

Arndt, Erich

Article — Digitized Version

Die Gewinnbeteiligung: betriebspolitische Bedeutung und volkswirtschaftliche Grenzen

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Arndt, Erich (1952) : Die Gewinnbeteiligung: betriebspolitische Bedeutung und volkswirtschaftliche Grenzen, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 32, Iss. 5, pp. 283-289

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/131522>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

ABHANDLUNGEN

Die Gewinnbeteiligung: betriebspolitische Bedeutung und volkswirtschaftliche Grenzen

Dr. Erich Arndt, Hamburg

Das Streben nach sozialem Ausgleich hat die Gewinnbeteiligung aktuell gemacht / Ist die Gewinnbeteiligung nur ein betriebspolitisches oder auch ein volkswirtschaftliches Mittel? Historische Versuche und Formen der Gewinnbeteiligung / Gewinnbeteiligung mit und ohne Entscheidungsbefugnis / Werden die Arbeitnehmer von Monopolbetrieben durch die Gewinnbeteiligung ungerechtfertigt bevorzugt? / Die wirtschaftspolitischen Gefahren betrieblicher Interessensolidarität / Werden die nicht produzierenden Berufe benachteiligt? Kann die Gewinnbeteiligung das Sozialproblem lösen?

Eine Zeit wie die gegenwärtige, die vor den Trümmern ehrwürdiger und bisher scheinbar unzerbrechlicher Ordnungen steht, ist naturgemäß nicht arm an Experimenten und Vorschlägen für den Neubau menschlicher Lebensbereiche. Es ist in der jüngsten Vergangenheit immer klarer geworden, daß die großen Erschütterungen dieses Jahrhunderts nicht zuletzt in einer fehlerhaften Konstruktion unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung wurzeln, die mit zahlreichen schweren sozialen Spannungen tödliche Keime seit langem in sich trägt. Die Industrialisierung und in ihrem Gefolge Proletarisierung und Vermassung haben uns die „soziale Frage“ beschert, deren schwierigste Problematik das Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter, zwischen „Kapital“ und „Arbeit“ erfaßt. Ungezählt sind die Versuche, mit einem Ausgleich der hier liegenden Spannungen gefährlichen sozialen Sprengstoff wegzuräumen.

In dem Bestreben, neue Formen für einen solchen sozialen Ausgleich zu finden bzw. alte mit neuem Inhalt zu füllen, erhält auch die „Gewinnbeteiligung“ der Arbeiter wiederum erhöhte aktuelle Bedeutung. Viele sehen in ihr die Verwirklichung der ersehnten sozialen Harmonie, ja sie möchten die Gewinnbeteiligung und den damit verknüpften Gedanken der Partnerschaft im Betriebe geradezu als Grundlage für eine neue Sozialordnung aufgefaßt wissen; andere wiederum sehen in ihr nichts weiter als eine in ihren Wirkungen recht begrenzte Maßnahme betrieblicher Sozialpolitik, deren volkswirtschaftliche Neben- und Fernwirkungen sogar recht ungünstig für die Gesellschaft zu beurteilen seien. Es soll deshalb hier versucht werden, ausgehend von den verschiedenen Formen der Beteiligungslöhne einen Überblick über die Wirkungen zu schaffen und dabei auch die volkswirtschaftlichen Grenzen anzudeuten, die dieser Form betrieblicher Lohnpolitik gesetzt sind.

WESEN UND ZIELE DER GEWINNBETEILIGUNG

Die Gewinnbeteiligung gehört zur Familie der „gleitenden Löhne“. Eine bestimmte Gleitklausel bringt den Lohn als abhängige Variable in ein vorher bestimmtes Funktionalverhältnis zu einer anderen Größe

(unabhängige Variable). Als eine solche unabhängige Variable für die Bestimmung der Lohnhöhe kann eine betriebliche oder außerbetriebliche Größe in Frage kommen. Dementsprechend haben sich auch zwei Formen von Gleitlöhnen entwickelt: außerbetrieblich die „Indexlöhne“, bei denen entweder der Lebenshaltungskostenindex oder der Produktionsindex oder auch beide als unabhängige Variable für die Festlegung der abhängigen Variablen „Lohn“ in Anspruch genommen werden. Auf der betrieblichen Ebene kann man je nach der zugrunde gelegten unabhängigen Variablen (Bemessungsgrundlage) zwischen Gewinnbeteiligung i. e. S., Ertragsbeteiligung und Umsatzbeteiligung unterscheiden. Alle drei Formen mit ihren Übergängen werden gewöhnlich unter dem Begriff der „Gewinnbeteiligung“ zusammengefaßt, korrekterweise wäre jedoch nur die erste Form als solche zu bezeichnen, wenn natürlich auch die anderen beiden Formen zum Gewinn in Beziehung stehen und die Gewinnbildung beeinflussen. Es soll jedoch hier an der üblichen Terminologie festgehalten werden.

Die Gewinnbeteiligung ist ein Mittel der Wirtschaftspolitik. Bei genügend weiter Fassung dieses Begriffes hat man je nach Einsatzort und Träger wirtschaftspolitische Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen zu unterscheiden: auf der betrieblichen, gruppenwirtschaftlichen, volkswirtschaftlichen und weltwirtschaftlichen Ebene, und kommt so zu den Begriffen „Betriebspolitik, Gruppenwirtschaftspolitik, Volkswirtschaftspolitik und Weltwirtschaftspolitik“. Die Bedeutung der Gewinnbeteiligung als wirtschaftspolitisches Mittel liegt nun vor allem auf der betrieblichen Ebene, betriebspolitische Ziele stehen durchaus im Vordergrund: lohnpolitisch soll sie die Lohnbildung dem Ideal des „gerechten Lohnes“ annähern, produktionspolitisch durch Leistungssteigerung und Kostenersparnis die Produktivität erhöhen, personalpolitisch Beschäftigungsfluktuationen vermindern und als Mittel betrieblicher Sozialpolitik endlich die sozialen Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern verringern helfen. Demgegenüber treten die volkswirtschaftlichen Ziele der Gewinnbeteiligung zurück. Viele ihrer Befürworter wollen in ihr ein Mittel der Konjunktur-

politik oder gar eine Maßnahme zur Modifizierung oder Umwandlung der bestehenden Wirtschaftsordnung sehen. Ja, einige erhoffen sogar von einer allgemeinen gesetzlichen Einführung der Gewinnbeteiligung auf volkswirtschaftlicher Ebene einen bedeutenden sozialpolitischen Effekt.

Der Wirkungsbereich wirtschaftspolitischer Maßnahmen ist nicht auf eine bestimmte Ebene beschränkt, alle Maßnahmen wirken vielmehr auch „vertikal“ in aufsteigender oder absteigender Richtung. Volkswirtschaftspolitische Maßnahmen bestehen ja in der Hauptsache sogar auch darin, Gruppenwirtschaften und Betriebe zu einem bestimmten zielgerechten Verhalten zu veranlassen. Aber auch umgekehrt führen betriebspolitische Maßnahmen im Gefüge der Volkswirtschaft häufig zu ungewollten Neben- und Fernwirkungen und stellen sich nicht selten in Widerspruch zu den volkswirtschaftspolitischen Zielen und ihrer Rangordnung. Einer der wichtigsten Grundsätze der Wirtschaftspolitik, der Grundsatz der Koordinierung aller wirtschaftspolitischen Maßnahmen, gilt nicht nur „horizontal“ für die Maßnahmen der Volkswirtschaftspolitik, sondern auch „vertikal“ für die Wirtschaftspolitik auf den verschiedenen Ebenen. Diese Tatsachen sind bedeutsam für die volkswirtschaftliche Beurteilung der Gewinnbeteiligung.

ALTERE UND NEUERE REALISIERUNGSVERSUCHE

Der Gedanke, durch Gewinnbeteiligung den betrieblichen Interessenausgleich zu fördern und die Leistung zu steigern, ist nicht neu. Abgesehen von uralten Beteiligungssystemen in der Fischerei von besonderem Charakter und einigen Versuchen in der Landwirtschaft (der bekannteste ist derjenige Heinrich von Thünens, 1847), hat die Idee der Gewinnbeteiligung besonders in der Industrie Wurzel geschlagen. Das plötzliche Anwachsen der Lohnarbeiterschaft mit fortschreitender Industrialisierung und die unbefriedigenden sozialen Verhältnisse, unter denen dieser nicht unbeträchtliche Teil der Bevölkerung im vorigen Jahrhundert zu leben gezwungen war, haben den Nährboden bereitet. Daß die Kritik Marxens am kapitalistischen System, dem er Ausbeutung der Arbeiter vorwarf, an der Verbreitung des Gewinnbeteiligungsgedankens nicht ganz unbeteiligt ist, ist naheliegend und wird auch durch die Tatsache unterstrichen, daß die weitaus größte Zahl der in Deutschland jemals eingeführten Gewinnbeteiligungssysteme in die zweite Hälfte des vorigen Jahrhunderts fällt. Um die Jahrhundertwende gab es in Deutschland rund 50 Industriebetriebe, die ihre Belegschaft in irgendeiner Form am Gewinn beteiligt hatten.¹⁾ Bekannter geworden und zu einiger Bedeutung gelangt sind davon nur die Gewinnbeteiligungen der Messingwerke Borchert jun. in Berlin (1867), der Steingutfabrik Max Roesler in Rodach/Thür. (1896), der Jalousie- und Holzpflasterfabrik Heinrich Freese in Berlin (1888) und der optischen Fabrik Carl Zeiß in Jena (1896). Von allen Versuchen haben wiederum nur die letzten beiden bis in die jüngste Vergangenheit Bestand gehabt.

¹⁾ Vgl. dazu: W. W. Neumayer, „Direkt“-Gewinnbeteiligung durch Leistungslohn und Plankostenrechnung, in: Zeitschr. f. Betriebswirtschaft, 1951, Nr. 5, S. 271.

Während vom Beginn unseres Jahrhunderts bis zum ersten Weltkrieg nur wenige Fälle einer Gewinnbeteiligung zu verzeichnen sind, trat nach dem ersten Weltkrieg eine gewisse Häufung auf. Von 1919 bis 1922 führten in der Industrie 13 Betriebe Gewinnbeteiligungssysteme ein.²⁾ Nach ganz vereinzelt Versuchen bis zum zweiten Weltkrieg hat der Gewinnbeteiligungsgedanke gegenwärtig erneut starke Impulse erhalten. Dieses nachkriegsbedingte Anschwellen der Gewinnbeteiligungsfälle ist bemerkenswert, läßt es doch vermuten, daß verstärkte soziale Spannungen und Umwälzungen und auch erhöhte Gewinnmöglichkeiten der Wirtschaft nach kriegerischen Auseinandersetzungen an der Auslösung jener Tendenzen nicht unbeteiligt sind. Auch die Kritik am alten Wirtschaftssystem und daraus resultierende Forderungen nach Umgestaltung dürften dabei eine Rolle spielen. War es nach dem ersten Weltkrieg die Sozialisierungsforderung, so ist es gegenwärtig die Forderung der Gewerkschaften nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaft, die die Idee der Gewinnbeteiligung beflügelt.

Man wird die bisher nach dem zweiten Weltkrieg in Westdeutschland eingeführten Gewinnbeteiligungen auf gut ein Dutzend beziffern können. Zwei davon ragen aus den übrigen heraus und stehen gegenwärtig im Mittelpunkt der Gewinnbeteiligungsdiskussion: der „Ergebnislohn“ der Duisburger Kupferhütte (ab 1948) und das „Mitunternehmertum“ des Textilunternehmens Kampf & Spindler in Hilden/Rhld. (ab 1951)³⁾. Bemerkenswert bei beiden Systemen ist, daß man nicht bei der rein materiellen Lösung der Gewinnbeteiligung stehen geblieben ist, sondern durch Einräumung eines Mitsprache- und Mitentscheidungsrechtes an die Belegschaft zu einer echten innerbetrieblichen Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gelangen sucht.

Auch im Ausland erlebt der Gedanke der Gewinnbeteiligung nach diesem Kriege eine Renaissance. In England wird er durch die „Industrial Co-Partnership Association“ gefördert, in den USA. macht der „Rucker-Plan“ erneut von sich reden, einige südamerikanische Länder kennen sogar in gewissem Umfang eine gesetzliche Regelung der Gewinnbeteiligung; auch Indien prüft die Einführung eines allgemeinen Gewinnbeteiligungssystems; in Frankreich haben seit dem zweiten Weltkrieg mehr als 2 000 kleinere und mittlere Unternehmen die Gewinnbeteiligung eingeführt.

FORMEN DER GEWINNBETEILIGUNG

Es kann nicht Aufgabe dieser generellen Untersuchung sein, konkrete Einzelfälle zu analysieren. Mannigfache Formen lassen einer individuellen Ausgestaltung der Gewinnbeteiligung bei ihrer Einführung weiten Raum. Auch eine volkswirtschaftliche Beurteilung der Gewinnbeteiligung hat ihre verschiedenartigen Formen zu berücksichtigen.

²⁾ Ebenda, S. 271 f.

³⁾ Vgl. dazu: Ernst Kuss, „Mitbestimmung und gerechter Lohn als Elemente einer Neuordnung der Wirtschaft“, Duisburg (1950); Gert Spindler, „Das Mitunternehmertum. Der dritte Weg zur wirtschaftlichen Mitbestimmung“, 1949.

Wie schon eingangs erwähnt, unterscheidet man nach der Bemessungsgrundlage zwischen Gewinnbeteiligung (im engeren Sinne), Ertragsbeteiligung und Umsatzbeteiligung, je nachdem, ob Änderungen des Vermögens, des Wertes der betrieblichen Leistung oder der Umsatzerlös als unabhängige Variable für die Bemessung des Beteiligungslohnes herangezogen werden. Ist das zwischen Bemessungsgrundlage und Beteiligungslohnquote festgelegte Funktionalverhältnis proportional, so spricht man auch von „proportionalem Lohn“. In der bisherigen Terminologie ist dieser Begriff wohl in der Hauptsache für die Umsatzbeteiligung als „umsatzproportionaler Lohn“ verwandt worden,⁴⁾ begriffsinhaltlich steht jedoch nichts dagegen, unter den genannten Voraussetzungen auch von „ertrags-“ bzw. „gewinnproportionalem Lohn“ zu sprechen.

Die Bestimmung der Bemessungsgrundlage ist nicht ohne Schwierigkeiten; sie sind bei der Gewinnbeteiligung i. e. S. am größten, bei der Umsatzbeteiligung am geringsten. Formal bietet der Gewinnbegriff zwar keine Schwierigkeiten, dafür aber ist der materiale Gewinn auf vielfältige Weise manipulierbar. Selbst wenn man von konjunkturellen Einflüssen und Fremdleistungen absieht — welcher Gewinn soll zugrunde gelegt werden: steuerrechtlicher oder handelsrechtlicher Gewinn? Sollen stille Reserven berücksichtigt werden, Rücklagen, Rückstellungen? Sollen Eigenkapitalzinsen und Unternehmerlohn vor Errechnung der Gewinnquote abgesetzt werden? Das sind nur einige der Fragen, die die Gewinnermittlung für die Belegschaft schwer übersehbar machen und leicht Ursachen neuen Mißtrauens sein könnten. Hinzu kommt, daß der Gewinn nur in einem sehr losen Zusammenhang mit der Einzelleistung im Betriebe steht. Für die Erreichung eines leistungsgerechten Lohnes ist die Gewinnbeteiligung mit dem Gewinn als Bemessungsgrundlage also kaum das geeignetste Mittel.

Die Umsatzbeteiligung in der Form des umsatzproportionalen Lohnes vermeidet einen Teil dieser Schwierigkeiten. Im Gegensatz zum Gewinn ist der Umsatz eine ziemlich eindeutige Größe. Meinungsverschiedenheiten über die Bemessungsgrundlage sind also kaum zu befürchten. Zu beachten ist allerdings, daß der Umsatz nicht etwa proportional dem Gewinn ist, daß also bei der Wahl dieser Bemessungsgrundlage zwar die Schwierigkeiten der Gewinnermittlung umgangen werden, die Gewinnproportionalität des Lohnes aber aufgegeben wird. In der Praxis hat der umsatzproportionale Lohn bereits einige Einschränkungen erfahren. Da eine auf die Preise der Endprodukte abgewälzte Erhöhung der Materialpreise z. B. zu völlig ungerechtfertigten Lohnerhöhungen führen würde, ist man teilweise dazu übergegangen, die Materialkosten vom Umsatzerlös abzusetzen.

Mit der Ausgliederung von Kostenbestandteilen aber entfernt man sich von der Umsatzbeteiligung und nähert sich in gleichem Maße der Ertragsbeteiligung.⁵⁾

⁴⁾ Vgl. vor allem: Eugene Schueller, „Vers une économie proportionnelle“, Paris 1947.

⁵⁾ Vgl. Hilmar Kalliefe, „Beteiligung der Belegschaft am Ertrag des Unternehmens“, Diss. Hamburg 1951, S. 48.

Die heute meist besprochene Form der Ertragsbeteiligung ist der aus den USA. stammende „Rucker-Plan“. Er verfolgt eine Beteiligung am Netto-Ertrag (value added), also am Wertzuwachs des Betriebes. Die Lohnsumme wird in ein festes Verhältnis zum Wertzuwachs gesetzt, das allerdings bei Rationalisierungen im Betrieb jeweils neu festgesetzt werden muß. Andererseits läßt die Wahl des Nettoertrages als Bemessungsgrundlage wiederum jene Schwierigkeiten aufkommen, die auch bei der Gewinnermittlung eine Rolle spielten.

Nach der Zusammensetzung des Endlohnes wird zwischen zwei Formen unterschieden: der „gemischten“ und der „reinen Gewinnbeteiligung“. Bei der letzteren ist der gesamte Lohn des Arbeitnehmers Beteiligungslohn und damit allen Ertrags- und Gewinnschwankungen ausgesetzt. Wegen des untragbaren Risikos, das den Arbeitnehmern damit aufgebürdet würde, wird diese Form der Gewinnbeteiligung im allgemeinen abgelehnt und der „gemischten“ der Vorzug gegeben. Hier wird den Belegschaftsmitgliedern ein fester Grundlohn — meist in Höhe des Tariflohnes — garantiert; auf diesem Grundlohn erst baut sich dann der zusätzliche Beteiligungslohn auf. Bei allen neueren Gewinnbeteiligungssystemen ist diese gemischte Form der Beteiligung die Regel.

Das Kriterium der Gewinn- bzw. Ertragsbasis ergibt eine Einteilung in die „innerbetriebliche“, „betriebliche“ und „überbetriebliche“ Form der Gewinnbeteiligung.⁶⁾ Die betriebliche Gewinnbeteiligung steht in der Praxis im Vordergrund. Der Gewinn, Ertrag bzw. Umsatz des ganzen Betriebes wird zur Bemessungsgrundlage für die Beteiligungslohnsumme genommen, die auf sämtliche Angehörige des Betriebes verteilt wird. Bei der innerbetrieblichen Gewinnbeteiligung ist die Basis kleiner (etwa die einzelnen Abteilungen des Betriebes), bei der überbetrieblichen Form denkt man an die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinnen oder Erträgen eines ganzen Wirtschaftszweiges oder gar der gesamten Volkswirtschaft. Unter dem Merkmal der Quotationsweise kann man von „direkter“ und „indirekter“ Gewinnbeteiligung sprechen. Bei der direkten Form wird der Anteil des Einzelnen unmittelbar festgesetzt. Sie ist in der Hauptsache als direkte Umsatzbeteiligung des Verkaufspersonals gebräuchlich und ist hier gewissermaßen als Analogie zum Stücklohn zu betrachten. Der Normalfall ist die indirekte Gewinnbeteiligung; ausgehend von der Bemessungsgrundlage wird zunächst die Gesamtquote berechnet, diese erst wird dann auf die einzelnen Belegschaftsmitglieder nach einem bestimmten Schlüssel verteilt.

Nach der Nutzbarmachung der Gewinn- bzw. Ertragsanteile kennt man die „individuelle“ und die „kollektive“ Gewinnbeteiligung. Diese ist gegeben, wenn die Anteile Zwecken nutzbar gemacht werden, die dem Wohle aller Betriebsangehörigen dienen (Versorgungskassen, Wohnungsbau usw.), jene überläßt den auf das einzelne Belegschaftsmitglied entfallen-

⁶⁾ Hans Jenny, „Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer“, Zürich und St. Gallen 1950, S. 33.

den Anteil persönlicher Verwendung. Die bisher bekannten Gewinnbeteiligungssysteme bestanden meist in einer Kombination beider Formen.

Nach der Verfügbarkeit der Beteiligungslöhne unterscheidet man „freie“ und „gesperrte“. Einige Betriebe zahlen den Gewinnanteil an den Fälligkeitsterminen nicht oder nicht ganz aus, sondern überweisen ihn ganz oder zum Teil auf Sperrkonten oder Ausgleichsfonds. Heinrich von Thünen schrieb seinen Arbeitern den Gewinnanteil auf einem Sparkonto gut, über das erst mit Erreichung des 60. Lebensjahres verfügt werden konnte. Der Spindler-Plan sieht die Bildung einer „Sollrücklage“ aus den Gewinnanteilen der Arbeitnehmer vor, die bei Verlustabschlüssen der Firma in Anspruch genommen werden soll. Erst nach Auffüllung der Sollrücklage werden die Gewinnanteile bar ausgezahlt.

Eine wichtige Unterscheidung ist die nach der kapitalmäßigen Bindung in „anteilmäßige“ und „anteilslose“ Gewinnbeteiligung. Bei der anteilmäßigen Beteiligung versucht man, die Belegschaftsmitglieder durch „Arbeiteraktien“ zu Kleinaktionären zu machen und sie damit am Eigenkapital zu beteiligen. Mit der Beteiligung am Fremdkapital, wie sie etwa als Teil des Spindler-Plans in der freiwilligen Überlassung von Gewinnanteilen als Darlehen an das Unternehmen in Erscheinung tritt, ist wohl bereits die Grenze der Gewinnbeteiligung überschritten. Der Regelfall dürfte die anteilslose Gewinnbeteiligung sein, bei der die Arbeitnehmer, ohne am Kapital beteiligt zu sein, einen Gewinnanteil erhalten mit der Begründung, daß der Gewinn eine komplexe Größe sei, an der Kapital und Arbeit gleichermaßen Anteil haben.

Nach der Mitentscheidungsbefugnis der Arbeitnehmer sind nun mannigfache Formen der Gewinnbeteiligung gegeben, die sich zwischen den beiden Extremen bewegen: bloße Gewinnbeteiligung ohne jede wirtschaftliche Mitentscheidung und volle Partnerschaft, bei der die Gewinnbeteiligung mit einer gleichberechtigten Mitentscheidungsbefugnis der Belegschaft gekoppelt ist. Die Mitbestimmung der Belegschaft in wirtschaftlichen Fragen des Betriebes erlangt in der gegenwärtigen Diskussion zunehmend größeres Gewicht. Nur in der Form einer solchen vollen Partnerschaft auf der Grundlage wirtschaftlicher Mitbestimmung dürfte der Gewinnbeteiligungsgedanke künftig überhaupt noch von Bedeutung sein. Wo dagegen unter voller Partnerschaft eine volle Risikoübernahme durch die Arbeitnehmer durch Verlustbeteiligung verstanden wird, dürfte dem Gewinnbeteiligungsgedanken der Todesstoß versetzt werden.

Die genannten Formen der Gewinnbeteiligung kommen in den verschiedensten Kombinationen vor. Die Praxis kennt vor allem die gemischte, betriebliche, individuelle, indirekte und anteilslose Gewinn- bzw. Ertragsbeteiligung, die als freie oder gesperrte Form zumeist mit einer kollektiven Gewinnbeteiligung gekoppelt ist.

Ist schon, wie gezeigt wurde, die Wahl der Bemessungsgrundlage recht problematisch, so ist die zweite

große Schwierigkeit die Festlegung eines Verteilungsschlüssels zwischen Kapital und Arbeit. Dieses Problem tritt in zwei Stufen auf: bei der Festlegung der Gesamtquote und — bei der individuellen Form — der Festlegung der Einzelquote. Wird die Gesamtquote nicht vorher festgelegt, sondern jeweils in ihrer Höhe vom Unternehmer bestimmt (Tempo-Werke Vidal & Sohn), so gehören schon eine sehr feste betriebliche Gemeinschaft und ein sehr starkes Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmer und Belegschaft dazu, um darin wurzelnde soziale Spannungen nicht aufkommen zu lassen. In der Regel wird daher der Schlüssel für die Errechnung der Gesamtquote vorher festgelegt sein müssen. Als solche können in Frage kommen: ein fester Prozentsatz des Gewinns, das Verhältnis zwischen Lohnsumme und investiertem Kapital, das Verhältnis zwischen Lohnsumme und Dividendensumme, ein der Dividendensumme angenäherter Prozentsatz.⁷⁾ Bei der Festlegung der Einzelquote ist eine gleichmäßige Umlegung nach der Kopffzahl selten. Meist wird die Einzelquote nach dem Verhältnis der Lohn- bzw. Gehaltshöhe festgelegt, wobei häufig auch noch die Dauer der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt wird. Auch soziale Verhältnisse (Familienstand, Kinderzahl usw.) gehen in manchen Fällen in den Schlüssel ein.

REALISIERUNG DER ZIELE

Ist nun die Gewinnbeteiligung ein geeignetes Mittel, um die erhofften Wirkungen auszulösen und die ihr gesteckten Ziele zu erreichen? Ganz ohne Zweifel wird durch sie eine einkommenspolitisch bedeutsame Besserstellung der beteiligten Belegschaftsmitglieder erreicht, vorausgesetzt allerdings, daß die tariflichen Grundlöhne keine Verschlechterung erfahren und daß überhaupt ein verteilter Gewinn vorhanden ist. Auch in personalpolitischer Hinsicht dürften sich für den Betrieb mit Gewinnbeteiligung unter der Voraussetzung einer tatsächlichen einkommensmäßigen Besserstellung der Gewinnbeteiligten günstige Wirkungen ergeben. Die Fluktuation der Beschäftigten wird vermindert, und die Möglichkeiten einer qualitativen Auslese werden durch Zustrom aus anderen Teilen der Wirtschaft verbessert. Allerdings ist einschränkend zu sagen, daß die genannten Wirkungen auch durch höhere Löhne erzielt werden können.

Ist die Gewinnbeteiligung in der Lage, das Ziel der Produktivitätssteigerung des Betriebes zu erreichen? Die Berichte und Erfahrungen der Praxis sind recht widerspruchsvoll. Immerhin gibt es eine größere Zahl von Fällen, in denen sowohl Kostenersparnisse durch sparsamere Verwendung von Material und schonendere Behandlung von Maschinen usw. als auch eine gewisse Steigerung der Arbeitsintensität zu erkennen waren. Es ist jedoch festzustellen, daß die Gewinnbasis (bei betrieblicher Gewinnbeteiligung also die Betriebsgröße) im reziproken Verhältnis zum leistungssteigernden Anreiz steht. Je größer der Betrieb, um so loser die Bindung des Einzelnen an die betriebliche Leistung als einer Determinante des Gewinns. In gleicher Richtung wirken Anteilshöhe, Auszah-

⁷⁾ Ebenda, S. 57.

lungsfristen und die Tatsache, ob eine Barauszahlung erfolgt oder ob es sich um eine gesperrte Form der Gewinnbeteiligung handelt.

Hinzu kommt die bereits angedeutete Tatsache, daß die Leistung nur eine Determinante des Gewinns ist und daß Gewinnerhöhung durch Leistungssteigerung von mannigfachen anderen Einflüssen, vor allem markt-mäßigen, überkompensiert werden kann. Hier wird deshalb eine die betriebliche Leistung mehr berücksichtigende Form der Gewinnbeteiligung, die etwa als Bemessungsgrundlage den Nettoertrag wählt (Ruckerplan), gegenüber der Gewinnbeteiligung i. e. S. bessere Resultate erzielen können, obgleich natürlich auch diese Form den Markteinflüssen ausgesetzt ist. Die modernen, in einer stürmischen Weiterentwicklung begriffenen Lohnbemessungsmethoden durch Arbeitsplatz- und Leistungsbewertung dürften jedoch in der Lage sein, die gleichen oder gar bessere Effekte zu erzielen.

Auch die Wirkungen der Gewinnbeteiligung als einer Maßnahme betrieblicher Sozialpolitik werden meist überschätzt. Zur Erreichung und Erhaltung eines ständigen Arbeitsfriedens ist die Gewinnbeteiligung allein schon deshalb nicht in der Lage, weil der Anteil des Beteiligungslohnes am Gesamtlohneinkommen verhältnismäßig gering ist und das vorwiegende Interesse der Arbeitnehmerschaft weiterhin auf die tariflichen Grundlöhne gerichtet bleibt. Aus mehreren Erhebungen geht hervor, daß der Anteil der Beteiligungslohne an der Lohnsumme im mehrjährigen Durchschnitt nur 4 bis 6% betrug. Die Wirkung wird in allen den Fällen weiter abgeschwächt, in denen die Erhöhung der Grundlöhne in den Betrieben mit Gewinnbeteiligung nicht gleichen Schritt mit der Tariflohnerhöhung in anderen Betrieben hält. Gegenüber der bloßen Gewinnbeteiligung hat nun allerdings die mit einer Gewinnbeteiligung gekoppelte volle Partnerschaft, die der Belegschaft ein wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht einräumt, die größeren Chancen, einen sozialen Ausgleich im Betrieb zu erreichen. Für eine solche Betriebsgemeinschaft, in der die Arbeitnehmer gleichberechtigte Partner in der Führung des Betriebes sind, ist nun aber die Gewinnbeteiligung zwar ein Mittel, aber nicht unbedingte Voraussetzung. Sie ist es um so weniger, je mehr der materielle Anreiz infolge verhältnismäßiger Geringfügigkeit des Beteiligungslohnes in den Hintergrund und andere psychologische Faktoren in den Vordergrund treten.

Sind der Gewinnbeteiligung als wirtschaftspolitischem Mittel auf der betrieblichen Ebene immerhin einige Erfolge beschieden, so ist jedoch die Erreichung volkswirtschaftspolitischer Ziele recht pessimistisch zu beurteilen. Um die Arbeitseinkommen konjunkturbedingten Verschiebungen des Preisniveaus automatisch anzupassen, sind die Auszahlungsfristen zu lang und der Anteil des Beteiligungslohnes an der Gesamtlohnsomme zu gering, als daß die Gewinnbeteiligung hier ins Gewicht fallen könnte. Auch von einem wirkamen Konjunkturausgleich kann nicht gesprochen werden; hier stehen der staatlichen Wirtschaftspolitik andere und wirksamere Mittel zur Verfügung, als es die

Gewinnbeteiligung je sein kann. Desgleichen ist die Erreichung ordnungspolitischer Ziele durch die Gewinnbeteiligung nur ganz beschränkt möglich. Die Ordnungspolitik des Staates umfaßt einen Komplex wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Mittel zur Erreichung und Erhaltung einer gerechten und stabilen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. In diesem Komplex hat die staatliche Einkommenspolitik einen wichtigen Platz. Im Rahmen dieser staatlichen Einkommenspolitik aber ist die Gewinnbeteiligung nicht nur ein sehr begrenztes Mittel, sondern sie zeitigt sogar, wie noch zu zeigen sein wird, zuweilen Wirkungen, die den Zielen der staatlichen Einkommenspolitik zuwiderlaufen. Als gesellschaftspolitisches Mittel eines sozialen Spannungsausgleichs aber ist die Gewinnbeteiligung nur in Verbindung mit einer echten Partnerschaft in den Fällen von Bedeutung, in denen sie die den umfassenderen sozialen Spannungen vorgelagerten betrieblichen Spannungen als ergänzende Maßnahme verringern hilft, ohne zur Verschärfung jener beizutragen.

DIE VOLKSWIRTSCHAFTLICHEN FERNWIRKUNGEN

Eine solche Verschärfung sozialer Spannungen auf höherer Ebene durch die auf der betrieblichen Ebene in vielen Fällen durchaus günstig wirkende Gewinnbeteiligung ist aber nicht nur möglich, sondern häufig sogar wahrscheinlich. Eine der wichtigsten Fragen hierbei ist die nach dem Zusammenhang zwischen Gewinnbeteiligung und Marktform des beteiligenden Unternehmens. Nun läßt sich die Struktur einer modernen Volkswirtschaft zwar keineswegs auf die Alternative Konkurrenz — Monopol bringen; wenn allerdings heute — meist von Interessentenseite — versucht wird, das Monopolproblem zu bagatellisieren, so wird man damit einer wirklichkeitsnahen Betrachtung der Wirtschaftsstruktur noch weniger gerecht. Eine solche Auffassung übersieht, daß es zwar keine reinen und absoluten Monopole gibt, daß es jedoch nichtsdestoweniger zahllose monopolähnliche Stellungen gibt, die erhöhte Gewinne aus dem Vorhandensein wirtschaftlicher Macht oder längerdauernder Knappheit bestimmter Güter erzielen können.

Diese Tatsache ist von großer Bedeutung für die volkswirtschaftliche Beurteilung der Gewinnbeteiligung. Das gewinnbeteiligende Unternehmen braucht nicht, aber es kann eine solche monopolähnliche Stellung innehaben. Da gerade im industriellen Sektor die Konkurrenzbeschränkung überwiegen dürfte, ist die Möglichkeit einer solchen Marktstellung hier sogar besonders groß. Daß genügend starke materielle Interessen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine betriebliche Solidarität erzeugen können, ist keine neue Erfahrung. Gegen eine solche betriebliche Interessensolidarität ist nun gewiß nichts einzuwenden, sie wird ja auch sogar von der Gewinnbeteiligung als einem Mittel sozialen Spannungsausgleichs im Betriebe erstrebt. Hier zeigt sich nun aber, daß unter bestimmten Umständen zwischen Zielsetzungen auf der betrieblichen und auf der volkswirtschaftlichen Ebene Diskrepanzen auftreten können. Mag eine betriebliche Solidarität sich innerbetrieblich noch so günstig in der Beseitigung betrieb-

licher Spannungen auswirken — wenn dieser Ausgleich zu Lasten der Vermehrung überbetrieblicher Spannungen vor sich geht, ist er vom volkswirtschaftlichen Standpunkt aus zu verurteilen. Das ist aber der Fall, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eines Betriebes mit Gewinnbeteiligung in der monopolistischen Ausbeutung aller übrigen Konsumenten gemeinsame Sache machen, ja mit Hilfe der Gewinnbeteiligung diesem Vorgehen sogar noch ein soziales Mäntelchen umhängen. Beim Arbeitnehmer triumphiert in solchen Fällen sein Produzenteninteresse über sein Konsumenteninteresse, das ja ohnehin das schwächere ist, da es sich auf alle Märkte verteilt, während sich das Produzenteninteresse auf den einen Markt des betreffenden Produktes konzentriert. Den Schaden tragen alle Verbraucher, also auch die übrigen Arbeitnehmer. Man wende nicht ein, daß eine solche für die Gesamtheit nachteilige Interessensolidarität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwahrscheinlich ist, die Wirklichkeit lehrt das Gegenteil. Es sei nur an das gemeinsame Vorgehen von Unternehmern und Arbeitervertretern im Reichskohlenrat nach dem ersten Weltkrieg erinnert, das den beabsichtigten gewirtschaftlichen Interessenausgleich völlig lahmlegte. Den Arbeitern wurden höhere Löhne versprochen, wenn ihre Vertreter im Reichskohlenrat den geplanten Preiserhöhungen zustimmen würden, was dann auch ständig geschah. Begründet wurde das von den Vertretern der Bergarbeiter damit, daß ihnen „das Hemd näher als der Rock sei“. ⁸⁾ Auch aus neuerer Zeit sind ähnliche Fälle betrieblicher Interessensolidarität bekannt geworden. So berichtet Debatin, daß eine vor zwei Jahren von der Geschäftsführung des Volkswagenwerkes im Einvernehmen mit Gewerkschaftsvertretern und Betriebsrat geplante Herabsetzung des Preises um 1000 Mark von der Belegschaft, der die Entscheidung überlassen wurde, verhindert worden ist. ⁹⁾ Es ist dabei müßig zu untersuchen, ob das Volkswagenwerk eine Monopolstellung innehat, entscheidend ist vielmehr, daß eine mögliche Preisherabsetzung durch die Belegschaft verhindert wurde und daß offenbar der Konkurrenzdruck nicht ausgereicht hat, sie trotzdem zu erzwingen. Auch in den USA. sind ähnliche Fälle zu verzeichnen. Man wird also gut tun, die Möglichkeiten einer solchen, die Allgemeinheit belastenden Interessensolidarität in die volkswirtschaftlichen Nebenwirkungen einer Gewinnbeteiligung einzukalkulieren. Nun richten sich die gleichen Argumente allerdings gegen jede innerbetriebliche Mitbestimmung, aber es ist wohl vor allem mit die Aufgabe der in den Gewerkschaftsvorschlägen vorgesehenen „betriebsfremden“ Gewerkschaftsvertreter, diese negative Wirkung betrieblicher Interessensolidarität zu verhindern.

Noch in einer anderen Richtung kann die Gewinnbeteiligung zur Vermehrung sozialer Spannungen im Gesellschaftskörper beitragen. Für die Gewinnbeteiligung

⁸⁾ Vgl. die Ausführungen des Steigers Werner vor der zweiten Sozialisierungskommission. „Verhandlungen der Soz. Kommission über den Kohlenbergbau. 1920“, Berlin 1920, S. 37.

⁹⁾ „Bedenkliche Gewinnbeteiligung“, in: Deutsche Zeitung und Wirtschaftszeitung vom 19. 9. 1951.

gung wird vor allem der industrielle Sektor und hier wiederum auch nur ein Teil der Betriebe in Frage kommen. Ist es nun aber vom Standpunkt einer auf gerechte Einkommensverteilung gerichteten staatlichen Einkommenspolitik vertretbar, daß die hier zufällig Beschäftigten ein zusätzliches Einkommen beziehen? Wer beteiligt den Volksschullehrer, den Landarbeiter, den Verwaltungsbeamten am Gewinn? Ist man vielleicht gar bereit, wieder zu dem alten Produktivitätsideal der Klassiker zurückzukehren, das bereits Friedrich List mit den Worten geißelt hat, daß nach ihm zwar derjenige, der Schweine züchtet, ein produktives Mitglied der menschlichen Gesellschaft sei, wer aber Menschen erziehe, sei es nicht? Wäre es unter diesem Gesichtspunkt nicht richtiger, die Gesamtheit an den Gewinnen der in Frage kommenden Wirtschaftszweige dadurch zu beteiligen, daß man durch eine zweckentsprechende Preispolitik und Preissenkung das Realeinkommen aller erhöht?

Hier ist wohl auch der Grund zu suchen, aus dem heraus die Gewerkschaften ihre trotz gewisser Wandlungen immer noch vorwiegend ablehnende Stellung gegenüber der Gewinnbeteiligung herleiten. Die Einkommenspolitik der Gewerkschaften ist darauf gerichtet, allen Arbeitnehmern einen gerechten Anteil am Sozialprodukt zu sichern. Dieses Ziel läßt sich nach Auffassung der Gewerkschaften nur durch Kollektivverträge erreichen, für deren Abschluß aber die gewerkschaftliche Solidarität eine unbedingte Voraussetzung ist. Die Gewinnbeteiligung als eine wirtschaftspolitische Maßnahme vor allem auf der betrieblichen Ebene aber ist geeignet, diese Solidarität zu schwächen oder gar zerbröckeln zu lassen. Das Aufkommen autonomer, sogenannter „gelber“ Gewerkschaften in einer Reihe von französischen Gewinnbeteiligungsbetrieben ¹⁰⁾ zeigt, daß jene Gefahr für die Gewerkschaften tatsächlich besteht.

Eine abschließende Gesamtbeurteilung läßt erkennen, daß die Gewinnbeteiligung alles andere als ein Stein der Weisen ist, mit dem man die sozialen Probleme der Zeit mit einem Schlage lösen könnte. Diese Probleme verschließen sich einem Mittel, dessen Wirkungen hauptsächlich auf der betrieblichen Ebene liegen. Die Gewinnbeteiligungssysteme sind um so ungünstiger zu beurteilen, je loser der Zusammenhang mit der Einzelleistung ist; sie sind dort ganz abzulehnen, wo sie nichts anderes darstellen als einen Ersatz für schwieriger einzuführende, aber nichtsdestoweniger gerechtere, auf genauen Arbeitsuntersuchungen und Zeitstudien beruhende Leistungsentlohnungen. Wo Gewinnbeteiligungssysteme eingeführt werden, ist der Beteiligung am Nettoertrag der Vorzug zu geben. Auch hier sollte aber der unmittelbar leistungsabhängige Grundlohn möglichst groß, der Beteiligungslohn möglichst klein gehalten werden. Art und Umfang einzuführender Gewinnbeteiligungssysteme sollten niemals ohne Berücksichtigung ihrer volkswirtschaftlichen Neben- und Fernwirkungen beurteilt werden. Nur so kann vermieden werden, daß positive Wirkungen auf

¹⁰⁾ Peter Keller, „Der proportionale Lohn“, in: Mitteilungen des WWI vom 15. 8. 1949, S. 6.

dier betrieblichen Ebene durch Schäden am gesamten Wirtschafts- und Gesellschaftskörper erkaufte werden. Alle bedingungslosen Befürworter der Gewinnbeteiligung werden gut daran tun, einzelne unbestreitbare Erfolge der Gewinnbeteiligung nicht zu hoch einzu-

schätzen und sich der sehr engen volkswirtschaftlichen Grenzen dieses wirtschaftspolitischen Mittels bewußt zu bleiben. Allzu utopische Erwartungen sind selbst der begrenzten Verwirklichung einer Idee noch niemals förderlich gewesen.

Summary: Profit-Sharing, its Meaning for Concern Policy and its Limits in National Economy. The present-day efforts at social equalization have again increased the importance of profit-sharing schemes. Profit-sharing is an instrumentality of economic policy which comes to bear primarily at concern level. But measures at that level produce secondary and far-reaching effects at higher levels too, for the respective branch of industry or even the whole economy. The principle of co-ordination of measures of economic policy should be applied not only horizontally, but also vertically for policy at different levels. After describing the history of profit-sharing, the author explains the various types. The basis for assessment can be the profit proper, the value added, or the turnover. The ultimate wage earned may originate from "mixed" and "pure" types of profit-sharing. While "mixed" profit-sharing guarantees the worker a fixed basic wage, in "pure" profit-sharing schemes his total wage earnings are exposed to the fluctuations of the value added and the profit yield. The basis for assessment may comprise intra-concern departments, individual concerns, or may even be at supra-concern levels. As a rule, direct types of profit-sharing where each individual worker's share is directly fixed, are less common than indirect types which, after assessing the aggregate quota, distribute the profit among the workers in accordance with some fixed key. In co-partnership, profit-sharing is combined with the staff's right of co-determination on equal terms. In terms of income, the position of those participating in profit-sharing schemes can no doubt be appreciably improved. But opinions are greatly diverging as to whether profit-sharing can also increase productivity. And its effects on intra-concern social policy are also frequently overrated, for the proportion of the profit share to the aggregate wage is relatively small. The author is rather pessimistic about the possibility of using profit-sharing as a means of national economic policy. Certain branches of trade may well hold monopoly-like positions thus accumulating unduly high profits which might increase social tensions at a higher level. This danger is even intensified by the tendency toward a community of interests which profit-sharing creates between management and staff. Sociologically, it can be observed that profit-sharing improves the position only of those trades actively engaged in the production process, which is not fair from the aspect of income policy. The author does not consider the concept of profit-sharing to be an adequate instrumentality for solving the social problems of the day.

Résumé: Participation au profit et politique d'entreprise. Dans leurs efforts d'arriver à une compensation sociale les ouvriers ont fait gagner un nouvel aspect d'actualité au problème de la participation au profit. Celle-ci représente un moyen de la politique économique et c'est dans l'entreprise qu'elle revêt toute son importance. Pourtant toutes les mesures prises dans le domaine de la politique d'entreprise provoquent des répercussions et des réactions sur le plan de l'économie nationale et celui de groupes. Le principe de la co-ordination des mesures politico-économiques s'applique à tous les plans — et verticaux et horizontaux — de l'économie politique. Ayant donné un résumé historique des essais faits pour résoudre le problème de la participation au profit l'auteur analyse les catégories différentes, i. e. participation au profit tout court, au rendement, et au chiffre des affaires. Selon la composition du salaire pris dans son total on parle ou de participation "mixte" ou de participation "absolue". Tandis que la première garantit un salaire de base stable à l'ouvrier, la dernière expose le salaire total de l'ouvrier à toutes les fluctuations du rendement et du profit. En général les salariés préfèrent la participation indirecte à la forme directe. Quant à la première on procède en répartissant selon un mode défini le total de la quote-part fixée sur l'équipe. Quant à la dernière la quote-part de chaque ouvrier individuel est déterminée directement. Dans une entreprise où l'équipe a la qualité de co-partenaire la participation au profit est accompagnée du droit de la co-détermination. Sans doute aucun la participation au profit augmentera sensiblement les revenus des salariés. Mais il y a encore divergence d'opinions sur l'amélioration éventuelle de la productivité. En général on surestime aussi les résultats à obtenir dans le domaine social de l'entreprise, car dans le total du salaire la quote-part de participation est relativement petite. L'auteur est pessimiste quant à la réalisation de buts d'économie politique. Il est fort possible que certaines branches d'industrie se trouvant dans une situation de quasi-monopole créent des profits supérieurs à ceux d'autres branches, de façon à accentuer encore les tensions sociales. La tendance d'une solidarité d'intérêts dans le cadre d'une entreprise stimulé par le régime de participation au profit augmente encore ce danger. Il faut aussi penser à ce que par cette méthode la situation sociale de certaines professions seulement sera améliorée. Ceci se trouverait en contradiction avec les revendications d'une politique de salaire juste pour tout le monde.

Resumen: La participación en los beneficios, su importancia relativa a la política de la empresa y sus límites político económicos. El principio de la coordinación de las medidas político económicas no es aplicable tan solo horizontalmente sino también verticalmente en lo que respecta a la economía política en los diferentes planos. Habiendo indicado los ensayos históricos de una participación en los beneficios, el autor reseña los diferentes formas. Se distinguen entre la participación en los beneficios, en un sentido más estrecho, la participación en la utilidad y la participación en las transacciones. Según la composición del salario definitivo, se distinguen entre participaciones "mixtas" y "puras". Mientras que en la participación mixta, al obrero se le garantiza un salario básico fijo, la participación "pura" expone el salario total a todas las fluctuaciones de beneficio y renta. Según la base de beneficio y renta se puede comprobar tres formas de la participación en los beneficios, o sean "fuera de la empresa, dentro de ella y encima de ella". En general se prefiere la participación indirecta a la participación directa que viene fijando inmediatamente la participación del individuo. Por lo que se refiere a la participación indirecta, la cuota fijada previamente viene siendo distribuida entre los obreros correspondiente a un llave determinado. En la forma de participación como asociado, la participación en los beneficios viene siendo acoplada con el derecho de los obreros de participar en la dirección de la empresa. No cabe duda de que mediante la participación en los beneficios se podría conseguir una sensible mejora en favor de los obreros respecto a su remuneración. Pero en lo que respecta a la cuestión si la participación en los beneficios acarrearía un aumento de la producción, discrepan las opiniones. En la mayoría de los casos se sobrestiman también los efectos político sociales dentro de la empresa, pues la porción del salario de participación queda relativamente reducida. El autor manifiesta ideas pesimistas respecto a la posibilidad de conseguir fines político económicos mediante la participación en los beneficios. Es posible que ciertos ramos de la economía disfrutaran de beneficios más elevados gracias a su posición casi monopólica, lo que podría intensificar las tensiones sociales en un plano superior. Este peligro queda subrayado por la tendencia de una solidaridad de intereses entre los obreros y los dirigentes de la empresa surgida de la participación en los beneficios. Con respecto a la política social, se debe tener en cuenta de que por la forma de la participación en los beneficios, solo las profesiones productivas gozan de una mejora económica lo que está contradictoria a una política del salario justo.