeiter glauben, den Angestellten gehe es besser, während diese das gleiche vom Arbeiter annehmen.

Frage 17 lautet: „Wenn man Sie zur Beförderung vorschlagen sollte, würden Sie annehmen oder nicht?“ Die Antwort lautet nur bei etwa 70% bejahend, bei rund 30% dagegen verneinend. Der stärkste Aufstiegszwillen herrscht bemerkenswerterweise gerade in den größten Betrieben, die stärkste Scheu vor der Übernahme weiterer Verantwortung dagegen im Bergbau.

Wie positiv die Einstellung zum Werk im allgemeinen vorhanden ist, bezeugt die Antwort auf die Frage (28): „Würden Sie Ihrem Sohn raten, zu Mannesmann zu gehen?“ In den eisenschaffenden und weiterverarbeitenden Betrieben sind es nicht weniger als 84%, die diese Frage bejahen. Das ist für die Firma ein großartiges Zeugnis. Es ist auch für jene eine kräftige Antwort, die in romantischer Verstiegtheit immer noch meinen, der Großbetrieb müsse notwendig unmenschlich sein. Wer den Stolz und das Selbstbewußtsein so vieler dieser Bergarbeiter und Hüttenleute erlebt hat, der weiß es ohnehin anders. Selbstverständlich haben die Großbetriebe ebenfalls ihre schweren eigenen Probleme, von denen die Klein- und Mittelbetriebe verschont sind, aber eigenartigerweise gibt es nur wenige, die vom Groß- zum Kleinbetrieb hinüberwechseln möchten. Das sollte entschieden zu denken geben.

Umfragen wie die genannte können natürlich nicht grundsätzliche Erwägungen naturrechtlicher Art ersetzen. Sie können aber doch manch wertvolle Hinweise geben und gegenüber gewissen Vorurteilen zur Vorsicht mahnen. Sie beweisen jedenfalls, daß auch dort, wo größere Betriebe aus technischen und wirtschaftlichen Gründen nicht zu umgehen sind, Arbeitsfreude und menschliche Entfaltung möglich sind – sofern es Menschen gibt, die beharrlich an der menschlichen Gestaltung auch dieser Betriebe arbeiten.

Der Großbetrieb ist aus unserer industriellen Wirtschaft gar nicht mehr wegzudenken. In ihm wird nicht nur produziert, sondern menschliches Schicksal entschieden. Darum ist alles daran zu setzen, damit die menschlichen Probleme auch dieses Raumes menschenwürdig gelöst werden!

Volksschulen in Südamerika

In den meisten süd- und mittelamerikanischen Republiken besuchen an 40% der Kinder keine Schule. Im einzelnen: Bolivien 71,12, Brasilien 47,86, Columbien 59,01, Cuba 49,28, Ecuador 52,90, El Salvador 58,90, Guatemala 66,11, Venezuela 48,70, Haiti 76,67, Honduras 71,62, Mexiko 49,76, Nicaragua 65,57, Paraguay 41,75, Peru 49,67, Santo Domingo 57,98. 1950 hatte Venezuela 972 467 Kinder im schulpflichtigen Alter, von denen 473 621 in keiner Schule waren. Nur vier Staaten unterschritten die 40%-Zahl: Argentinien 15,3, Costa Rica 25, Chile 39,01, Uruguay 21,42. (*Ecclesia, Madrid* 21. 12. 57.)