

Funktionäre niemals irgendwelchen Einfluß auf uns ausgeübt haben, ebensowenig aber auch Falangisten oder Franquisten.“ Immerhin: wenn die Kirche in Kuba in die Verlegenheit kommen sollte, zwischen Amerikanern und Sowjets zu wählen, so könne es keinen Zweifel geben.

Das sind mutige und entschiedene Worte. Ob ihnen allerdings im Falle eines offenen Kampfes die erfolgreiche Tat folgen würde, bleibt abzuwarten. Vielleicht bleibt den Katholiken Kubas dieser Kampf erspart; sehr wahrscheinlich ist es allerdings nicht.

Fragen der Theologie und des religiösen Lebens

Der Christ als Chef

Auf der Jahresversammlung des Bundes katholischer Unternehmer in Bad Neuenahr sprach am 9. Oktober 1960 der Bischof von Essen, Dr. Franz Hengsbach, über die Verpflichtungen des Chefs gegenüber seinen Mitarbeitern. Es kam dem Bischof besonders darauf an, vom Evangelium her die eigentlich christlichen Maßstäbe für Verpflichtungen gegenüber dem Nächsten im Betrieb zu verkündigen, denen man durch ein bloß natürlich humanes Verhalten noch nicht genügt. Aber gibt es überhaupt solche Maßstäbe, und sind sie in der modernen Wirtschaft anwendbar?

Christlicher Geist im Betrieb

Die Jahresversammlung hatte das Thema „Christlicher Geist im Betrieb“ als Leitgedanken für ihre Beratungen gewählt. Der Geist Jesu Christi weht, wo er will. Auch die moderne Wirtschaft kann ihm keine Schranken setzen. Das ist eine Glaubensüberzeugung. Es muß also wohl auch möglich sein, dem Walten dieses Geistes die Tore der Betriebe zu öffnen. Sonst wäre das Christentum schal geworden. Aber nicht so einfach ist es zu sagen, wie der christliche Unternehmer diese Bereitschaft in die Tat umsetzen soll. Der Wirtschaftsbetrieb unserer Tage, der sich in erbitterter Konkurrenz behaupten muß, steht unter dem Zwang betriebswirtschaftlicher und technischer Regeln, die für menschliche Rücksichten wenig Raum lassen. Die Betriebskonzentration und -rationalisierung erzwingen die Einplanung und Einschaltung des einzelnen Mitarbeiters in einen anonymen Funktionsmechanismus. Allerdings gebietet auch die Rationalisierung eine gewisse Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse des Menschen. Aber diese Rücksichtnahme, vom Standpunkt des „reinen Unternehmers“ aus betrachtet, dient schließlich nur der rationellsten Auswertung der Leistungskraft des einzelnen Mitarbeiters. Man macht sich heute zwar viele Gedanken über die „menschlichen Beziehungen“ im Betrieb; doch führen die Psychologen dabei die Feder. Soziale Betreuung und Sorge für alles das, was man ein gutes Betriebsklima nennt, hat an und für sich noch nicht notwendig etwas mit Ethos zu tun. Doch sicher gibt es unter den Unternehmern nicht weniger als in jedem andern Beruf Menschen, die sich für ihre Mitarbeiter auch aus ethischen Motiven verantwortlich fühlen und denen deshalb die Gerechtigkeit, die Treue und die Rücksicht auf den Mitmenschen auch im Betrieb eine Herzenssache sind. Aber um diese Anständigkeit zu besitzen, braucht man noch nicht Christ zu sein. „Tun das alles nicht auch die Heiden?“ (vgl. Matth. 5, 47). Wenn man Dinge, die unter ordentlichen Menschen als selbstverständlich betrachtet werden, wie etwa Kameradschaft, Hilfe in augenblicklicher Not und ein gewisses Maß an Gemeinsinn, als spezielle christliche Tugenden bezeichnet oder gar als besondere christliche Verdienste herausstellt,

setzt man sich heutzutage dem Verdacht aus, mit falschen Etiketts zu arbeiten, und so kann es auch geschehen, daß die Rede vom christlichen Geist im Betrieb als hohles Pathos empfunden wird. Andererseits muß man sich davor hüten, mit der Idee des christlichen Betriebes oder Betriebsgeistes romantische Vorstellungen zu verbinden, die in früheren Zeiten vielleicht zu verwirklichen waren, aber durch den Wandel der sozialen Strukturen inzwischen überholt sind.

Aus allen diesen Gründen ist die Frage nach dem konkreten Gehalt und den unterscheidenden Merkmalen dieses so oft gebrauchten Begriffs alles andere als klar. Sie gehört vielmehr zu denen, die der Moralthologie und der Theologie des geistlichen Lebens heute in dem oft mißverstandenen Ruf nach einer „neuen Moral“ besonders eindringlich vorgehalten werden und die einstweilen nur mit fragmentarischen Hinweisen bedacht werden können. Ist sich doch die christliche Gesellschaftslehre bis heute noch nicht einmal grundsätzlich darüber einig, ob die Offenbarung der christlichen Soziallehre überhaupt neue Inhalte hinzufügt oder ob diese sich im Naturrecht erschöpft, worauf Professor Josef Höffner, der geistliche Berater des Bundes katholischer Unternehmer, in seinem einleitenden Beitrag zum 1. Band des Jahrbuches seines Institutes neuerdings hingewiesen hat. Deshalb ist der Vortrag des Bischofs von Essen von außergewöhnlicher theologischer Aktualität. Er enthält Ansatzpunkte zu einem konkreten Leitbild vom „christlichen Geist im Betrieb“.

Bischof Hengsbach war gebeten worden, über den „Betrieb als Mitarbeitergemeinschaft“ zu sprechen. Er formulierte dieses Thema in der — ihrem Inhalt nach — ganz einfachen biblischen Aussage: „Im Betrieb ist jeder dein Nächster!“ So wendete er das vieldeutige und vage Wort „Gemeinschaft“ sofort in die Richtung christlicher Auslegung.

In der Einleitung umschrieb er zunächst die biblische, christliche Bedeutung des Wortes „Geist“. Seiner Natur nach schon sei der Geist nicht etwas äußerlich Greifbares, erst recht nicht der „christliche Geist“: „Er ist z. B. nicht schon dadurch gegeben, daß in einem Betrieb, wie es mancherorts alte Sitte mit sich bringt, etwa am Anfang noch ein Gebet gesprochen wird, oder daß in den Räumen des Betriebs christliche Symbole zu sehen sind, vielleicht ein Kreuz oder — eine etwas zeitgemäße Abwandlung solcher Motive — in einem Raum eine Sammelbüchse steht für die kirchliche Aktion gegen Hunger und Krankheit in der Welt. Der christliche Geist im Betrieb wäre auch nicht schon ohne weiteres dadurch gegeben, daß sich die Kirche mit ihren Kulthandlungen in den Betrieb hineinbegibt, im Betrieb etwa eine Messe feiert. Ich will natürlich nicht sagen, daß solche äußeren Dinge zu verwerfen oder auch nur belanglos wären, im Gegenteil! Aber in ihnen offenbart sich offensichtlich nicht schlechthin der christliche Geist im Betrieb.“

Christlicher Geist im Betrieb ist schließlich auch nicht schon dadurch vorhanden, daß alle Betriebsmitglieder auf Christus getauft sind, sich äußerlich zur Kirche Christi bekennen, ja nicht einmal dadurch, daß die Unternehmer in ihrer Gesinnung und in ihrem guten Willen sich für verpflichtet halten, ihre irdische Arbeit, also auch ihre Arbeit im Betrieb, als Erfüllung einer gottgegebenen Aufgabe zu betrachten, als Erwerb von Verdiensten für den Himmel oder auch als Abverdienen des Fegfeuers für die eigenen Unzulänglichkeiten. Christlicher Geist, ernst genommen, bedeutet viel mehr.

Was ist gemeint, wenn wir vom ‚Christlichen Geist‘ sprechen? Gemeint ist der Geist Christi, der Heilige Geist, jener Geist, der mit Gott dem Vater und Christus, unserm Herrn, eine der drei Personen im innergöttlichen Leben ist. Jene göttliche Person, die tätig wird in der Schöpfung des Menschen, die wirksam wird in der Menschwerdung des Sohnes Gottes, die sich uns mitteilt als Geschenk des erhöhten Herrn Jesus Christus: ‚Ich werde den Vater bitten, und Er wird euch einen anderen Tröster geben‘ (Joh. 14, 16). Durch den Heiligen Geist sind wir untereinander mit Christus verbunden, wie die Glieder eines Leibes mit dem Haupte verbunden sind. Er ist jener Geist, der in der Kirche Christi auf Erden wirksam ist, der im Leben der Glieder dieser Kirche, also im Leben von uns Christen, Zeugnis geben will dafür, daß wir Ebenbilder Gottes sind, daß wir Kinder Gottes, daß wir berufen sind, teilzunehmen am ‚Erbe der Heiligen im Licht‘ (Kol. 1, 12). Dieser Geist Christi erfüllt vom Pfingsttag an den Erdbereich. Er strömt durch das Leben der Christen hinein in alle Bereiche des menschlichen Lebens, sucht alle von dem Fluch zu befreien, der durch den Sündenfall, den Einbruch dämonischer Mächte in die Schöpfung, über der Welt liegt. Auch die Welt des Betriebes steht diesem Geist offen.

Ihn hineinzutragen durch eine christliche Einstellung zum Gesamtgeschehen dieses Betriebs ist ein Teil unserer christlichen Verpflichtung, ist der Kern jeder Verpflichtung, zu der christliche Unternehmer sich bekennen. Sie tun es, wenn sie im Geist der Soziallehre der Kirche — denn es ist der Heilige Geist, der durch sie spricht! — ihre Betriebe gestalten. Sie tun es, wenn sich ihr persönlicher Glaube an Christus und ihre christliche Verantwortung auch in ihrer betrieblichen Arbeit niederschlagen.

Betriebliche Arbeit hat vielerlei Bezüge. In all diese Bezüge hinein weist die Verantwortung des Unternehmers vor dem Geist Christi. Sie betrifft ebenso sein Verhältnis zur Sachwelt seines Betriebs, zu den Stoffen, zu den Maschinen, zu den Produkten, wie das Verhältnis zu den Menschen, die seine Mitarbeiter sind im Betrieb. Sie betrifft auch das Verhältnis, in dem sein Betrieb zu anderen Betrieben steht, in dem er in wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, überhaupt in allen innerweltlichen Zusammenhängen steht.

Aus der Fülle dieser Verhältnisse möchte ich in dieser Stunde nur eines herausgreifen. Eines allerdings, das von besonderer Bedeutung ist, von dem aus ich selbst an der Ruhr in besonderer Weise am betrieblichen Leben teilnehmen durfte, weil es unsere Sozialarbeit im Bergbau dort entscheidend geprägt hat: das Verhältnis zu den Mitarbeitern im Betrieb, das Verhältnis von Mensch zu Mensch im Betrieb.

besonders christlichen Geist in einen Betrieb hineinträgt, einiges vom Evangelium aus sagen.“

Das Menschliche im Betrieb, christlich gesehen

Jesus selbst hat, wie Bischof Hengsbach dann ausführte, sich der Frage gestellt, die auf eine Konkretisierung des christlichen Hauptgebotes drängt, der Frage: „Wer ist denn mein Nächster?“ Er hat sie in dem Gleichnis vom barmherzigen Samariter beantwortet. Ein Mensch, der in äußerster Not ist, wird von denen, die in einer besonderen religiösen Verpflichtung stehen, im Stich gelassen. Dann kommt ein „Anrühiger“, ein Samaritaner des Weges, und der hilft ihm unter Einsatz seiner Person. Dadurch erweist er sich als ein Befolger des Gebotes.

Durch dieses Beispiel hat der Herr uns sagen wollen, daß er unter Nächstenliebe nicht eine allgemeine menschenfreundliche Gesinnung verstanden wissen will. Wenn wir hören: „Jeder Mensch ist dein Nächster“ oder „Jeder im Betrieb ist dein Nächster“, dann regt sich sofort der Einwand: „Ich kann ja nicht allen persönlich helfen.“ Er ist kaum zu entkräften, und so bleibt dann von dem Gebot der Nächstenliebe nichts anderes übrig als das, freilich auch schon lobenswerte, aber doch noch ganz naturgemäße Bemühen, allen gegenüber anständig und nett zu sein.

Dagegen zeigt Jesus, wie dieses Gebot sich in eine ganz handgreifliche Pflicht zu persönlichem Einsatz verwandelt, wenn man nach der Lage der Dinge der „Dranste“ ist, ohne dessen persönlichen Einsatz dem andern nicht so geholfen werden kann, wie ihm geholfen werden sollte. Damit ruft uns das Evangelium freilich wieder eine ganz natürlich-menschliche Pflicht ins Bewußtsein. Aber das Menschliche ganz ernst zu nehmen, das wird für den Christen zu einem Bekenntnis des Glaubens an die Menschwerdung des Sohnes Gottes, der durch sie das Menschliche in die Mitte aller Lebensbereiche gestellt hat. „Der Mensch, die Mitte des Betriebs“, das wird zu einer christlichen Wahrheit mit Folgerungen, die das bloß natürliche Ethos übersteigen. Wo aber tritt heute im Betrieb solche Not, wie der Herr sie im Auge hat, besonders vordringlich in Erscheinung?

„Die hohe Sachlichkeit und die gesteigerte Rationalität des modernen Betriebs, vor allem in seinen wachsenden Größenordnungen, gefährdet durch die Unvermeidlichkeit anonymer Gesetzmäßigkeiten die menschlichen Beziehungen. Der Mensch sinkt allzuleicht zum bloßen ‚Produktionsfaktor‘, zu einer bloß innerbetrieblichen ‚Funktion‘ herab. Was kann man unter solchen Umständen tun, um das Menschliche zu pflegen?

1. Der Unternehmer darf das Menschliche in seinem eigenen Leben nicht zu kurz kommen lassen wegen der Ansprüche des Betriebs. Wessen Menschentum im betrieblichen Einsatz, auch in führender Stellung, verkürzt wird, der ist in Gefahr, in einer dem Evangelium ungewollt entsprechenden Weise den Nächsten zu nehmen wie sich selbst, nämlich auch ihm nicht gerecht zu werden. Wer mit sich selbst unmenschlich umgeht, ist in Gefahr, auch den Mitarbeiter unmenschlich zu behandeln. Auch der katholische Unternehmer ist gegen das Managertum nicht gefeit...

2. Wichtig ist der Kontakt mit der mittleren Führungsschicht... Gerade dort, wo die Größe des Betriebs dazu führt, daß der Chef selbst sich nicht mit dem einzelnen Betriebsangehörigen in Kontakt setzen kann, ist es wichtig, sich der Verantwortung gegenüber der mittleren Füh-

rungsschicht bewußt zu bleiben. Lassen Sie sich nicht ein auf jenen Typ des ‚Radfahrers‘, der sich nach oben verbeugt und nach unten austritt. Decken Sie diese mittlere Schicht bei ihrer schwierigen Doppelaufgabe, die sie gegenüber der Belegschaft und gegenüber dem Chef hat. Es ist so leicht, auf ihre Kosten im Betrieb populär zu bleiben, ihr das Odium unangenehmer Entscheidungen zu überlassen, die Sie selbst zu verantworten haben. Übergehen Sie auch ihre verantwortlichen Mitarbeiter nicht bei den ihren Bereich betreffenden Entscheidungen. Lassen Sie ihnen im Sinne des Subsidiaritätsprinzips soviel Entscheidungsfreiheit wie möglich... Das ist nicht nur ein Gebot der Klugheit zur Zeit der knappen Kräfte, sondern in erster Linie der Menschlichkeit, der Achtung vor Freiheit und Persönlichkeit.

3. Es ist wichtig, daß die mittlere Schicht in einem menschlichen Kontakt bleiben kann mit den ihr Untergeordneten. Die Organisation des modernen Betriebs verlagert manche früheren Funktionen der Abteilungsleiter, Meister und Vorarbeiter auf unvermeidlich anonym arbeitende höhere Büros. Darunter kann das Verhältnis zu den Letzten im Betrieb leiden. Eine den Menschen gerecht werdende Organisation der menschlichen Beziehungen vermag... die Gefahr der Kontaktarmut im heutigen mehrteiligen Arbeitswesen menschlich zu überwinden. Eine besondere Bedeutung kommt der rechten Information zu. Der Mensch von heute ist durch Zeitung, Radio und Fernsehen daran gewöhnt, Übersicht zu haben... Er will auch und gerade dann, wenn er an seinem Arbeitsplatz nur einen kleinen Teil des Produktionsprozesses überschauen kann, wenigstens bewußtseinsmäßig Anteil haben am gesamten Betriebsgeschehen.

4. Alle Mitarbeiter können nur dann Menschen sein, wenn sie nicht ‚aufgehen‘ müssen im Betrieb..., so daß ihnen für die Pflege jenes Menschentums, das im Betrieb nicht auf seine Rechnung kommt, Kraft und Zeit bleibt.

... Diese Not wird nicht von allen empfunden. Aber echte Not, die nach der christlichen Hilfe ruft, ist auch dort gegeben, wo sie als solche nicht empfunden wird. Ja gerade das Sich-treiben-Lassen kann in besonderer Weise zur Not werden, der abzuhelfen christliche Pflicht des Unternehmers ist.“ Die Pflege der Menschlichkeit im Betrieb, so bemerkte der Bischof abschließend, könne heute nicht mehr in patriarchalischen oder gar gönnerhaft feudalen Formen ausgeübt werden. Der arbeitende Mensch habe ein feines Gefühl für echte Herzlichkeit und ein Anrecht darauf, daß sein Empfinden vor allem von den Vorgesetzten geachtet und geschont werde.

Das unterscheidend Christliche im Betrieb

„... Das entscheidend und unterscheidend Christliche im Betrieb aber fordert mehr als nur die Pflege der Menschlichkeit. In Christus, unserm Herrn, ist Gott Mensch geworden, um unsere Menschlichkeit teilnehmen zu lassen an seinem göttlichen Leben... Das bedeutet... eine innere Umgestaltung unseres ganzen Menschen. Durch diese Umgestaltung will Christus die ganze Welt umgestalten und teilnehmen lassen an seinem göttlichen Leben. Also auch die Welt der Technik und die der Wirtschaft, die Welt des Betriebs!

Wie soll das im Betrieb selbst zum Zug kommen?

1. Für uns Christen geht unser menschliches Leben nicht auf in seinen innerweltlichen Zusammenhängen und Verwirklichungen. Wir müssen sie alle hinordnen auf das

Jenseits... Die Welt ist nicht das Letzte. Es gibt einen echten eigenen Sinn aller innerweltlichen menschlichen Handlungen. Es gibt eine echte Eigengesetzlichkeit der innerweltlichen Kultursachbereiche, zu denen auch Technik und Wirtschaft gehören. Aber darin darf der Mensch nicht aufgehen. Und das heißt: Er darf nicht so leben, als ob es jenseits dieses Lebens nichts mehr geben würde. Daß wir für etwas Höheres bestimmt sind..., das müssen wir auch in der Art und Weise, wie wir wirtschaften, auch im Betrieb wirtschaften, sichtbar machen. Das heißt für den Unternehmer nicht, daß er im Betrieb, um mich so auszudrücken, die Kirchenfahnen aufhängt... Die Diskretion ist... glaubwürdiger. Ich bitte, mich hier aber nicht mißzuverstehen! Zu der unaufdringlichen Christlichkeit und Kirchlichkeit gehören in unserer pluralistischen Welt im rechten Augenblick auch das persönliche Bekenntnis und der persönliche Einsatz, und zwar auf alle Risiken hin. Der einfache Arbeiter sollte ebenso wie der Mitarbeiter in führender Stellung spüren, daß sein Chef ein Christ ist. Und daß er ein guter und menschlicher Chef ist, nicht ‚trotzdem‘ er ein Christ ist, sondern ‚weil‘ er ein Christ ist. Was Christsein heißt, haben breite Schichten heute keineswegs mehr klar. Es ist nicht in erster Linie — Pius XI. hat in einem seiner Sozialrundschriften darauf hingewiesen — Aufgabe von uns Bischöfen und Priestern, den Arbeitern in ihrer Welt zu zeigen, was christlich ist, sondern die Pflicht des vorbildlichen Arbeiters. Der erste Arbeiter aber in seinem Betrieb ist der Chef. Die Arbeiter schauen auf ihn, und zwar auf sein Gesamtleben... So wie der Mangel an echter Christlichkeit bei den Arbeitern sich auch in den Betrieb hinein auswirkt, so auch beim Chef. Vorbildliche Christlichkeit eines Wirtschaftlers fordert aber, daß man so zu den wirtschaftlichen Werten steht, eingeschlossen die Werte des Gewinns, des Erfolgs und der Macht, daß die Unterordnung dieser Werte unter unser Heil im Gekreuzigten sichtbar bleibt. Auch das Verhältnis zum eigenen Wohlstand, die Freiheit gegenüber modischen Formen von Prestigebedürfnissen, gegenüber dem Bedürfnis nach hohler Repräsentanz ist in einer Welt, in der die Mehrzahl von Menschen noch hungert, ein echtes Kriterium für das Maß, in dem Christus im wohlhabenden Menschen Gestalt gewonnen hat. Er kann nicht oft genug zum Evangelium greifen, um immer wieder zu prüfen, ob er seinen Lebensstil vor dem Gericht Christi verantworten kann. Es geht um das vorbildliche Leben der Verantwortlichen...

2. Der christliche Unternehmer muß sich auch dafür einsetzen, daß jene Institutionen, die der Sicherung des eigentlich Menschlichen und Christlichen sowohl für den einzelnen wie für die Gesellschaft dienen, in Kraft bleiben. Ich denke an die Sonn- und Feiertage, zunächst mit der persönlichen Frage: Wie begeht der katholische Unternehmer seinen Sonntag? Ich frage noch einmal: ‚Ist der katholische Unternehmer vor dem Manager gefeit?‘ Was aber das politische Problem der Arbeit an den Sonn- und Feiertagen betrifft, so hat es zweifellos eine ökonomische, eine betriebstechnische, ja es hat viele Seiten, die von Gewicht sind und bedacht werden wollen. Die Kirche, die die Eigengesetzlichkeit alles Menschlichen ernst nimmt, nimmt auch diese Gesichtspunkte durchaus ernst... Aber es geht hier nicht um die Frage, wie weit das Kirchengesetz den einzelnen verpflichtet. Es geht vor allem um die Bereitschaft, sich den Sonntag ökonomisch etwas kosten zu lassen. Es geht darum, auch durch ein ökonomisches Opfer sich zu den eigentlich menschlichen und christlich über-

natürlichen Werten zu bekennen... Die Bedeutung des Sonntags für den religiösen, familiären und kulturellen Bereich ist durch nichts zu ersetzen...

3. Der Zusammenschluß im Bund katholischer Unternehmer bringt die Bereitwilligkeit zum Ausdruck, sich in innerkirchlicher Solidarität um die Verwirklichung der Soziallehre unserer Kirche bis in die Welt des Betriebes hinein zu bemühen. Diese Soziallehre enthält freilich keine unmittelbaren Rezepte für die Anwendung in Raum und Zeit. Sie läßt viele Fragen offen, über die man als Christ verschiedener Ansicht sein kann, Fragen, bei deren Lösung auch die Interessen der verschiedenen sozialen Gruppen berechnete Ansprüche haben. Aber gerade dann besteht oft eine Gefahr für die Verwirklichung dieser Grundsätze. Man kann sich in bezug auf ihre konkrete Anwendung in der Wirtschafts- und Sozialgesetzgebung, der Tarifordnung, der innerbetrieblichen Arbeitsordnung auch

unter Christen so uneins sein, daß dann die Nichtchristen das Gesetz des Handelns bestimmen.

Es gibt nicht nur den Unterschied zwischen verpflichtenden Lehren des Christentums und Anwendungen, die dem freien Ermessen überantwortet bleiben. Es gibt auch die Notwendigkeit, sich in diesen Ermessensfragen unter christlichen Unternehmern und Unternehmergruppen und mit den Arbeitnehmergruppen so zu einigen, daß eine christlich verantwortbare Lösung möglich ist... In dieser Solidarität der Christen über die Grenzen der eigenen Organisation hinaus liegt ein christliches Zeugnis... Die Zusammenarbeit der katholischen Organisationen in Deutschland und die Zusammenarbeit mit den evangelischen Christen in der gemeinsamen Sozialarbeit im Bergbau geben mir großes Vertrauen, daß der hier beschrittene Weg uns weiter hilft, christlichen Geist in die Welt der Betriebe hineinzutragen.“

Fragen des politischen, sozialen und wirtschaftlichen Lebens

Die Vereinten Nationen und die Verbrechensbekämpfung

Zum Londoner Kongreß der Jugendkriminologen

Wenn von den Vereinten Nationen die Rede ist, denkt man im allgemeinen nur an die politische Arbeit, wie sie im Sicherheitsrat und in der Vollversammlung getan wird und von dort an die Öffentlichkeit gelangt. Das Generalsekretariat der Vereinten Nationen arbeitet aber daneben in der Stille auf vielen Gebieten, u. a. dem der Sozialarbeit im weitesten Sinn und damit auch auf dem Gebiet der Verbrechensbekämpfung und -vorbeugung.

Schon in den ersten Jahren ihres Bestehens schalteten sich die Vereinten Nationen aktiv in die vielfältigen Versuche anderer Organisationen ein, auf nationaler und internationaler Ebene zur erfolgreichen Bekämpfung des Verbrechens und zur Resozialisierung des Rechtsbrechers beizutragen. Die Bemühungen des Generalsekretariats hatten einen ersten wichtigen Erfolg, als am 1. 12. 50 die Generalversammlung beschloß, alle fünf Jahre einen internationalen Kongreß mit dem Thema der „Verbrechensverhütung und der Behandlung Straffälliger“ einzuberufen, also Fragen des Strafrechtes, der Kriminologie und des Strafvollzuges zu besprechen.

Zur Vorbereitung des ersten Kongresses, der vom 22. 8. bis 3. 9. 1955 in Genf stattfand, wurden regionale Tagungen 1952 in Genf, 1953 in Kairo und Rio de Janeiro und 1954 in Rangoon mit dem Thema Jugendkriminalität abgehalten.

In den Jahren nach 1955 wurden die in Genf erörterten Fragen auf weiteren regionalen Konferenzen vertieft, und neue Probleme wurden behandelt. Die sogenannte „europäische Konsultativgruppe“ führte teilweise in Verbindung mit dem Europarat eine Reihe von Tagungen durch und behandelte z. B. 1957 in Straßburg die Fragen der Behandlung geistig abnormer und jugendlicher Straftäter. 1958 befaßte sich die „europäische Konsultativgruppe“ wiederum mit der Behandlung bestimmter Gruppen von Rechtsbrechern, so mit den Jungerwachsenen und mit den Tätern, gegen die besondere Sicherungsmaßnah-

men erforderlich sind. 1959 wurde in Straßburg das Problem der kurzen Freiheitsstrafen behandelt.

Die laufende Zusammenarbeit zwischen den Vereinten Nationen und den einzelnen Ländern — gleichgültig, ob diese Mitglieder sind oder nicht — vollzieht sich durch sogenannte nationale Korrespondenten, die teilweise den betreffenden Justizministerien angehören, teilweise auch Strafrechtslehrer oder Strafrechtspraktiker sind.

In den vergangenen Jahren hat die Sozialabteilung der Vereinten Nationen eine Reihe von Veröffentlichungen herausgegeben, die teils als Material für die beabsichtigten Kongresse gedacht waren, teils aber auch die Ergebnisse eigener kriminologischer Untersuchungen enthielten. Vor dem Genfer Kongreß wurden Überblicke über die Jugendgerichtsbarkeit und die Jugendkriminalität der wichtigsten Länder der Erde herausgegeben, die teilweise schon in revidierter zweiter Auflage vorliegen. Die wichtigsten kriminologischen Arbeiten der Vereinten Nationen befassen sich mit dem Rechtsinstitut der Strafaussetzung zur Bewährung (Probation und Parole).

Die halbjährlich erscheinende Zeitschrift der Sozialabteilung der Vereinten Nationen „International Review of Criminal Policy“ enthält Aufsätze, Nachrichten und umfangreiche Übersichten über die Fachliteratur. Die Zeitschrift erscheint in Englisch, Französisch und Spanisch.

Das Generalsekretariat der UN arbeitet eng zusammen mit anderen internationalen Organisationen, wie der Weltgesundheitsorganisation, der UNESCO, der internationalen Jugendrichtervereinigung und dem „Bureau International Catholique de L'Enfance“ in Paris.

Der Genfer Kongreß 1955 (vgl. Herder-Korrespondenz 10. Jhg., S. 60) behandelte Fragen des Strafvollzuges — es wurden Mindestgrundsätze für die Behandlung von Gefangenen ausgearbeitet — und als wichtigstes Thema Probleme der Jugendkriminalität. Auf dem zweiten Kongreß, der vom 8.—20. 8. 1960 in London stattfand, wurden die in Genf diskutierten Themen fortgeführt; das erste und umfangreichste Thema lautete: „Neue Formen der Jugendkriminalität, Ursprung, Vorbeugung und Bekämpfung.“ Der Generalbericht zu diesem Thema wurde von Amtsgerichtsrat Wolf Middendorff, Freiburg i. Br., angefertigt; als Grundlage dienten Länderberichte aus