

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 60 (1968)

Heft: 3

Artikel: Erfahrungen über die Gewinnbeteiligung in den USA

Autor: Adam, Robert

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354326>

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: 24.01.2026

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

Notwendigkeiten entspricht, offiziell anerkannt worden. Vor allem wird die berufliche Erwachsenenbildung gezwungen sein, dem Problem der Umschulung und der beruflichen Schulung der Frauen weit mehr Augenmerk zuzuwenden als bisher, auch wenn die Schwierigkeiten gerade auf diesem Gebiet beträchtlich sein mögen. In erster Linie aber geht es offenbar doch darum, die Eltern aufzuklären, eine traditionsgebundene Mentalität der Mütter vor allem zu bekämpfen und den Mädchen in gleicher Weise wie den Jungen den Weg in den Beruf zu öffnen.

J. Hermann, Paris

Erfahrungen über die Gewinnbeteiligung in den USA

Mit dem gesetzlichen Zwang zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn von Betrieben mit einer Belegschaft von 100 Personen an aufwärts hat Frankreich die Aufmerksamkeit sozialpolitisch interessierter Kreise auch jenseits seiner Grenzen auf sich gezogen. In den USA steht die Forderung *Walter Reuthers*, des Leiters der Gewerkschaft der Automobilarbeiter, nach Gewinnbeteiligung in der Autoindustrie im Mittelpunkt der Verhandlungen über den neuen Tarifvertrag. Er muß sich dabei nicht entgegenhalten lassen, daß er damit ein neues Problem aufwirft; denn die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer ist in den USA seit längerem, wenn auch noch nicht in allzu großem Umfang, durchgedrungen.

Die Wochenzeitschrift *US News and World Report*, Dayton, Ohio, hat über die Gewinnbeteiligung in den USA Erhebungen angestellt, deren Ergebnisse in der Ausgabe vom 28. August 1967, Seite 64, veröffentlicht sind. Bei einem Gesamtbestand von nahezu 75 Millionen Arbeitnehmern sind gegenwärtig etwa 6 Millionen in etwa 135 000 Betrieben am Gewinn beteiligt. Rund 15 000 Betriebe kommen jährlich hinzu, so daß bei gleicher Entwicklung in etwa zehn Jahren die Hälfte aller Betriebe von 20 Arbeitnehmern aufwärts erfaßt sein dürfte, gegenüber einem Viertel bis zu einem Fünftel gegenwärtig.

Es gibt zwei Formen der Gewinnbeteiligung, der *cash* und der *deferred plan*. Beim ersten wird alljährlich ein Teil des Gewinns, den das Unternehmen erzielt hat, ausgeschieden und an die Arbeitnehmer in bar ausbezahlt. Beim zweiten wird der ausgeschiedene Teil in einen Trust fund einbezahlt, der zu Gunsten der Arbeitnehmer verwaltet wird. In der Regel erhält der Arbeitnehmer seinen Anteil erst beim Übertritt in den Ruhestand (wobei er statt einer einmaligen Zahlung eine Rente wählen kann) oder unter bestimmten Voraussetzungen auch im Falle vorzeitigen Ausscheidens aus dem Betrieb.

Die zweite Form wird schon aus steuerlichen Gründen vorgezogen. Beim Cash-System wird der Gewinnanteil dem normalen Einkommen zugezählt, wodurch häufig eine höhere Steuerstufe zur Anwendung kommt. Beim Deferred-System hingegen erfolgt die Besteuerung erst bei Auszahlung; wenn in *einem* Betrag, so kommt dem Arbeitnehmer die vorteilhafte steuerliche Behandlung von Gewinnen aus langfristig angelegtem Kapital zugute. Wenn ein Arbeitnehmer ständig im Dienst des gleichen Betriebs steht und der Trust fund durch vorteilhafte Geldanlagen Gewinne erzielt hat, ist es nicht selten, daß beim Ausscheiden selbst einer durchschnittlichen Arbeitskraft 50 000 Dollars ausbezahlt werden. Bei der bekannten Firma *Sears Roebuck* wurden in einzelnen Fällen sogar 150 000 Dollars erreicht.

Die Gefahr der Geldentwertung besteht auch in den USA, wenn auch nicht in dem Umfang, an den man sich in den westeuropäischen Ländern seit Jahren gewöhnt hat. Da von diesem Übel das Deferred-System in ungleich höherem Maß bedroht ist als das Cash-System, haben einige Betriebe ein *gemischtes System* eingeführt, bei dem der einzelne Arbeitnehmer wählen kann. Dabei hat sich in einer Firma gezeigt, daß Arbeitnehmer bis zum 25. Altersjahr zu 100 Prozent das Cash-System gewählt haben, Arbeitnehmer über 50 Jahre zu 85 Prozent das Deferred-System. Personen zwischen dem 25. und 50. Lebensjahr entschieden sich für beide Systeme etwa zur Hälfte. Von den 15 000 Betrieben, die im Jahre 1966 erstmals die Gewinnbeteiligung eingeführt haben, wählten 8000 das Deferred-System, das in höherem Grad als das Cash-System erreicht, daß sich der Arbeitnehmer mit seinem Betrieb eng verbunden fühlt (*cohesive effect*).

Eine gewählte Kommission, in die jede Betriebsabteilung ihre Vertreter entsendet, berät regelmäßig über die Anlage der zurückgelegten Gelder, zugleich aber auch über die wirtschaftliche Lage des Betriebs. In dieser Weise wird eine Institution geschaffen, die sich ein wenig dem Mitbestimmungsrecht in der Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland annähert, wenn sie auch nicht so weit geht, der Arbeitnehmerseite einen bestimmenden Einfluß einzuräumen. Das Mitbestimmungsrecht ist dem amerikanischen Empfinden durchaus fremd; nach ihm obliegt die Verantwortung für den Betrieb allein dem Betriebsführer, die Gewerkschaften sehen ihre Aufgabe vor allem darin, daß möglichst viel von dem Gewinn des Unternehmens in die Taschen der Arbeitnehmer fließt, daß «der Schinken heimgeschafft wird», wie man humorvoll sagt. Darum wären etwaige Absichten, durch Hinweis auf die Gewinnbeteiligung die Belegschaft von den Lohnerhöhungen auszuschließen, die in andern Betrieben anfallen, von vornherein zum Scheitern verurteilt.

Die Einstellung der *Gewerkschaften* zur Gewinnbeteiligung war anfangs nicht einheitlich. Auch in Frankreich hat nicht nur die Arbeitgeberschaft, sondern auch die Vertretung der Arbeitnehmer starke Bedenken gegen den Plan *de Gaulles* erhoben. Wie in den USA

befürchten die Gewerkschaften wohl, daß ihr Einfluß auf die Arbeitnehmerschaft abnehmen könnte und sie bei Lohnverhandlungen in die schwächere Position einrücken würden. Diese Haltung hat sich in den USA inzwischen vielfach geändert und wenn der Plan *Walter Reuthers* auf Gewinnbeteiligung in einem so wichtigen Wirtschaftssektor wie der Automobilindustrie Erfolg haben sollte, dürfte die Bewegung auch in anderen Wirtschaftszweigen bedeutsame Fortschritte machen. Man hofft sogar, daß sie einen segensreichen Einfluß auf Verminde-
rung der vielen Streiks ausüben könnte, die häufiger als in den west-europäischen Industrieländern das Land in wirtschaftliche Krisen stürzen.

Von den Betriebsführern, die bei den Interviews mit der eingangs genannten Zeitschrift befragt wurden, hat keiner berichtet, daß sich die Aktionäre der Firmen gegen die Gewinnbeteiligung ausgesprochen hätten. Auch sie sind offensichtlich der Auffassung, daß dieses System dem Interesse aller Beteiligten diene. Hingegen waren bei den Finanzkommissionen der Firmen manche Widerstände zu überwinden.

Die steuerlichen Vorteile sind schon erwähnt. Beim Deferred-System ist der Betrag, der ohne Besteuerung in den Trust fund abgeführt werden darf, auf 15 Prozent der jährlichen Lohnsumme festgelegt. Beim Cash-System besteht eine Begrenzung deshalb nicht, weil der dem Arbeitnehmer zufließende Gewinnbeteiligungsbetrag mit dem Jahreseinkommen steuerlich erfaßt wird.

Ähnlich wie bei den Pensionssystemen vieler Firmen entsteht auch beim Deferred-System das Problem, wie Arbeitnehmer, die aus dem Betrieb vor Übertritt in den Ruhestand ausscheiden, entschädigt werden. Bei den Pensionen bemüht man sich, die erworbenen Rechte zu erhalten (*vesting pensions rights*). Bei 94 Prozent der Arbeiter werden die Rechte erhalten, bei drei Vierteln in vollem Umfang. Nicht so günstig steht es bei den Angestellten. Von den Angestellten, die mit 40 Jahren nach 15 Dienstjahren ihre Firma verlassen, bewahrt nur ein Drittel die erworbenen Rechte.

Beim Deferred-System besteht bei vorzeitigem Ausscheiden ein Anspruch im allgemeinen erst, wenn mindestens zehn Dienstjahre im gleichen Betrieb zurückgelegt sind. Bei Tod oder vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit besteht eine zeitliche Begrenzung nicht. Manche Betriebe geben schon nach fünf Jahren eine Beteiligung zu 50 Prozent des Normalanspruchs, nach sechs Jahren zu 60 Prozent und so fort. Wenn eine Firma neben der Gewinnbeteiligung auch einen Pensionsplan hat, was sich im allgemeinen nur große Betriebe leisten können, ist die Gewinnbeteiligung meist diesem angeglichen.

Ein besonders auffallendes Ergebnis der Erhebung ist, daß die Gewinnbeteiligung gegenüber Betriebspensionen im Vorrücken begriffen ist. Während im Jahre 1940 das *US Treasury Department* (Bundesfinanzministerium), dem in beiden Fällen die Pläne vorgelegt werden müssen, nur 6 Prozent Gewinnbeteiligungspläne gegenüber

94 Prozent Pensionsplänen genehmigt hat, hatte sich schon 1950 etwa ein Drittel auf die ersteren verlagert. Gegenwärtig ist das Verhältnis etwa 50:50.

In den Reserven der Trust funds für Gewinnbeteiligung sind nach einer Schätzung des *Council of Profit Sharing Industries*, in dem über 2000 Firmen vertreten sind, etwa 18 Milliarden Dollars angesammelt. Die Verwaltung der Trust funds untersteht der Gesetzgebung der Gliedstaaten. Das Geld wird wie andere Vermögen teils in Aktien, teils in festverzinslichen Wertpapieren, insbesondere Schuldverschreibungen des Bundes, angelegt.

Bezeichnend für die amerikanische Denkweise ist die Einstellung zum *französischen System*. Man bemängelt an ihm eine zu starke Reglementierung, die dazu führen wird, daß Firmen, die sich etwas über der Grenze von 100 Beschäftigten bewegen, Personal abbauen werden. Nicht jede Firma, die über 100 Beschäftigte hat, kann sich einen Gewinnbeteiligungsplan leisten. Entweder fallen die Leistungen spärlich aus oder die Firma kommt bei absinkender Konjunktur in die Lage, der gesetzlichen Verpflichtung nicht mehr nachkommen zu können. Auch das Vertrauen zwischen den beiden Partnern des Arbeitsvertrags wird nicht gefördert, wenn der Arbeitgeber einfach einer gesetzlichen Pflicht nachkommen muß. Viel besser scheint dem Befragten das amerikanische Muster, das auf Freiwilligkeit beruht und in das sich der Staat außer bei der Genehmigung des Plans nur insofern einschaltet, als er steuerliche Vorteile gewährt.

Dr. Robert Adam, München