

Vom Grundcharakter der Unternehmerverbände

Eine verbandssoziologische Studie I. Die Antiwillensgruppe

Interessengruppen existieren auf Grund der gemeinsamen Interessen von Individuen, die sich durch ihren Zusammenschluß für ihr Handeln größere Erfolge versprechen. Auf diese Weise sind viele Verbände entstanden, die ihre Ziele durch konformes Handeln, Öffentlichkeitsarbeit, pressure politic und ähnliche Mittel zu erreichen suchen. Sie werden als Willensgruppen bezeichnet.

Daneben jedoch haben sich Gruppen gebildet, die ihr Interesse darauf richten, die Ziele einer oder mehrerer anderer Gruppen zu bekämpfen und diese Gruppen daran zu hindern, ihre Vorstellungen erfolgreich zu verwirklichen. Diese Gruppen dürfen als eine besondere Art soziologischer Phänomene betrachtet und als „Antiwillensgruppen“ bezeichnet werden. Sie entstehen überhaupt erst durch das Erscheinen und die Aktivität einer Willensgruppe, die ein Interesse verfolgt, das jenen Interessen entgegengesetzt ist.

Solche Antiwillensgruppen existieren nicht aus sich selbst heraus, sondern wegen der und durch die Willensgruppe, gegen deren Interessen sie sich richten. Sie verdanken also ihre Existenz der Gegnerschaft zu einer im soziologischen Sinne echten Willensgruppe. Zu ihrer Wesensart gehört die Tendenz, sehr bald ein Eigenleben zu entwickeln, indem sie der Aufgabe der Nur-Gegnerschaft weitere Aufgaben eines eigenen Interessenbereichs hinzufügen. Oft liegen diese Aufgaben auf dem gleichen Gebiet wie die ihrer Gegen-
gruppe.

Entstehung und Geschichte der Arbeitgeberverbände weisen ebenfalls diese Merkmale einer Antiwillensgruppe auf. Aus der Gegnerschaft zum organisierten Arbeiter entstanden, haben sich die Arbeitgeberverbände in dieser ihnen wesenseigenen oppositionellen Haltung den Arbeitnehmerverbänden gegenüber entwickelt. Ihre Organisation hat inzwischen im Laufe der Vervollkommnung ein Eigenleben entwickelt, das sich in einer großen Aktivität auf dem Gebiet der Sozialpolitik und in der Heranbildung einer Verbands-
ideologie beweist. Dennoch bleibt die Existenz der Arbeitgeberverbände abhängig vom Wirken der Gewerkschaften, und das Eigenleben der Organisation belegt nicht die Konstitution einer soziologisch echten Willensgruppe. Das historische und das gegenwärtige Gebaren der Unternehmerverbände verraten den Existenzgrund, nämlich eine Anti-
streikvereinigung zu sein.

II. Die Stellung der BDA im Verbändesystem der Bundesrepublik

Jeder, der in Deutschland Wirtschaft betreibt, ist in ein Netz mannigfacher verschiedener Organisationen verstrickt. Mit übertriebener Perfektion hat sich in Deutschland ein System vielgestaltiger Unternehmerorganisationen entwickelt, das in anderen Ländern weitgehend unbekannt ist. Es gibt nur eine verschwindend geringe Anzahl von Außenseitern unter den Unternehmern, die sich einer solchen Organisation bisher entzogen haben; ihnen wird es schwer gemacht, sich dennoch in der freien Wirtschaft zu behaupten.

Jeder deutsche Unternehmer muß sich gleichzeitig durch mehrere Verbände und Gemeinschaften erfassen, registrieren und versorgen lassen, so daß er oft in den Rundschreiben verschiedener Verbände den gleichen Inhalt erhält und sich ihm die Frage aufdrängt: „Läßt sich da nicht manches vereinfachen?“¹⁾

Die drei Hauptgruppen dieses Organisationsgeflechtes sind die wirtschaftspolitischen Verbände, die sozialpolitischen Verbände und die Industrie- und Handelskammern.

1) Aus: „Der Arbeitgeber“ Nr. 1/2, 11. Jahrg., S. 32.

Die BDA²⁾ gehört zu der zweiten Gruppe. Sie hat in sich die Arbeitgeberverbände aller Berufszweige zusammengeschlossen, so daß sich zwangsläufig eine unanfechtbare, ungeheuer einflußreiche Stellung für ein einheitliches sozialpolitisches Unternehmerdenken ergibt. Die BDA hat durch ihre geschlossene Organisation so gut wie aller Unternehmer als Tarifträgerverband eine Führungsmöglichkeit, wie sie die Gewerkschaften kaum zur Hälfte dessen besitzen.

///. Zur Geschichte der Arbeitgeberverbände

Der Beginn der deutschen Arbeitgeberverbände liegt in der Zeit von 1830 bis 1860. Sie waren — nach eigener Anschauung — als „Antistreikvereine“³⁾ gegründet, als Versuch einer meist verständnislosen Unternehmerschaft, der Arbeiterbewegung organisiert im Kampf gegenüberzutreten zu können. Die eigentliche Geschichte der Arbeitgeberorganisationen beginnt jedoch erst Ende der neunziger Jahre, als nach der Aufhebung des Sozialistengesetzes die deutschen Gewerkschaften wuchsen und bedeutend wurden. Von den 154 Arbeitgeberverbänden, die um 1900 bestanden, waren 119 erst nach 1890 gegründet worden.

Doch wenn auch zu dieser Zeit der Generalsekretär *Bueck* vom Zentralverband deutscher Industrieller versuchte, die Unternehmerorganisationen zusammenzuschließen, so blieben die Unternehmer doch noch lange Zeit taub für die Vorhaltungen, man könne der Arbeiterbewegung nur ebenso straff organisiert erfolgreich gegenüberzutreten. Buecks Arbeit blieb vergeblich, die Unternehmer blieben gespalten. Die eigentlichen Kernstücke der Verbändetätigkeit, Arbeitsvertragsabschluß und Arbeitsnachweis, galten für den selbstbewußten Unternehmer als eigenes, uneingeschränktes Vorrecht, das er keinem Verband abtreten wollte.

Je stärker jedoch die Gewerkschaftsbewegung wurde, desto mehr fühlten die Unternehmer, sie würden ihre eigenen Interessen nur bei strafferer Organisation behaupten können. Als 1904 in Crimmitschau, einer sächsischen Textilindustriestadt, ein erfolgreich organisierter Streik die Arbeitgeber schwer bedrängt hatte, begannen die Unternehmer, eine Zentralstelle ihrer Organisationen zu errichten, die allerdings ebenfalls nicht vermochte, alle Arbeitgeber zu vereinigen. Neben der Hauptstelle der deutschen Arbeitgeberverbände gab es den Zentralverband deutscher Industrieller, die sich befehdend gegenüberstanden, und den Verein deutscher Arbeitgeberverbände, der sich in vielen Punkten seines Programms wiederum wesentlich von den anderen Kopfverbänden unterschied. Diese Zerrissenheit zeigt deutlich, wie sehr sich die Unternehmer gegen eine Beeinflussung und koordinierte Lenkung ihrer betrieblichen Sozialpolitik wehrten, andererseits sich in der Bedrängnis durch die Gewerkschaften genötigt sahen, sich zusammenzuschließen.

Am stärksten ausgeprägt war der Zentralverband deutscher Industrieller gegen die Gewerkschaften eingestellt. Er forderte noch fünfzehn Jahre nach der Aufhebung des Sozialistengesetzes rücksichtslose Kampfmaßnahmen und sprach sich scharf gegen einen Tarifvertrag in irgendeiner Form aus. Der Zentralverband sah sich in der Position, den „unberechtigten Anforderungen agitatorisch verhetzter Arbeitermassen erfolgreich Widerstand leisten“ zu müssen⁴⁾.

Die Organisation der Unternehmer zeigte recht bald, wie sehr eine Gemeinsamkeit dem Arbeitgeber dienlich sein konnte. Der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller, 1890 in Berlin gegründet, hatte das sogenannte Berliner System entwickelt, wonach die Arbeiter systematisch mit ihren „Untugenden“ in großen Schwarzen Listen registriert

2) BDA = Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände.

3) Prof. W. Zimmermann in „Der Arbeitgeber“, Nr. 1/2, 11. Jahrg., S. 42.

4) Prof. A. Weber in „Der Arbeitgeber“, Nr. 1/2, 11. Jahrg., S. 41.

waren. Die Benutzung solcher Arbeiternachweislisten war obligatorisch. In einer Petition an den Reichstag erklärte der Gesamtverband: „Die ‚Gleichberechtigung‘ (der Arbeiter) in dem von den vorgeschrittenen Sozialpolitikern gebrauchten Sinn weisen wir entschieden zurück. In der Politik und vor dem Gesetze hat der Arbeiter in unserem Vaterlande die volle Gleichberechtigung, in wirtschaftlicher und sozialer Beziehung ist er von ihr durch unsere bestehende Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung unbedingt ausgeschlossen . . . Als unser Recht nehmen wir in Anspruch, daß der Arbeitgeber Herr in seinem Betriebe sein und bleiben muß . . . Für eine Mitwirkung bzw. Mitbestimmung der Arbeiter gibt es weder Raum noch Recht.“⁵⁾

Erst am 15. November 1918 entstand die Zentralgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands durch eine Vereinbarung von 21 zentralen Arbeitgeberverbänden und 7 Gesamtverbänden der Gewerkschaften aller Richtungen. Lebensfähig war diese Gemeinschaft allerdings nur in den Jahren der Not, als sich die Unternehmer auf diese Weise vor der drohenden Sozialisierung retteten.⁶⁾

Nach dem 2. Weltkrieg wurden im Zeichen der schnell einsetzenden Restauration die Arbeitgeberverbände gegen etliche Widerstände im Bundesgebiet wieder eingerichtet. In der britischen Zone entstand zunächst der Salzufler Kreis, und nach verschiedenen Zusammenschlüssen auf Länderebene folgte 1948 in der Bizone das Zentralsekretariat der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebietes. Zu dieser Zeit waren noch durch die Militärbehörden gemischt-gewerbliche Zusammenschlüsse verboten, um neue wirtschaftliche Machtzusammenballungen zu verhindern.

Dr. *Raymond, Wilhelm Vorwerk* und andere Neugründer der Arbeitgeberverbände suchten Anfang 1949 die Generäle *Clay* und *Robertson* auf und machten ihnen in verschiedenen Besprechungen klar, daß auf der Seite der Arbeitgeber ebenfalls ein Verband den Gewerkschaften gegenüberstehen müßte. Die Argumente, um die Generäle von derlei bisher nicht eingesehener Notwendigkeit zu überzeugen, waren denkbar geschickt gewählt: „Die Lösung mancher sozialpolitischer Probleme würde in Deutschland schwerer sein als in Amerika, weil es in Amerika nur *ein* Prinzip für die Wirtschaft gäbe: die freie Unternehmerwirtschaft. Wie auch immer daher der amerikanische Arbeiter wähle, ob republikanisch oder demokratisch, stets entscheide er sich dabei mit seinem Stimmzettel für das Prinzip der freien unternehmerischen Wirtschaft. In Deutschland aber wähle der größte Teil der Arbeiter die sozialistische Partei, die ein Gegenstück in Amerika nicht habe und die ein Gegner der freien Unternehmerwirtschaft sei. Das müsse man wissen, wenn man die deutschen Probleme richtig beurteilen wolle.“⁷⁾

Die Generäle erklärten, die Bildung eines umfassenden Arbeitgeberverbandes stünde zwar nicht im Einklang mit dem Gesetz, aber die Begründungen „klängen vernünftig“. Die Satzung sollte in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen gebracht werden, andernfalls „müsse das Gesetz geändert werden“.⁸⁾

IV. Die Geschichte der Verbandsideologie

Die Geschichte der Arbeitgeberverbände ist soweit durchaus die Geschichte einer „Anti-willensgruppe“. Derartige Gruppen entwickeln nun, wie eingangs ausgeführt, einen Mantel, der ihnen das Gepräge einer echten Willensgruppe gibt: d. h., sie entwickeln eine Verbandsideologie und daraus weitere Aufgaben, die ihnen einen Eigenzweck verleihen.

Solche Aufgaben fanden die Arbeitgeberverbände, aus entgegengesetzter ideologischer Richtung kommend, im eigentlichen Aktionsbereich der Gewerkschaften. Schon sehr früh

5) Prof. Zimmermann, a.a.O., S. 44.

6) Vgl. GM 6/1959, S. 352—361.

7) Dr. W. Raymond in „Der Arbeitgeber“, Nr. 1/2, 11. Jahrg., S. 37.

8) Ebenda.

hatten sich einzelne Unternehmer auf diesem Gebiet auf ihre Art betätigt; so entstand z. B. 1879/80 der Verband Arbeiterwohl des Textilindustriellen *Franz Brandt*. Dieser Verein gab als sein Ziel an, „mit Ausschluß aller politischen Zwecke die Verbesserung der Lage des Arbeiterstandes anzustreben“.⁹⁾

Die bürgerlichen „Sozialreformer“, die sich um die Zeitschrift *Soziale Praxis* von Prof. *Jastrow* und die Gesellschaft für soziale Reform unter dem früheren Preußischen Staatsminister *Freiherr von Berlepsch* gesammelt hatten, versuchten, durch die gegenseitige Anerkennung von Arbeiter- und Unternehmerschaft zu einem „sozialen Frieden“ zu gelangen.

An diese Anfänge anknüpfend, haben sich die heutigen Arbeitgeberverbände die Sozialpolitik mit all ihren verschiedenen Problemkreisen als Aufgabengebiet auserkoren. Die Auseinandersetzung um die soziale Frage ist der politische Ausgangspunkt der unternehmerischen Wirtschaft, die sich somit eine gesellschaftspolitische Aufgabe stellt, der sie notgedrungen auch ein Leitbild einer Gesellschaftsordnung unterlegen muß. Im März 1953 veröffentlichte die BDA die „Gedanken zur sozialen Ordnung“, in denen sie feststellte, daß die „soziale Ordnung zu den zentralen Anliegen unserer Zeit“ gehöre. Die bitteren Erfahrungen der letzten 50 Jahre hätten gezeigt, daß man mit Ideologien, mit Modellentwürfen die „Wirklichkeit nicht vergewaltigen“ dürfe. Damit waren ausschließlich sozialistische Ideologien gemeint. Die Unternehmer stellten fest, man müsse vielmehr „aus der Wirklichkeit des Daseins, aus der Schöpfungsordnung der Welt die Eigengesetzlichkeiten für das Zusammenleben der Menschen erforschen und von dieser Grundlage aus ein System praktischer Maßnahmen begründen“.¹⁰⁾ In diese „Eigengesetzlichkeiten“ soll jedoch eine göttliche (im Sprachgebrauch der Veröffentlichung auch als „naturgegeben“ bezeichnete) Ordnung impliziert sein, die sich an Vorstellungen vom Eigentum an den Produktionsmitteln, von der Familie als Kernzelle der Gesellschaft, von Berufsständen, naturgegebenen Privilegien und anderen Ideen eines „christlich-abendländischen“ Kulturkreises orientiert. So mehren sich auch in der letzten Zeit die Stimmen der Unternehmer, die die Einrichtung einer Ständekammer fordern, die als Ablösung des Bundesrates gedacht ist.

V. Die Verbandsstruktur

Dergestalt von einem Antistreikverein zu einem machtvollen Träger seiner christlichen Sozialidee und der damit verbundenen Sozialpolitik gewachsen, hat sich der Interessen- und Wirkungskreis der BDA ebenso sehr erweitert. Sozialpolitik, definiert als „die Summe der Bestrebungen und Maßnahmen, die die Korrektur der Verteilung des Einkommens und von Lasten des Wirtschafts- und Gemeinschaftslebens bezwecken“¹¹⁾, ist somit eng mit fast allen Bereichen politischen Handelns verknüpft. Die nur ethische Begründung sozialpolitischen Handelns bleibt daher weit hinter den wirtschaftlichen Interessen der Gruppen und ihrem Zweck, Machteinfluß auszuüben, zurück. Die Arbeitgeberverbände rechnen heute im gleichen Maße zu den Trägern der Sozialpolitik wie die politischen Parteien, die Gewerkschaften, die Kirchen und zahllose Interessenverbände. Da es bei der „Korrektur der Einkommensverteilung“ um den Anteil am Sozialprodukt aller geht, ist diese Frage eng verknüpft mit ökonomischen Erwägungen, so daß die Arbeitgeberverbände auf dem Gebiet der Sozialpolitik in ureigenem Interesse in engster Verbindung mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie handeln. Wie stark hier die Interessen der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern und den Verbrauchern koordiniert werden, beweisen die verschiedenen Ausschüsse, die zu diesem Zweck gebildet worden sind:

9) Prof. A. Weber, a.a.O., S. 40.

10) „Gedanken zur sozialen Ordnung“, herausgegeben von der BDA, Köln 1953, S. 3.

11) Aus: Staat und Politik, Fischer-Lexikon Band II, Frankfurt/M. 1957, S. 269.

Der Gemeinschaftsausschuß der deutschen gewerblichen Wirtschaft, der gebildet wurde, um der pressure politic entsprechenden Nachdruck zu verleihen.

Der Kontaktausschuß, gebildet von der BDA und dem BDI für die Koordinierung gemeinsamer Interessen auf industriellem Gebiet. Beide Hauptverbände sind außerdem Träger des Deutschen Industrieinstitutes, das für die beiden Verbände mit zahllosen regelmäßig bzw. sporadisch erscheinenden Publikationen die öffentliche Propaganda betreibt und die Zeitungen im Sinne der Verbände unterrichtet.

Außerdem wurden Ausschüsse gebildet für Arbeits- und Nachwuchsfragen, für Berufsausbildung, Wohnungs- und Siedlungswesen, Unternehmerrecht, Fragen der Volksaktie und schließlich ein Forschungsbeirat für Fragen der Wiedervereinigung Deutschlands.

Ein Verband, der nach außen hin die Interessen nahezu aller Unternehmer vertreten kann und dadurch gerade in einem Industriestaat eine große Macht darstellt, muß in sich stark differenziert strukturiert sein. Diese Differenzierung geschieht in Gestalt einer Einzelverbandsgliederung, die sowohl nach Fachschaften (357 Mitgliedsverbände) als auch nach Landesverbänden (521 Mitgliedsverbände) vorgenommen ist.

Dieser große Apparat wird von einer erheblichen Anzahl von Funktionären gehandhabt, die nicht gewählt, sondern vom Vorstand berufen werden und Anstellungsverträge erhalten. Sie sind besoldete Geschäftsführer, die neben den Unternehmern stehen. Es kommt naturgemäß zwischen dem vom Verband beauftragten und bezahlten Funktionär und dem Unternehmer leicht zu Spannungen, zumal die Rolle des Geschäftsführers vom Präsidenten der BDA, *Paulssen*, einmal verglichen wurde mit der der „preußischen Armeeführer“, die „im gemeinsamen Kampf“ des Verbandes zum Verbandspräsidenten wie zum „Chef des Stabes“ stünden¹²).

VI. Lohn- und Tarifpolitik als eigentlicher Aufgabenkreis

Der Arbeitgeberverband hat durch seine solchermaßen radikale Einbeziehung der Unternehmer aller Wirtschaftszweige eine stabile und einflußreiche Position aufbauen können. Dennoch mißt er sich stets selbstkritisch an seinem einzigen, großen Gegenüber, dessen Vorhandensein er seine Existenz verdankt: den Gewerkschaften. Das einheitliche Handeln der Arbeitgeberverbände, so wird von Verbandsseite bedauert, sei oft nicht einheitlich genug; es fehle das Konzept, das dem Programm der Gewerkschaften gegenübergestellt werden könnte.

Nach dem Kriege hat sich bei den Arbeitgebern immer mehr die Einsicht durchgesetzt, man könne den Gewerkschaften nicht im offenen Kampf gegenüber treten, wie man es früher getan habe. Andererseits wird aber auch — aus naheliegenden Gründen — eine Zentralgemeinschaft mit den Gewerkschaften wie 1918 nicht erwogen, die, nach dem Programm der BDA zu urteilen, den Aufgaben in der Sozialpolitik vielleicht angemessen wäre. Vielmehr bleibt die Gegen-Stellung erhalten, ein gemeinsames Handeln steht lediglich auf dem Papier.

Der breite Überbau „sozialpolitischen Handelns im Gesamtinteresse“ hat dem Unternehmerverband die Möglichkeit geschaffen, sich selbst als den für das Wohl der Arbeiter Sorgenden zu bezeichnen und die Gewerkschaften zur „gemeinsamen Bewältigung der sozialpolitischen Aufgaben“ aufzurufen. Das Schlagwort lautet: „Sozialer Frieden“; womit gemeint wird, die Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in einer volkswirtschaftlichen Gesamtsicht einander zuzuordnen. Über den Interessen der einzelnen Gruppen soll also das gemeinsame *wirtschaftliche* Interesse stehen, die Wirtschaft stabil, gesund und leistungsfähig zu erhalten. Einem der Kernpunkte der Arbeitgeber-

¹²) H. C. Paulssen: Grundsätzliches zu den Aufgaben der Arbeitgeberverbände und ihrer Geschäftsführer, in: „Unsere gemeinsamen Aufgaben auf dem Gebiete der Öffentlichkeitsarbeit“, Schriftenreihe der BDA, Heft 13, Köln 1956, S. 7.

Gewerkschaften-Auseinandersetzung, der Lohn- und Tarifffrage, wird daher von Verbandsseite eine „Versachlichung“ anempföhlen. Das Wort Versachlichung sieht jedoch für jeden der Beteiligten anders aus, und in der Praxis zeigt sich, daß eine gemeinsame Bewältigung der Aufgaben infolge der diametral entgegengesetzten Interessen nicht möglich ist.

Die Gewerkschaften verstehen unter dem aufgegriffenen Schlagwort „Versachlichung“ Untersuchungen von Bilanz und Kostenrechnung einzelner Betriebe und die Abstimmung der Löhne auf dieses Ergebnis; sie fordern sogenannte „gläserne Taschen“. Die Arbeitgeberverbände weisen diese Auslegung zurück und sagen, nur die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung sei maßgeblich für die Lohnentwicklung, nicht das Bild in den einzelnen Betrieben.

Diese Auseinandersetzung zeigt: Von gemeinsamer sozialer Arbeit kann nicht die Rede sein. Die Vokabeln bedeuten für die Gegner nicht das gleiche.

VII. Bildungs- und Jugendarbeit als erweiterter Aufgabenkreis

Die Arbeitgeberverbände haben bald erkannt, daß sie ihre ideologische Öffentlichkeitsarbeit besonders auf die Jugendlichen zu richten hätten: „Wir sehen, wie die Jugend im Osten ideologisch in das dortige System hineingezogen wird. Daher ist es unsere Aufgabe, unserer Jugend die Richtigkeit unserer sozialen Ordnung und ihre geistigen Grundlagen klarzumachen¹³⁾.“ Da die überwiegende Anzahl aller Jugendlichen als Lehrlinge, Volontäre, Praktikanten, Arbeiter oder Angestellte in Betrieben arbeiten, hat der Ausschuß für Nachwuchs- und sozialpolitische Jugendarbeit der BDA zur „Förderung begabter Jugendlicher durch Wirtschaft und Betriebe“ aufgerufen. Außerdem sollen die Schüler indirekt über die Lehrerschaft in diesen Kreis einbezogen werden; so sind bereits an acht pädagogischen Hochschulen Industriepraktika für Lehramtskandidaten durchgeführt. Daneben steht die Mitarbeit maßgeblicher Persönlichkeiten des Verbandes an Volkshochschulen, Mitarbeiterseminaren, Gesprächen auf Tagungen der kirchlichen Bildungseinrichtungen und der Jugendverbände. All diese Bestrebungen haben schließlich zur Gründung der *Walter-Raymond-Stiftung* geführt, die bewußt mit ihren Aufgaben neben die Informations- und Bildungsstätten anderer Interessengruppen gestellt wird. Als Aufgaben der Stiftung werden Auswertung und Austausch der Informations- und Bildungsarbeit aller Arbeitgeberverbände angesehen; ein wissenschaftlicher Beirat soll Themen und Diskussionsmaterial für die weitere Tätigkeit erarbeiten; drittens sollen in Arbeitstagungen mit Vertretern der Schulen, der Kirchen, der Hochschulen und der Jugendorganisationen Kontakte gesucht werden; schließlich ist an die Förderung begabter Jugendlicher gedacht. Als „begabte Jugendliche“ werden jene angesehen, die nach ihrer „geistigen und charakterlichen Veranlagung bei angemessener Förderung über die durch ihre bisherige Bildung und Ausbildung gegebenen Möglichkeiten hinaus befähigt erscheinen, mehr Verantwortung zu tragen und in stärkerem Maße persönlich, beruflich und öffentlich zu wirken“¹⁴⁾.

Hier zeigt sich der Elitengedanke, der in dem ideologischen Gebäude einer sozialen Ordnung, wie die Unternehmer sie wünschen, seinen besonderen Platz hat. Eine berufsständische Ordnung, innerhalb derer die Leistung und die Tüchtigkeit des einzelnen ausschlaggebend sein sollen für seine soziale Stellung in seiner a priori vorbestimmten Schicht, betrachtet eine Führerelite als naturgegebene Herrscherschicht. Bis zur Tarifvertragsordnung und dem Mitbestimmungsrecht von 1918 konnten die Unternehmer eine absolut autokratische Betriebschziplin durchführen; in der Weimarer Zeit wurde durch Schlichtungsinstanzen, Arbeitsgerichtsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Betriebsrätegesetz usw. die absolute soziale Macht der Unternehmer eingeschränkt. Erst das national-

13) H. C. Paulssen: Die junge Generation in der sozialen Ordnung, Schriftenreihe der BDA, Heft 12, Köln 1955, S. 10.

14) Aus: „Der Arbeitgeber“, Nr. 18, 10. Jahrg., S. 553.

sozialistische Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (1934) basierte wieder auf dem Führerprinzip und legalisierte die autokratische Stellung des Unternehmers im Betrieb. Diese Stellung hat der Unternehmer, begründet durch sein „Eigentum an den Produktionsmitteln“ und die „treibende Kraft seiner Initiative in der freien Marktwirtschaft“, bis heute zu halten versucht. So überrascht es nicht, daß bereits zwei Institutionen von Unternehmerseite gegründet wurden, die den Fortbestand der Führerschicht durch systematische Lehrgänge, Kurse und Arbeitsgemeinschaften garantieren sollen: Die C.-Rudolf-Poensgen-Stiftung zur Förderung von Führungskräften in der Wirtschaft, Düsseldorf, und das Deutsche Institut zur Förderung des industriellen Führungsnachwuchses, Köln.

VIII. *Die pressure politic als Symptom des Verbandscharakters*

Jede Willensgruppe — jeder Großverband — ist heute bemüht, Einfluß auf die Regierungspolitik zu gewinnen und auf diesem Wege die eigenen Interessen wahrzunehmen. Diese für die ganze Verbandsarbeit wichtige Tätigkeit, die *pressure politic*, weist einen Verband geradezu als aktive Willensgruppe aus. Auch für eine Antiwillensgruppe gilt die ihr eigene *pressure politic* als symptomatisch: Sie erweist sich als eklatant anders ausgerichtet als die einer Willensgruppe.

Die Interessen der Arbeitgeber und die sozialpolitischen und marktwirtschaftlichen Vorstellungen der Bundesregierung decken sich sehr stark. Weit über 20 vH der CDU-Bundestagsabgeordneten sind laut Lebenslauf leitend in Industriebetrieben, Banken oder als selbständige Unternehmer tätig gewesen¹⁵). Der Öffentlichkeit und den Unternehmern gegenüber tritt die BDA ausschließlich für die Haltung der Bundesregierung ein; der Präsident, *Paulssen*, ermahnte seine Funktionäre während einer Tagung: „Sie müssen sich darüber klar sein, daß wir einer Regierung, der wir in bezug auf die freie Marktwirtschaft und so viele andere Dinge Dankbarkeit schulden, unter keinen Umständen in den Rücken fallen dürfen¹⁶).“

So sieht die BDA auch die soziale Gesetzgebung der letzten Jahre als hauptsächlich in ihrem Sinne geschehen an und veröffentlicht diese Gesetze und Verordnungen in ihren Jahresberichten. Demgegenüber betrachtet sie die wirtschafts- und sozialpolitischen Auffassungen der Sozialdemokratie durchaus feindlich und nimmt mit scharfen Worten gegen den demokratischen Sozialismus Stellung, zumal sie in der SPD den politischen Fürsprecher der Gewerkschaften sieht. „Das sozialistische Gedankengebäude“ — so argumentieren die Unternehmer — „stößt sich mit den Eigengesetzlichkeiten, die in den Menschen und Dingen wesensmäßig ruhen. Eine menschenwürdige Sozialordnung ist mit den Lehren (des demokratischen Sozialismus) nicht vereinbar¹⁷).“

Mit der gleichen Heftigkeit, mit der die Gewerkschaften den Arbeitgeberverband als reaktionäre Erscheinung brandmarken, kämpfen die Unternehmer heute gegen das Programm und die sozialpolitischen Vorstellungen der Gewerkschaften und der SPD. Man könnte meinen, die Heftigkeit habe seit der Mitte des vorigen Jahrhunderts nicht abgenommen. Die Arbeitgeberverbände werden zwar heute in ihren Zielsetzungen (§ 2 der Satzung, Fassung vom 30. 11. 1956) als Wahrer gemeinsamer sozialpolitischer Belange bezeichnet, den Charakter des Antistreikvereins aber haben sie nicht verloren.

Die Forderung der BDA, die Sozialpartner mögen gemeinsam die sozialen Fragen lösen, wird so schon aus dem Antagonismus ihrer Auffassungen und ihrer Interessen unerfüllbar bleiben, zumal die Gegensätzlichkeit der Existenzgrund einer Antiwillensgruppe ist.

15) Hirsch-Weber/Schütz: „Wähler und Gewählte“, Berlin 1957, S. 356 ff.

16) H. C. Paulssen a.a.O. in Schriftenreihe Heft 13, S. 17.

17) „Gedanken zur sozialen Ordnung“, a.a.O., S. 4.