

gänge zwang, sondern indem er Musik nur auf sie selbst stellte. Die „Ordnung“ der musikalischen Elemente in den Grenzen, die der „Erfinder von Musik“ seiner Arbeit unerbittlich immer aufs neue zog, ließ aus diesen Elementen Musik entstehen, die in der Unruhe der Zeiten „zeitlos“ ruht.

Bibliographie: *Igor Strawinsky*, Leben und Werk, von ihm selbst. Atlantis-Verlag, Zürich, B. Schott's Söhne, Mainz. *Eric Walter White*, Strawinsky. Claassen-Verlag, Hamburg. *Karl H. Wörner*, Musik der Gegenwart. B. Schott's Söhne, Mainz. *Heinrich Strobel*, Paul Hindemith. B. Schott's Söhne, Mainz. Musik der Zeit — Strawinsky, Wirklichkeit und Wirkung. Boosey u. Hawkes GmbH, Bonn.

Der Betrieb als Erziehungs- und Bildungsfaktor¹

KARL ABRAHAM

Die Fragen des Betriebes wurden anfänglich von Technikern und Kaufleuten behandelt, bei denen es häufig vorkam, daß sie sich nicht sehr miteinander verstanden; denn einer meinte vom andern, daß er eigentlich beinahe überflüssig sei. Beide waren sich aber gewöhnlich darüber einig, daß es ein Übel sei, wenn sich noch andere — im Zusammenhang mit der Arbeitsschutzgesetzgebung und der Rationalisierung z. B. Mediziner, Psychologen und Soziologen — um Fragen des Betriebes kümmerten. Vielleicht sagt heute der eine oder andere Ingenieur: Es war schon schlimm, als wir nur mit den Kaufleuten zu tun hatten; es wurde schlimmer, als die Psychologen, Soziologen und Mediziner dazu kamen; daß sich jetzt auch noch die Pädagogen zu Betriebsfragen äußern wollen, ist das Schlimmste, was uns passieren konnte. Trotzdem muß festgestellt werden, daß man heute einen Betrieb nur begreifen kann, wenn man ihn als eine Einheit ansieht, in der nicht nur produziert, nicht nur gemeinsam gelebt, sondern in der auch erzogen wird.

Die Betriebe sind heute neben den Familien der entscheidende Erziehungsfaktor. Die Formung nicht nur der Jugend, sondern auch der Erwachsenen geschieht wesentlich durch unsere wirtschaftlichen Betriebe. Wenn wir die geistige Beschaffenheit unserer Bevölkerung verstehen wollen, müssen wir gerade diese Tatsache erkennen. Wenn wir insbesondere die moderne religiöse Problematik begreifen wollen, müssen wir erst recht diese erzieherische Funktion des Betriebs verstehen. Um es gleich vorwegzunehmen: Daß ein großer Teil unseres Volkes zwar nicht gerade dem erklärten Atheismus, aber doch einer Gleichgültigkeit gegenüber der Religion verfallen ist, hängt

¹ Wiedergabe eines Vortrags, vor leitenden Männern des Ruhrbergbaues im Rahmen der von Bischof Hengsbach und Klaus von Bismarck geleiteten gemeinsamen Sozialarbeit der Kirchen gehalten.

irgendwie mit der geistigen Atmosphäre zusammen, die in unseren Betrieben vorhanden war und weitgehend immer noch besteht.

Die intentionale Erziehung im Betrieb

Bei den folgenden Ausführungen wird eine Zweiteilung vorgenommen. Es wird zunächst von der erzieherischen Leistung gesprochen, die bewußt und planmäßig von der Betriebsleitung gestaltet wird — in der Fachsprache wird dies als intentionale Erziehung bezeichnet —, und im Anschluß daran wird diejenige erzieherische Leistung des Betriebes behandelt, die von niemandem bewußt und planmäßig gestaltet wird, die auch von niemandem kontrolliert wird, die aber faktisch geschieht: die sogenannte funktionale Erziehung. Zunächst soll einiges über die bewußte und planmäßige Erziehungsarbeit im Betrieb gesagt werden. Lassen Sie mich mit der Ausbildung der Lehrlinge und der Anlernlinge auf Grund eines Berufsausbildungsvertrages beginnen. Es ist nicht nur in unserem geltenden Recht, sondern darüber hinaus auch in unserem allgemeinen Bewußtsein und gerade auch vom religiösen Denken her heute eine Selbstverständlichkeit, daß jeder junge Mensch bis zum achtzehnten Lebensjahr erziehungsbedürftig und erziehungsverpflichtet ist und daß jeder, der mit jungen Menschen zu tun hat, verpflichtet ist, als Repräsentant der Gesellschaft dieser Tatsache Rechnung zu tragen. Das bedeutet, daß auch gegenüber denjenigen jungen Menschen, die nicht einen Berufsausbildungsvertrag mit dem Betrieb abgeschlossen haben, d. h. also den jugendlichen Angestellten und Arbeitern, eine Erziehungsverpflichtung des Betriebes besteht und daß diese jungen Menschen gegenüber dem Betrieb einen Erziehungsanspruch haben.

Wenn wir bei der Gestaltung des Innenlebens der wirtschaftlichen Betriebe eine Reihe von religiösen und ethischen Prinzipien verwirklichen wollen, müssen wir in erster Linie Ernst machen mit der erzieherischen Verpflichtung des Betriebes gegenüber der Jugend, und wir müssen darauf drängen, daß die Betriebe, die derartige Verpflichtungen übernehmen, sie auch gegenüber der Jugend wirklich einhalten. Leider trifft man immer noch auf viele Unternehmer und leitende Angestellte, die sagen: jawohl, gegenüber unseren Lehrlingen erkenne ich eine solche Verpflichtung an, gegenüber ungelernten Jugendlichen lehne ich sie jedoch ab. Eine derartige Auffassung steht aber erstens im Gegensatz zu dem geltenden Recht, zweitens im Gegensatz zu den allgemeinen Vorstellungen vom Entwicklungsgang eines jungen Menschen und drittens im Gegensatz zu den Grundnormen, die sich aus einer christlichen Einstellung gegenüber der Jugend ergeben.

Der Betrieb leistet außerdem ständig erzieherische Arbeit an seinem Personal, um dessen fachlichen Leistungsstand aufrechtzuerhalten. Jeder Betrieb muß heute seine Angestellten und Arbeiter laufend schulen; denn die technischen Wandlungen vollziehen sich so schnell, daß mit den Kenntnissen und Fertigkeiten, die die Menschen vor ein paar Jahren erworben haben,

heute ein moderner Betrieb kaum noch aufrechterhalten werden kann. In welchem Umfang die Notwendigkeit der laufenden Schulung der Angestellten und Arbeiter bereits ein akutes Problem ist, hängt von der Eigenart der einzelnen Wirtschaftszweige ab. Ich könnte mir denken, daß im Bergbau in den nächsten zehn Jahren eine geradezu revolutionäre Wandlung der gesamten Situation eintreten wird, die besonders auf einer revolutionären Veränderung der technischen und ökonomischen Gegebenheiten beruhen wird, und daß infolgedessen für den Bergbau das Problem der fachlichen Weiterbildung der Arbeitskräfte in der nächsten Zeit eine große Bedeutung haben wird. Es wird dann sehr darauf ankommen, wie das Problem gelöst und ob es gelingen wird, nicht nur hochqualifizierte Fachspezialisten heranzubilden, sondern auch die Angestellten und Arbeiter menschlich anzusprechen und in ihnen die Bereitschaft zu wecken, die Betriebe mitzutragen und an ihrer inneren Gestaltung mitzuwirken.

Damit ist bereits ein weiterer Punkt der bewußten und planmäßigen Erziehung im Betrieb angeschnitten, nämlich die Heranbildung der Belegschaft zur Mitwirkung bei der Aufrechterhaltung und Gestaltung der inneren Ordnung. Angefangen vom Lesen der Bedienungsanweisungen und der Betriebsordnung bis zur Mitwirkung bei der Mitbestimmung ist das innere Funktionieren des Betriebs heute von einem gewissen Intelligenzgrad sämtlicher in ihm tätigen Menschen abhängig. Mit unzureichend gebildeten Menschen kann man heute einen modernen Betrieb nicht mehr aufrechterhalten. Mit Analphabeten kann man überhaupt nichts mehr machen, während noch vor 150 Jahren in den Betrieben ein großer Teil der Belegschaftsmitglieder weder lesen noch schreiben konnte. Je intensiver die Technik wird, um so höher muß auch das Bildungsniveau der Belegschaftsmitglieder sein. Es ist dabei aber auch an die moderne arbeitsrechtliche Problematik zu denken; Ideen wie Mitbestimmung und Partnerschaft können nur dann verwirklicht werden, wenn alle Mitglieder des Betriebs durch eine planmäßige Erziehungsarbeit darauf vorbereitet werden. Außerdem ist es sehr wichtig, daß der heutige Betrieb bewußt eine Erziehung seiner Belegschaftsmitglieder zu einem karitativen Denken leistet.

In dem scheinbar ganz nüchternen ökonomischen Gebilde des Betriebs bricht dabei eine Wirklichkeit ganz anderer Art auf. Die Familie ist heute leider nicht mehr derjenige Ort, wo der Mensch in Fällen der Not ausreichenden Rückhalt und Hilfe findet, mindestens nicht mehr in dem Maß, wie das früher der Fall war. Eine derartige Sicherung erhält der einzelne heute durch die Fürsorgemaßnahmen des Betriebs und die Hilfsbereitschaft seiner Arbeitskameraden. Es ist heute ein selbstverständlicher Grundsatz, daß der Betrieb eine Fürsorgeverpflichtung gegenüber den Alten und Kranken und Arbeitsunfähigen hat; die Realisierung dieses Grundsatzes setzt aber voraus, daß die Gesamtheit der Betriebsmitglieder zu einer karitativen Gesinnung erzogen wird. Schließlich leisten viele Betriebe außerdem eine allgemeine Bildungsarbeit, die der Aufrechterhaltung und Gestaltung unserer

Kultur dient, indem Konzerte und Vorträge veranstaltet, Bibliotheken eingerichtet und andere Maßnahmen getroffen werden, die der Hebung des kulturellen Niveaus der Angestellten und Arbeiter dienen.

Die funktionale Erziehung im Betrieb

Wie bereits gesagt wurde, leistet der Betrieb neben der bewußten und planmäßigen Erziehungsarbeit noch eine weitere, die wir als die funktionale bezeichnen, weil sie nicht bewußt und absichtlich erfolgt, sondern dadurch geschieht, daß der Mensch, der in einem Betrieb arbeitet, dabei in bestimmte Funktionszusammenhänge gerät, die ihn geistig formen. Bei dieser funktionalen Erziehung sind zwei Hauptsachbereiche zu unterscheiden: der Betrieb erzieht seine Menschen einerseits zu bestimmten Vorstellungen von dem Ablauf der Geschichte und andererseits zu bestimmten Vorstellungen von der Ordnung des menschlichen Zusammenlebens.

Bei der Überlegung der Frage, wie der Betrieb funktional zu Geschichtsvorstellungen erzieht, müssen wir davon ausgehen, daß sich die Arbeitstechnik heute außerordentlich schnell wandelt. Jeder einzelne Angestellte und Arbeiter erlebt in einem intensiven Maß, daß sich im Zeitalter der Rationalisierung und Automation die Arbeitsverfahren ständig verändern, und es liegt dann für ihn der Gedanke nahe, daß der Lauf der Geschichte durch diesen Wandel der Arbeits- und Wirtschaftstechnik bestimmt werde. Man muß leider vermuten, daß viele Menschen, die sich in ihrem bewußten Denken darum bemühen, Christen zu sein, gleichzeitig dieser Grundthese des ökonomischen Materialismus anhängen, daß der Wandel der Arbeitstechnik das bestimmende Element im Lauf der Geschichte sei. Dies ist ein Tatbestand, der sehr ernst genommen werden muß; denn jedes Denken, das diesen Ablauf als eine Folge der Veränderung der Produktionstechnik ansieht, muß das christliche Geschichtsbewußtsein untergraben. Wenn ich am Anfang gesagt habe, daß der Tatbestand des weitgehenden Abfalls vom Christentum durch die Eigenart der modernen Betriebe verursacht worden ist, dann möchte ich hier ganz besonders auf diesen Punkt hinweisen. Angefangen von den Generaldirektoren und den leitenden Angestellten bis zum letzten Hilfsarbeiter im Betrieb ist zu sagen, daß viele von ihnen, ohne daß sie es wissen, im Grund davon überzeugt sind, daß der Ablauf der Geschichte sich so vollzieht, wie es vom Marxismus gelehrt wird. Wahrscheinlich würden sie es allerdings mit Entrüstung ablehnen, wenn man von ihnen behauptete, daß sie Marxisten seien; dies ändert jedoch nichts an dem Tatbestand, daß sie es in ihrer unbewußten geistigen Haltung sind, weil sie funktional durch ihre Erlebnisse in der Betriebswirklichkeit zu dieser theoretischen Überzeugung erzogen worden sind.

Ferner ist im Hinblick auf die funktionale Erziehung im Betrieb wichtig, daß dort ständig erlebt wird, daß alle technischen Einrichtungen und darüber hinaus auch die Organisation der Zusammenarbeit der Menschen ver-

bessert werden kann. Wir leben heute in einer Welt, in der die Ansicht vertreten wird, man könne alles durch Rationalisierung noch besser gestalten und werde so eines Tages zu der automatischen Fabrik mit einem Mindestmaß an Arbeitszeit und einem Höchstmaß an Arbeitsertrag gelangen. Daraus erwächst ein utopischer ökonomischer Optimismus. Viele Leute übertragen nun diesen utopischen Optimismus auch auf den Bereich der Gesellschaft und meinen, man könne dort genau so wie im Betriebe rationalisieren und könne, genau so wie man die automatische Fabrik anstreben kann, auch gewissermaßen die automatische Gesellschaft als Ziel setzen. Dieses Denken erzieht wiederum zu einer Geisteshaltung, die gar nicht weit von der Ideologie des Marxismus und Kommunismus entfernt ist. So entsteht durch diese funktionale Erziehung eine Wirkung, die auch hier im Westen aus vielen Menschen, ohne daß sie es wissen, Krypto-Kommunisten macht. Diese Formung des geschichtlichen Denkens der Angestellten und Arbeiter wird außerdem noch dadurch intensiviert, daß sie Mitglieder bestimmter sozialer Gruppen sind. Es entsteht z. B. die Frage, wie stark in der heutigen Arbeiterschaft noch die Tradition der Arbeiterbewegung ist. Es ist kaum möglich, darüber eine exakte Aussage zu machen. Nach meinen Beobachtungen ist aber auch noch bei Arbeitern und Angestellten, die durchaus in ihrem persönlichen Leben christliche Menschen sind, ein Bewußtsein von einer Sendung der Arbeiterbewegung vorhanden. Ferner ist zu beachten, daß bei denjenigen Arbeitern und Angestellten, die nicht Marxisten, sondern Anhänger eines liberalen Wirtschaftssystems sind, durch ihre Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen eine intensive Erziehung zu einem entsprechenden Gruppenbewußtsein geschieht. Daraus entsteht funktional auch bei ihnen ein Bewußtsein des Gegensatzes zu ihren Arbeitgebern, und von dort aus gelangen auch sie sehr leicht zu klassenkämpferischen Vorstellungen. Wir dürfen uns auch in Bezug auf unsere christlichen Angestellten und Arbeiter keine Illusion darüber machen, daß sie sich beinahe in einer Gespaltenheit ihres Bewußtseins befinden; denn als Christen denken sie in anderen Kategorien, als sie das als Angehörige der sozialen Gruppe, in die sie im Betrieb eingefügt sind, tun. Konkret formuliert heißt dies, daß diese Menschen am Sonntag mit ehrlicher Überzeugung Christen und bereit sind, die Lehren der Kirche aufzunehmen, daß sie aber an den Werktagen mit ebenso ehrlicher Überzeugung Mitglieder ihrer Gewerkschaft und bereit sind, deren Thesen aufzunehmen und zu vertreten.

Der Betrieb als Modellfall der Gesellschaft

Neben der Erziehung zu Geschichtsbewußtsein wird durch den Betrieb auch eine funktionale Erziehung zu Ordnungsbewußtsein bewirkt. Was darunter zu verstehen ist, möchte ich durch die folgenden Überlegungen veranschaulichen. Für die Mehrheit unserer Bevölkerung ist heute der wirt-

schaftliche Betrieb der Modellfall der Gesellschaft. Der Staat ist für die meisten Menschen etwas, was sehr weit weg von ihrer täglichen Wirklichkeit existiert; er ist ein Abstraktum, und man kann ihn nicht als solchen erleben. Sogar die Gemeinde ist für den einzelnen Menschen nicht mehr etwas Überschaubares in dem Sinn, wie sie es war, als vor rund 150 Jahren Freiherr vom Stein die Gemeindeordnung schuf. Überschaubar ist für den einzelnen Menschen heute nur noch sein Betrieb, und dieser ist daher für ihn der Modellfall der Gesellschaft, in dem er gesellschaftliche Ordnung erlebt. Erlebt er in seinem Betrieb eine gute Ordnung, wird er dadurch zu dem Bewußtsein erzogen, daß die Gesellschaft als Ganzes in Ordnung ist. Dann wird in ihm das Vertrauen gestärkt, daß die Gesellschaft, so wie sie heute beschaffen ist, von ihm bejaht werden kann. Erleben der Mann oder die Frau im Betrieb jedoch Ungerechtigkeit, Rücksichtslosigkeit, Ausnutzung usw., dann wird in ihnen, ohne daß sie es wollen, eine negative Einstellung zur Gesellschaft erzeugt.

Man sollte die Tatsache, daß es seit hundert Jahren eine starke gesellschaftskritische Arbeiterbewegung gibt, nicht damit bagatellisieren, daß man sagt: die Angestellten und Arbeiter sind auf einige Thesen hereingefallen, die unglückseligerweise von Karl Marx und anderen erfunden worden sind. Dies wäre eine sehr vordergründige Sicht der Dinge. Wären die Betriebe in diesem Jahrhundert in ihrer inneren Beschaffenheit in Ordnung gewesen, hätten die Menschen in diesen Betrieben Gerechtigkeit, Ordnung und Liebe erlebt, dann wären die Angestellten und Arbeiter nie für derartige geistige Bewegungen anfällig gewesen, wie es der Marxismus und ähnliche Ideologien sind. Wir müssen den Tatbestand, daß es zu der klassenkämpferischen Bewegung des Marxismus und Kommunismus gekommen ist, als einen Sachverhalt ansehen, der uns zu einer intensiven Besinnung darüber zwingt, ob die Betriebe im 19. und 20. Jahrhundert ihre Funktion, Modell der Gesellschaft zu sein, erfüllt haben, und ob sie sie auch heute erfüllen. Die Überwindung der Klassenkampffideologie gelingt nur dadurch, daß man in den Betrieben durch die Gestaltung ihrer Ordnung den Menschen glaubwürdig macht, daß wir dazu fähig sind, eine gut geordnete Gesellschaft zu schaffen. Wenn uns das nicht gelingt, dann wird es auch auf andere Weise nicht möglich sein. Es ist äußerst wichtig, sich den folgenden Sachverhalt klarzumachen: funktional erzieht der Betrieb, so wie er ist, die in ihm tätigen Menschen entweder zur Bejahung oder zur Verneinung der Gesellschaft. Die Antwort, die die Menschen in ihrem politischen Verhalten geben, ist ein Werturteil über die Beschaffenheit der Betriebe. Jeder, der in der Wirklichkeit des betrieblichen Lebens steht, muß sich dies sehr ernsthaft klarmachen. Wenn sich z. B. in einem Industriebezirk oder in einem Bergbaurevier viele Kommunisten finden, dann haben die Betriebsleitungen sehr Anlaß, sich darüber Rechenschaft zu geben, ob die Betriebe, für die sie die Verantwortung tragen, so beschaffen sind, wie sie sein sollten; es darf vermutet werden, daß das nicht der Fall ist.

Weitere Wirkungen der funktionalen Erziehung im Betrieb

Der Betrieb erzieht die in ihm lebenden Menschen nicht nur zu Grundvorstellungen von der Gesellschaft als Ganzem, sondern auch zu grundsätzlichen Auffassungen von dem Verhältnis zwischen den Menschen überhaupt. So ist z. B. gerade im Bergbau die Gruppenarbeit, die Kolonnenarbeit, charakteristisch. In ihr erlebt der einzelne Arbeiter Arbeitskameradschaft. Es ist gar nicht so, daß die moderne Wirtschaft den Menschen atomisiert und vermasst. In vielen Wirtschaftszweigen arbeiten die Leute in Wirklichkeit in Gruppen, Kolonnen und ähnlichen kleinen Einheiten. Hier erlebt der Mann Solidarität, Arbeitskameradschaft, Hilfe, Verständnis und in manchen Fällen außerdem persönliche Freundschaft. Man sollte den positiven Beitrag, den der moderne Industrialismus für die innere Gestaltung unseres Gesellschaftslebens durch dieses Erlebnis der Solidarität und Kameradschaft geleistet hat, nicht unterschätzen. Hier ist einer der wichtigsten Ansatzpunkte für die Gestaltung eines guten gesellschaftlichen Zusammenlebens.

Im Betrieb erlebt der Mensch außerdem Generationsordnung; denn er sieht dort, wie die alten Leute behandelt werden. Wenn sie zum alten Eisen geworfen und dafür die jungen Leute gehätschelt werden, weil diese in mancher Hinsicht noch leistungsfähiger sind, dann kann man nicht erwarten, daß die Masse der Bevölkerung und vor allem die Jugend Ehrfurcht vor dem Alter hat, sondern dann muß sich dies in der Nichtachtung des Alters auswirken, die wir heute weithin antreffen, und in der Überheblichkeit, die wir heute im allgemeinen bei der Altersschicht der 16- bis 25jährigen beobachten können. Soweit ich dies aus der amerikanischen Literatur entnehmen kann, fängt man in den USA wieder an, systematisch den älteren Angestellten und den älteren Arbeiter höher zu schätzen als bisher, einmal um seiner höheren Lebensweisheit willen, aber auch deswegen, weil man begreift, daß es für die gesamte Gesellschaft sehr gefährlich ist, wenn man die alten Menschen nicht so achtet, wie es dem Alter zukommt. Es ist zu hoffen, daß bei uns mit den vielen Dingen, die von Amerika übernommen werden, auch diese Hochschätzung des Alters wieder Eingang findet.

Im Betrieb wird ferner das Verhältnis zum anderen Geschlecht erlebt. Wenn man in Betriebe kommt, kann man nicht selten wiederum eine merkwürdige Spaltung des Verhaltens beobachten. Dieselben Leute, die in ihrer Familie und in ihrem privaten Leben auf einen guten moralischen Umgangston Wert legen, haben manchmal einen ganz andern Sprachgebrauch, wenn sie im Betrieb sind. Dort glauben sie Zoten reißen und eine schmutzige Ausdrucksweise anwenden zu können. Die moralische Zersetzung auf sexuellem Gebiet, die wir weithin antreffen, hat zwar nicht die alleinige, aber doch eine der entscheidenden Wurzeln darin, daß das sexuelle Klima in den Betrieben weitgehend schlecht ist. Es muß leider gesagt werden, daß viele Angestellte und Arbeiter und dabei besonders die Jugendlichen in den Betrieben sexuell verdorben werden. Ein leitender Mann aus dem Bergbau, der einmal gefragt

wurde, ob er seinen Sohn auch Bergmann werden lassen möchte, sagte darauf: ich habe nicht davor Angst, daß mein Junge den Beruf körperlich nicht aushält, aber ich habe Angst vor der sexuellen Atmosphäre, weil durch sie mein Junge verdorben werden könnte.

Folgerungen für die Erziehungsarbeit des Betriebes

Aus den bisherigen Ausführungen hat sich ergeben, daß der Betrieb bewußt und planmäßig Erziehungsarbeit leistet und darüber hinaus auf eine intensive Weise weiterhin auch Erzieher ist, ohne daß diese pädagogische Leistung von irgend jemand planmäßig und absichtlich gestaltet wird. Welche Folgerungen ergeben sich nun aus den gewonnenen Einsichten für das, was im Betrieb zu tun ist? Ich will zunächst über die Folgerungen für die intentionale Erziehungsarbeit des Betriebes sprechen. Sie muß laufend auf ihre Zweckmäßigkeit überprüft werden. An erster Stelle kommt es darauf an, ständig zu kontrollieren, ob die für die erzieherischen Aufgaben eingesetzten Menschen wirklich dafür geeignet sind. Dies fängt an bei der Auswahl der Menschen, die in der Personalleitung eingesetzt sind, und muß bei allen weiteren Leuten überdacht werden, die irgend etwas mit der Menschenführung zu tun haben. Dabei genügt es nicht, daß man sich nur den Kopf über die Eignung der Ausbildungsleiter, Werkschulleiter, Lehrwerkstättenleiter, Lehrgesellen usw. zerbricht; denn dies sind nicht die einzigen, die eine pädagogische Wirkung ausüben. Aus meinen Ausführungen dürfte sich ergeben haben, daß es besonders auf diejenigen ankommt, die leitende Positionen im Betrieb innehaben. Um zu veranschaulichen, was ich meine, will ich ein Beispiel erzählen: In einem Betrieb hatte einer der leitenden Männer ein Verhältnis mit seiner Sekretärin. Als die Betriebsfürsorgerin auf diese Dinge kam, nahm sie aus ihrer Verantwortung heraus dagegen Stellung. Was war das Ergebnis? Die Betriebsfürsorgerin wurde entlassen, weil sie sich erlaubt hatte, an Dinge zu rühren, die tabu waren und nicht besprochen werden durften; denn man meinte, auf den betreffenden Herrn nicht verzichten zu können. In diesem Betrieb haben irgendwelche schönen Redensarten über sexuelle Sauberkeit überhaupt keinen Zweck mehr; denn die Belegschaft weiß, daß dies eben nur Redensarten sind und daß im entscheidenden Fall nach ganz andern Gesichtspunkten entschieden wird. Hier zeigt sich deutlich, daß es nicht nur darauf ankommt, einige bestimmte Leute im Hinblick auf ihre pädagogischen Fähigkeiten auszuwählen, sondern daß es viel wichtiger ist, den gesamten Führungsstab daraufhin zu überprüfen, ob er wirklich dazu geeignet ist, Menschen auszubilden und zu leiten. Jeder, der nur etwas von Erziehung versteht, weiß, daß nicht das gesprochene Wort, sondern das Vorbild bei ihr das Entscheidende ist. Unter diesem Gesichtspunkt ist es von Zeit zu Zeit notwendig, Führungskräfte des Betriebes auf ihre menschliche Qualifikation hin zu überprüfen.

Die Frage, welche Folgerungen sich aus den Darlegungen über die funk-

tionale Erziehung ergeben, ist viel schwieriger zu beantworten, weil die funktionale Erziehung einen Tatbestand darstellt, der von niemandem angeordnet und bewußt und planmäßig gestaltet wird. Um auf diesem Gebiet voranzukommen, hilft nichts anderes als systematische Betriebsanalysen durchführen. Genau so, wie man unter technischen oder unter Kostengesichtspunkten einen Betrieb analysiert, muß man ihn auch im Hinblick auf diese Zusammenhänge untersuchen. Nur wenn es gelingt, solche Analysen in der rechten Art und Weise zu gestalten und durch sie aufzudecken, wie die Dinge liegen, nur dann kommen wir zu der Erkenntnis der wunden Punkte und der Gegebenheiten, auf denen die funktionale Erziehung in einem ganz bestimmten Betrieb beruht. Ein großer Teil des Geldes, das heute für innerbetriebliche Ausbildung und Erziehung aufgewendet wird, ist zum erheblichen Teil nutzlos vertan, weil man diese Ausgaben ohne eine vorher exakt durchgeführte Analyse macht, durch die man die Fehlerfelder und die kritischen Punkte feststellt. Diese Unterlassung wäre genau so schlimm, als ob man im technischen Bereich Änderungen durchführte, ohne vorher durch eine intensive betriebstechnische Analyse sich darüber klar geworden zu sein, was eigentlich zu ändern ist. Hier ergeben sich ganz neue Aufgaben und Sichten für die Betriebsforschung.

Ich muß in diesem Zusammenhang noch das Folgende hinzufügen: Ich weiß, daß manche Unternehmer die Notwendigkeit derartiger Analysen mit der Behauptung ablehnen werden, daß sie ihre Leute kennen. Ich fürchte aber, daß sich viele dadurch täuschen lassen, daß sie gelegentlich durch den Betrieb gehen, wohlwollend mit diesen oder jenen reden, ihnen auf die Schulter klopfen und dabei sagen: Na, wie geht's denn? Dann sagen die Angestellten und Arbeiter natürlich: Danke schön, es geht ganz gut usw. Es ist aber zu fragen, ob man dadurch überhaupt ein wirkliches Bild der Verhältnisse gewinnt. Kritisch betrachtet, ist es doch so, daß sich dabei ein Bild ergibt, das die Dinge nicht so darstellt, wie sie wirklich sind, und ich fürchte, daß es auch unter den Unternehmern und leitenden Angestellten nicht wenige gibt, die sich völlig darüber täuschen, wie ihre Angestellten und Arbeiter über sie denken, und sich keine klare Vorstellung von der tatsächlichen Atmosphäre machen.

Derartige Untersuchungen haben auch Folgen für die technische Organisation der Betriebe. Die Ingenieure dürfen nicht weiterhin nur in Vorstellungen technischer Art denken; sie müssen sich darüber hinaus bemühen, anthropologisch zu denken und zu begreifen versuchen, zu welchen geistigen Wirkungen bestimmte technische Arbeitsarten erziehen. Ein Beispiel soll das Gemeinte verdeutlichen: Wenn ein junges Mädchen acht Stunden lang ununterbrochen an der Schreibmaschine gesessen hat, kann man von ihm nicht erwarten, daß es abends noch Beethoven hört; denn es ist mit seinen Nerven so fertig, daß Beethoven nicht mehr in Frage kommt, wohl aber vielleicht irgendein Schlager. Das geht uns im übrigen ja genau so. Auch wir sind manchmal, wenn wir den ganzen Tag intensiv tätig gewesen sind, abends

in einer solchen Verfassung, daß wir Beethoven nicht mehr ertragen können; auch für uns ist dann Kinomusik oder die Entspannung durch einen Kriminalschmöker das Gegebene. Man sollte derartige Sachverhalte mehr als bisher in die Überlegungen einbeziehen, die über die allgemeine Betriebsgestaltung gemacht werden. Vor allem sollte von seiten der Ingenieure intensiver als bisher überdacht werden, welche Wirkungen es auf die Angestellten und Arbeiter hat, wenn sie acht oder siebeneinhalb Stunden an einer ganz bestimmten Maschine unter ganz bestimmten Bedingungen zu arbeiten haben. Auch der Ingenieur und gerade dieser sollte sich die Frage vorlegen: In welcher geistigen und besonders nervösen Verfassung wird sich voraussichtlich ein Mann oder eine Frau befinden, die einen ganzen Arbeitstag an der von mir gestalteten Maschine verbracht haben? Der Ingenieur sollte darüber hinaus sich auch noch die Frage vorlegen: Was kann man von einem solchen Menschen, den ich zwingen, unter ganz bestimmten Bedingungen zu arbeiten, am Feierabend oder am Wochenende geistig-seelisch und auch religiös noch erwarten?

Wesen und Grenzen des Erziehungsrechtes des Betriebs

Es ist notwendig, die Tatsache, daß der moderne wirtschaftliche Betrieb ein Erziehungsfaktor ist, noch unter einem andern Aspekt zu behandeln. Wir sind vom christlichen Denken her gewöhnt zu sagen: Geborene Träger der Erziehung sind die Familie, die Kirche und der Staat. Die Wirklichkeit lehrt uns nun, daß der Betrieb faktisch eine außerordentlich intensive Erziehungsarbeit leistet, und es entsteht für uns das theologische und philosophische Problem, worauf eigentlich diese Erziehungsarbeit des Betriebes theoretisch zu gründen ist. Wir müssen uns die Frage vorlegen, wie wir diese Einsicht in die Erziehungsfunktionen des Betriebs mit unsern theoretischen, dogmatischen Vorstellungen verbinden können. Beim heiligen Thomas von Aquin kommt der Betrieb nicht vor, und man kann infolgedessen nicht erwarten, dort eine Hilfe für die Überlegung zu finden: Ist der Betrieb von Natur aus berechtigt, Erziehung zu treiben? Wir können auch nicht von der Theologie des vorigen Jahrhunderts Ratschläge erwarten, weil damals die industrielle Entwicklung noch nicht so weit war, daß der moderne Betrieb bereits seine Ausformung erhalten hatte. Es liegt hier in Wirklichkeit ein Problem vor, das erst in den letzten Jahrzehnten sichtbar geworden ist und das daher einen echten Auftrag für die gemeinsame Arbeit der heutigen Theologen und Laien darstellt. Sie sind dazu aufgerufen, das christliche theoretische Denken in einer Weise weiterzuentwickeln, die diese neue Wirklichkeit in die bisherigen theoretischen theologischen Vorstellungen von Erziehung einfügt.

Es handelt sich als erstes um die Frage: Worauf beruht das Erziehungsrecht des Betriebs? Dazu kommt jedoch sofort eine zweite Frage: Wodurch ist das Erziehungsrecht des Betriebs begrenzt? Der Betrieb ist ein rational gestaltetes ökonomisches Gebilde, und jegliche Mythologisierung des Be-

triebs ist unbedingt abzulehnen. Ein wirtschaftlicher Betrieb besteht so lange, als er einen ökonomischen Zweck verwirklicht; und er muß aufgelöst werden, wenn er diesen Zweck nicht mehr zu verwirklichen vermag. Es ist zwar richtig, daß im Betrieb sekundär auch irrationale Beziehungen der verschiedensten Arten bestehen, und es ist eine echte Aufgabe der Betriebsleitung, die Entstehung einer derartigen Betriebsgemeinschaft zu fördern; dies ändert jedoch nichts daran, daß der Betrieb primär ein rational geplantes ökonomisches Gebilde ist und sein muß. Jede andere Denkart wird sehr schnell von der Kostenseite her korrigiert. Dadurch ergibt sich aber die Frage: Wenn dies das Wesen des Betriebs ist, wie weit geht dann sein Erziehungsrecht gegenüber den Mitgliedern des Betriebs? Es wird in erster Linie dadurch begrenzt, daß der Betrieb nicht über diejenigen Dinge hinausgehen darf, die notwendig sind, damit der Betriebszweck erreicht werden kann und damit das Zusammenleben menschlich erträglich ist. Der Betrieb hat also nicht das Recht, sich auf erzieherische Gebiete zu begeben, die beispielsweise zum religiösen Bereich gehören. Er ist unbedingt dazu verpflichtet, die Privatsphäre seiner Betriebsmitglieder zu achten; wenn er es nicht tut, überschreitet er die Grenze, die ihm als Erziehungsträger gesetzt ist.

Wenn man sich dies klarmacht, erkennt man, daß sich aus der Tatsache der Erziehungsfunktion des Betriebs auch sehr erhebliche Gefahren ergeben. Sie können einmal darin begründet sein, daß unzureichend ausgebildete Leute zu pädagogischer Arbeit herangezogen werden; darüber will ich hier jedoch nicht näher sprechen. Die Hauptgefahr liegt m. E. darin, daß die Macht, die der Betrieb über seine Leute hat — und jeder Betrieb hat Macht über seine Leute — pädagogisch mißbraucht wird, indem die Menschen vom Betrieb so geformt werden, wie es ihm genehm ist. Wenn man diesen Problemkreis behandelt, befindet man sich in einer merkwürdigen Zweifronten-Situation. Wenn man vor Leuten spricht, die nichts mit der Wirtschaft zu tun haben, muß man diesen sagen: Begreift, daß heute die Wirtschaft echter Erziehungsträger ist und daß der moderne Betrieb einer der wichtigsten Erziehungsfaktoren ist, die heute das geistige Gesicht des Volkes formen. Wenn man jedoch in einem Kreis wie dem heutigen spricht, muß man etwas ganz anderes zum Ausdruck bringen. Dann muß man sagen: Begreift, daß die Macht, die den führenden Männern des Betriebs zufällt, von ihnen nicht mißbraucht werden darf! Die pädagogische Leistung des Betriebs kann vollbracht werden im Dienst der Menschen und im Dienst der berechtigten Anliegen des Betriebs. Sie kann aber auch von der Betriebsleitung mißbraucht werden, um die Menschen zu einer Mentalität der Betriebswürdigkeit zu erziehen und um damit das Grundprinzip, auf dem jegliches christliche Denken beruht, aufzuheben, nämlich das Grundprinzip der Freiheit des Menschen.

Ich möchte deshalb am Schluß meiner Ausführungen folgendes sagen: Wir haben gerade eine Epoche des totalen Staates hinter uns, und die Kirchen haben intensiv gegen ihn gekämpft. Sie haben eindeutig gesagt: Der

Staat hat nicht das Recht der absoluten Gewalt über die Erziehung; er hat nicht das Recht, aus Gründen der Staatsraison festzulegen, was Inhalt der Erziehung sein soll. Es wäre aber für das Christentum nichts gewonnen, wenn unsere Gesellschaft den totalen Staat mit dem totalen Betrieb vertauschte und an die Stelle einer Erziehung nach den Prinzipien der Staatsraison eine Erziehung nach den Prinzipien der Betriebsraison träte. Ich wage die Behauptung: diese Gefahr ist vorhanden, und wir müssen deshalb als Christen wachsam sein. Wohl ist der Betrieb nach unserer Ansicht berechtigt und verpflichtet, bewußte pädagogische Arbeit zu leisten; wohl übt auch in funktionaler Hinsicht der Betrieb intensive Erziehung. Er darf aber nicht in die Versuchung fallen, das Erbe des totalen Staates antreten zu wollen. Wenn er es tun sollte, müßten wir als Christen genau so entschieden dagegen Widerstand leisten wie gegen die totale Staatsgewalt.

Der zuletzt besprochene Sachverhalt stellt nach meiner Ansicht die Hauptproblematik dar, um die es heute geht. Sie wird dadurch charakterisiert, daß die innerbetriebliche Erziehung gesteigert werden muß, weil eine Hochleistungswirtschaft nur mit Hochleistungsmenschen durchgeführt werden kann. Um es noch einmal zu sagen: Mit unzureichend erzogenen und ausgebildeten Menschen kann die moderne Wirtschaft nicht mehr aufrechterhalten werden. Das geistige Niveau unserer gesamten Arbeiter und Angestellten muß wesentlich erhöht werden, wenn wir uns im Rahmen der Weltwirtschaft behaupten wollen. Es muß daher die pädagogische Arbeit des Betriebs intensiviert werden, und dafür ist Voraussetzung, daß die pädagogische Forschung auch auf diesem Sachbereich wesentlich ausgebaut wird. Gleichzeitig muß ich aber als Christ hinzufügen: es ist notwendig, den Betrieb in denjenigen Schranken zu halten, die ihm gesetzt sind, weil sich aus seinem Wesen als einem wirtschaftlichen Gebilde eine natürliche Begrenzung seines Erziehungsrechtes ergibt.

Eine Lourdes-Heilung der letzten Jahre

GEORG SIEGMUND

Im Jahre 1956 gab Kardinal-Erzbischof Roques von Rennes folgenden Erlaß heraus:

„Wir Klemens-Emil Kardinal Roques vom Titel der heiligen Balbina, durch Gottes Gnade und des Apostolischen Stuhles Autorität Erzbischof von Rennes, Dol und Saint-Malo:

Nach Einsicht in den Bericht der Kanonischen Untersuchungskommission, die wir zum Studium der Heilung von Fräulein Marie-Luise Bigot, Haus-