

## Kritik am Ruckerplan

Beim Wirtschaften ist Rationalisieren das oberste Gebot. „Handle stets mit dem vergleichsweise geringsten Aufwand.“ Die knappen Mittel müssen so rationell wie nur möglich eingesetzt werden, damit sie den höchsten Ertrag erwirtschaften können. In einer Wirtschaftsordnung, die auf der Lohnarbeit beruht, in der also die Arbeit eine Ware ist, muß auch die Arbeitskraft so intensiv wie möglich ausgenutzt werden.

Doch leisten die Arbeiter dagegen Widerstand und wehren sich gegen die totale Ausnutzung ihrer Arbeitskraft, insbesondere dann, wenn dem kein entsprechendes Entgelt gegenübersteht. Sie „bremsen auch beim Fehlen aller gewerkschaftlichen Organisation überall da, wo irgendwelches Maß von Solidaritätsgefühl in einer Arbeiterschaft oder doch in einem hinlänglich bedeutenden Teil ihrer existiert“. Dies ist, wie *Max Weber* sagt<sup>1</sup>), „die Form, in der eine Arbeiterschaft, bewußt und hartnäckig, aber wortlos, mit dem Unternehmer um den Kaufpreis für ihre Leistung feilscht und ringt“. *F. W. Taylor* entwickelte deshalb sein System „wissenschaftlicher Betriebsführung“, da er meinte, daß durch die Leistungszurückhaltung der Arbeiter mehr nationale Leistungsfähigkeit verlorengeht als durch den ständigen Raubbau an Wasser- und Bodenkräften<sup>2</sup>). Diese Leistungszurückhaltung ist eine Folge der industriellen Arbeitsordnung und ist darauf zurückzuführen, daß die Arbeiter glauben, Kollegen arbeitslos zu machen, wenn sie intensiver arbeiten, und daß die Zeitlohnsysteme sie hierzu ausdrücklich anhalten, wollen sie ihren eigenen Vorteil wahrnehmen. Und auch bei Akkordleistungen bauen die Arbeiter sehr bald ein raffiniertes System der Leistungszurückhaltung auf, wenn sie erst einmal ein paar Akkordlohnsenkungen erlebt und gemerkt haben, daß es auch hier „für die meisten Arbeitgeber von vornherein feststeht, wieviel sie die Arbeiter allerhöchstens verdienen lassen wollen“<sup>3</sup>). Die Arbeiter handeln daher in den üblichen Betriebssystemen vollkommen vernünftig, wenn sie einen nicht unbeträchtlichen Teil ihrer Zeit darauf verwenden, ausfindig zu machen, wie langsam sie arbeiten können, um gerade noch den Eindruck zu erwecken, daß sie fleißig arbeiten.

Seit Taylors „wissenschaftlicher Betriebsführung“ werden daher immer wieder neue Versuche angestellt, mittels eigens zu diesem Zweck konstruierter Betriebssysteme die Arbeiter zur Aufgabe ihrer teils bewußten, teils unbewußten Leistungszurückhaltung zu bewegen. Die Arbeitsbewertung und Arbeitsphysiologie entwickelten sich zu eigenen umfangreichen Wissenschaften. Es entstand die Psychotechnik. Besonders seit *Elton Majos* Entdeckung der informellen Gruppen im Betrieb zog man auch die Psychologie und Soziologie für diese Aufgabe heran, und die Human-Relations-Bewegung versucht nun, ein Gleichgewicht zwischen dem Betrieb als technischem und dem Betrieb als sozialem Gebilde herzustellen und die Ziele der informellen Gruppen mit dem Betriebsziel zu koordinieren. Sie will auf dem Wege über ein besseres Betriebsklima zu einer Leistungssteigerung im Betriebe kommen. Am Ende werden dann die Arbeiter durch Erfolgs- oder Gewinnbeteiligung an der Leistungssteigerung oder dem Gewinn der Unternehmung belohnt. Daher hat der Gedanke der Erfolgs- oder Gewinnbeteiligung mit der Human-Relations-Bewegung meist in Form von Übergewinnbeteiligung in jüngster Zeit wieder einen großen Aufschwung besonders in den USA genommen<sup>4</sup>). Eins dieser Systeme ist der Ruckerplan, der hier abgehandelt werden soll.

1) Max Weber: „Zur Psychotechnik der industriellen Arbeit.“ Schmollers Jahrbuch 1908—1909. Wiederabgedruckt in Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, Tübingen, 1924, S. 156.

2) Frederick Winslow Taylor: „Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung“ (The Principles of Scientific Management) Deutsche autorisierte Ausgabe von Dr. jur. Rudolf Roeßler, München, 1917, S. 2.

3) F. W. Taylor a.a.O., S. 21.

4) Siehe hierzu den Aufsatz des Verfassers in Gewerkschaftliche Monatshefte: „Quellen der Gewinnbeteiligung“; Heft 8 1955, S. 488.

*Die Ruckersche Konstante*

Der Ruckerplan wurde von *Allen W. Rucker* aus Boston (USA) aufgestellt und bietet nach den Worten von *Herbert Groß* „einen Ausweg aus dem Klassenkampf und begründet eine Partnerschaft freier Persönlichkeiten<sup>5)</sup>“. Er hat die Aufgabe, die sozialen Probleme der Industrie mit einem Schlage zu lösen.

Da es immer schwieriger wird, führt Rucker aus, die rapid wachsende Weltbevölkerung mit einem je Kopf wachsenden Einkommen zufriedenzustellen und hierdurch die private Wirtschaftsordnung ständig bedroht ist, muß ein neues Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen und den Möglichkeiten gefunden werden. Wird ein System entwickelt und angewendet, das zu einer großen Produktionsausweitung führt, dann werden die der privaten Wirtschaftsordnung feindlichen Ideologien lahmgelegt, und das Ansehen und die Gewinne der Unternehmer werden steigen. Schon bei einer Zuwachsrate von nur 3,82 vH werden sich, ohne Berücksichtigung der Dividendenausschüttungen, jährliche Werterhöhungen der Industrieaktien um 8 vH ergeben. Infolge der Hebelwirkung der fixen Kosten beträgt die jährliche Zuwachsrate der Gewinne aus der Produktion das Doppelte der Zuwachsrate der Produktion<sup>6)</sup>.

Neben dieser Steigerung der Produktivität erfordert aber auch das Wachsen der Bedürfnisse „die Sicherung unbedingter wirtschaftlicher Gerechtigkeit und echter Zusammenarbeit mit der Belegschaft,.. . denn nur dann ist die stetige Ausdehnung der Industrieproduktion gesichert, wenn es gelingt, die beiden Aufgaben: Steigerung der Produktivität und Steigerung des Lohneinkommens zu lösen<sup>7)</sup>“. Da die Arbeiter ja am Wachstum der Industrie beteiligt sein wollen, kommt es, wenn man die Arbeitsproduktivität allein steigert, nur zu weiteren Spannungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Zur Lösung dieses Problems bietet Rucker die Entdeckung seiner Fast-Konstanten an. Er glaubt entdeckt zu haben, daß der Nettoproduktionswert der Industrie in einem festen Verhältnis zur Lohnsumme steht, denn er hat ein konstantes Verhältnis von Lohn und Produktivität in den USA zwischen 1914 und 1947 von 39,395 vH ( $\pm 1,663$  vH) — mit Ausnahme des Censusjahres 1921 — auf Grund des US Census of Manufactures errechnet<sup>8)</sup>. Zu diesem Zwecke hatte er den jährlichen Nettoproduktionswert, den dieser Census angibt, dem Lohneinkommen gegenübergestellt, nach dem er den Nettoproduktionswert mit Hilfe des Erzeugerpreisindex und das Lohneinkommen mittels des Verbraucherpreisindex um die Geldwertschwankungen bereinigt hatte. Ähnliche Rechnungen hat er dann noch bei vielen Branchen und Unternehmungen angestellt. Dabei fand er, daß zwar der Prozentsatz überall ein anderer ist, daß er aber bei allen untersuchten Fällen über die Zeit hin fast konstant ist<sup>9)</sup>.

Eine Erklärung für diesen Tatbestand gibt Rucker nicht, er meint aber, daß die Astronomen ja auch keine Erklärung dafür haben, warum der Nordpol mit einer Fast-Konstanten von rund einem Grad auf den Polarstern zeigt. Und ebenso wie diese Fast-Konstante der Schifffahrt dient, ihren Standort zu bestimmen, kann, wie er meint, die Ruckersche dazu dienen, die tatsächlich zu zahlenden Lohnsummen im voraus zu errechnen und mit ihrer Hilfe ein Anreizsystem zur Intensivierung der Arbeit und zur Begründung eines dauernden Arbeitsfriedens zu schaffen. Sie könne daher als eines der wichtigsten in der Privatwirtschaft geltenden Gesetze angesehen werden<sup>10)</sup>.

Rucker ist der Überzeugung, mit seiner Fast-Konstanten die Grundlage für den natürlichen und damit gerechten Lohn gefunden zu haben. Er schlägt daher vor, dieses Ver-

5) Allen W. Rucker: „Steigende Produktivität — Steigende Leistung — Steigender Lohn“, Grundlagen und Technik des Ruckerplans. Mit einem Geleitwort von Dr. Herbert Groß, Droste Verlag Düsseldorf, S. 5.

6) A. W. Rucker, a.a.O., S. 22.

7) A. W. Rucker, a.a.O., S. 23.

8) A. W. Rucker, a.a.O., S. 47.

9) Otto Debatin: „Der Ruckerplan.“ Eine zweckmäßige Form der Beteiligung der Arbeitnehmer. Deutscher Industrie- und Handelstag Bonn. Hektographiertes Manuskript o. J. 10) A. W. Rucker, a.a.O., S. 53.

hältnis von Nettoproduktionswert und Lohnsumme, zu dem es bisher schon konstant war, für die Zukunft vertraglich zu fixieren. Es kann dann keinen Streit über Lohn- und Gewinnhöhe mehr geben, denn dann stellt ja der Lohn einen objektiv zustande gekommenen Anteil an der Produktion dar. „Dies schafft eine breite Schicht von Industriebürgern, in der Verbraucher sowohl wie Arbeiter und Unternehmer gleichermaßen Nutznießer der steigenden Produktivität sind<sup>11)</sup>.“ Man kann nun die soziale Gerechtigkeit messen, zählen und wiegen, denn das Ruckerprinzip bestimmt ja den mathematischen Punkt, „an dem ein Gleichgewicht zwischen den Interessen von Kunden, Lieferanten, Belegschaft und Unternehmer hergestellt ist<sup>12)</sup>“.

Nun können die Unternehmer eine neue „dynamische“ Lohnpolitik treiben. Der Betrieb, der den Ruckerplan einführen will, braucht nur den für ihn gültigen Lohnanteil am Verarbeitungswert durch ein Wirtschaftsgutachten fertigstellen zu lassen und kann ihn dann durch Vertrag mit der Belegschaft fixieren. Jeder Produktivitätsanstieg kommt dann zu diesem fixen Anteil allen Arbeitnehmern des Betriebes als Zuschlag zum Tariflohn zugute. Dies hat so lange bestehen zu bleiben, bis erhebliche Änderungen im Produktionsprozeß oder bei den Erzeugnissen eintreten, die eine Neufestsetzung des Anteils nötig machen, wobei nun allerdings nicht klar ist, wie dies geschehen soll, denn nun gibt es ja keine Erfahrungszahlen, aus denen man den neuen Lohnanteil entnehmen könnte.

Die bisher gezahlten Löhne bleiben im Ruckerplanbetrieb weiter bestehen, zu ihnen treten aber nun Leistungs- und Erfolgsprämien, wenn der Verarbeitungswert steigt. Allerdings werden vorher noch davon 20 vH für einen Reservefonds einbehalten. Das Kernstück des Planes ist schließlich ein Produktionsausschuß, der zugleich einzusetzen ist und aus Vertretern des Management und der Arbeitnehmer besteht. In ihm sollen Vorschläge zur Produktionssteigerung eingebracht und diskutiert werden. Insgesamt handelt es sich also in dem Plan, wie *Otto Debatin* ausführt, um „Rationalisierung durch Interessierung des Arbeitnehmers<sup>13)</sup>“.

Indem die Arbeiter am Verarbeitungswert beteiligt sind und nicht nur wie in den volkseigenen Betrieben in der Sowjetzone innerbetriebliche Ersparnis- und Leistungsprämien bekommen, nehmen sie nun auch automatisch an allen Preisbewegungen ihres Gewerbezweiges teil. Das wird sogar begrüßt. *Otto Debatin* meint, daß hierdurch die Arbeiter unternehmerisch denken lernen<sup>14)</sup>, während die Unternehmer aller Risiken der auf Gewinn oder Umsatz basierenden Beteiligungssysteme enthoben sind. Dies wird politisch werbend sein, denn das Ruckersystem stellt ja der Forderung nach mehr Sozialpolitik und damit mehr Staat die Forderung nach mehr Produktivität entgegen. Rucker meint sogar, „einer Lohnpolitik dieser Art könnte es gelingen, durch Einsicht und Verständnis die private Wirtschaftsordnung demokratisch, die Demokratie aber wirtschaftsbewußt zu machen<sup>15)</sup>“.

#### *Denkfehler im Ruckersystem*

Rucker spricht von seiner Fast-Konstanten als von einem „der wichtigsten in der Privatwirtschaft geltenden Gesetze“ und vergleicht es mit den Gesetzen der Astronomie. In Wirklichkeit aber entdeckt er kein Gesetz, sondern stellt lediglich eine Korrelation zwischen Lohnsumme und Nettoproduktionswert auf. Eine Korrelation allein — selbst wenn sie richtig ist, was hier nicht nachgeprüft werden kann — sagt aber noch gar nichts aus, wenn nicht die Gründe hierfür aufgezeigt werden. Sonst kann sie bestenfalls eine Erfahrung bestätigen.

11) A. W. Rucker, a.a.O., S. 63.

12) A. W. Rucker, a.a.O., S. 64.

13) *Otto Debatin*, a.a.O., S. 4.

14) *Otto Debatin*, a.a.O., S. 3.

15) A. W. Ruder, a.a.O., S. 74

Erst wenn alle anderen Faktoren, die in der gesellschaftlichen Totalität ökonomische Größen mitbestimmen, ausgeschaltet sind, können ökonomische Gesetze — de facto also nur mit Hilfe von Modellen — gewonnen werden. Da Rucker die politischen Faktoren nicht ausschaltet, kann seine Konstante genauso gut auf der ungebrochenen Machtstellung der Unternehmer beruhen, die die Arbeiter immer nur zu einem festen Anteil am wachsenden Sozialprodukt beteiligen. In Wirklichkeit plant Rucker lediglich einen „Klassenfrieden“ zum Schutz der Unternehmergewinne, und seine Reden über wirtschaftliche Gerechtigkeit sind Ideologie. Anderenfalls müßte er seine Konstante auch theoretisch begründen.

Ein weiterer Fehlschluß liegt in der stillschweigenden Voraussetzung, daß in einer Marktwirtschaft ein totaler Kausalzusammenhang zwischen der Produktionsleistung und den Gewinnen besteht. Das Kosten-Preis-Denken ist das Denken der Praktiker und entspricht nicht dem Stand der Wissenschaft. Die Arbeiter können durch besseres und sparsameres Arbeiten bestenfalls einige Kosten senken, während der Gewinn nur zu einem Teil von den Kosten, überwiegend von den Preisbewegungen, bestimmt wird. An ihm die Arbeiter teilnehmen zu lassen, widerspricht dem Grundprinzip der marktwirtschaftlichen Verteilung, nach dem das Einkommen dem Faktor zugeschrieben wird, durch dessen Wirken es entsteht. Hierdurch werden die Arbeiter nur unnötig an den Unternehmerrisiken beteiligt, wie sie durch Preisbewegungen bei den Rohstoffen und Endpreisen und durch Kostenerhöhungen durch Überschreiten des Betriebsoptimums dauernd auftreten können. Es wird lediglich die politische Unternehmerposition gestärkt, die nun in den Arbeitern ihrer Betriebe willige Klienten haben, die auch ungerechtfertigte Preiserhöhungen gegenüber der Öffentlichkeit mitvertreten.

#### *Volkswirtschaftliche Folgen bei allgemeiner Einführung des Ruckerplans*

Wenn alle Unternehmungen einer Branche zum Ruckerprinzip übergehen, werden die Arbeiter am Ende nicht mehr den Preis ihrer Mehrarbeit erhalten können, denn in einer Marktwirtschaft ist für alle noch lange nicht gut, was für den einzelnen gut ist. Wenn in einer Branche plötzlich mehr und billiger produziert wird, werden die Preise der Roh- und Hilfsstoffe steigen und die der Endproduktion fallen. Der Wertzuwachs wird also gerade wegen der größeren Ausbringung zurückgehen. Es ist auch noch lange nicht gesagt, daß den Gewinn der höheren Arbeitsintensität die Verbraucher haben, das wird ganz von der Art der Ware und der Handelsusancen abhängen. Auch wird dem größeren Angebot kaum aus dem Mehrlohn der Arbeiter genügend Kaufkraft gegenüberstehen, denn der Lohnsummenanstieg beträgt ja nur einen Bruchteil der Mehrausbringung. Es kann sogar, wenn die Produktionskosten sinken, der Mehrerlös einer Gesellschaft gerade zu Investitionen in dieser Branche verwandt werden, wodurch das Warenangebot hier noch mehr wächst. Einer nach dem anderen aus der Menge der Produzenten wird sich auf die Zehenspitzen stellen — stellen müssen —, und am Ende werden alle nicht mehr sehen als zuvor und nur unbequemer stehen. Wenn alle Betriebe einer Industrie-Gruppe zum Ruckerplan übergehen, kann ruinöse Konkurrenz die Folge sein, zumal dann auch die Löhne zum Teil nach unten flexibel geworden sind.

Wenn Rucker meint, daß bei allgemeiner Anwendung seines Systems die privatwirtschaftliche Ordnung gerettet werden kann, so irrt er. Gegen sein System bei allgemeiner Anwendung gelten nämlich dieselben Einwände, die *Lederer*<sup>16)</sup> gegen das Taylorsystem vorbrachte, das ja auch eine Arbeitsrationalisierung ohne Kosten darstellt. Durch die mit dem Ruckerprinzip wachsende Flexibilität der Löhne werden diese Gefahren sogar noch verstärkt.

16) E. Lederer: „Die ökonomische und sozialpolitische Bedeutung des Taylorsystems.“ Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. 38. Bd., Tübingen, 1914, S. 769 ff.

Die Gefahr jeder Arbeitsrationalisierung ohne Kosten resultiert daraus, daß die Produktmenge bei gleicher Arbeiterzahl und bei gleichem technischem Niveau vermehrt werden kann. Das Ruckersystem kann auch binnen weniger Jahre in der gesamten Industrie eingeführt werden, sogar in der Landwirtschaft. Das bringt zunächst sinkende Preise und sinkende Stückkosten, sogar dann, wenn man die Erfolgsprämien zu den Kosten rechnet, werden die Arbeitskosten sinken, denn sonst würde man das Ruckersystem ja nicht einführen. Damit ist die Parallele zur Einführung der Maschine vollkommen.

Doch kann das Tempo der Einführung des Ruckerplanes höher sein, auch gibt es hier keine Verlagerung der Arbeit in vorgelagerte Produktionsstufen, so daß eine Arbeitsersparnis in der Fertigung nicht kompensiert wird. „Die allgemeine Einführung des Taylorsystems (sprich Ruckersystem — der Verfasser) im Gebiete der Volkswirtschaft . . . hat daher die Wirkung, die verfügbaren Gütermassen zu vervielfachen, ohne im ökonomischen Prozeß an anderer Stelle neue Kaufkraft vereinigt mit Konsumtionsbereitschaft zu schaffen. Sie bedeutet daher in hohem Maße Freisetzung der Arbeitskraft, ohne daß auf einer anderen Stelle des Wirtschaftslebens eine Kompensation dieser Wirkungen erfolgen könnte<sup>17)</sup>.“ Das Ruckersystem ist daher eine Verschärfung des Kapitalismus und wird ihn nicht retten, sondern seine Anfälligkeit für Krisen eher noch erhöhen.

Wenn das Ruckersystem überall eingeführt wird, wird auch die allgemeine volkswirtschaftliche Produktivität nicht ansteigen, wie Rucker meint, sondern kann sogar zurückgehen. Volkswirtschaftlich gesehen, ist es nämlich schädlich, die Löhne an der betrieblichen Produktivität zu messen, da der Lohn eine volkswirtschaftliche Größe ist. Dann entstehen bei den rund 2 Millionen Betrieben in der Bundesrepublik 2 Millionen verschiedene Grundlohnhöhen, und die schlechteren Betriebe zahlen weniger Lohn als die besseren. Das bedeutet, daß die schlechten Betriebe nur noch sehr selten in Konkurs gehen, und die Unternehmer dieser Betriebe von ihren Arbeitern eine Prämie für schlechtes Wirtschaften in Form von freiwilligem Lohnverzicht bekommen. Es gibt dann keinen Arbeitsmarkt mehr, der die Arbeit an den Ort der höchsten Produktivität leitet, und der Freizügigkeit der Arbeiter werden noch engere Grenzen gesetzt. Die Gesamtlohnsomme und die Produktivität der Volkswirtschaft bleiben geringer, wenn man sie an die betriebliche Produktivität bindet.

#### *Der Lohnkampf in Ruckerplanbetrieben*

Es werden auch die Arbeitskämpfe im Ruckersystem nicht beseitigt werden. Wenn sie in einigen Betrieben, die das Ruckersystem eingeführt haben, schwächer geworden sind, dann wegen der damit verbundenen Human-Relations-Pflege. Gutes Einvernehmen im Betrieb ist wie bei Taylor auch bei Rucker überhaupt die Voraussetzung für die Arbeitsrationalisierung. Das hat aber mit dem Ruckersystem selbst nichts zu tun. Eine Lösung der Antinomie zwischen Kapital und Arbeit ist durch das Ruckersystem nicht möglich, weil nun „Gesetze statt Autorität und willkürliche Regeln“ alle Entscheidungen bestimmen. Wohin die Überschätzung solcher Entlohnungssysteme, ganz gleich ob als Leistungs- oder Ertragsprämien konstruiert, führen, sehen wir deutlich an den Zuständen in den volkseigenen Betrieben der Sowjetzone. Die Voraussetzung, von der Rucker ausgeht, daß nämlich grundsätzlich eine Interessensolidarität zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht, die es nur gilt, wirksam zu machen, ist falsch. Man kann zwar die Lohnhöhe durch einen Vertrag aus dem Kampf ausklammern, aber dann bricht eben der Interessengegensatz an anderer Stelle auf.

Begriff und Berechnung des Gewinns ganz allgemein und des Bilanzgewinns im besonderen sind ja noch heute offene Probleme in der Betriebswirtschaftslehre<sup>18)</sup>, von der

17) Lederer, a.a.O., S. 772.

18) Hans Bayer; „Gewinnbeteiligung“, Internationale Erfahrungen — Wirtschaftstheoretische Untersuchungen — Wirtschaftspolitische Erkenntnisse, Wien, 1952, S. 80.

Praxis der Gewinnermittlung ganz zu schweigen. Nach moderner betriebswirtschaftlicher Auffassung muß es sich dabei immer um einen echten Substanzzuwachs handeln. Aber unsere bisherigen Bilanzen und besonders die Steuerbilanz erfassen auch nominelle Zuwächse, können also die Substanz angreifen. Auch wird es bei Gewinnermittlungen immer schwierig sein, Verluste auf mehrere Perioden zu verteilen und Gewinne aus der Veräußerung von Betrieben und Maschinen zu bewerten. Streng genommen gibt es keine „objektive“ Bewertung von Anlagegütern und Lagerbeständen und damit keine objektive Erfolgsrechnung, ehe der Betrieb liquidiert ist, denn immer sind in Bewertungen Schätzungen über die künftige Wirtschaftsentwicklung enthalten. Es wird sich deswegen der offene Lohnkampf nur in eine Fachdebatte verwandeln, die gegebenenfalls sogar geheim gehalten werden muß, wodurch der Streik als letzte Waffe hinfällig wird.

Die Frage der Anteilshöhe ist der andere Punkt, an dem die Gegensätze immer wieder aufbrechen müssen. Selbst wenn sich bei Einführung eine Einigung über die Anteilshöhe erzielen läßt, sind doch immer wieder Kompromisse nötig, wenn neue leistungsfähige Maschinen aufgestellt werden, deren Gewinne dem Kapitalgeber vorbehalten werden sollen. Otto Debatin sagt auch ausdrücklich, daß bei wichtigen grundlegenden Änderungen des Produktionsverfahrens der Lohnkostenanteil am Verarbeitungswert geändert werden müßte. Wer entscheidet nun, was „grundlegend“ ist, und wer über die neue Höhe? Da alle Maßnahmen im Rucker-Betriebe zwangsläufig auf die Löhne einwirken, werden nun alle Entscheidungen Punkte, an denen der verdrängte Lohnkonflikt wieder aufbricht. Das bedeutet, daß nun nicht die Forderung der Arbeiter nach Mitbestimmung an allen betrieblichen Vorgängen überflüssig wird, sondern das Gegenteil ist der Fall: Die Arbeiter müssen nun betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung fordern, weil sonst die Unternehmer die Gewinne in ihrem Interesse manipulieren. Das Ziel Ruckers kann also nicht erreicht werden. Das Gegenteil ist der Fall.

Im Ruckersystem müssen die Arbeiter sich jede Lohnerhöhung durch besseres, schnelleres, sorgfältigeres und sparsameres Arbeiten selbst verdienen, wodurch sie zugleich den Gewinn des Unternehmens erhöhen, ohne daß der Unternehmer seinerseits etwas zu tun braucht. Dadurch wird eins der wichtigsten Prinzipien der Marktwirtschaft durchbrochen — zu deren Erhaltung das Ruckersystem erdacht wurde —, daß das Einkommen dem Produktionsfaktor zufließen soll, durch dessen Wirken es entstanden ist. In Wirklichkeit entsteht ein neues „arbeitsloses Einkommen“ für die Unternehmer, eine „Intensitätsrente der Arbeit“, wenn die Arbeiter im Ruckersystem ihr „Bremsen“ einstellen und keine Leistung mehr zurückhalten. Zugleich wird die Benachteiligung der Arbeiter bei der Einkommensverteilung für immer und ewig festgelegt und die Solidarität der Arbeiter untereinander beseitigt, was ihnen wiederum das „Bremsen“ erschwert. Da nun der Einzellohn von der Gesamtlohnsumme abhängt, wird ein Arbeiter der Feind des anderen werden, denn nun erhöht ja der Fleiß des anderen und jede Entlassung eines Arbeitskollegen das eigene Arbeitseinkommen,

So kann sehr leicht ein Kampf aller gegen alle im Ruckerbetrieb entstehen, zumal die Entscheidungsgewalt nach wie vor beim Management bleibt, das nun der lachende Dritte wird. Das ist natürlich das einfachste Mittel, um das „Bremsen“ der Arbeiter aufzuheben und die „Ware“ Arbeit so intensiv wie möglich auszunützen. Das erkaufte der Unternehmer dabei sehr billig, indem er nur dann etwas für die Mehrarbeit zahlt, wenn sie sich auch wirklich in klingende Münze umgewandelt hat und nicht durch andere Preisbewegungen weggeschwemmt worden ist. Rucker beteiligt die Arbeiter nur an dieser neuen Intensitätsrente der Arbeit, wenn sie fließt. Das Ganze ist für die Unternehmer daher völlig risikolos und bringt den großen Vorteil, daß der einmal gewonnene Gesellschaftsanteil am Wertzuwachs für immer und ewig feststeht, von den anderen Nebenwirkungen, wie der Aufweichung der gewerkschaftlichen Solidarität, ganz zu schweigen.