

Berichte

Die Sozialpartner

Ein Bericht über zwei neue Bücher*

Größere Arbeiten über die Koalitionen, die häufig sogenannten Sozialpartner, sind leider in Deutschland noch selten — trotz der wichtigen Rolle, die die Koalitionen in den freien Staaten der westlichen Welt spielen, und trotz der Bedeutung, die der Tarifautonomie gerade in Deutschland zukommt. Deshalb erscheint es angezeigt, hier über zwei neue Bücher — von Erdmann über die Deutschen Arbeitgeberverbände und von van de Vall über die Gewerkschaften — eingehend zu berichten.

I.

Das Buch von *Erdmann* befaßt sich, wie schon der Titel erkennen läßt, nicht nur mit den Deutschen Arbeitgeberverbänden, sondern auch mit der sozialgeschichtlichen Entwicklung, in der diese entstanden sind und gewirkt haben. Es handelt sich also nicht um eine Darstellung der Entwicklung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Sinne einer engen Verbandsgeschichte und auch nicht um eine Soziologie der Deutschen Arbeitgeberverbände, sondern um eine Darstellung des sozialgeschichtlichen Geschehens seit der Mitte des vorigen Jahrhunderts bis Ende 1965 so, wie es der Verfasser sieht, und der Entwicklung der Deutschen Arbeitgeberverbände innerhalb dieses Geschehens. Erdmann will „vor dem Hintergrund einer mehr als hundertjährigen sozialgeschichtlichen Entwicklung das Bild der Deutschen Arbeitgeberverbände von ihren ersten Anfängen bis zur Gegenwart... zeichnen“ (S. 349) und „in großen Zügen... zeigen, wie eng Arbeit und Aufgaben der Arbeitgeberverbände immer und bis zur Gegenwart hinein mit den allgemeinen Zeitgeschehnissen und Zeitströmungen“ (S. 350).

* Gerhard *Erdmann*: Die Deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit. Hermann Luchterhand Verlag GmbH. Neuwied und Berlin 1966. 396 S. — Mark *van de Vall*: Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat. Aus dem Niederländischen übersetzt von M. Fuchs-Simoens. Köln-Opladen 1966. Westdeutscher Verlag. X/246 S.

gen verbunden waren und sind“ (S. 13). Wenn auch der Verfasser das Buch nicht als „Chronik“ hat schreiben wollen (S. 14), so ist es doch offenbar auch nicht seine Absicht gewesen, eine sozialgeschichtliche Darstellung mit fachwissenschaftlichen Ansprüchen vorzulegen. Sagt er doch selbst, daß es nicht seine Aufgabe sein könne, „die ganze Fülle der Ereignisse und Zeitströmungen in ihren Tatbeständen erschöpfend und in ihrer Darstellung mit geschichtswissenschaftlicher Vollständigkeit zu behandeln“ (S. 12/13). Vollständigkeit hat Erdmann auch insoweit nicht angestrebt, als er sich auf die Schilderung des „Wirkens der zentralen Zusammenschlüsse der Arbeitgeberverbände“ beschränkt hat. Das sind die beiden 1904 gegründeten zentralen Organisationen, die an den „Zentralverband Deutscher Industrieller“ angelehnte „Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände“ und der dem „Bund der Industriellen“ nahestehende „Verein Deutscher Arbeitgeberverbände“, beide 1913 zur „Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ verschmolzen und nach Selbstauflösung 1933 ab 1950 fortgesetzt durch die „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“. Von einzelnen Arbeitgeberverbänden ist nur ganz vereinzelt — wenn es sich um besonders bemerkenswerte Vorgänge aus deren Tätigkeitsbereich handelt — die Rede, vor allem in der Metallindustrie. Aber auch von den zentralen Zusammenschlüssen wird organisatorisch und statistisch nur wenig mitgeteilt, z. B. das Notwendigste über die Zusammensetzung der heutigen Bundesvereinigung (S. 233); die Satzung der früheren Vereinigung (S. 355 ff.) und der heutigen Bundesvereinigung (S. 363 ff.) mit dem interessanten § 3, nach dem die Selbständigkeit der Mitglieder auf tarifpolitischem Gebiet durch Maßnahmen der Bundesvereinigung und ihrer Organe nicht eingeschränkt werden darf und Empfehlungen nur zulässig sind, wenn sie vom Vorstand der Bundesvereinigung, in dem nach § 13 alle Mitglieder vertreten sind, einstimmig beschlossen werden — eine Regelung, die der besonders eifersüchtig gewahrten Tarifautonomie der dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehörenden Gewerkschaften entspricht; Angaben über das gemeinsam von der Bundesvereinigung und dem Bundesverband der Deutschen Industrie gegründete Industrieinstitut (S. 328/329) und die Walter-Raymond-Stiftung (S. 330/331). Nahezu gänzlich fehlen nähere Angaben über das Nebeneinander der Arbeitgeber- und der Wirtschaftsverbände und die Zusammenarbeit beider, insbesondere der BDA und des BDI.

Nach alledem ist das Buch der Bericht eines Mannes, dessen Lebensarbeit den Arbeitgeberverbänden gewidmet war, der, wie dem Buch selbst zu entnehmen ist, im Januar 1921 als Assistent der juristischen Abteilung in der „Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ angefangen hat, in der Hitlerzeit Leiter der Zentralen Liquidations-

stelle der Deutschen Arbeitgeberverbände und Geschäftsführer der Reichswirtschaftskammer sowie bis Ende 1963 geschäftsführendes Präsidialmitglied der jetzigen Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände war. Diesem Bericht, der die Zeit ab 1903 — von der Entstehung der Arbeitgeberverbände an — umfaßt, werden drei Kapitel über die Anfänge der Arbeiterbewegung von der Mitte bis zum Ende des 19. Jahrhunderts, die Anfänge der deutschen Sozialgesetzgebung und die Anfänge der Arbeitgeberverbände vorangeschickt, die mehr den Charakter einer Einleitung ohne wissenschaftliches Eigengewicht haben. Wert und Schwergewicht liegen in den Kapiteln IV bis X. Hier wird aus genauer Sachkenntnis und ab 1921 auch aus unmittelbarer Beobachtung der Weg geschildert, „auf dem die Arbeitgeberverbände ‚angetreten‘ und den sie in einer langen, wechselvollen und ereignisreichen Zeitenfolge bis zur Gegenwart gegangen sind“ (S. 13). Obwohl der persönliche Charakter dieses Buches unverkennbar ist — gelegentlich, z. B. auf S. 297, stützt sich der Verfasser ausdrücklich auf „persönliche Eindrücke“ —, bleibt die Darstellung immer distanziert und ausgewogen. Selbst dort, wo sie ein Plädoyer für die Arbeitgeberverbände ist, wird nobel plädiert. Gegenüber den sozialen Gegenspielern der Arbeitgeberverbände, den Gewerkschaften, wird der Verfasser nie polemisch. Er erkennt ihre Leistungen an und verkennt ihre Schwierigkeiten nicht. Wo es irgend angeht, hebt er das die beiderseitigen Organisationen Verbindende hervor. Der Gedanke der „Partnerschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ wird auf S. 240 vielleicht ein wenig zu stark betont, aber auf den S. 246 und 349 mit der Anerkennung „aller bleibenden und naturgegebenen Gegensätzlichkeit der Anschauungen und Interessen“ doch auf das rechte Maß zurückgeführt.

In sachlicher Hinsicht ist anzumerken, daß die in der Satzung des von Oechelhäuser 1887 (nicht 1878) gegründeten „Vereins der Anhaltischen Arbeitgeberverbände“ vorgesehenen Arbeiterausschüsse nicht die ersten Vorläufer von Betriebsvertretungen der Arbeiterschaft waren (S. 54, 139) (siehe Teuteberg: Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, 1961, S. 208 ff.). Sodann meint der Verfasser zu dem am 17. 9. 1954 unterzeichneten Schlichtungsabkommen etwas zu pauschal, „die Tarifpraxis“ sei dem in der Präambel des Abkommens enthaltenen Appell nur zögernd gefolgt. Tatsache ist, daß die Gewerkschaft Textil-Bekleidung sogar bereits seit 1950, die IG Bau-Steine-Erden, die Gewerkschaft Leder und die Gewerkschaft Holz bereits seit 1952 und die IG Druck und Papier schon seit Frühjahr 1954 Schlichtungsvereinbarungen getroffen haben.

Im übrigen sind einige kritische Bemerkungen da am Platze, wo Erdmann nicht über die Stellungnahme seines Verbandes zu Sachfra-

gen berichtet, sondern selbst Stellung nimmt. So muß nach dem heutigen Stande ökonomischer Erkenntnis immerhin ein Fragezeichen hinter die Behauptung gesetzt werden, in den Jahren 1931 und 1932 hätten die wirtschaftliche Depression, die Finanzkrise und die Arbeitslosigkeit *nur* mit den Mitteln eines „deflatorischen“ Sparprogramms behoben werden können (S. 196). Die Klärung der Stellung der Verbände scheint mir in erster Linie eine politologische, keine „rechts-theoretische“ (S. 241) Frage zu sein. Die negative Koalitionsfreiheit und die Zulässigkeit der Tarifausschlußklauseln (S. 243, 244) sind umstritten und können daher kaum Gegenstand so apodiktischer Feststellungen sein, wie der Verfasser sie S. 243, 244 trifft. Die Einziehung der Gewerkschaftsbeiträge durch die Betriebe dürfte in der Praxis kaum noch Rechtsstreitigkeiten auslösen. Die Ausführungen auf den S. 268 bis 273, 277, 278 erwecken den Eindruck, der Verfasser meine, für die Preiserhöhungen seien die Lohnerhöhungen verantwortlich. Ob das zutrifft, muß nach den Ausführungen im vorletzten und letzten Jahrestagungen des Sachverständigenrates zumindest zweifelhaft erscheinen, der die Preiserhöhungen zu einem entscheidenden Teil auf die Preissteigerungen in den Ländern unserer ausländischen Handelspartner zurückführt. Es würde aber wohl den Absichten des Verfassers und der Aufgabe nicht gerecht, die er sich gestellt hat, wenn hier auf diese ökonomischen, politologischen und juristischen Streitfragen näher eingegangen würde.

Alles in allem ist das Buch ein abgewogener, sachlicher, ausgezeichneter Tätigkeitsbericht über die Entstehung der Spaltenorganisationen der Deutschen Arbeitgeberverbände, ihrer Vorstellungen und Ideologien, ihrer Aufgaben und ihres Wirkens, der einen guten und eindrucksvollen Überblick vermittelt.

II.

Die Originalausgabe des Buches von *van de Vall* ist bereits 1963 in den Niederlanden mit dem Titel „De vakbeweging in de welvaarsstaat“ erschienen. Die deutsche Ausgabe, über die hier berichtet wird, stellt eine wertvolle Bereicherung des gewerkschaftssoziologischen Schrifttums der Bundesrepublik dar, das der jetzt in den USA lebende Verfasser mit Recht als „verhältnismäßig spärlich“ (S. 93) bezeichnet. Er stützt sich in erster Linie auf niederländische Erfahrungen und Untersuchungen, zieht aber neben deutschem, englischem, französischem und skandinavischem vor allem auch das einschlägige amerikanische Schrifttum heran. Der Gesamtinhalt des Buches weist den

Verfasser als einen vortrefflichen Kenner der gewerkschaftlichen Situation in der westlichen Welt aus.

Der Inhalt gliedert sich in drei Teile: eine Makro- und eine Mikroanalyse sowie einen — kurzen — methodologischen Anhang. Den Schluß bilden ein Personenregister, eine sehr umfangreiche Bibliographie und ein Sachwortregister.

Ausgangspunkt der Untersuchung ist der Umstand, daß „wir heute in einer neuen Gesellschaft“, in der „modernen Wohlfahrtsgesellschaft (affluent society)“ und einem „Staat der sozialen Sicherheit (welfare state)“ leben und daß diesem Wandel auch die Gewerkschaften sich nicht haben entziehen können. Makrosozial vollzieht sich in ihnen ein Prozeß der „Institutionalisierung“. Mikrosozial — im Verhältnis zu ihren Mitgliedern — sind „Veränderungen objektiver und subjektiver Art“ festzustellen. Deshalb fragt der Verfasser, ob auch heute noch — wie im vorigen Jahrhundert — Struktur, Funktionen und Probleme der Gewerkschaften aus ihrer Opposition zu der sie umgebenden Gesellschaft erklärt werden dürfen oder in welcher Hinsicht sich Gesellschaft, Gewerkschaft und Mitgliedermasse verändert haben und welche Probleme sich aus diesen Veränderungen ergeben. Dieser Frage geht der Verfasser zunächst makroanalytisch in den drei Kapiteln „Der Wohlfahrtsstaat“, „Die Gewerkschaften“ und „Führung und Mitglieder“ nach.

Im ersten Kapitel prüft er unter den vier wichtigsten Aspekten, soweit sie für die Gewerkschaften relevant sind, den wirtschaftlichen, soziologischen, psychologischen und ideologischen (politischen) Aspekten, wodurch sich der Wohlfahrtsstaat von der Gesellschaft des 19. Jahrhunderts unterscheidet. Das Ergebnis seiner Analyse faßt der Verfasser wie folgt zusammen: „Die Gesellschaft der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts unterscheidet sich in jedem dieser Punkte wesentlich von derjenigen, der die Gewerkschaft ihre Existenz verdankt. Wirtschaftliche Veränderungen führen dazu, daß der wichtigste Grund ihres Entstehens, die ‚Verelendung‘ der europäischen Arbeiterbevölkerung, allmählich entfiel. Soziale Veränderungen haben zur Folge, daß das Arbeiterproletariat, aus dem die Gewerkschaft ihre Mitglieder rekrutierte, auf die Dauer in die Minderheit gerät. Psychologische Veränderungen führen zu einer Verschiebung in der Mentalität der Arbeiterbevölkerung, von einem kollektiven Idealismus zu einer persönlicheren Perspektive, und ideologische Wandlungen führen in dem Komplex von Idealen der organisierten Arbeiterwelt zu einer Neuorientierung.“ Einwendungen sind bei näherer Betrachtung weder gegen dieses Ergebnis noch gegen seine sorgfältige wissenschaftliche, sich mit den praktischen Erfahrungen deckende Begründung zu erheben, wenn auch manche Feststellungen, wie z. B. (S. 51), es herrsche

in der Gewerkschaft der Primat der Wirtschaft, und von einem sittlichen Durchdenken des eigenen Arbeitsgebietes, nämlich der menschlichen Arbeit, sei kaum die Rede, Gewerkschaftsinsider hart ankommen mögen. Dieses erste Kapitel — wie überhaupt der ganze erste Teil — reizt zu einem Bericht über die Einzelheiten. Das würde jedoch den Rahmen dieses Berichts weit überschreiten. Der — zumindest unter dem Gesichtspunkt der gewerkschaftlichen Praxis — problemreichste Abschnitt des ersten Kapitels dürfte der über den soziologischen Aspekt sein. Hier behandelt der Verfasser den „neuen Mittelstand“ — die Angestellten —, die Ausbreitung der nichtmanuellen Arbeit und ihre gesellschaftlichen Ursachen, die Struktur des neuen Mittelstandes und sein Verhältnis zu den Gewerkschaften. Man wird der Annahme des Verfassers zustimmen müssen, daß die west-europäische Berufsbevölkerung in naher Zukunft zum großen Teil aus Mitgliedern des neuen Mittelstandes bestehen werde, wie dies heute bereits in der Bundesrepublik und in den USA der Fall sei, und daß sich die Struktur der Arbeitnehmerbevölkerung, deren Interessen die Gewerkschaften vertraten, völlig verändere. Ist das der Fall, dann gewinnt in der Tat die Einstellung dieser ständig größer werdenden Bevölkerungsgruppe gegenüber den Gewerkschaften zunehmend an Bedeutung. Der Verfasser spricht hier von Prozessen, „die das soziologische Milieu der Gewerkschaften tiefgehend verändern“ (S. 33).

Im zweiten Kapitel wird untersucht, wie sich die Struktur der Gewerkschaft in diesem Jahrhundert entwickelt hat und welche Tendenzen dabei zutage getreten sind. Die untersuchten Funktionen werden gegliedert in allgemein gesellschaftspolitische und allgemein wirtschaftspolitische Funktionen sowie Funktionen gegenüber allen Arbeitnehmern und Funktionen den Mitgliedern gegenüber. Das Ergebnis dieser Funktionsanalyse faßt der Verfasser wie folgt zusammen: „Während bei den Arbeitnehmern ein Mentalitätswandel stattfand, der letzten Endes auf geringere Solidarität, kürzere ideelle Perspektive und stärkere Ausrichtung auf individuelle Probleme hinausläuft, zeigt sich, daß gerade diejenigen Gewerkschaftsfunktionen, die auf das einzelne Mitglied ausgerichtet sind, an Inhalt verlieren, während die auf den Betrieb und die Gesellschaft ausgerichteten an Bedeutung zunehmen. Naturgemäß blieb diese gegensätzliche Entwicklung der Bedürfnisse einerseits und der Funktionen andererseits nicht ohne Folgen. So zeigen die Gewerkschaften des Wohlfahrtsstaates die unverkennbare Neigung, sich mehr der individuellen Dienstleistung zu widmen“ (S. 90). Da der Verfasser die Frage, „ob der Wohlfahrtsstaat der westlichen Welt immer noch von ... Klassengegensätzen beherrscht wird und ... ob die Gewerkschaft sich ... an diesem Kampf beteiligt“, nicht entscheidet, sondern sich auf Dahrendorfs These der

„institutionellen Isolierung des industriellen Klassenkonfliktes“ „beschränkt“, der immer weniger „gesamtgesellschaftlichen“ Charakter trägt (S. 57), kann man auch den Ergebnissen dieses Kapitels und ihrer Begründung zustimmen, einschließlich der Feststellung, daß die Gewerkschaftsbewegung der Nachkriegszeit sich in zunehmendem Maße dem Gemeinwohl widme (S. 56). Ein Vorbehalt ist hier nur hinsichtlich der Ausführungen über die Mitbestimmung anzumelden. Wie die Bemerkung, die Ziele der verschiedenen Mitbestimmungssysteme seien verhältnismäßig einfach (S. 66), besonders deutlich macht, schlägt der Verfasser die verschiedenen Mitbestimmungssysteme der westlichen Welt allzu stark über einen Leisten. Das gilt zumindest für die deutsche Mitbestimmung, die anerkanntermaßen eine Sonderstellung einnimmt. Daß die Gewerkschaften geistige Gefangene der Lehre von der Wirtschaftsdemokratie seien (S. 70), stimmt in Deutschland nicht mehr. Sodann stört die Verwendung des Wortes „Betrieb“ sowohl für das Unternehmen (entreprise) als auch für den Betrieb im engeren Sinne der von den Weisungen der Unternehmensleitung abhängigen lokalisierten arbeitstechnischen Einheit (établissement). Der Betriebsrat im Sinne des französischen comité d'établissement ist ein Problem der Mitbestimmung in der betrieblichen Ordnung. Die im Aufbau eines eigenen Vertrauensleutekörpers zum Ausdruck kommende Kritik der Gewerkschaften an den „auf gesetzlicher Grundlage beruhenden“ Betriebsräten hat der Verfasser (S. 73 bis 76) zutreffend dargestellt. Den „Betriebsratsgedanken“ mit der Mitbestimmung schlechthin zu identifizieren (S. 78), heißt aber, das Wesen nicht nur der Mitbestimmung im Betrieb, sondern vor allem der Mitbestimmung im Unternehmen zu erkennen.

Die Untersuchungen im dritten Kapitel gehen aus von der Ansicht führender Gewerkschaftssoziologen wie *Klenner* (Österreich), *de Jong* (Niederlande) und *Tagliacozzo* (USA), mangelhafter Kontakt zwischen Führung und Mitgliedern sei überhaupt das Problem der Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat. Als die drei wichtigsten Probleme, die sich als Folge der Veränderung von Gesellschaft und Gewerkschaft ergeben haben, werden behandelt die Bindung der Mitglieder an die Gewerkschaft, die gewerkschaftliche Disziplin und die Apathie der gewerkschaftlichen Mitglieder. Der Verfasser geht hier den bekannten Phänomenen des Stagnierens der Mitgliederzahlen, der sehr erheblichen Mitgliederfluktuation, des wilden Streiks und der zumindest qualitativen Zunahme der Apathie der Mitglieder nach und äußert dabei die Auffassung, daß die den europäischen und amerikanischen Gewerkschaften zur Verfügung stehenden „Mittelpunkt“ für die Aufrechterhaltung einer starken Bindung zwischen Führung und Mitglied zu gering seien.

Das vierte Kapitel der Makroanalyse ist zugleich der Übergang zur Analyse der mikrosozialen Vorgänge im zweiten Teil, bestehend aus drei Kapiteln über den Eintritt in die Gewerkschaft, die aktive Beteiligung an der Gewerkschaft und den Austritt aus der Gewerkschaft. Es handelt sich hierbei um „eine Art Röntgenbild“ des „Organismus“ der Gewerkschaft, mit dessen Hilfe ermittelt wird, ob die Gewerkschaft auch im Wohlfahrtsstaat noch Anziehungskraft auf ihre Mitglieder ausübt. Der Verfasser bedient sich hier der sozialpsychologischen „Motivationsforschung“ (S. 205), und zwar im wesentlichen auf Grund niederländischer, von ihm veranlaßter und geleiteter Untersuchungen, über die im Anhang Näheres berichtet wird. Dort wird auch die bei diesen Untersuchungen angewendete sogenannte Survey-Methode beschrieben: ein überwiegend empirisches und induktives, auf den funktionalen Zusammenhang innerhalb eines Faktorkomplexes abstellendes, „fundamental verstehendes“ und daher der qualitativen Analyse größeren Raum lassendes Verfahren, das, wie wenigstens die vorliegende Arbeit zeigt, in seiner undogmatischen Elastizität als „Brücke zwischen Tatsachen und Theorie“ praktikabel zu sein scheint. Die Untersuchungen beruhen auf der Befragung von meist ein oder einigen hundert Personen. Wie weit die Ergebnisse auf dieser Grundlage repräsentativ sind, vermag der Rezensent nicht zu beurteilen. Das beigebrachte Material ist aber überall sehr sorgsam und vorsichtig ausgewertet worden, und die Ergebnisse erscheinen durchweg plausibel.

Wegen der Fülle der Einzelheiten muß auf die Lektüre verwiesen werden. Die Bedeutung der Ergebnisse geht zum Teil über den Rahmen einer bloßen gewerkschaftssoziologischen Untersuchung weit hinaus, wie z. B. die Schlußausführungen des fünften Kapitels („Zwischen Demokratie und Oligarchie“). Für die gewerkschaftliche Praxis dürften die Ergebnisse von großem Interesse sein und viele Anregungen geben. Uneingeschränkte Zustimmung verdient die Schlußfolgerung des zweiten (mikroanalytischen) Teiles des Werkes: „Es dürfte klar geworden sein, daß die wichtigste Voraussetzung für die Bekämpfung der weitverbreiteten Skepsis gegenüber der Bedeutung der Gewerkschaft darin bestehen wird, daß die Organisation das Problem ihrer Aufgaben im Wohlfahrtsstaat löst. Konkreter formuliert: nur wenn es der Gewerkschaft gelingt, den Arbeitnehmern mit harten Tatsachen zu beweisen, daß die Mitgliedschaft auch in den 60er Jahren noch sinnvoll ist, wird sie imstande sein, die neuen Generationen zu gewinnen“ (S. 207).

Die Arbeit ist klar und übersichtlich gegliedert und von Anfang bis Ende höchst substanzell. Sie verbindet praktische Anschauung mit scharfsinniger Theorie und ist bei aller Prägnanz der Ausdrucksweise

verständlich und gut lesbar. Alles in allem: ein ganz ausgezeichnetes Werk, das zugleich schmerzlich bewußt macht, in welch unzulänglicher Weise sich in Deutschland nicht nur die Soziologie, sondern die Sozialwissenschaften überhaupt mit den Gewerkschaften befassen — ein Mangel, der angesichts der objektiven Bedeutung, die die Gewerkschaften für die Gesamtgesellschaft haben, schlechterdings nicht verständlich ist. Ein Lob auch dem Übersetzer: Das Buch liest sich, als ob es ein deutsches Original wäre. Zum Schluß ein Wunsch: Möge das Werk auch von vielen Praktikern studiert und beherzigt werden!

Otto Kunze, Düsseldorf