

Küppers, Heinz

Article — Digitized Version

Die Nachwuchsschulung der deutschen Gewerkschaften

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Küppers, Heinz (1954) : Die Nachwuchsschulung der deutschen Gewerkschaften, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 34, Iss. 8, pp. 459-462

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/131941>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

wieder an der Betriebspraxis zu orientieren und sie von dem zwischenbetrieblichen Erfahrungsaustausch profitieren zu lassen. Es hat sich gezeigt, daß die Teilnehmer, ob qualifizierte Ausbildungsleiter oder einfache Ausbilder, für diesen gebotenen Erfahrungsaustausch äußerst aufgeschlossen sind, rege daran mitarbeiten und wichtige Erkenntnisse für ihre eigene Ausbildungsarbeit daraus gewinnen.

Wurden im Vorstehenden die praktischen Maßnahmen geschildert, die die Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiete der Nachwuchsschulung durchführen, so darf nicht übersehen werden, daß die Handelskammern auch an den grundsätzlichen Fragen der gewerblichen Berufserziehung aus dem ihnen zuteil gewordenen, eingangs erwähnten Generalauftrag zur Wirtschaftsförderung stärkstens interessiert sind. Dazu gehört zunächst, daß sie ihre eigene Arbeit nicht verbürokratisieren und erstarren lassen dürfen. Die Industrie- und Handelskammern müssen sich bewußt bleiben, daß ihre Berufsausbildungsarbeit nicht Selbstzweck ist, sondern der Erhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit der gesamten Wirtschaft dient. Diese Erkenntnis ist, wie man feststellen darf, bei allen Kammern trotz der umfangreichen Ordnungsarbeit, wie sie Lehrlingsrolle und Lehrabschlußprüfungen bedingen, lebendig. Hierzu trägt wesentlich bei, daß die Berufsausbildungsarbeit der Kammern in ständiger Fühlung mit der Praxis und unter weitgehender Mitarbeit von betrieblichen Praktikern erfolgt. Daneben ist es eine wichtige Aufgabe der Industrie- und Handelskammern, bei den Firmen die Erkenntnis der Bedeutung des Nachwuchsproblems als eine der wesentlichen volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Fragen zu wecken und wachzuhalten. Nicht nur Fragen der Rohstoffversorgung, der Produktion, des Absatzes, des Verkehrswesens, der Steuergestaltung sowie der Handelspolitik sind bestimmend für die Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft, sondern auch das Nachwuchsproblem. Diese Erkenntnis droht immer wieder verloren zu gehen, da sich Ausbildungsarbeit nicht unmittelbar für den einzelnen Betrieb in

Heller und Pfennig niederschlägt, sondern nur als Gemeinschaftsaufgabe auf lange Sicht den Betrieben ihre Leistungsfähigkeit sichert. Dabei darf man das Nachwuchsproblem nicht nur zahlenmäßig sehen. Gerade der durch die Kriege bedingte ungünstige Altersaufbau der Bevölkerung zwingt dazu, auch der Qualität des Nachwuchses besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Den Industrie- und Handelskammern erwächst die Aufgabe, ihre Firmen darauf hinzuweisen, daß die Heranbildung des Nachwuchses nicht nur nach der fachlichen, sondern auch nach der menschlichen Seite im Sinne einer Charakterschulung zu erfolgen hat. Die Sorge für einen ausreichenden und qualitativ hochstehenden Nachwuchs gibt den Kammern die Legitimation, sich für die Entwicklung unseres gesamten Erziehungswesens, Volksschule, Mittel- und Oberschule, Universität, die Berufs- und Fachschulen, zu interessieren und hierfür ihre Anregungen zu geben. Diese Anregungen werden nicht aus der engen Sicht eines Betriebes oder eines Wirtschaftszweiges gegeben, sondern wohl abgewogen nach dem Gesamtinteresse der Wirtschaft und der Allgemeinheit. Hierbei spielen Fragen nach der Sicherung der Führungskräfte der Wirtschaft ebenso eine Rolle wie die Fragen nach einer guten Grundausbildung für das Gros der künftigen Mitarbeiter der Wirtschaft.

Es liegt auf der Hand, daß die vorstehend skizzierte Mitarbeit der Industrie- und Handelskammern an der Nachwuchsschulung nur im engsten Kontakt mit allen übrigen Trägern der Berufsausbildungsarbeit erfolgreich durchgeführt werden kann. Es ist erfreulich, feststellen zu können, daß dieser Kontakt, sei es mit den Verbänden und mit den Gewerkschaften, sei es mit den staatlichen Stellen und den Schulen, insbesondere mit den Berufsschulen, in weitestem Maße gegeben ist und mehr als auf vielen anderen Gebieten zu fruchtbarer, vertrauensvoller Zusammenarbeit geführt hat. Es ist zu hoffen, daß auch die künftige Arbeit an der Heranbildung eines leistungsfähigen und charaktervollen Nachwuchses von diesem Geiste vertrauensvoller Zusammenarbeit getragen wird.

Die Nachwuchsschulung der deutschen Gewerkschaften

Dr. Heinz Küppers, Düsseldorf

Wer sich aus der einschlägigen Literatur ein Bild darüber machen will, welche Stellung die Gewerkschaften zur Frage der systematischen Nachwuchsschulung eingenommen haben, wird ein verhältnismäßig mageres Ergebnis zutage fördern, sofern er unter Nachwuchspflege die planvolle Ausbildung junger und begabter Menschen versteht, die nach vollendeter Ausbildung ebenso planvoll mit bestimmten Aufgaben betraut werden sollen. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Es gab und gibt den Beruf eines Gewerkschaftssekretärs nicht, wie es etwa den eines Syndikus gibt, und die Gewerkschaften sind ihrer Entwicklung, Struktur und Funktion nach nicht mit den übrigen wirtschaftlichen Interessenverbänden zu vergleichen. Man tut gut daran, sich das vor Augen

zu halten, wenn Umfang und Methode gewerkschaftlicher Nachwuchsschulung dargestellt werden sollen. Stärker als die politische Arbeiterbewegung haben die Gewerkschaften ihren Nachwuchs an Führungskräften immer aus ihrer eigenen Mitte bezogen, einen Nachwuchs, der zum überwiegenden Teil auf Grund seiner politischen und menschlichen Führungsqualitäten in demokratischen Wahlverfahren die Kommandoposten der Organisation besetzte. Adolf Weber hat mit Recht auf die schicksalhafte Bedeutung dieser politischen Führungsqualifikation bei den Gewerkschaften hingewiesen. In ihrer ersten und zweiten Periode hat die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland im wesentlichen nach diesem Prinzip natürlicher Auswahl fast ihren gesamten Funktionskörper gebil-

det und immer wieder erneuert. Selbst „Spezialisten“ und Fachreferenten sind bis weit nach dem ersten Weltkrieg meist als Autodidakten aufgewachsen, das heißt ohne Hilfe eines planvollen und mehrstufigen gewerkschaftlichen Bildungswesens. Noch im Jahre 1928, als der Gedanke eigener zentraler gewerkschaftlicher Bundesschulen endlich realisiert wurde, stellte der Leiter der Berliner Gewerkschaftsschule, Fritz Fricke, in einem Aufsatz in der „Arbeit“ fest, daß eine Systematisierung des eigenen gewerkschaftlichen Bildungswesens längst überfällig sei und eine Methode zur planvollen Nachwuchsschulung über örtliche Kurse, Bundesschulen und die beiden staatlichen Wirtschaftsschulen in Berlin und Düsseldorf sowie die Akademie der Arbeit in Frankfurt erarbeitet werden müsse. Zur wirklichen Auswirkung ist dieser Plan dann infolge der Auflösung der Gewerkschaften nicht mehr gekommen.

Während über den Inhalt der gewerkschaftlichen Schulungsarbeit im Grunde Ubereinstimmung herrschte, war zu diesem Zeitpunkt die Diskussion über die methodisch-didaktischen Fragen noch in vollem Gange. Da sich in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit rein schulische Wissensvermittlung — mit den Hauptlehregebieten Volks- und Betriebswirtschaft, Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Gewerkschaftswesen — und Gesinnungsbildung begegnen, gab es zudem nicht wenige Stimmen, die den gewerkschaftseigenen Bundesschulen den Vorrang vor den staatlichen Wirtschaftsschulen und der halbstaatlichen Akademie der Arbeit geben wollten, weil sie von dem Mitsprache- und Aufsichtsrecht des Staates möglicherweise eine unerwünschte Einflußnahme auf diese Gesinnungsbildung befürchteten.

ZIELSETZUNG

Das Jahr 1945 hat die deutschen Gewerkschaften vor eine völlig neue Situation gestellt. Ihre Ausgangslage ist insofern einigen anderen Verbänden und Gruppen wenigstens ungefähr vergleichbar, als sie einen langen Zeitraum gewerkschaftsfeindlicher Agitation zu überbrücken hatten, an über 20 Jahre zurückliegende Geschichte anknüpfen mußten, ohne dabei jedoch an die Situation von 1933 anknüpfen zu können. Dabei standen die Gewerkschaften vor zwei zentralen Problemen: In ihrer Mitarbeit am Aufbau eines neuen Staatswesens hatten sie neue und außerordentliche Aufgaben zu übernehmen, gleichzeitig aber galt es auch, das Bewußtsein der jüngeren Funktionäre und Mitarbeiter und der weiteren Öffentlichkeit für die lebenswichtige Funktion der Gewerkschaften in einer freien Demokratie zu entwickeln. Beide Aufgaben, in kurzer Zeit kaum lösbar, verlangten kategorisch, daß der DGB unverzüglich ein so großzügiges Bildungswesen aufzubauen hatte wie nur eben möglich. Die veränderte horizontale und vertikale Struktur der deutschen Gewerkschaftsbewegung — grundsätzliche Aufgabe des Berufsverbandsprinzips und Neuordnung der Gewerkschaften in 16 Verbänden sowie Ablehnung des Prinzips der Richtungsgewerkschaften zugunsten einer weltanschaulich neutralen und parteipolitisch unabhängigen Gewerkschaftsbewegung — hat dabei eine Änderung der Grundlagen und eine Neuorien-

tierung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit viel weniger berührt und erforderlich gemacht, als das von Außenstehenden vielfach angenommen oder behauptet wird. Ideologische Überspitzung und parteipolitischer Drill haben weder in der früheren Gewerkschaftsbewegung die heute oft behauptete Rolle gespielt, noch haben sie in der Schulungsarbeit der neuen Gewerkschaftsbewegung Platz. Doch hat sich zweifellos die Notwendigkeit taktvoller Rücksichtnahme auf religiöse und politische Überzeugungen aller Gewerkschaftsmitglieder in der Schulungsarbeit des DGB günstig ausgewirkt. Abgesehen von einer allgemeinen Verbesserung des pädagogischen Klimas fördert solche Rücksichtnahme die Konzentration auf die eigentlichen Funktionen der Gewerkschaften, auf die gemeinsame Basis, die von jeher breit und tragfähig für ein Zusammenwirken gewesen ist: Die allgemeine soziale Verantwortung als Aufgabe der Gewerkschaft.

Eine Kernfrage gewerkschaftlicher Nachwuchspflege stellt sich allerdings heute ebenso deutlich wie früher. Soll der Nachwuchs für die Gewerkschaftsführung aus der Mitte der Bewegung heranwachsen, so haben doch die besonderen Umstände und Aufgaben der Nachkriegszeit eine Planung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit auch in bezug auf die Förderung und Heranbildung von Spezialisten und Fachleuten erforderlich gemacht. Aber es gilt, zwischen dieser Aufgabe und der pädagogischen Unterstützung eines neuen Führungsnachwuchses zu unterscheiden. Grundsätzlich kann gesagt werden, daß der DGB mit seinen Lehrgängen nicht das Ziel verfolgt, Gewerkschaftsangestellte für das „Fach“ des Gewerkschaftsfunktionärs „auszubilden“, wie das einmal auf dem Kongreß des Gesamtverbandes der Christlichen Gewerkschaften im Jahre 1926 gefordert worden war. Es ist vielmehr eine Entwicklungserscheinung, daß mit zunehmender Institutionalisierung der Gewerkschaften — wie es die Praxis bereits heute deutlich genug erweist — auf manchen für den einzelnen nur noch schwer überschaubaren Gebieten, wie etwa unserem Sozialversicherungswesen, besondere Fachleute angestellt werden müssen, die eine entsprechende fachliche Ausbildung haben. Naturgemäß kommen diese Fachleute heute nicht mehr ausschließlich aus der eigenen Mitte, sondern oftmals sogar von den Universitäten. In sehr polemischer Weise hat Bernhard Pfister vor einiger Zeit geglaubt, die Gewerkschaften hiervor warnen zu müssen als vor einer Gefahr der Überfremdung. Solche Gefahr besteht nicht und kann nicht bestehen, da alle echten politischen Führungsfunktionen nach gewerkschaftlicher Tradition stets in den Händen der gewählten Funktionäre bleiben werden. Aber selbst die meisten Fachleute werden auch in Zukunft aus den eigenen Reihen kommen. Für sie muß der DGB in erhöhtem Maße Schulungsmöglichkeiten schaffen.

Auch die Verantwortung der Gewerkschaften für die Besetzung öffentlicher Ämter (Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit, Aufsichtsräte usw.) macht es dringend erforderlich, dem gewerkschaftlichen Nachwuchs auch für diese Aufgaben geeignete Schulungsmöglichkeiten zu schaffen.

INSTITUTIONEN

Die außerordentliche Bedeutung, die die deutschen Gewerkschaften ihrem Bildungswesen beimessen, geht aus den beträchtlichen finanziellen Leistungen hervor, die der DGB jährlich für die Unterhaltung und den Ausbau seiner Bildungseinrichtungen aufbringt. Nach Überwindung verschiedener Anlaufschwierigkeiten ist bis Anfang 1953 in Deutschland jenes systematische Gebäude des gewerkschaftlichen Bildungswesens errichtet worden, in dem heute auf verschiedenen Stufen und mit verschiedenen Methoden der junge gewerkschaftliche Nachwuchs herangebildet wird. Das Bildungswesen des DGB trägt heute den verschiedensten Bedürfnissen Rechnung, d. h. der auf Aufklärung und Unterrichtung der Mitgliedschaft gerichteten Breitenschulung ebenso wie der Schulung bereits fortgeschrittener Mitarbeiter, der Vermittlung gewerkschaftlichen Grundlagenwissens ebenso wie den Speziallehrgängen und der Bildungsmöglichkeit in drei von den Gewerkschaften mitgetragenen Akademien.

Betrachten wir hier zunächst die Bildungseinrichtungen, die ausschließlich vom DGB und seinen Organen, d. h. ohne jede fremde Hilfe geschaffen wurden und getragen werden. Wenn man auch zu Recht die Bundesschulen des DGB als das eigentliche Kernstück der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bezeichnet — und das ist angebracht im Hinblick auf Intensität und Bedeutung für die Heranbildung einer leistungsfähigen Funktionärschicht — so darf nicht verkannt werden, daß das Schwergewicht der gewerkschaftlichen Leistung auf dem Gebiet des Bildungswesens auf jener Breitenarbeit ruht, die von den Landesbezirken und den Orts- und Kreisausschüssen des DGB in Abend- und Wochenendkursen geleistet wird. Der Sachkundige weiß längst, daß hier neben den Volkshochschulen in wenigen Jahren eine unserer bedeutendsten Einrichtungen der Erwachsenenbildung wieder aufgebaut worden ist. Genaue Statistiken über den Umfang dieser Arbeit liegen seit 1951 vor. Sie zeigen, daß von den Landesbezirken des DGB — also in zentraler Planung — bereits in jenem Jahr durchgeführt wurden: 49 1-2wöchige Internatskurse, 155 Wochenendlehrgänge, 108 Abendlehrgänge mit insgesamt 3529 Teilnehmern. 1952 stiegen die Veranstaltungen bereits auf 95 Internatskurse, 279 Wochenendlehrgänge und 214 Abendlehrgänge. 1953 gingen die Internatslehrgänge auf 36 zurück, die Wochenendkurse stiegen auf 368, die Zahl der Abendlehrgänge betrug 153. Rechnet man zu diesen zentralen Veranstaltungen die vielen Kurse auf örtlicher Ebene hinzu, so ergibt die Statistik für 1952 insgesamt 3 966 Kurse mit rund 110 000 Teilnehmern, für 1953 insgesamt 4382 Veranstaltungen mit rund 129 000 Teilnehmern. Unberücksichtigt sind hierbei die von den einzelnen Gewerkschaften innerhalb ihres eigenen und zum Teil sehr gut ausgebauten Bildungswesens durchgeführten Veranstaltungen.

Die außerordentliche Bedeutung vieler dieser Lehrgänge liegt darin, daß hier nicht nur eine Auslese von Funktionären erfaßt wird, wie bei den Bundesschulen und den Akademien — diese zusammen erfassen jährlich etwa 10 000 Gewerkschaftler — sondern wirkliche

Breitenarbeit betrieben wird. Sicherlich mag man einwenden, daß es qualitative Unterschiede gibt und die Wirkung manchmal nicht allzu hoch sein wird, doch haben in einigen Ländern und Städten, besonders des Industriegebiets, die sogenannten Gewerkschaftsseminare, die ihrerseits ihre Lehrpläne stufen und differenzieren, beachtliches Niveau. Schließlich aber haben auch nicht alle Abendkurse der Gewerkschaften nur breitenbildende Aufgaben. Sie dienen vielfach der Auslese und der Spezialschulung. Das Betriebsverfassungsgesetz, die Wiederherstellung der Selbstverwaltung in der Sozialordnung, die Schaffung der Bundesanstalt und die Einrichtung von Sozialgerichten stellen so hohe Anforderungen an das gewerkschaftliche Bildungswesen, daß die Tausende von Mitarbeitern schon aus Raumgründen unmöglich an den Bundesschulen mit den einschlägigen Gesetzen usw. vertraut gemacht werden können. So wird die örtliche gewerkschaftliche Bildungsarbeit schon zum Nutzen der Zehntausende von Betriebsräten eines ständigen sorgfältigen Ausbaus bedürfen.

Bereits wenige Jahre nach ihrer Neugründung hatte die deutsche Gewerkschaftsbewegung die Gründung zentraler Bildungsinstitute begonnen, an denen unter der Leitung pädagogisch und fachlich erfahrener Männer junge Gewerkschaftsfunktionäre in mehrwöchigen Internatskursen herangebildet werden. Ende 1949 bestanden in der britischen Zone bereits drei Bundesschulen in Hattingen, Bremen und Wennigser Mark/Hann. Auch in den übrigen Zonen waren solche Einrichtungen bereits geschaffen worden, in Kochel, Oberursel, Münster a. Stein und Rheinfeldern. Nach der Verschmelzung zum DGB werden nunmehr 6 Bundesschulen vom Bundesvorstand des DGB unmittelbar verwaltet. Es muß aber in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, daß inzwischen auch alle größeren Verbände nach dem Muster des DGB eigene Schulen errichtet haben, die den speziellen Bedürfnissen der jeweiligen Organisation zu dienen haben. Die eigentliche Aufgabe der Bundesschulen sieht der DGB darin, Lehrgänge zur Heranbildung des nicht nur auf spezielle Aufgaben gerichteten Nachwuchses zu veranstalten, eines Nachwuchses, aus dem einmal die führenden Kräfte der Bewegung hervorgehen sollen. Damit wird ihnen eine wichtige politische Funktion zugesprochen, der naturgemäß die Gliederung des Lehrstoffes entspricht. Der Besucher der Bundesschulen soll nach Möglichkeit einen Gesamtüberblick über alle Probleme des Gewerkschaftswesens erhalten und einen tieferen Einblick in die Grundzüge gewerkschaftlicher Politik gewinnen. Auswahl und Entsendung von Teilnehmern zu den Kursen, Gestaltung der Lehrpläne, Auswahl der Lehrkräfte und Zusammenarbeit zwischen Bund und Verbänden nehmen in den Beratungen der für das gewerkschaftliche Bildungswesen Verantwortlichen einen breiten Raum ein.

An den Bundesschulen wurden im Jahre 1953 insgesamt 109 Lehrgänge mit zusammen 4772 Teilnehmern durchgeführt. Die für die Jahre 1950/51 vorliegenden Berichte geben einen genaueren Einblick in die Zusammensetzung der Teilnehmer. 1951 nahmen 90,9 % Männer und nur 9,1 % Frauen teil, von allen Teilneh-

mern waren über 32 % mehr als 6 Jahre Gewerkschaftsmitglied, nur 2,7 % weniger als 1 Jahr. Nur 12,9 % der Teilnehmer waren keine Funktionäre im engeren Sinne des Wortes. Mit 48,6 % lag der Anteil der Facharbeiter und Handwerker weitaus am höchsten, der Anteil der höheren Beamten und Akademiker mit 0,8 % am niedrigsten, die Angestellten waren mit über 20 % vertreten. Am stärksten war die Beteiligung der Jahrgänge von 30 bis 39 Jahren. Schließlich dürfte auch noch die Vorbildung interessant sein. Entsprechend der Berufstätigkeit liegt die Volksschulbildung mit 74,6 % an der Spitze, die abgeschlossene Höhere Schulbildung (Abitur) mit 4,2 % am niedrigsten. Eine abgeschlossene Berufsausbildung hatten 83,9 % aller Teilnehmer. An Lehrgängen standen im Vordergrund Kurse für Volkswirtschaft und Betriebslehre, Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Sozialversicherungswesen und schließlich allgemeine Gewerkschaftslehre. An den Lehrgebieten hatten die Wirtschaftswissenschaften mit 26,4 % den höchsten Anteil, es folgten Sozialpolitik mit 23,9 %, Arbeitsrecht mit 23 %, Gewerkschaftswesen mit 14,7 % und Staats- und Gesellschaftslehre mit 10,1 %. Besonders begabte Schüler der Bundesschulen werden planmäßig gefördert, indem sie entweder den Organisationen unmittelbar zur weiteren Förderung empfohlen werden oder aber je nach ihrer Begabungsrichtung im Laufe der Zeit mehrere sinnvoll aufeinander aufgebaute Spezialkurse durchlaufen. Handelt es sich um außergewöhnliche Begabungen, so können sie durch ihre Hauptvorstände für den Besuch einer der von den Gewerkschaften unterstützten und mit Stipendiaten besetzten Akademien vorgeschlagen werden.

Diese Akademien sind — mit Ausnahme der Akademie der Arbeit in Frankfurt, die bereits 1921 durch Vereinbarung zwischen dem preußischen Staat und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen in der Universität Frankfurt gegründet wurde — bisher ohne Vorbild. Die alten preußischen Wirtschaftsschulen sind nach 1945 nicht wieder erstanden, doch wurden in Hamburg und Dortmund Einrichtungen geschaffen, die den Erfordernissen der Zeit und der gestiegenen ge-

werkschaftlichen Verantwortung vielleicht noch besser gerecht werden. Die Akademie für Gemeinwirtschaft, die durch Gesetz der Hansestadt Hamburg 1948 gegründet wurde, ist eine selbständige, unabhängige Forschungs- und Lehrstätte, die „die deutsche Gemeinwirtschaft fördern und einen mit dem notwendigen Fachwissen ausgestatteten Nachwuchs durch ein besonderes Hochschulstudium heranbilden soll“. Der deutsche Gewerkschaftsbund entsendet alljährlich 20 junge Menschen zu dem viersemestrigen Studium nach Hamburg. Die Sozialakademie in Dortmund ist als staatliche Anstalt des Landes Nordrhein-Westfalen bereits 1948 ins Leben getreten und erhielt 1953 ihre endgültige Satzung, nach der ihr die Aufgabe zufällt, junge Menschen besonders zum Wirken im öffentlichen Leben vorzubereiten. Die Studienzeit in Dortmund beträgt 9 Monate. Insgesamt haben die deutschen Gewerkschaften seit 1947 an die drei Anstalten rund 500 Funktionäre entsandt, von denen nach einer vorläufigen Statistik rund 50 % hauptamtlich bei den Gewerkschaften tätig geworden sind oder im öffentlichen und Wirtschaftsleben an solchen Stellen tätig wurden, für die den Gewerkschaften besondere Verantwortung übertragen wurde. Es würde im Rahmen einer Betrachtung über die gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen und die Nachwuchsförderung der Gewerkschaften zu weit führen, im einzelnen den Weg der ehemaligen Akademieabsolventen zu verfolgen. Der DGB hofft, der Öffentlichkeit in Kürze einen genauen Bericht hierüber vorlegen zu können.

Bildungsarbeit ist Arbeit auf lange Sicht. Unmittelbare Erfolge sind selten mit Sicherheit nachzuweisen. Wir sind uns im klaren über die Gefahren einer quantitativen Betrachtung von Bildungseinrichtungen. Sie können und dürfen nur über den äußeren Rahmen und die Richtung der Schulung etwas aussagen. Mehr kann und will deshalb auch dieser kurze Bericht nicht geben als einen Einblick in die Bildungsarbeit und Nachwuchspflege des DGB, eine Arbeit, der über die fachliche und gewerkschaftspolitische Ausbildung hinaus große Bedeutung für die Schaffung eines neuen staatsbürgerlichen Ideals zukommt.

Das indische Niederlassungsrecht

Rechtsanwalt Dr. Harald v. Beringe, Düsseldorf

Das wirtschaftliche Risiko, das jedes Auslands-geschäft in sich schließt, zwingt zu sorgfältiger Beachtung der einschlägigen ausländischen Rechtsvorschriften. Auch nach deutschem Recht trifft den Unternehmer weitgehende Verantwortung¹⁾. Die Informationsquellen, die ihm zur Verfügung stehen, sind meistens spärlich. Unterlagen, vor allem bei überseeischen Staaten, sind schwer zu beschaffen, zuverlässige Auskünfte in der Regel selbst im Lande kaum zu erhalten. Fremdes Rechtsdenken, unbekanntes wirtschaftliche Verhältnisse, sprachtechnische Schwierigkeiten kommen erschwerend hinzu. Es sollen daher hier die wich-

¹⁾ Vgl. Runderlaß Außenwirtschaft Nr. 15/52 (BAnz. v. 30. 1. 52).

tigsten Bestimmungen, die das indische Niederlassungsrecht zum Gegenstand haben, dargestellt werden²⁾.

VORSCHRIFTEN FÜR EINZELKAUFLER
Einzelkaufleute, die selbständig ihre Geschäfte betreiben, können in Indien ohne Beschränkung tätig werden. Sie sind verpflichtet, sich im Handelsregister eintragen zu lassen. Die Eintragung macht keine Schwierigkeiten. Bei der Anmeldung ist der Geschäftssitz anzugeben, d. h. der Ort, von dem aus die Geschäfte geführt werden sollen. Die Aufenthaltserlaubnis ist nachzuweisen.

²⁾ Zu beachten ist, daß zahlreiche Bestimmungen, vor allem die Steuervorschriften, jährlich neu beschlossen werden.