Zeitschrift: Schweizerische Bauzeitung
Herausgeber: Verlags-AG der akademischen technischen Vereine
Band: 71 (1953)
Heft: 31

Artikel: Massnahmen zur Pflege der menschlichen Beziehungen in der Schweiz
Autor: Spreng, H.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-60597

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Tabelle 1. Temperaturen, Feuchtigkeiten (Tagesmittelwerte) und Regenmengen pro Monat in Abidjan (Elfenbeinküste)

Monat	Temperatur in C°			Feuchtigkeit in %			Regenmenge
	mittl.	max.	min.	mittl.	mat.	min.	in mm
Januar	27,50	31,8	22,6	79	96	60	40,4
Februar	28,28	32,8	23,8	80	96	60	53,1
März	28,70	32,8	24,1	77	96	58	99,6
April	28,55	32,4	24,0	78	96	60	123,9
Mai	27,68	31,4	23,6	81	97	66	359,6
Juni	26,30	29,5	22,8	83	96	69	496,3
Juli	25,38	28,2	22,2	80	95	67	213,3
August	24,88	27,7	21,8	81	96	67	54,4
September	25,42	28,4	22,5	82	96	67	71,1
Oktober	26,50	29,7	23,2	82	96	67	168,2
November	27,22	30,7	23,1	81	96	63	201,4
Dezember	27,38	31,4	23,1	81	96	63	78,2
Jahr	26,9	30,58	23,07	80,4	96	64,1	1959,5

torium (Bilder 4 bis 9) bietet Raum für drei Arbeitsplätze für Forscher und einen weiteren Arbeitsplatz für den ständigen Verwalter. Es weist ein Erdgeschoss und ein Obergeschoss von halbkreisförmigem Grundriss auf. Die Bilder 4 bis 6 geben Auskunft über Grösse, Anordnung und Zweckbestimmung der einzelnen Räume. Ein weiterer Bau, umfassend einen Wohnraum, ein Schlafzimmer, einen Waschraum und eine Küche, dient als Wohnung des Verwalters (Bilder 1 u. 2). Die beiden Gebäude mussten dem tropischen Klima mit seinen hohen Feuchtigkeiten angepasst werden, über das die Zahlen der Tabelle 1 Auskunft geben.

Die Hauptfront des Laboratoriums wurde möglichst gegen Osten gerichtet, damit die Arbeitsplätze nicht der heissen Nachmittagssonne ausgesetzt sind. Das Dach hat eine Auskragung von zwei Metern, um die Fensteröffnungen auch am Morgen vor Sonnenbestrahlung zu schützen (Bild 4). Da ferner die Sonne am Mittag senkrecht über dem Himmel steht, werden in der heissesten Tageszeit sämtliche Mauern vom überstehenden Dach beschattet. Trotzdem aber müssen die Arbeitsplätze noch gegen die infraroten Strahlen geschützt werden, was durch grosse Kippfenster mit Filterglas erreicht wurde. Diese Gläser sind leicht grünlich gefärbt und absorbieren ungefähr 30 % der infraroten Strahlen. Das Glas wird von den Verreries St-Just in Frankreich hergestellt. Während der grossen Regengüsse und Tornados müssen natürlich sämtliche Fenster geschlossen werden. Der Aufenthalt in dem feuchten, heissen Raum würde unmöglich, wenn nicht unter dem schützenden Vordach rund um den Bau Oberlüftungen eingebaut worden wären, die für Erneuerung der Luft unter der Dachhaut sorgen. Das Eisenbetondach wurde mit Hohlsteinen und Glaswolle isoliert und durch fünffachen Bitumenanstrich abgedichtet. Weiter wurde bei der Orientierung des Baues der schönen Aussicht auf die Lagune Rechnung getragen, so dass man von jedem Arbeitsplatz aus weit in die Runde blicken kann. Der Boden ist mit hellgrünen Kacheln belegt. Syphonierte Abläufe erlauben die Reinigung mit viel Wasser.

In der Mitte des Arbeitsraumes befindet sich ein grosser Tisch mit glasierten Kacheln und eingebautem Schüttstein. Sehr gut bewährten sich auch die dreiteiligen Spülsteine aus Feuerton, die von der Firma Sanitas AG., Basel, geliefert wurden. Einer dieser Spülsteine wurde auch in der Dunkelkammer eingerichtet. Besondere Erwähnung verdient die Schenkung eines Brutschrankes der Fa. Sauter AG., Basel, und eines Kühlschrankes der General Motors. Drei Wandschränke im Labor enthalten die Chemikalien und Glaswaren. Jeder Arbeitsplatz ist mit Anschlüssen für Gas und Elektrizität versehen. Der Strom wird von der Zentrale des französischen Forschungsinstitutes geliefert. Als Gas wird Pyrogas verwendet, das in Druckflaschen von etwa 18 m³ Inhalt (bei Atmosphärendruck) geliefert wird. Die gleichen Flaschen werden im Hafen von Abidjan zur Beleuchtung der Bojen verwendet.

Besondere Sorgfalt wurde dem Schutz der wissenschaftlichen Instrumente und Sammlungen entgegengebracht. Ausser dem feuchten tropischen Klima musste man mit der leicht salzhaltigen Luft rechnen, die vom etwa 10 km weit entfernten Golf von Guinea herströmt. Gläser werden leicht angegriffen und trübe, eiserne Bestandteile rosten und Leder wird schimmlig und grau. Mikroskope werden rasch unbrauchbar und Sammlungen von Insekten oder anderen Tieren würden durch die Feuchtigkeit zerstört. Die Schaffung eines klimatisierten Raumes war daher unbedingt notwendig, und deshalb wurde ein Trockenraum mit einem Actigelapparat von der Firma St-Gobin in Paris eingebaut. In diesem Apparat wird die feuchte Luft durch eine Schicht Kieselgur geleitet, wo sie einen Teil ihrer Feuchtigkeit an den Kieselgur abgibt. Ein Ventilator fördert die getrocknete Luft in den zu klimatisierenden Raum. Nach Sättigung wird der Kieselgur durch Erwärmung auf 150° bis 180° wieder getrocknet und kann nun aufs neue Feuchtigkeit aufnehmen. Die gesättigte Substanz wird weder flüssig noch breiartig und verändert sich chemisch absolut nicht.

Der Apparat hat nachstehende Eigenschaften:

Aufnahmefähigkeit	5 l Wasser
Luftdurchsatz	60 m³/h
Dauer der Feuchtigkeitsaufnahme	8 Tage
Dauer der Regeneration	6 Stunden
Luftfeuchtigkeit	
vor dem Trockner	90 bis 95 %
nach dem Trockner	50 bis 55 %
Aussentemperatur	25° bis 30°
Innentemperatur	etwa 23°
Gewicht des Apparates	150 kg
Leistung der Heizanlage	4 kW
Leistung des Ventilators	0,2 kW
Länge und ⌀ der Rohrleitung	8 m / 50 mm

Die Apparate für Actigel und Pyrogas wurden im Erdgeschoss in kleinen Räumen untergebracht und haben sich sehr gut bewährt. Dort befindet sich auch die Garage, die zugleich als Raum zum Präparieren von Tieren dient.

Sehr schwierig war das Problem, für den ständigen Verwalter eine annehmbare Wohnung zu schaffen, da die vorhandenen Kredite allzusehr beschränkt waren. Wohn- und Schlafraum wurden durch einen verschiebbaren Wandkasten getrennt, um je nach Wunsch den einen oder den anderen Raum vergrössern zu können. Zum Zimmer gehört ein Waschraum mit Lavabo, Dusche und WC. Die Küche wird mit Butagas versorgt. Um die beschränkten Räumlichkeiten vor Tornaden zu schützen, musste ein Vordach rings um das Haus herum gebaut werden. Bald werden Schlingpflanzen an den Pfosten emporwachsen und die üppige Natur der Tropen wird für das gute Aussehen dieser Wohnstätte sorgen.

Massnahmen zur Pflege der menschlichen Beziehungen in der Schweiz

Von Dr. H. SPRENG, Institut für Angewandte Psychologie, Bern

DK 301.16 (494)

In Presse und Fachzeitschriften sind in den letzten Jahren viele Aufsätze erschienen, die über die «human relations», namentlich in den USA, berichteten. So ist denn der Begriff der «human relations» zum Schlagwort, sozusagen zu einem Import-Modeartikel geworden. Weniger bekannt sind die Bestrebungen, die z. B. in England in bezug auf die Kaderschulung gemacht werden.

Wir möchten im folgenden zu skizzieren versuchen, was bei uns in dieser Richtung bis heute geschah. Sicher ist jedenfalls, dass Vorgesetztenschulung, Kurse über Menschenkenntnis und Menschenbehandlung durchgeführt wurden, lange bevor der Begriff der «human relations» von «drüben» zu uns kam. Es sei nur an das Buch von *A. Carrard* [1]) «Erziehung zum Führer» erinnert, das erschien, noch bevor die Bezeichnung «Führer» seinen unsympathischen Beigeschmack erhielt.

I. Was geschieht an unseren Hochschulen?

An der ETH, insbesondere am betriebswissenschaftlichen Institut, sind Verständnis und Interesse für das ganze Problem der human und public relations vorhanden. Seit kurzem ist nun der lang verwaiste Lehrstuhl für angewandte Psychologie wieder besetzt worden. Wir dürfen erwarten, dass mit Prof. Dr. H. Biäsch die Bearbeitung der Frage der menschlichen Beziehungen im Betrieb erneut in Angriff genommen wird.

[1]) Siehe seinen Nachruf in SBZ 1948, Nr. 48, S. 670*.

Die Ecole Polytechnique der Universität Lausanne hat unseres Wissens bis jetzt überhaupt noch nie Vorlesungen oder gar Seminarien über Menschenkenntnis und Menschenführung in ihren Lehrplan aufgenommen. Diese Probleme werden sicher von Prof. *Léon Walther* in den Universitäten Fryburg und Genf in seinen Vorlesungen erwähnt, wie ja auch jeder Dozent der Betriebswirtschaftslehre die Frage der menschlichen Beziehungen nicht unerwähnt lassen wird. Im Rahmen unserer Hochschulen ist auch die Universität Bern zu nennen, wo Prof. *A. Walther* als Ingenieur auf dieses Problem aufmerksam macht, und Dozentin *Franziska Baumgarten* ein Kolleg über die Psychologie der Menschenbehandlung im Betrieb gehalten und darüber ein Buch herausgegeben hat (Rascher Verlag, Zürich) [2]).

Schliesslich dürfen wir die Handelshochschule St. Gallen anführen, die mit ihren nicht weniger als fünf Dozenten der Betriebswirtschaftslehre (allerdings ohne eigentlichen Betriebspsychologen), besonders in den Professoren *Ch. Gasser* und *H. Mötteli,* verständnisvolle Förderer der human relations besitzt. Es sei hier insbesondere auf das Buch «Mensch und Betrieb» (Verlag Zollikofer, St. Gallen) hingewiesen, in welchem Prof. Gasser in seiner Einleitung folgendes sagt: «Wer aber die entscheidenden langfristigen Entwicklungstendenzen unserer Gesellschaftsordnung verfolgt, wird erkennen, dass der Fähigkeit, *Menschen zu freudiger Zusammenarbeit* zu bringen, immer grössere Bedeutung zukommt. Durch alle in diesem Sammelband veröffentlichten Arbeiten zieht sich deshalb wie ein «roter Faden» der Gedanke der Zusammenarbeit, des «*Teamwork*», als Kernproblem der modernen Wirtschaft.» Das Erfreuliche am Buche von Prof. Gasser ist ja gerade, dass er mit den sieben Mitarbeitern an dieser Veröffentlichung ein praktisch sehr wertvolles Beispiel der menschlichen Zusammenarbeit gibt!

Dieser Hinweis zeigt, dass an unseren Hochschulen die Frage der human relations gebührend erwähnt und da und dort eingehend behandelt wird.

II. Die Förderung der menschlichen Beziehungen in der Praxis

Es gehört in das Kapitel «der Prophet im eigenen Land», dass der verstorbene Freund und Kollege Prof. *A. Carrard,* sein Mitarbeiter Ing. *F. Billon* und ich 1942 in Frankreich für die Compagnie Electro-Mécanique in Savoyen den ersten einwöchigen Kurs über Menschenkenntnis und Menschenführung geben durften. Dem ersten Cours de cadres folgten dann noch etwa zehn andere, die Carrard und der Schreibende relativ rasch aufeinanderfolgend ausbauen und weiterentwickeln konnten.

Das günstige Echo der Kurse in Frankreich veranlasste dann die Direktion der Firma Brown Boveri, auch in ihrem Werk einen Versuch zu unternehmen, die human relations durch einen solchen Kurs zu fördern. Aus dem ersten sind viele andere Brown-Boveri-Kurse und von diesen aus die sogenannten Ouchy-Kurse entstanden, die dann von Carrard und Billon durchgeführt wurden. Während der letzten zwei Jahre des Aktiv-Dienstes sind wir von der Kriegsmaterialverwaltung beauftragt worden, ebenfalls Wochenkurse für die Zeughausverwalter durchzuführen. Aus den ursprünglich fünf beabsichtigten Kursen sind über zehn geworden, indem auch die Adjunkte, später die Zeugwarte und vor allem viele Herren der Zentralverwaltung der KMV den Wunsch äusserten, persönlich über Fragen der Menschenkenntnis und Menschenführung orientiert zu werden.

Die Institute, die von der Schweizerischen Stiftung für angewandte Psychologie anerkannt sind, haben schon vor der Verwirklichung der ganzwöchigen Kurse in vielen Betrieben und in Berufsverbänden Vorträge und Vortragszyklen zur Förderung der Menschenkenntnis und der Vorgesetztenkunst durchgeführt. (Die anerkannten Institute für Angewandte Psychologie der Schweiz sind jene von Basel, Bern, Genf, Lausanne, Luzern und Zürich.) Diese Arbeiten, die Schweizer Psychologen im In- und Ausland durchführten, haben denn auch die Anerkennung des internationalen Arbeitsamtes gefunden.

Es muss an dieser Stelle auch daran erinnert werden, dass die Schweiz. Stiftung für angewandte Psychologie, die 1927 gegründet wurde und heute von Direktor *F. Streiff* (Brown Boveri) geleitet wird, folgendes Arbeitsprogramm aufgestellt hat:

A. Allgemeine Förderung der Anwendung psychologischer Erkenntnisse in der Berufsberatung und der Schulung unserer Jugend, von der ersten Schulstufe bis einschliesslich dem akademisch geschulten Nachwuchs: a) Schulung der Lehrer der Gewerbe- und Lehrlingsschulen in den grundlegenden Belangen der Menschenführung; b) Förderung der Arbeitspsychologie im Hochschulstudium.

B. Förderung der Anwendung psychologischer Erkenntnisse einschliesslich Sozialpsychologie in der Praxis, insbesondere im Kreise der Vorgesetzten, der Angestellten und Arbeiter: 1. Schulungskurse in den grundlegenden Belangen der Menschenführung, a) für Vorgesetzte, b) für Werkmeister, Kalkulatoren und Arbeitsvorbereiter, c) für Arbeitnehmervertreter. — 2. Ausarbeitung der Methodik und der Instruktionen für Anlernkurse von Arbeitern und Durchführung analoger Kurse zur Ausbildung geeigneten Instruktionspersonals in den Betrieben. — 3. Beschaffung von Unterlagen zur Einführung und Anwendung der Test-Case-Methode in unseren Unternehmungen. — 4. Förderung des Teamwork-Gedankens.

So werden, ohne dass viel Echo in der Tagespresse erfolgt, sozusagen im stillen diese Probleme bearbeitet und durch Vorträge und Kurse ihrer Lösung entgegengeführt. Dabei ist es einigen massgebenden Vorgesetzten sehr klar, wie bedeutsam das menschliche Betriebsklima ist und dass es gilt, auf diesem Sektor mit ebenso grossem Aufwand die Klimaanlagen (das sind die Vorgesetzten aller Stufen!) zu fördern und zu unterhalten, wie dies mit den Anlagen für die Aufrechterhaltung des gesunden Raumklimas geschieht. Vier Aussagen mögen dies illustrieren [3]):

«Das Betriebsproblem unseres Jahrzehnts sehe ich nicht in erster Linie als ein solches der technischen Meisterung gegebener Kräfte, sondern als ein solches des Menschen, stehe er nun mit uns in der Reihe als Kunde oder als Mitarbeiter. Im Hinblick auf das erstere kommt der Marktforschung eine grosse Bedeutung zu und unter dem Gesichtspunkt des zweiten der Erforschung psychologischer Prozesse und der Koordination von Mitarbeitern im Betrieb selbst.» *(H. E. Mahler)*

«An erste Stelle möchte ich das persönliche Vorbild setzen. Die Mitarbeiter müssen in jedem Falle vom moralisch einwandfreien Beispiel des Chefs überzeugt sein. Ich nenne das die Atmosphäre der Anständigkeit. Dann ist schon eine ganz wesentliche Richtlinie gegeben, nach der sich die Tätigkeit des einzelnen Mitarbeiters in Zweifelsfällen ausrichten kann.» *(H. E. Mahler)*

«Am wichtigsten für mich war es wohl, dass ich angefangen habe einzusehen, welche überragende Bedeutung dem Erkennen und Entwickeln menschlicher Qualitäten im Betrieb zukommt.» *(M. Schiesser)*

«Jeder muss bereit sein, die Sorgen und Schwierigkeiten des andern zu den eigenen zu machen. Hier liegt die Grundlage für allen betrieblichen Erfolg.» *(M. Schiesser)*

Dass erneut von einer unserer grössten Verwaltungen ernste Bestrebungen unternommen werden, das menschliche Klima am Arbeitsplatz zu verbessern, sei besonders hervorgehoben: Dr. *Ed. Weber,* Generaldirektor der PTT, gab — inbezug auf seine Verwaltung — dem Problem der menschlichen Beziehungen einen grossen Impuls. Sein Aufsatz in der PTT-Zeitschrift (Nr. 7, Juli 1950) «Ueber die menschlichen Beziehungen in der PTT-Verwaltung» hat ein ausserordentliches Echo geweckt und wurde auch weit über diese Verwaltung hinaus stark beachtet. Dr. Weber schliesst seinen Aufsatz mit folgenden Worten: «... so wollte ich damit meinen Beitrag leisten zur Verwirklichung einer *bejahenden und erfreulichen Zusammenarbeit in Verwaltung und Betrieb ... die tätige Bereitschaft* nicht nur zu schaffen, sondern auch *unentwegt zu unterhalten*» [4]).

Als praktische Folge dieser bekundeten Einstellung hat dann der Generaldirektor der PTT den Personaldienst beauftragt, *Vorgesetzten-Kurse* zu organisieren. 1950 wurden vier Kurse abgehalten, jeweils eine ganze Woche lang mit 20 Teilnehmern, die sich sowohl aus den eigentlichen Verwaltungen wie aus den Betrieben der Post-, Telephon- und Telegraphen-Abteilungen rekrutierten. 1951 und 1952 fanden je neun weitere Kurse statt, und sie werden 1953 im gleichen Umfang weitergeführt werden.

[2]) Besprochen in SBZ 1948, Nr. 13, S. 183.

[3]) Die vier Zitate aus: *H. Spreng,* Lebensweisheiten (Verlag P. Haupt, Bern), besprochen in SBZ 1953, Nr. 27, S. 397.

[4]) Von uns unterstrichen.

Dass Dr. Weber wenn immer möglich jedem dieser Kurse einen Besuch abstattete und einen Vortrag hält (s. PTT-Zeitschrift Nr. 10, Oktober 1951) und dass der kürzlich verstorbene Chef des Personaldienstes, Dr. *M. Hammer*, die Kurse jeweils mit einer Ansprache eröffnete, ist ein praktischer Beweis für die grosse Bedeutung, die der Frage der menschlichen Beziehungen in dieser Verwaltung beigemessen wird. Ein interessantes Echo von einer Telephon-Oberaufsicht (wir haben 1951 zwei Kurse mit ausschliesslich weiblichen Vorgesetzten des Telephon-, Telegraphen- und Postcheckdienstes durchgeführt) über diese Vorgesetztenkurse ist in der PTT-Zeitschrift Nr. 10 vom Oktober 1951 zu lesen.

Was uns aber am meisten erstaunt hat, ist das Urteil eines älteren indischen Arztes, der nach Europa kam, um besonders das Problem der menschlichen Beziehungen zu studieren. Dieser Arzt ist in den Tata-Works, einem industriellen Unternehmen mit etwa 30 000 Arbeitern tätig, um mit einem grossen Mitarbeiterstab die körperliche und seelische Gesundheit der Belegschaft zu betreuen. Mündlich äusserte er sich, wie froh er sei, zu sehen, wie alles, was er in viel Büchern und Studien gelernt habe, in einfacher, verständlicher Weise in diesen Kursen dargeboten werde. In seinem schriftlichen Bericht an die Direktoren der Tata Industries Limited of India schreibt Dr. Dastur: «This turned out to be of outstanding importance».

Damit wollen wir nur feststellen, dass unsere schweizerischen Methoden der psychologischen Vorgesetztenschulung offenbar nicht viel hinter ausländischen und insbesondere amerikanischen human relations-Kursen zurückstehen.

III. Grundlagen der menschlichen Beziehungen und die Moralische Aufrüstung

Abschliessend wollen wir auf Grundlagen der menschlichen Beziehungen hinweisen, die, wenn sie verwirklicht werden, eine weltweite Bedeutung erhalten. Als Vertreter der angewandten Psychologie muss ich bekennen, dass die Psychologie allein mit dem Problem der human relations nicht ganz fertig wird. Die blosse Kenntnis der Struktur der menschlichen Fähigkeiten und Eigenschaften, das Wissen um gewisse Gesetzmässigkeiten im Ablauf des zwischenmenschlichen Verkehrs ist ohne Zweifel nützlich, ja für den Vorgesetzten notwendig. Aber solid, auf Felsen, werden Arbeitsgemeinschaften jeder Art erst aufgebaut, wenn die Beziehungen von Mensch zu Mensch auf gegenseitigem Vertrauen und letztlich auf einer lebendigen Verbundenheit mit Christus beruhen.

Wie eine Melodie in verschiedenen Variationen ertönen in den letzten Jahren immer mehr die Mahnungen, der Mensch müsse sich vor allem auf sich selbst besinnen, an sich selbst arbeiten, sich umwandeln [5]). An was sollen wir denn unser Tun und Lassen messen, wie sollen wir uns besser kennen lernen? Nicht ungefähre, sehr elastische, vielmehr feste, absolute Masstäbe sind notwendig. Stellen wir uns vier konkrete Fragen:

1. lebe ich wirklich ehrlich?
2. lebe ich, um zu geben oder um zu nehmen?
3. denke ich immer zuerst an die andern?
4. gibt es jemanden, den ich hasse, nicht leiden mag oder einfach als Luft behandle?

Stelle ich mir immer wieder diese Fragen, so bekommt Selbstbesinnung und Arbeiten an sich selbst einen manchmal erschreckend konkreten Inhalt und führt zu wirklicher Aenderung im Menschen selbst; das ist die Grundlage aller besseren menschlichen Beziehungen. Diese vier Masstäbe der absoluten Ehrlichkeit, Reinheit, Selbstlosigkeit und Liebe sind uns von Dr. Frank Buchman, dem Begründer der Moralischen Aufrüstung, wieder neu ins Bewusstsein gerufen worden [6]).

Eine objektive Beurteilung wird das feststellen, was ein Dozent für Betriebswissenschaft über Caux, das internationale Zentrum der Moralischen Aufrüstung, in einer Vorlesung sagte: er glaube, dass die Bewegung von Caux die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besser zu gestalten vermöge. Das ist eine Aussage, die bestätigt, dass die Moralische Aufrüstung dazu beitragen kann, die menschlichen Beziehungen im Betrieb und überall zu fördern. Wer Gelegenheit hatte, die Wirkung der Moralischen Aufrüstung aus der Nähe, sei es in Caux, sei es z. B. in einem Industriezentrum wie die Ruhr, kennen zu lernen, der wird immer feststellen können, *dass diese Bewegung eine praktische Schulung in den menschlichen Beziehungen ist.* Gleichzeitig aber führt sie in ihren Ausstrahlungen weit darüber hinaus, indem sie den Grundsätzen, die für die menschlichen Beziehungen massgebend sind, auch auf politischem, wirtschaftlichem, nationalem und internationalem Gebiet Geltung verschafft.

Prof. Max Huber hat schon 1948 in Caux folgendes gesagt: «Die Moralische Aufrüstung will die Forderungen Gottes im persönlichen Leben und auch in der internationalen Politik wirksam machen. So zu handeln ist nicht nur unsere christliche, sondern auch unsere verfassungsmässige Pflicht.»

Die Bedeutung von Caux für die heutige Welt wird einem so recht bewusst, wenn man hat miterleben dürfen, wie sich Menschen zu tiefst beschämt entschuldigten für den Hass, den sie andern gegenüber jahrelang hatten, und man sieht, wie sie bereit werden, mit diesen gemeinsam die Welt neu aufzubauen. Wenn sich in Caux Deutsche und Franzosen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Schwarze und Weisse und andere sich sonst feindlich gesinnte Menschen versöhnen, dann wird deutlich, wie viel die Moralische Aufrüstung zur Lösung menschlicher Konflikte beiträgt und dass sie uns den praktisch wertvollsten Beitrag zum Problem der human relations auf breitester Basis schenkt.

In einem Artikel «Die Moralische Aufrüstung und die Schweiz» (4. Nov. 1950) schreibt der ehemalige Chefredaktor des «Bund»: «Die Schweiz ist nicht nur infolge eines opferreichen Entschlusses einiger Landsleute dazu gekommen, den Mittelpunkt der Moralischen Aufrüstung in ihren Grenzen zu haben. Sie hat auch geistige Beziehungen zu Caux ... Eine nationale Aufgabe liegt darin, unser Land als Treffpunkt internationaler Friedensbemühungen zu erhalten ...»

Das ist nun Caux entschieden geworden. Das Buch «Die Welt im Aufbau» [7]) gibt viele überzeugende Beispiele. Deshalb glauben wir sagen zu dürfen, dass das, was von Caux der ganzen Welt gegeben wird, unser wertvollster «Exportartikel» ist. Wir leben in einer Zeit ideologischer Spannungen. Man kann die Ideologie des Kommunismus nur durch eine grössere Ideologie überwinden. Ein noch viel weiter verbreiteter Feind ist der Materialismus, nicht nur in den extremen Rechten oder Linken, sondern in uns selbst und überall um uns herum. Wir können ihn meistern mit dem, was von Caux gelehrt, gelebt und in die Welt hinaus getragen wird.

Wir werden unsere Qualitätsprodukte nicht mehr ausführen können, auch unser Handel und Wandel werden ins Wanken kommen, wenn irgendwo die Hafenarbeiter streiken oder in den Nachbarländern Unruhen über Unruhen ausbrechen. Wir haben ein vitales Interesse daran, dass der Aussenhandel und die politischen Begegnungen national und international von moralisch gesunden Prinzipien getragen werden.

Die Pflege menschlicher Beziehungen in Betrieben oder Verwaltungen ist dringend notwendig, um das grössere Ziel einer Welt des Friedens zu erreichen. Bei unsern diesbezüglichen Bemühungen, z. B. in Kursen für Vorgesetzte, kann es sich zwar nicht darum handeln, für irgend eine Bewegung oder Weltanschauung Propaganda zu machen, aber das steht trotzdem fest: Wenn wir die menschlichen Beziehungen allen Ernstes und auf die Dauer verbessern wollen, dann müssen wir an uns selbst und an unsere Kursteilnehmer jene konkreten Forderungen stellen, wie sie uns die Moralische Aufrüstung zeigt, und immer wieder auf den Zusammenhang mit der weltweiten ideologischen Auseinandersetzung hinweisen. Wir betrachten daher das Gedankengut und die Wirksamkeit der Moralischen Aufrüstung als die wertvollste Grundlage menschlicher Beziehungen persönlich, national und international.

«Der grundlegende Kampf geht um das Wollen der Menschen», sagt Frank Buchman, «dies ist der ideologische Kampf. Er vollzieht sich in Deinem und in meinem Herzen Tag für Tag. Armeen, Verträge und wirtschaftliche Unterstützung sind notwendig; aber die Entscheidung hängt davon ab, wem wir uns als Einzelne und als Völker führen lassen: von der Stimme des Materialismus oder von der Stimme Gottes.»

---

[5]) Vgl. auch SBZ vom 23. Mai 1953, Nr. 21, Seite 302: «Wir sind alle noch zu sehr an die Vorstellung eines humanistischen Bildungsideals, an gesellschaftliche und akademische Traditionen und an den Kult grosser Männer gebunden, und wir haben darob unsere Umwandlungsfähigkeit eingebüsst.»

[6]) Vgl. SBZ vom 30. Mai 1953, Nr. 22: Frank Buchman, Baumeister einer neuen Welt.

[7]) *Peter Howard:* Welt im Aufbau, Caux 1951, Caux-Verlag; besprochen in SBZ 1951, Nr. 12, S. 153.