

Egon Tuchtfeldt

ZUR PROBLEMATIK DER GEWINNBETEILIGUNG

Der wirtschaftsdemokratische Gedanke trat in der Arbeiterbewegung das Erbe des revolutionären Marxismus an, als die marxischen Voraussagen über das zwangsläufige und baldige Kommen des Sozialismus durch die tatsächliche gesellschaftliche Entwicklung an Überzeugungskraft verloren. Der Gedanke der Gewinnbeteiligung beruht auf ganz anderen Ursachen. Er wurde immer dann besonders nachhaltig vertreten, wenn in der kapitalistischen Wirtschaft ein konjunktureller Aufschwung die Diskrepanz zwischen steigenden Profiten und relativ niedrigen und starren Löhnen deutlicher als sonst werden ließ.

Frankreich, England, die USA und Deutschland waren die hauptsächlichen Länder, in denen man Gewinnbeteiligungssysteme praktisch zu erproben suchte. In manchen Fällen waren die Erfolge zufrieden stellend, in vielen anderen blieben sie mehr oder weniger hinter den Erwartungen zurück, ja bildeten teilweise sogar den Anlass zu neuer sozialer Unzufriedenheit. Im Ganzen gesehen blieb die Diskussion ziemlich unfruchtbar. Begeisterte Anhänger sahen in der Gewinnbeteiligung die Ideallösung für alle sozialen Probleme. Erbitterte Gegner glaubten, nicht eindringlich genug vor diesem Linsengericht warnen zu müssen, das den Arbeiter nur in die Gefahr bringt, das Erstgeburtsrecht seiner proletarischen Existenz an die Kapitalisten zu verkaufen.

In Deutschland ist die Frage der Gewinnbeteiligung heute wieder besonders aktuell. Das vielzitierte Experiment der Duisburger Kupferhütte wie auch das Ahlener Programm der CDU wollen die Gewinnbeteiligung erneut als soziale Ideallösung hinstellen. Man geht sogar so weit, hierin die erstrebte Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital zu sehen, durch die selbst die Forderung nach Überführung der Grundstoffindustrien in Gemeinwirtschaft überflüssig würde. Eine Stellungnahme tut darum not.

Auf den ersten Blick mag man, den erwähnten Zusammenhang zwischen kapitalistischem Konjunkturzyklus und Gewinnbeteiligungsgedanken für unsere heutige Situation verneinen. Ein näheres Hinsehen zeigt jedoch, dass gerade die deutsche Wirtschaft der Gegenwart durch eine kaum noch tragbar erscheinende Diskrepanz zwischen Untermehrgewinnen und Lohnniveau gekennzeichnet ist. Hortungs- und Knappheitsgewinne, Monopolrenten und nur wenig verhüllte

Spesen-Wirtschaft einerseits wie andererseits vor allem die geringe Kaufkraft der arbeitenden Massen geben den Gewerkschaften mehr und mehr Veranlassung, ihre bisherige, aus gesamtwirtschaftlicher Einsicht bedingte Zurückhaltung in der Lohnpolitik aufzugeben und energisch eine sozial gerechtere Verteilung des Volkseinkommens zu fordern. Die steigende Tendenz der Produktionsindizes beweist trotz aller strukturellen Schwierigkeiten, dass unsere Volkswirtschaft sich nicht in einer echten Depression befindet. Eine ähnliche Situation herrscht zurzeit in den Vereinigten Staaten. Auch hier stehen die hohen Nachkriegsgewinne der Industrie in direktem Zusammenhang mit der Forderung nach Gewinnbeteiligung. Allerdings wird sie hier, im Gegensatz zu Deutschland, vornehmlich vonseiten der Arbeiterschaft vertreten. Die Unterschiede in Entwicklungsgang und ideologischer Haltung der Arbeiterbewegung in beiden Ländern erklären diese Verschiedenheit.

Wesen und Formen der Gewinnbeteiligung

Bevor wir nun zu einer kritischen Erörterung der Probleme der Gewinnbeteiligung kommen, müssen wir uns kurz mit ihrem Begriffsinhalt beschäftigen. In der Literatur gibt es eine ganze Reihe von Definitionen, die teilweise recht verschwommen sind.

Eine, auch heute noch gelegentlich auftauchende Unklarheit ist die Bezeichnung der Gewinnbeteiligung als eines Lohnsystems. Diese Auffassung ist falsch. Gewinnbeteiligung kann immer nur eine Ergänzung zum Lohn sein und setzt ein geordnetes (tarifvertragsmäßig geregeltes) Lohnsystem voraus. Dies muss schon darum der Fall sein, weil Gewinn immer ein Rest ist, der nach Abzug der Kosten vom Erlös übrig bleibt. Der Lohn dagegen ist in jedem Falle ein Kostenfaktor.

Ein weiteres Erfordernis ist der rechtliche Anspruch auf Gewinn. Freiwillig vom Unternehmer gezahlte Gratifikationen, Leistungsprämien und sonstige Zuwendungen sind keine Gewinnbeteiligung, auch wenn sie gewohnheitsrechtlich gezahlt werden. Der Beteiligung am Gewinn steht natürlich keine Teilnahme am Verlust gegenüber, denn dies wäre eine völlige Verkennung der marktmäßigen Ungleichheit der Partner. Die verschiedenen Formen der Rohertrags- und Umsatzbeteiligung können ebenfalls nicht als Gewinnbeteiligung bezeichnet werden.

Problematisch ist die Frage, ob die Beteiligung am Rohgewinn oder am Reingewinn erfolgen soll. Bei der Duisburger Kupferhütte und verschiedentlich in den USA wird der Gewinnanteil der Arbeitnehmer aus dem Bruttogewinn berechnet, doch spielen hierbei meistens steuerliche Erwägungen eine Rolle. Ihrem Wesen nach ist die Gewinnbeteiligung eine Beteiligung am Nettogewinn, da immer nur ein tatsächlicher Überschuss verteilt werden kann.

Wir können darum zusammenfassen: Gewinnbeteiligung stellt eine Ergänzung zum Grundlohn dar, die aus dem Reingewinn gezahlt wird und auf die der Arbeitnehmer bei Vorliegen eines solchen einen rechtlichen Anspruch hat.

Diese Form wird als reine oder eigentliche Gewinnbeteiligung bezeichnet (auch Gewinnbeteiligung im engeren Sinne oder profit-sharing genannt). Unter Gewinnbeteiligung im weiteren Sinne versteht man die Kapitalbeteiligung (co-partnership). Diese Einteilung ist wenig logisch, da es sich nicht um einen graduellen, sondern um einen wesensmäßigen Unterschied handelt. Bei der eigentlichen Gewinnbeteiligung bleibt die Trennung von Arbeit und Kapital erhalten, bei der Kapitalbeteiligung wird der Arbeitnehmer zum Aktionär, d. h. Kapitalisten. Die Trennung von Arbeit und Kapital wird hier aufgehoben, aus der Gewinnbeteiligung wird eine Dividende. Die Form der Kapitalbeteiligung soll daher im Folgenden nicht behandelt werden.

Für die Formen der Gewinnbeteiligung gibt es verschiedene Einteilungsgesichtspunkte. Wir wollen hiervon nur den wichtigsten nennen.¹ Nach der Art der Verteilung unterscheidet man individuelle, kollektive und gemischte Gewinnbeteiligung.

Bei der individuellen Form wird der Gewinnanteil je nach Art der Berechnungsgrundlage an den einzelnen Arbeitnehmer voll ausgeschüttet. Die Zahlung kann einmal jährlich oder in mehreren Raten, erfolgen. Einmalige Zahlung ist vorherrschend.

Bei der kollektiven Form wird der Gewinn jährlich einem Fonds überwiesen, der zu sozialen Zwecken verwendet wird. Hierzu gehören Wohlfahrtseinrichtungen (wie Pensions- und Unterstützungskassen der verschiedensten Art), Arbeiterwohnungen und -siedlungen, Erholungsheime wie auch die bessere Ausgestaltung der Arbeits-, Aufenthalts- und sonstigen Räume. Der Gewinn kommt also der Arbeiterschaft eines Betriebes kollektiv zugute.

Die gemischte Gewinnbeteiligung stellt eine Kombination der individuellen und der kollektiven Form dar. Hierbei sind wieder einige Unterformen möglich.

Gewinnbeteiligung und gewerkschaftliche Solidarität

Wohl der Haupteinwand gegen eine Gewinnbeteiligung (vor allem in der individuellen Form) ist der Hinweis auf die möglichen Folgen, die sich daraus für die gewerkschaftliche Solidarität wie überhaupt für den Willen und die Bereitschaft zur gewerkschaftlichen Organisation ergeben können.

Ein gewinnbeteiligter Arbeitnehmer wird sein Interesse ganz selbstverständlich in wesentlich höherem Maße als ohne Gewinnbeteiligung seiner Arbeit und seinem Betrieb zuwenden. Er weiß (oder glaubt zu wissen), dass es zu einem Teil von ihm abhängt, ob sein Gewinnanteil hoch oder niedrig sein wird. Die dadurch bewirkte höhere Sorgfalt und Aufmerksamkeit sind durchaus etwas Positives. Das im Wesen jedes aufgeschlossenen Menschen liegende Vorwärtstreben erhält durch die Gewinnbeteiligung nur einen besonders wirksamen Antrieb.

Die Folge aber ist, dass der gewinnbeteiligte Arbeitnehmer nur zu leicht geneigt sein wird, der gewerkschaftlichen Politik gegenüber zurückhaltend zu sein, wenn nicht sogar sich ablehnend zu verhalten. Sein jährlicher Gewinnanteil kann für ihn zum Popanz werden, über den er seine tatsächliche Stellung in Wirtschaft und Gesellschaft vergisst. Alles, was nun eine Gewinnschmälerung bedeuten könnte, sucht er ängstlich zu vermeiden und sieht nicht, dass sein in der Regel recht geringer Anteil nur ein Judaslohn ist. Denn die Maßnahmen der Gewerkschaften, die dem Gesamtinteresse der Arbeitnehmer dienen sollen, werden durch eine solche Haltung in ihrer Wirksamkeit und Stoßkraft erheblich geschwächt. Der geringe Vorteil einiger weniger kann so eine Verbesserung der Lage aller verhindern.

Darum kann es den gewerkschaftlich organisierten wie vor allem den nicht organisierten Arbeitnehmern nicht genug eingehämmert werden, dass allein die gewerkschaftliche Solidarität und im weiteren Sinne die Solidarität aller Werktätigen das wirtschaftliche Übergewicht der Produktionsmittelbesitzer ausgleichen kann. Eine Gruppe ist genau so ohnmächtig dem Kapital gegenüber wie ein einzelner Arbeiter. Erst das Zusammengehen aller vermag Gleichberechtigung und Mitbestimmung zu erkämpfen und zu wahren. Eine mächtige Gewerkschaft vermag im Übrigen auch viel eher über den Standesinteressen das Gesamtinteresse der Volkswirtschaft zu berücksichtigen, als dies bei einer Zersplitterung der Meinungs- und Willensbildung möglich ist.

Wenn gruppenegoistische Sonderinteressen die Front der Berufsgenossen schwächen oder gar eine Bresche in sie schlagen, sind damit aber auch die

¹ Zu den Einteilungsmöglichkeiten vgl. Zwiedineck-Südenhorst, Gewinnbeteiligung, Handw. D. Staatsw., 4. Aufl., Bd. IV, Jena 1927, S. 1150 ff.

kleinen Erfolge dieser Gruppe selbst in Frage gestellt. Gewinnbeteiligte Arbeitnehmer vergessen nur zu leicht, dass es um ihre geringen Vorteile in wirtschaftlich unsicheren Zeiten sehr schlecht bestellt ist.

Eine weitere Gefahr des Gruppenegoismus liegt in den möglichen Einkommensunterschieden innerhalb eines Berufszweiges. Ohnehin bestehen schon zwischen den verschiedenen Unternehmen einer Branche mitunter sehr große Differenzen im Gewinn und teilweise auch in der Entlohnung (wenn übertarifliche Löhne gezahlt werden). Ein rationell geführter Betrieb, zumal wenn er außerdem über eine reichliche Kapitalausrüstung verfügt, vermag diese Unterschiede noch zu erweitern. Was liegt näher, als dass die gewinnbeteiligten Arbeitnehmer dieser günstig gestellten Betriebe übersehen, dass ein solcher Vorsprung gar nicht ihr Verdienst ist. Eine bedenkliche Erstarrung des Gruppenegoismus kann die Folge sein und eine Art Arbeiteraristokratie entstehen, die von vornherein allen gewerkschaftlichen Versuchen, den Lohn sämtlicher Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges zu heben, jede Wirkungsmöglichkeit nimmt. Gerade wenn konkurrierende Unternehmen weniger gut ausgerüstet sind, dürfen die psychologischen Gefahren nicht unterschätzt werden, die in einem unterschiedlichen Durchschnittseinkommen für gleich qualifizierte Arbeiter liegen. Die Bindung der besser bezahlten Arbeiter an ihren Betrieb kann zu einem verhängnisvollen Gegengewicht zur Koalitionsfreiheit werden, die von den Gewerkschaften im Laufe der Jahrzehnte mühsam erkämpft wurde.

Von Unternehmerseite wird eine solche Zersplitterungsgefahr oft nicht ungerne gesehen. Man meint hier, dass mangelnde gewerkschaftliche Solidarität die „Befriedung“ der sozialen Welt fördere. Gewinnbeteiligte Arbeitnehmer ständen der Gewerkschaftspolitik viel kritischer gegenüber, bevor sie sich entschließen, ihr zu folgen.

Dieses Argument mag einmal seine Bedeutung gehabt haben. Heute aber ist es weitgehend gegenstandslos, denn die Gewerkschaften übersehen sehr wohl die volkswirtschaftlichen Möglichkeiten und Probleme ihrer Politik. Fast verdächtig oft ist ihnen in den letzten Jahren schon ihre Zurückhaltung und Besonnenheit in Lohnfragen bescheinigt worden.

Wenn die Gewerkschaften dann aber noch nach reiflicher Überlegung eine bestimmte Forderung mit den ihnen gegebenen Mitteln durchsetzen wollen, ist es um so schwerwiegender, wenn dieser Versuch an der gruppenegoistischen Haltung gewinnbeteiligter Arbeitnehmer scheitert. Diese Gefahr darf heute, wo die gewerkschaftliche Aktivität der deutschen Arbeiter, vor allem der jüngeren, noch manches zu wünschen übriglässt, nicht unterschätzt werden. Besonders darum nicht, weil die Gewinnbeteiligung leicht zu einem Mittel des *Klassenkampfes von oben* werden kann, das bewusst dazu eingesetzt wird, um die gewerkschaftliche Solidarität auszuhöhlen. Diese Möglichkeit ist nicht von der Hand zu weisen, auch wenn sie nicht gerade als Programm laut verkündet wird. Der Einzel- und Gruppenegoismus ist nun einmal in allen Menschen vorhanden. Er kann zwar zurückgedrängt werden durch eine zielbewusste Lenkung des persönlichen Strebens auf die Interessen der Gesamtheit, kann aber auch sehr nachhaltig gefördert werden, indem man den einen auf Kosten des anderen besser stellt. Die Gewerkschaften tun heute alles, um ihre Politik aus der Ebene des Klassenkampfes herauszuhalten und die soziale Welt zu entgiften. Um so bedauerlicher ist es, wenn der Klassenkampf vonseiten des Kapitals nun wieder aktiviert wird. Die Gewinnbeteiligung zeigt hier ihr soziologisch zwielichtiges Gesicht.

Die Herkunft der Gewinne

Dies wird noch deutlicher, wenn wir uns einmal fragen, woher eigentlich die Gewinne kommen, die verteilt werden sollen. Nach der herrschenden Auffassung lässt sich das Unternehmereinkommen — theoretisch jedenfalls — in mehrere Teile zerlegen.

Der eigentliche Unternehmungsgewinn bleibt erst nach Abzug des Unternehmerlohns, des Zinses für investiertes Eigenkapital und der branchenüblichen Risikoprämie übrig. Er allein ist die materielle Grundlage der Gewinnbeteiligung. Die Verteilung des Unternehmungsgewinnes ist jedoch eine recht problematische Angelegenheit, wenn man an die verschiedenen Quellen denkt, aus denen er herrühren kann. In einer kleinen, aber sehr eindrucksvollen Skizze hat *Ortlieb* kürzlich diese Möglichkeiten aufgezeigt. Er unterscheidet vier Ursachen der Gewinnentstehung:

1. Beruht der Unternehmungsgewinn auf einer echten Unternehmerleistung (Rationalisierung des Betriebes, Verwendung neuer Patente, Weckung eines neuen Bedarfes, Erschließung neuer Märkte usw.), dann ist nicht einzusehen, warum dieser Gewinn an die Arbeitnehmer verteilt werden soll. Er stellt in diesem Falle nichts anderes dar als eine Prämie für besondere Leistungen.
2. Der Gewinn kann sich aus der Ausnutzung einer Monopolsituation oder einer dauerhaften Mangellage ergeben. Ein solcher Monopolgewinn ist in jedem Falle Ausbeutung der Verbraucher, die die Monopolpreise zahlen müssen. Die Arbeiter haben auf ihn genau so wenig Anspruch wie der Unternehmer. Wird die Belegschaft an solchen Ausbeutungsgewinnen beteiligt, entwickelt sich leicht der bereits erwähnte Gruppenegoismus. Grundsätzlich sollten darum alle Betriebe, die zum Monopol tendieren, in Gemeinwirtschaft überführt werden.
3. Der Gewinn kann eine Folge konjunktureller Veränderungen sein. Werden die Arbeitnehmer aber an Konjunkturgewinnen beteiligt, müssten sie auch an konjunkturellen Verlusten teilhaben. Diese Perspektive führt sich selbst ad absurdum.
4. Beruht der Gewinn schließlich auf einer Leistungssteigerung der Arbeitnehmer, so bedeutet dies nichts anderes, als dass bisher zu niedrige Löhne gezahlt wurden. Es ist nicht einzusehen, warum man die erst durch Ausbeutung der Arbeiter erzielten Profite später wieder an dieselben Arbeiter verteilen sollte. Eine angemessene Lohnerhöhung ist hier die einzig vernünftige Lösung.

Abgesehen von diesen grundsätzlichen Möglichkeiten der Gewinnentstehung gibt es noch eine ganze Reihe von Faktoren, die bei einer Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer berücksichtigt werden müssten, um wirklich zu einer „gerechten“ Lösung des Problems zu kommen. Hingewiesen sei nur auf die Selbstfinanzierung, der unter Umständen der Vorzug vor einer Gewinnausschüttung zuerkannt werden muss, gerade wenn damit der Fortbestand der Unternehmung und so die Sicherung der Arbeitsplätze erreicht werden kann. Hingewiesen sei weiter auf die erheblichen Unterschiede zwischen arbeits- und kapitalintensiven Betrieben.

Mit Recht haben darum die Kritiker immer wieder zum Ausdruck gebracht, dass eine auf die Dauer erfolgreiche und alle Teile befriedigende Durchführung der Gewinnbeteiligung nur in ganz wenigen Unternehmen möglich sein wird. Dabei dürfte es sich stets um solche Unternehmen handeln, deren Gewinn mit einer gewissen Sicherheit anfällt. Hier liegt dann aber immer der Verdacht einer Monopolsituation nahe. Verständlich ist darum auch, warum man bisher immer einer Kollektivbeteiligung größere Sympathien entgegengebracht hat als einer Individualbeteiligung, denn die Verwendung des Gewinns für soziale Einrichtungen im Betrieb vermag manche Probleme geschickt zu umgehen. Vom

wirtschaftspolitischen Standpunkt, der in erster Linie das Interesse der Gesamtheit im Auge hat, braucht sie darum noch lange keine ideale Lösung zu sein.

Geringe Höhe und problematische Berechnung der Gewinnanteile

Die bisher aufgeführten Argumente sind nicht die einzigen Einwände gegen eine Gewinnbeteiligung. Neben der soziologischen und wirtschaftspolitischen Kritik lässt sich auch vom betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkt manches gegen sie sagen. Zuerst wird man hierbei natürlich an die verhältnismäßig geringe Höhe der Gewinnanteile denken. Noch wesentlicher ist jedoch ihre Berechnung und Aufschlüsselung.

Der Gewinnanteil, der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfällt, ist erfahrungsgemäß relativ niedrig. Das gilt besonders dann, wenn der Arbeiter seinen Anteil in mehreren Raten erhält. Man hat darum auch meist die Form einer jährlich einmaligen Ausschüttung gewählt. Nur so wird es dem Empfänger möglich, zusätzlich eine größere Anschaffung zu machen, zu der er sonst nicht im Stande wäre.

Die geringe Höhe der Gewinnanteile wird von manchen übereifrigen Verfechtern des Gewinnbeteiligungssystems übersehen. Und doch handelt es sich hier um einen sehr realen Tatbestand, der das ganze System auch von dieser Seite in einem fraglichen Licht erscheinen lässt. Aber auch allgemein gibt es über die Höhe der Unternehmungsgewinne noch manche falschen Vorstellungen. Die veröffentlichten Zahlen einiger Riesenbetriebe und monopolistischer Konzerne sind hieran nicht unschuldig. Sie sind jedoch genau so wenig typisch für die normalen Verhältnisse wie die Hortungs- und Knappheitsgewinne nach der Währungsreform. Bei der großen Masse der Unternehmungen bleibt nach Vornahme der Abschreibungen und der erforderlichen Reservenbildung meist nicht mehr allzu viel übrig. Übersehen wird auch häufig, dass der bilanzmäßig ausgewiesene Gewinn in mehr oder weniger großem Umfange rein rechnerischer Natur, also nicht in voller Höhe in Geldform greifbar ist.

Interessant ist in diesem Zusammenhang eine Untersuchung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie, wonach in Zeiten der Hochkonjunktur an gewinnbeteiligte Arbeitnehmer durchschnittlich nur eine Gewinnquote von vier bis fünf v. H. des Jahreseinkommens hätte ausgeschüttet werden können.² Wenn man nun daran denkt, dass in schlechten Jahren der Gewinn wesentlich geringer ist oder gar ganz entfällt, wird es klar, dass das Problem der geringen Höhe allerdings unlösbar ist. Die unbestreitbare Tatsache, dass durch die jährlichen Gewinnschwankungen eher eine Beunruhigung als eine Befriedung der sozialen Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital erreicht wird, hat denn auch in manchen Fällen dazu geführt, dass man an Stelle der Gewinnbeteiligung ein Leistungsprämien-system vorzog. Hierdurch lassen sich die gleichen Vorteile hinsichtlich Sorgfalt und Aufmerksamkeit der Arbeitnehmer erreichen, ohne aber falsche Hoffnungen bei ihnen zu wecken. Im übrigen geben die meisten Vertreter des Gewinnbeteiligungsgedankens auch zu, dass sich ein solches System nur bei besonders saturierten Firmen, die bei einigermaßen normalen Verhältnissen ziemlich sicher mit einem nennenswerten Gewinn rechnen können, mit Erfolg durchführen lässt. Damit wären wir aber wieder beim Monopolproblem angelangt.

Abgesehen von der geringen Höhe der Gewinnanteile ergeben sich auch bei ihrer Berechnung und Aufschlüsselung zahlreiche Schwierigkeiten. Schon die

² Vgl. hierzu W. Mollet, Zur Frage der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer. Neue Zürcher Zeitung, Nr. 223 vom 14. August 1948.

Höhe des Gesamtgewinnes ist eine betriebswirtschaftlich keineswegs einfache Frage. Zwar bietet das kaufmännische Rechnungswesen mit seinen verschiedenen Kalkulationsschemata, Kontenplänen, Buchhaltungsrichtlinien, Bewertungsvorschriften usw. eine Reihe rechnerischer Hilfsmittel, doch bleibt die Höhe des Gesamtgewinns nach wie vor entscheidend vom Willen des Unternehmers abhängig. Das gilt besonders für die Aktiengesellschaft, die wohl in erster Linie für eine Gewinnbeteiligung in Frage kommt. Stille und offene Reserven, Rückstellungen, Gewinnvorträge, zinslose Kredite an Vorstandsmitglieder wie auch die gegenwartsbedingten unsicheren Bilanzposten machen eine befriedigende Lösung des Gewinnberechnungsproblems unmöglich. Auf die Fragen, die sich dabei aus der im Rahmen der innerbetrieblichen Mitbestimmung erfolgenden Kontrolle der Geschäftsleitung durch die Arbeitnehmer ergeben, sei nur am Rande hingewiesen.

Denken wir dann noch an die zahlreichen Probleme bei der anteiligen Bemessung, so kann an der Fragwürdigkeit der Gewinnbeteiligung kaum noch ein Zweifel bestehen. Eine Aufteilung pro Kopf wird allgemein abgelehnt, da sie angesichts der Unterschiede im Dienstalter, der beruflichen Stellung im Betrieb und des Familienstandes als ungerecht empfunden wird. Die Aufteilung entsprechend dem Jahreseinkommen ermöglicht zwar eine Berücksichtigung der beruflichen Stellung, hat aber andererseits den Nachteil, dass die Angestellten vor den Arbeitern bevorzugt werden können. In Deutschland ist es teilweise üblich, den Familienstand der Quotenberechnung zugrunde zu legen, um gewisse Härten der Steuergesetzgebung auszugleichen. Eine Zumessung nach dem Dienstalter wiederum ist besonders dazu geeignet, eine verstärkte Bindung an den Betrieb zu erreichen. Die Zeiß-Stiftung in Jena legte das Hauptgewicht auf eine vertraglich zustehende Abgangsentschädigung, die nach dem Dienstalter abgestuft ist. Hierin liegt zugleich ein gewisser Kündigungsschutz. Grundsätzlich bedenklich ist eine Abhängigmachung der Gewinnbeteiligung von einem bestimmten Verhalten im Betriebe. Auch wenn man dabei in erster Linie an kollegiales Verhalten und gute Arbeitsdisziplin denkt, kann diese Klausel doch sehr leicht zu einem gefährlichen Mittel des Klassenkampfes von oben werden. Denn prinzipiell ist damit die Möglichkeit gegeben, politisch nicht erwünschte Belegschaftsmitglieder zu diskriminieren oder eine gewerkschaftliche Betätigung der Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes überhaupt zu unterbinden. Auch wird natürlich die Stellung des Betriebsrates bei Vorhandensein einer derartigen Bestimmung sehr geschwächt.

Vielfach ist man geneigt zu glauben, dass es durch eine sinnvolle Kombination möglich sein müsse, die verschiedenen Schwierigkeiten der anteiligen Berechnung einigermaßen zu überwinden. Eine solche Hoffnung geht aber an der Realität der betrieblichen Verhältnisse vorbei. Denken wir nur einmal daran, dass die bisher aufgezählten Möglichkeiten nur die Arbeitnehmer berücksichtigten. Die Frage, wie viel den Arbeitern und wie viel den Aktionären zukommen soll, wurde gar nicht erst angeschnitten. Die Interessen von Arbeit und Kapital laufen zwar eine weite Strecke in derselben Richtung, sind aber doch in der herrschenden Gesellschaftsordnung im letzten Grunde ihres Wesens nicht auf einen Nenner zu bringen. So zeigen auch die rein technischen Probleme genau wie die soziologischen und wirtschaftspolitischen, dass die Gewinnbeteiligung keine befriedigende Lösungsmöglichkeit der sozialen Frage sein kann. Vereinzelt bestätigen auch hier nur die Regel.

Aus den vorhergehenden Ausführungen wird ersichtlich, warum die Gewerkschaften der Gewinnbeteiligung bisher immer skeptisch gegenüberstanden. Die

verschiedenen Systeme der Gewinnbeteiligung mögen zwar in Einzelfällen durchaus positive Versuche zur Annäherung an eine gerechtere Verteilungsordnung sein, im Ganzen vermögen sie aber doch nicht die Probleme einer gerechten Entlohnung zu lösen. Worauf es ankommt ist nämlich nicht eine Kaufkrafthöherung für kleine Gruppen, die zudem auch oft auf Kosten größerer Teile der Arbeiterschaft geht, als vielmehr den Zusammenhang zwischen Lohn und Leistung enger zu knüpfen. Gerade der Unternehmungsgewinn ist nun aber in vielen Fällen gar nicht der Leistung des einzelnen Arbeiters zuzurechnen, sondern außerbetrieblichen Faktoren, auf die er keinen Einfluss hat. Der Gewinn ist das Ergebnis des Absatzes und dieser wiederum hängt von einem anonymen Markt ab. Wird der durch die gerade bestehende Marktlage erzielte Gewinn an die Arbeiter verteilt, kann von einem Zusammenhang zwischen Lohn und Leistung wohl nicht die Rede sein. Noch weniger ist dies natürlich der Fall, wenn es sich um Monopolgewinne handelt. Die durch eine Gewinnbeteiligung in der Regel erfolgende Verkrustung der Gruppeninteressen muss als so negativ beurteilt werden, dass sie die in wenigen Fällen erzielten Erfolge nicht aufwiegt. Der gewerkschaftlichen Lohnpolitik, die auf eine Hebung der Massenkaukraft abzielt, ist darum grundsätzlich der Vorzug zu geben.

Eine besondere Rolle spielt die kollektive Gewinnbeteiligung, die an sich nicht so negativ einzuschätzen ist wie die individuelle. Wohlfahrtsfürsorge und soziale Betriebspolitik vonseiten der Unternehmer sind immer zu begrüßen. Sie haben aber einen Pferdefuß, wenn sie nicht aus echter sozialer Verantwortung herrühren, sondern nur das Interesse der Arbeitnehmer von den gewerkschaftlichen Zielen und Aufgaben ablenken sollen. Manche Kreise der Unternehmer glauben heute, den Gedanken der Wirtschaftsdemokratie (und dabei vor allem das innerbetriebliche Mitbestimmungsrecht) durch eine großzügige soziale Betriebspolitik in den Hintergrund drängen zu können. Wir erleben hier etwas Ähnliches, wie es seinerzeit die bismarcksche Sozialpolitik war. Auch sie stellte nur ein Ablenkungsmanöver dar, getragen von der Furcht vor den damaligen schnellen Fortschritten der Arbeiterbewegung. Die deutsche Arbeiterschaft hat den wahren Charakter dieser sozialpolitischen Maßnahmen schnell erkannt und konnte ihnen so die Spitze abbrechen.

Gewinnbeteiligung ist darum alles andere als eine Patentlösung. Wer in ihr die Ideallösung für unsere sozialen Probleme sieht, verkennt völlig, dass es in Wirtschaft und Gesellschaft überhaupt keine Ideallösungen gibt. Wie in so vielen Fragen, wird es auch beim Lohnproblem darauf ankommen, eine gesunde und tragfähige Kombination aller Möglichkeiten zu finden.

Eine Kombination von Leistungs- und Soziallohn wäre eine solche echte Lösung³. Die Einführung des garantierten Jahreslohnes ist in der heutigen Situation unserer Wirtschaft noch zu problematisch, darf aber als Fernziel nicht aus dem Auge gelassen werden. Zusätzlich mag dann auch der Gedanke der Gewinnbeteiligung einmal eine gewisse Bedeutung erlangen. Vorläufig aber ist er eine Scheinlösung, die zum Hemmschuh für weitere Fortschritte werden kann. Wir haben darum allen Grund, ihr kritisch gegenüberzustehen.⁴

3 Vgl. hierzu Fritz Poth, Neuorientierung der Lohn- und Gehaltspolitik, Gewerkschaftliche Monatshefte, 1. Jahrg., Heft 1 (Januar 1950) S. 26 ff.

4 Zur Abrundung möge abschließend noch auf eine Stellungnahme des in Deutschland wohl bedeutendsten Betriebssoziologen, Adolf Geck (Köln) hingewiesen werden. In seinem kürzlich erschienen Artikel „Die Teilhabe der Arbeiter am Betriebsleben“ (Soziale Welt, 1. Jahrg., Heft 3, April 1950, S. 26) schreibt er, daß eine wissenschaftliche Würdigung der Gewinnbeteiligung wahrscheinlich zu dem Ergebnis kommen würde, „daß mancherlei Erfolge nicht zu verkennen sind, daß man aber die Erwartungen an die Gewinnbeteiligung nicht überspannen darf, daß die fehlenden Erfolge zu einem nicht unwesentlichen Teil zurückzuführen sind auf mangelndes Verständnis für die Gewinnbeteiligung selbst oder ihrer Handhabung sowohl bei den Arbeitern als auch den Unternehmern, zusammen miteiner mangelnden Einordnung der Gewinnbeteiligungsmaßnahmen in dem Gesamtversuch der Lösung der betrieblichen Sozialproblematik“.