

GEWINNBETEILIGUNGSEXPERIMENTE IN DEUTSCHLAND

Noch immer geht es bei der Gewinnbeteiligung um das Für und Wider. Aber die Diskussion läßt im Laufe der letzten Zeit eine gewisse Akzentverschiebung erkennen. Einmal hat sich die ursprüngliche Fragestellung durch die Entwicklung klarer herausgeschält. Mitbestimmungsrecht und Gewinnbeteiligung stehen heute gewissermaßen in Konkurrenz miteinander. Arbeit und Kapital sehen hierin die ihnen wesensgemäßen Möglichkeiten zur Lösung der sozialen Fragen. Bemerkenswert ist dabei, daß erst die gewerkschaftlichen Erfolge in der Mitbestimmung bei Kohle und Eisen die Unternehmer zu einer verstärkten Propaganda für die Gewinnbeteiligung veranlaßt haben. Noch vor zwei Jahren wurde der Beteiligungsgedanke von dieser Seite nur als eine unter anderen Möglichkeiten betrachtet. Auch heute stehen nicht wenige Unternehmer, insbesondere manche Verbände, ihm ablehnend gegenüber, doch scheinen seine Befürworter, gerade in der sehr aktiven jüngeren Generation der deutschen Unternehmerschaft, im Vordringen. Amerikanische Einflüsse sind hierbei unverkennbar.

Neben dieser ursprünglichen Gegenüberstellung zweier nach sozialer Herkunft und Zielsetzung grundsätzlich verschiedener Lösungen schiebt sich nun aber immer mehr eine zweite Fragestellung in den Vordergrund. Die Beteiligungsidee hat heute in Deutschland ein Stadium erreicht, in dem es nicht mehr zugänglich ist, sie von vornherein aus grundsätzlichen politischen Erwägungen abzulehnen oder als soziale Ideallösung zu propagieren.

Worauf es heute ankommt, ist vielmehr die konkrete Feststellung, ob die Gewinnbeteiligung (und entsprechend auch die weiteren Formen der Beteiligung) wirklich einen Fortschritt für die Arbeitnehmerschaft bedeuten. Daß der Fortschritt dabei nicht allein am Inhalt der Lohntüte gemessen werden kann, ist selbstverständlich.

Als Beitrag zu dieser Fragestellung soll im folgenden zunächst ein Überblick über einige der gegenwärtig in der Bundesrepublik vorgenommenen Versuche mit Beteiligungssystemen gegeben werden. Darauf aufbauend soll dann in einem weiteren Artikel der Stand der bisherigen Diskussionen kritisch betrachtet werden. Im vorliegenden Aufsatz wurde daher auf kritische Anmerkungen verzichtet¹⁾.

Am bekanntesten und wohl auch am bedeutendsten von allen Beteiligungsversuchen in Deutschland ist das Experiment der *Duisburger Kupferhütte*, dem wir daher einen breiteren Raum widmen wollen²⁾. Das zum früheren I.G.-Konzern gehörende Unternehmen, das heute rund 3300 Arbeiter und Angestellte beschäftigt, führte 1946 auf Grund einer Betriebsvereinbarung das von Direktor Dr. E. Kuß entwickelte System des sog. „Ergebnislohnes“ ein.

Dr. Kuß geht davon aus, daß der Betrieb eine Leistungsgemeinschaft in Form einer gleichberechtigten Partnerschaft von Kapital und Arbeit ist. Das bedeutet für ihn gerechte Verteilung des Ertrages auf beide Produktionsfaktoren, und zwar entsprechend den beiderseitigen wirtschaftlichen Leistungen und Risiken.

1) Sofern nicht besondere Literaturhinweise erfolgen, dienen als Quellen neaben den verschiedenen Betriebsreportagen in den Länderbeilagen der „Welt der Arbeit“ während des vergangenen Jahres vor allem die Veröffentlichung der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft e. V., Hamburg, über „Voraussetzungen und Wege zur Verwirklichung einer betrieblichen Gemeinschaft“, Hamburg 1951, und die Schrift von Otto Debatin, Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Stuttgart 1951 (letztere vertritt einen ausgesprochen gewerkschaftsfeindlichen Standpunkt).

2) Vgl. hierzu E. Kuß, Mitbestimmung und gerechter Lohn als Elemente einer Neuordnung der Wirtschaft, Veröffentlichung der Duisburger Kupferhütte 1950, und die Broschüre von Arno Heinz, Ein neuer Weg, Ratingen 1949.

Der Grundsatz der wirtschaftlichen Gerechtigkeit bedeutet für ihn weiter Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Im einzelnen sieht die Regelung der Mitbestimmung in der Duisburger Kupferhütte folgendermaßen aus: Der Betriebsrat ist in eine Betriebsabteilung mit selbständigem Arbeitsgebiet umgewandelt, die der technischen, kaufmännischen, wissenschaftlichen usw. Abteilung gleichgestellt ist. Diese neue Abteilung entsendet ihre Mitglieder je nach Eignung und Interesse in die verschiedenen Arbeitsausschüsse des Betriebes, die sich mit der praktischen Sozialarbeit beschäftigen (Lohn-, Bewerbungs-, Krankenkassen-, Unfall-, Schlichtungs-, Jugendbetreuungs-ausschuß usw.). Diese Ausschüsse bearbeiten alle Wünsche und Anregungen der Werksleitung und der Belegschaft. Der Betriebsrat arbeitet mittels dieser Ausschüsse im Rahmen der Direktionsbeschlüsse am Werksgeschehen mit.

Der Betriebsratsvorsitzende erhält innerhalb der Direktion alle Rechte und Pflichten eines Abteilungsleiters einschließlich der Prokura. Er nimmt an allen Direktionssitzungen als vollberechtigtes Mitglied teil. Er behält seine Stellung als Leiter der Betriebsabteilung, Prokurist und Mitglied der Direktion nur so lange, wie er das Vertrauen der Belegschaft besitzt.

Im Mittelpunkt des vielerörterten Experiments der Duisburger Kupferhütte steht die Form der Ertragszurechnung auf Arbeit und Kapital. Als Verteilungsschlüssel dient hier das Verhältnis von betriebsnotwendigem Kapital zum Jahresumsatz, über die Problematik dieser beiden Schlüsselgrößen, vor allem der Umsatzsumme für den Anteil der Arbeit, ist man sich klar. Man glaubt jedoch, daß sie den tatsächlichen Verhältnissen der Kupferhütte am nächsten kommen.

Eine „gerechte“, d. h. den Anteilen von Arbeit und Kapital an der Gemeinschaftsleistung entsprechende Aufteilung des Werksergebnisses soll nun dadurch erfolgen, daß man von ihm zunächst eine angemessene Verzinsung (5 vH.) des betriebsnotwendigen Kapitals abzieht und den Rest dann nach dem genannten Schlüssel (betriebsnotwendiges Kapital: Umsatzsumme) aufteilt.

Hierbei geht man davon aus, daß dem Anspruch des Kapitals auf angemessene Verzinsung der Tariflohn und dem Gewinnanteil des Kapitals der sog. Ergebnislohn entspricht. Die Gesamtbezüge der Aktionäre gliedern sich also in Verzinsung und Gewinnanteil und die der Arbeitnehmer in Tariflohn und Ergebnislohn. Der Tariflohn wurde unter Mitwirkung der Belegschaft auf Grund einer sorgfältigen Arbeitsplatzbewertung errechnet, wobei die Besonderheiten der jeweiligen Arbeit und die individuelle Leistung so gut wie möglich berücksichtigt wurden.

Für die Ermittlung des Ergebnislohnes des einzelnen Arbeitnehmers werden nun Tariflohn und Dauer der Betriebszugehörigkeit nach einem bestimmten Punktsystem bewertet. Die Gesamtsumme des auszuschüttenden Ergebnislohnes wird durch die Gesamtpunktsumme aller Belegschaftsmitglieder geteilt. Das ergibt den Punktwert, der dann mit der Punktzahl jedes Arbeitnehmers multipliziert wird. Das Produkt ist der Ergebnislohn des Betroffenen.

Die eine Hälfte des Ergebnislohnes wird am 15. Dezember jeden Jahres in bar ausgezahlt, die andere wird als Sparguthaben angelegt. Der Empfänger erhält ein auf seinen Namen lautendes Sparbuch, über das er jederzeit unbeschränkt verfügen kann. Praktisch ist also auch die zweite Hälfte des Ergebnislohnes Bargeld für ihn.

Um den Sparwillen anzuregen, wurde 1951 der Ergebnislohn mit einem Sparprämien-system verbunden. Wer den Sparbetrag mindestens ein halbes Jahr lang

stehen läßt, erhält neben den üblichen Bankzinsen vom Werk eine zusätzliche Sparprämie von 2 vH. Nach einem Jahr erhöht sich diese auf 3 vH. Dadurch kommt der Sparer in den Genuß einer Gesamtverzinsung von 5 bzw. 6 vH. Wer auf dieses Sparbuch weitere Beträge einzahlt, erhält auch für diese die Sparprämie. Interessant ist die neuerdings getroffene Regelung, daß die so gesparten Beträge von den Sparinstituten wieder an die Kupferhütte zur Finanzierung weiterer Werkswohnungen ausgeliehen werden.

Als der Ergebnislohn am 15. Dezember 1948 erstmalig ausgezahlt wurde, erhielt jeder Arbeitnehmer der Duisburger Kupferhütte durchschnittlich etwas mehr als ein Monatseinkommen. Für eine Putzfrau lag der Satz etwa bei 180 DM, für Facharbeiter bei 600 DM. Im zweiten Jahre (1949) erhöhte sich der Ergebnislohn auf rund anderthalb Monateinkommen. Schon in diesen beiden ersten Jahren wurde das Experiment der Kupferhütte mit großer Aufmerksamkeit verfolgt.

Das Interesse der breiteren Öffentlichkeit wuchs schlagartig, als die Ausschüttungen für das nächste Jahr (1950) bekannt wurden. Der durchschnittliche Ergebnislohn war auf 760 DM gestiegen mit Staffelungen von rund 400 DM bis fast 2000 DM.

1951 erhöhte sich der Durchschnittssatz auf 960 DM. Der niedrigste Ergebnislohn betrug 454 DM für eine Botin. Eine Putzfrau erhielt bereits 690 DM. Der Höchstsatz war 1980 DM für einen ersten Schmelzer.

Dr. Kuß selbst bezeichnet sein System als einen „neuen Weg“. Vor allem glaubt er, daß sein Verfahren des Ergebnislohnes keine Gewinnbeteiligung im üblichen Sinne ist. Hierüber wie auch über manche andere Probleme wird seit längerem diskutiert. Die Unternehmerverbände stehen im allgemeinen dem Experiment der Kupferhütte kritisch gegenüber. Die Zeitschrift „Der Arbeitgeber“ brachte in diesem Zusammenhang einen längeren Aufsatz von Dr. Paul *Osthold*, der zu einer völligen Ablehnung kam³).

Trotz dieser kritischen Stimmen werden die positiven Seiten des Ergebnislohnes allgemein anerkannt. Abgesehen von seiner beachtlichen Höhe sind auch die qualitativen Auswirkungen beträchtlich. Obwohl die Arbeit selbst als schwer zu bezeichnen ist, sind Arbeitsintensität und Sorgfalt im Betrieb merklich gestiegen. Die Fehlzeiten sind zurückgegangen. Das übliche Kontrollsystem konnte abgeschafft und durch eine freiwillige Selbstkontrolle ersetzt werden. Das Betriebsklima hat sich insgesamt erheblich verbessert.

Manche dieser Erfolge sind zweifellos der persönlichen Initiative von Dr. Kuß zuzuschreiben, die auch von seinen Gegnern anerkannt wird. Daneben spielen aber auch der irdliche Anspruch (der bei vielen anderen Versuchen fehlt), der feststehende Verteilungsschlüssel und nicht zuletzt die offene Rechnungslegung und die dem Betriebsrat freiwillig eingeräumte Stellung eine Rolle.

Ein weiterer Gewinnbeteiligungsversuch in der Grundstoffindustrie, der allerdings weniger bekannt geworden ist, wird bei der *Süd-Chemie AG.*, München, durchgeführt. Seit 1950 schüttet diese Firma 20 vH. des Gewinns an ihre Belegschaft aus, davon ein Viertel an die Angestellten und drei Viertel an die Arbeiter. Die individuelle Verteilung erfolgt nach einem Punktsystem, das auf dem Jahresverdienst und der Dauer der Betriebszugehörigkeit beruht. Der Anteil pro Kopf betrug bisher im Durchschnitt anderthalb, in manchen Fällen bis über zwei Monateinkommen. Ein Anspruch auf Gewinnbeteiligung besteht nicht. Sie ist eine freiwillige Leistung der Firma und kann jederzeit widerrufen werden.

3) Die Duisburger Kupferhütte, die um die Unterrichtung der Öffentlichkeit über ihr Experiment sehr bemüht ist, bat diese Diskussion zwistnen ihr und Dr. Osthold in einem Sonderdruck zusammengefaßt: Kuß—Osthold—Heinz, Mitbestimmung und gerechter Lohn als Elemente einer Neuordnung der Wirtschaft. Ein Gespräch, Duisburg 1951.

Desgleichen gibt es keine ausreichende Kontrolle der Geschäftsgebarung und Rechnungslegung durch die Arbeitnehmer⁴⁾.

Die *DEMAG* in Duisburg, ein Großbetrieb des deutschen Maschinenbaus mit mehreren tausend Arbeitnehmern, führte 1951 die Gewinnbeteiligung ein. Die Arbeiter und Angestellten dieser Firma sollen so viel Prozente ihres Jahresbruttoeinkommens als Gewinnanteil erhalten, wie die Gesellschaft an Dividendenprozenten an die Aktionäre ausschüttet. Für das Geschäftsjahr 1950 wurde entsprechend der Dividende von 5 vH. erstmalig eine Prämie an die Arbeitnehmer in Höhe von 5 vH. ihres Jahresbruttoverdienstes verteilt. — Dieses System bzw. Abwandlungen davon sind auch in einer Reihe weiterer Betriebe eingeführt. Man bezeichnet es besser als Prämienbeteiligung.

Eine interessante Form der Kapitalbeteiligung gibt es seit Dezember 1950 bei *Siemens* (damals 73 000 Beschäftigte ohne Beteiligungsgesellschaften). Alle Belegschaftsmitglieder der *Siemens & Halske AG.* und der *Siemens-Schuckert-Werke AG.*, die seit dem 1. Oktober 1947, dem hundertjährigen Jubiläum der Mutterfirma *Siemens & Halske AG.*, ununterbrochen beschäftigt waren, erhielten als Anerkennung der beim Wiederaufbau der Betriebe geleisteten Arbeit eine einmalige Wiederaufbauprämie. Sie wurde je nach Einkommensgruppen in bar (für Monatseinkommen unter 200 DM), teils in bar und teils in Anrechtscheinen auf Stammaktien der *Siemens & Halske AG.* (für Monatseinkommen von über 200 DM bis 600 DM) und ausschließlich in solchen Anrechtscheinen (für Monatseinkommen über 600 DM) ausgegeben. Diese Anrechtscheine (rund 5 Millionen DM) wurden nach Neufestsetzung des Kapitals in stimmrechtsfähige Stammaktien mit entsprechenden Dividendenrechten umgewandelt (Kleinaktien im Nennwert von 100 DM). Die Anrechtscheine selbst waren bereits ab 1. Oktober 1950 dividendenberechtigt. Die Aktien (und auch vorher die Anrechtscheine) können von ihren Eigentümern frei veräußert werden. Gegenüber dem Gesamtkapital der beiden Firmen (440 Millionen DM) ist die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer völlig bedeutungslos (rund 1 vH. des Gesamtkapitals). Wichtiger wird die im April 1951 wieder eingeführte Gewinnbeteiligung sein, die erstmalig für das Geschäftsjahr 1950/51 zur Auswirkung kommen soll.

Auch aus der Autoindustrie sind Beispiele für Gewinnbeteiligungssysteme zu nennen. So erhält die Belegschaft der *Ford-Werke*, Köln, eine Leistungsprämie oder Sozialdividende (1950 zwischen 70 DM bis 90 DM je Kopf, insgesamt 400 000 DM). Der Berechnung wird der Bruttoverdienst zugrunde gelegt.

Die Firma *Vidal & Sohn, Tempo-Werke GmbH*, in Hamburg-Harburg, führte bereits 1938 eine Beteiligung am Gewinn ein. Charakteristisch ist hier, daß die Zurechnung auf Arbeit und Kapital nicht nach einem festen Schlüssel, sondern ausschließlich auf Grund individueller Entscheidung des Inhabers erfolgt. Bemessungsgrundlage für die einzelnen Anteile ist die Höhe des Arbeitsverdienstes. Beteiligt ist jeder Arbeitnehmer, der in dem betreffenden Jahr mitgearbeitet hat (jeder Monat wird mit 1/12 bewertet). Der durchschnittliche Anteil je Kopf betrug in den letzten Jahren etwa anderthalb Monatsgehälter bzw. sechs Wochenlöhne. Der Anteil wird in zwei Raten ausgeschüttet.

Besonders günstig für die Beteiligungsidee scheint auch die Textilindustrie zu sein. An erster Stelle ist hier die Firma *Paul Spindler-Werke KG* (vormals Kampf & Spindler) in Hilden (Rheinland) zu nennen. Sie ist heute neben der Duisburger Kupferhütte das in Deutschland am meisten bekannte und diskutierte Beteiligungsexperiment.

4) Zur gewerkschaftlichen Kritik an der Gewinnbeteiligung der Süd-Chemie, vgl. Ausgabe Bayern der „Welt der Arbeit“, Nr. 38 vom 21. September 1951 (Seltsame Form der Entlohnung bei „Süd-Chemie“).

Der Betriebsinhaber, Gert P. *Spindler*, tritt durch eine besonders aktive Propaganda für das von ihm so benannte „Mitunternehmertum“ hervor. Auf seine Initiative wurde auch eine „Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft“ gegründet, der bereits rund 200 Unternehmer angehören, die die im Spindlerplan vorgezeichnete Form des Mitunternehmertums in ihren Betrieben schon eingeführt oder sich dazu bereit erklärt haben. Es handelt sich hier um eine Bewegung, die sich sowohl gegen die Gewerkschaften wie gegen die Arbeitgeberverbände richten soll. Den sogenannten verhärteten Standpunkten der Organisationsfronten glaubt man eine dritte Lösung gegenüberstellen zu müssen, die die Probleme der sozialen Gerechtigkeit und der Mitbestimmung allein auf dem Boden des Betriebs lösen will. Die Gewerkschaftspolitik wird dabei grundsätzlich mit Klassenkampffideologie gleichgesetzt.⁵⁾

Nach dem von Spindler in seinen verschiedenen Betrieben (rund 2500 Belegschaftsmitglieder) seit dem 1. Januar 1951 praktizierten System, auf das hier aus Raumgründen nicht näher eingegangen werden kann, schließt die Geschäftsleitung mit jedem dazu bereiten Arbeiter und Angestellten einen sogenannten Mitunternehmervertrag ab. Die Mitunternehmer sind nach einem bestimmten Plan an den Geschäftsergebnissen (Gewinnen und Verlusten) sowie an den Veränderungen des Betriebsvermögens beteiligt. Entsprechend ihrem Kapitalanteil sind sie stimmberechtigt, doch fällt das Gesamtkapital der Mitunternehmer kaum ins Gewicht. Auch von einer echten Mitbestimmung kann nicht gesprochen werden, da die „Mitentscheidung“ durch den Mitunternehmervertrag begrenzt ist. Die Geschäftsleitung hat sich durch verschiedene Klauseln die alleinige Entscheidungsbefugnis vorbehalten.⁶⁾

Bei der *Christian Dierig-AG.*, Augsburg, gibt es seit 1947 Abschlußprämien, die freiwillig gezahlt werden. Seit 1950 hat die Belegschaft einen rechtlichen Anspruch hierauf. Voraussetzung ist, daß vorweg an die Aktionäre eine Dividende von 4 vH. ausgeschüttet wird. Erst bei einer höheren Dividende wird die Belegschaft nach einem bestimmten Prämienplan beteiligt. Die Prämie richtet sich in ihrer Höhe nach dem Jahresarbeitsverdienst. Für das Geschäftsjahr 1950 belief sich die Gesamtausschüttung an die rund 10 000 Belegschaftsmitglieder des Dierig-Konzerns auf 920 000 DM.

Die große Kunstseiden- und Zellwollspinnerei *Glanzstoff-Courtaulds GmbH* in Köln (3300 Belegschaftsmitglieder) bevorzugt die kollektive Gewinnbeteiligung in Form von Gesundheitseinrichtungen, Werksverpflegung, Pensionskasse, Baukostenzuschüssen usw. Von der an die Arbeitnehmer auszuschüttenden Summe wird ein Drittel bar verteilt, zwei Drittel entfallen auf die kollektive Beteiligung. Zusammen ergaben sich 1950 je Arbeitnehmer rund 1000 DM. Außerdem hat die Firma die personelle und soziale Mitbestimmung eingeführt⁷⁾.

Die Firma *Gütermann & Co.*, Gutach (Breisgau), hat eine ungewöhnliche Form der Gewinnbeteiligung in Form eines Austrittsgeldes entwickelt. Ein bestimmter Teil des Jahresgewinnes wird in einen Fonds eingezahlt, aus dem jeder ausscheidende Arbeitnehmer einen einmaligen Betrag erhalten soll. Die Höhe des Austrittsgeldes bemißt sich nach dem Jahresverdienst und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Wenn ein Beschäftigter freiwillig ausscheidet, so bekommt er das Antrittsgeld nur, wenn er nachweisbar bedürftig ist. Sonst bleibt es so

5) Vgl. hierzu Gert P. Spindler, Das Mitunternehmertum. Der dritte Weg zur wirtschaftlichen Mitbestimmung. Denkschrift an die Gesetzgeber, Hilden, sowie vom gleichen Verfasser, Mitunternehmertum. Vom Klassenkampf zum sozialen Ausgleich, Lüneburg. Die letztgenannte Veröffentlichung enthält eine ausführliche Begründung des Spindlerschen Programms.

6) Vgl. hierzu Kurt Brumlop, Täuschung oder Experiment, Ausgabe Nordrhein-Westfalen der „Welt der Arbeit“, Nr. 39 vom 28. September 1951.

7) Vgl. hierzu Kurt Brumlop, Neben dem Jahreslohn 1000 DM, Ausgabe Nordrhein-Westfalen der „Welt der Arbeit“, Nr. 46 vom 16. November 1951.

lange auf einem Sperrkonto, bis er die Altersgrenze erreicht hat. Die Firma hofft, in etwa 10 bis 12 Jahren vier bis sechs Monateinkommen als Austrittsgeld zahlen zu können.

Die *Gläser-Werke* in Hof (Herrenoberbekleidung; rund 500 Belegschaftsmitglieder, davon 80 vH. Frauen) führten 1950 auf Grund einer Betriebsvereinbarung eine Umsatzbeteiligung ein. Voraussetzung ist einjährige Betriebszugehörigkeit. Der Gesamtanteil der Belegschaft beträgt 3 vH. des Jahresumsatzes. Die Anteile der einzelnen Arbeitnehmer richten sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit⁸⁾.

Auch in mittleren Betrieben der Textilindustrie ist die Gewinnbeteiligung weit verbreitet. Von den bekannt gewordenen Beispielen sei hier u. a. noch die Regenmäntelfabrik *Haug* in Hamburg erwähnt. Die hier 1951 eingeführte Gewinnbeteiligung ist gestaffelt nach einem Stammanteil für jedes Belegschaftsmitglied und einem Zusatzanteil für die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der Anteil je Kopf beträgt rund 5 vH. des Jahreseinkommens. Er wird auf einem besonderen Bankkonto gutgeschrieben. Bei Belassen des Betrages auf dem Konto als Sparguthaben tritt eine fünfprozentige Verzinsung hinzu.

Unter den zahlreichen weiteren Beteiligungsexperimenten in der Konsumgüterindustrie muß noch das Kapitalbeteiligungssystem der *Union-Werke AG.*, Aalen, erwähnt werden. Auf Anregung des Inhabers dieser Firma, Dr. Hermann *Naegele*, gründeten die Arbeiter und Angestellten eine „Arbeitsgemeinschaft der Union-Gesellschafter“, deren Präsident der Betriebsratsvorsitzende ist. Die Arbeitsgemeinschaft ist gleichberechtigter Aktionär der Gesellschaft in der Gesamthöhe der Anteile der einzelnen Betriebsangehörigen. Diese können Anteile von 10, 50, 100 und 500 DM erwerben. Die Anteile werden aus dem Gewinn der Firma mit einem Satz verzinst, der 2 vH. über dem jeweiligen amtlichen Diskontsatz liegt. Außerdem können darauf Gewinne ausgeschüttet werden. Jeder Arbeitnehmer kann sich frei entscheiden, ob und in welcher Höhe er sich am Betrieb beteiligen will. Der erste Anteil wurde jedem Beteiligungswilligen in Form einer zusätzlichen Weihnachtsgratifikation geschenkt. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, durch Einzahlung entsprechender Beträge, Stehenlassen seiner Zinsen und Gewinne sowie durch weitere Schenkungen der Firma seinen Anteil zu erhöhen. Der diesem System zugrundeliegende Vertrag kann von beiden Seiten mit halbjähriger Frist gekündigt werden. Nach Ablauf dieser Frist können die Einlagen abgehoben werden.

Auch Dr. Hermann *Naegele*, der neben Dr. Kuß von der Duisburger Kupferhütte und Gert P. Spindler von den Spindler-Werken 'heute zu den populären Vertretern des Beteiligungsgedankens gehört, betreibt die Propagierung seines Systems der Mitunternehmerschaft sehr aktiv. Viel beachtet wurde sein Austritt aus dem Unternehmerverband und der gleichzeitige Austritt seiner „Mitunternehmer“ aus den Gewerkschaften.⁹⁾

Ohne daß mit den vorstehenden Ausführungen ein einigermaßen vollständiger Überblick gegeben werden konnte, dürfte doch der steigende Einfluß des Beteiligungsgedankens deutlich geworden sein. Außer den genannten Unternehmen gibt es in der Bundesrepublik noch eine große Anzahl weiterer, vor allem auch mittlerer Betriebe, die Experimente in dieser Richtung machen.

8) Vgl. hierzu Ausgabe Bayern der „Welt der Arbeit“, Nr. 46 vom 16. November 1951 (Konfektionsindustrie im „Eisernen Trichter“).

9) Vgl. in diesem Zusammenhang den Aufsatz von Theo Tilders, Mitunternehmertum und gesamtwirtschaftliche Verantwortung, in Heft 12/1951 der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ und die Entgegnung von Naegele, Mitunternehmertum und Gewerkschaften, sowie die Stellungnahme Tilders im vorliegenden Heft; ferner Ausgabe Württemberg-Baden der „Welt der Arbeit“, Nr. 10 vom 9. März 1951, Mißverständene Mitbestimmung.