

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 57 (1965)

Heft: 9

Artikel: Wege zur Wirtschaftsdemokratie

Autor: Schelker, Markus

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354191>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 03.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: «BILDUNGSSARBEIT» UND «GESETZ UND RECHT»

HEFT 9 - SEPTEMBER 1965 - 57. JAHRGANG

Wege zur Wirtschaftsdemokratie

Das 18. Jahrhundert war jene Epoche in der Geschichte der Menschheit, in der die Idee der politischen Demokratie zum Durchbruch kam. Und seit dem Ende des 19. Jahrhunderts bemühen sich Menschen, die politische Demokratie durch die wirtschaftliche Demokratie zu ergänzen. Erst wenn der Mensch nicht nur Staatsbürger, sondern auch Wirtschaftsbürger geworden ist, kann eine Gesellschaft von sich sagen, sie sei demokratisch.

Wenn wir von Wirtschaftsdemokratie sprechen, so müssen wir dabei unterscheiden zwischen den zwei Aspekten, unter denen sie gesehen werden muß. Demokratisierung der Wirtschaft bedeutet einmal die *Beteiligung* der Arbeitnehmer *an der Unternehmensführung* nach innen und nach außen; weiter impliziert sie vor allem das Recht auf *Beteiligung am Betriebsgewinn* und das *Recht auf Miteigentümerschaft* an der Unternehmung. Mit diesem Aspekt des Miteigentums und der Gewinnbeteiligung wollen wir uns im Rahmen dieses Aufsatzes beschäftigen. Arbeit und Kapital sind die zwei Faktorgruppen, derer man für Aufbau und Betrieb einer Unternehmung bedarf. Unter den Begriff der Arbeit sollen hier sämtliche in einer Unternehmung anfallenden Arbeitsverrichtungen geistiger und manueller Natur subsumiert werden. Zum Kapital gehören nach allgemeiner Definition die Produktionsmittel, die Lagerbestände sowie die kurz- und langfristigen Guthaben einer Unternehmung. Im Rahmen unserer Arbeit wollen wir den Begriff des Kapitals in einer wesentlich eingeschränkten Form verwenden: Wir setzen voraus, unser Unternehmen sei eine Aktiengesellschaft und bezeichnen deshalb das *Aktienkapital* als Kapital. Das Anleihekапital können wir vernachlässigen, da es fest verzinst wird und an den Betriebsgewinnen somit nicht partizipiert.

Die Entschädigung des Kapitals bildet der jeweils am Ende einer Rechungsperiode ausgeschüttete Reingewinn (Dividende). Sie hängt

vom jeweiligen Betriebsergebnis ab und ist mithin variabel, während die Arbeit nach festgelegten Ansätzen bezahlt wird. Diese Ansätze hängen nicht vom Betriebsergebnis ab, wie gut es auch sein mag. Das Kapital erntet somit den gesamten, von Arbeit und Kapital gemeinsam erwirtschafteten Profit, während die Arbeit leer ausgeht.

In zahlreichen Großfirmen bezahlen die Unternehmer den Arbeitnehmern in Form von *Gratifikationen* einen bestimmten Anteil am Reingewinn aus. Obwohl diese Praxis gegenüber den früheren Gepflogenheiten selbstverständlich einen wesentlichen Fortschritt bedeutet, so muß doch gesagt werden, daß auch die Gratifikation, die meist mehr in Form einer Treueprämie als in Form einer wirklich von der Höhe des Betriebsgewinnes abhängenden Gewinnbeteiligung ausbezahlt wird, die grundsätzliche Benachteiligung der Arbeit zwar mildert, doch bei weitem nicht beseitigt. Um eine gerechte Aufteilung des Gewinnes zwischen Arbeit und Kapital zu erreichen, müssen neue Wege auf dem Gebiet des Wirtschaftsrechtes und der Betriebswirtschaftslehre beschritten werden.

Im folgenden soll der Versuch unternommen werden, zu zeigen, mit welchen Mitteln das Ziel einer gerechten Gewinnverteilung erreicht werden könnte.

Da auch der Arbeitnehmer daran interessiert ist, daß sein Betrieb floriert, ist der Grundsatz der Rentabilität als Voraussetzung unserer Ueberlegungen voranzustellen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind daran interessiert, daß in ihrer Unternehmung mit den eingesetzten Mitteln ein Maximum herausgewirtschaftet wird, daß der Betrieb optimal arbeitet. Damit ein Unternehmen optimal arbeiten kann, braucht es einen langfristigen Wirtschaftsplan, der Auskunft gibt über die geplante jährliche Wachstumsrate, über die voraussichtliche Marktentwicklung und über die Höhe der jährlich notwendigen Reinvestitionen.

Aus diesem Grund muß die Beteiligung der Arbeitnehmer am Entscheid über die Verwendung des Betriebsgewinnes nicht erst beim verteilten Reingewinn einsetzen, sondern schon beim Rohgewinn. Dieser sei definiert als «gesamte Betriebseinnahmen minus gesamte Betriebsunkosten, aber ohne Extraabschreibungen und Rückstellungen für die kommende Rechnungsperiode».

Ueber die Verteilung des Rohgewinnes entscheidet heute allein das Management einer Unternehmung, wobei die Kapitalsseite einen dominanten Einfluß ausübt, während die Arbeitnehmer nichts zu sagen haben. Hier ist aber gerade das Mitspracherecht von Bedeutung, weil hier die grundlegenden Entscheidungen über die Investitionen für die kommende Rechnungsperiode und darüber hinaus gefällt werden. Von dieser Investitionensrate hängt aber die Rentabilität eines Betriebs in starkem Maße ab.

Die Verteilung des Rohgewinnes muß in einer demokratisch geführten Unternehmung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

gemeinsam durchgeführt werden. Hier stellt sich nun die Frage, durch wen sich die Arbeitnehmer an den entsprechenden Verhandlungen vertreten lassen sollen. Die meisten Großbetriebe verfügen heute über Betriebskommissionen und Angestelltenkommissionen. Meist bestehen diese Gremien aus Leuten, die über Arbeits- und Gewerkschaftsfragen sehr gut orientiert sind, denen jedoch der Ueberblick über die gesamte Unternehmungsstruktur fehlt, weil es ihnen sowohl an den nötigen Informationen als auch an den unerlässlichen betriebswissenschaftlichen Kenntnissen fehlt. Da die mit der Gewinnverteilung in Zusammenhang stehenden Sachfragen meist sehr komplizierter Natur sind, müssen solche Verhandlungen unter Mitwirkung erstklassiger Fachleute geführt werden, die mit dem Wissensgut und den Methoden der modernen Betriebswirtschaftslehre vertraut sind. In Deutschland besitzt beispielsweise der Gewerkschaftsbund ein eigenes wirtschaftswissenschaftliches Institut mit einem Stab gut ausgebildeter Nationalökonomen. Auch der SGB wird nicht darum herumkommen, ein solches Institut aufzubauen, das neben eigentlichen Forschungsaufgaben auch die Aufgabe übernehmen würde, den Betriebskommissionen (in denen nach Möglichkeit bereits betriebsinterne Fachleute mitarbeiten sollten) für Verhandlungen mit der Unternehmerseite qualifizierte Nationalökonomen zur Verfügung zu stellen. Damit Verhandlungen über die Verteilung des Betriebsgewinnes sinnvoll durchgeführt werden können, ist es unerlässlich, daß das Unternehmen sämtlichen Teilnehmern genügend objektive Informationen über die buchhaltungs- und marktmäßige Situation des Unternehmens zur Verfügung stellt. Dem betrieblichen Rechnungswesen kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Stellung zu, weil es einen großen Teil der benötigten Daten liefern muß.

Worüber wäre nun in einer Verhandlung über die Gewinnverteilung im einzelnen zu bestimmen? Vorerst müßte einmal festgestellt werden, wieviel vom Rohgewinn wieder in die Unternehmung zurückfließen muß, um dessen Bedarf an Ersatz- und Neuinvestitionen zu befriedigen. Nicht vergessen werden dürfen auch die Reserve- und Sozialfonds. Um über die optimale Höhe des reinvestierten Gewinnes ein wissenschaftliches Urteil fällen zu können, braucht man möglichst umfassende langfristige Markt- und Wachstumsanalysen. Solche Analysen werden heute schon von den meisten Großbetrieben vorgenommen — nur erfahren die Arbeitnehmer meist nichts von ihren Resultaten. Ist die Höhe des in die Unternehmung zurückfließenden Gewinnanteils einmal bestimmt, so ergibt sich als Residualwert automatisch der zu verteilende Gewinn. Die Verhandlungen treten nun in die zweite Phase, in der es darum geht, wie dieser Gewinn auf Arbeit und Kapital zu verteilen ist.

Hier stellt sich die Frage, nach welchen Maßstäben der Kuchen zwischen Arbeit und Kapital aufgeteilt wird. Auf Unternehmerseite

ist der Gewinn zu verteilen auf die verschiedenen Arbeitskräfte nach Maßgabe ihrer Leistungen und ihres Arbeitsplatzes (als Gradmesser dienen hier Qualifikation und Arbeitsplatzbewertung), während er auf der Kapitalseite pro Aktie errechnet wird. Wir haben es also mit zwei verschiedenen Maßstäben zu tun – mit Arbeitnehmern und mit Aktien – zwischen denen (so unsympathisch es auch tönt) irgend eine quantitative Beziehung geschaffen werden muß, indem wir den theoretischen Wert einer «Durchschnittsarbeitskraft» einer bestimmten Anzahl von Aktien gleichsetzen. Diese quantitative Beziehung festzusetzen ist außerordentlich schwierig, da uns objektive Kriterien fehlen, um den Wert der Arbeit mit dem Wert des Kapitals in Beziehung zu setzen. Hier müssen auf dem Verhandlungsweg Lösungen gefunden werden, die sich nach der jeweiligen Struktur des zur Debatte stehenden Betriebes richten.

Analog zum Lohn des Arbeitnehmers soll auch auf das Aktienkapital eine feste Entschädigung (Zins) ausgerichtet werden, der etwa dem Obligationenzinsfuß entsprechen könnte. Dieser Zins würde wie der Lohn unter die Betriebsunkosten fallen. Damit könnte eine formale Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital erreicht werden, weil beide eine feste (Lohn bzw. Zins) und eine variable Entschädigung (ausgeschütteter Gewinn) erhalten.

Eine weitere Frage, die hier last but not least aufgeworfen werden soll, ist die Eigentumsfrage. Der jedes Jahr in das Unternehmen zurückfließende und somit den Unternehmenswert vermehrende Teil des Gewinnes gehört nach dem heute geltenden Aktienrecht faktisch den Aktionären: Bei einem Verkauf des Unternehmens würden sie allein davon profitieren, obwohl die Arbeit maßgeblich zu dieser Wertvermehrung beigetragen hat. Bei einer Reform des Aktienrechts muß deshalb den Arbeitnehmern ein Miteigentumsrecht an dem das Aktien- und Anleihekапital übersteigenden Wert eines Unternehmens eingeräumt werden.

Markus Schelker, Basel.

Einladung zur Diskussion

Wir haben den vorstehenden Artikel unseres geschätzten Mitarbeiters Markus Schelker, Basel, ungekürzt und unverändert gebracht. Bei dieser Gelegenheit ist es wohl nicht überflüssig, wieder einmal in Erinnerung zu rufen, daß die Mitarbeiter der «Gewerkschaftlichen Rundschau» vorab ihre persönliche Auffassung vertreten, die sich nicht notwendigerweise mit der offiziellen Stellungnahme der Organe des Gewerkschaftsbundes zu decken braucht.

Zur Frage der Gewinnbeteiligung und des Miteigentums der Arbeitnehmer an den Betrieben liegt eine solche offizielle Stellungnahme nicht vor. Bei verschiedenen Gelegenheiten hat sich das Bundeskomitee indessen dem Postulat auf Gewinnbeteiligung gegen-