



Staats- und
Universitätsbibliothek
Bremen

Staats- und Universitätsbibliothek Bremen

DFG Projekt Die Grenzboten

Die Grenzboten

Berlin u.a., 1841 - 1922

Hennings, C. R.: Über die Gewinnbeteiligung der Arbeiter in der englischen
Industrie

urn:nbn:de:gbv:46:1-908



Über die Gewinnbeteiligung der Arbeiter in der englischen Industrie

Von Dr. C. R. Hennings



Die letzten Jahre haben in England das Problem von „Profit-sharing“ und „Co-partnership“ von neuem akut werden lassen. In der Tagespresse, wie in den Monatszeitschriften wird es eifrig erörtert und vielfach als Mittel empfohlen, den gegenwärtigen Arbeiterunruhen ein Ende zu machen. Die Regierung hat sich mit dem Gegenstande vor Jahresfrist befaßt und ein Blaubuch, betitelt: „Report on Profit-sharing and Labour Co-partnership in the United Kingdom“, bearbeitet von dem verstorbenen David F. Schloß, herausgegeben.

Profit-sharing wird in diesem Blaubuch kurz definiert als Abkommen zwischen Auftraggeber und Arbeiter, wodurch letzterer außer dem festgesetzten Lohn noch einen vorher bestimmten Anteil am Geschäftsnutzen erhält, Co-partnership als Erweiterung des Profit-sharing-Systems, dahingehend, daß es dem Arbeiter ermöglicht wird, den ihm aus dem Geschäftsnutzen zufallenden Anteil in der Firma mitarbeiten zu lassen, wodurch er die Rechte und die Pflichten eines Aktienthabers erhält. Unter die erstere Kategorie müssen naturgemäß auch die sogenannten Prämien fallen, die ohne vorherige Festlegung seitens des Arbeitgebers zu gewissen Zeitpunkten nach seinem Ermessen zur Verteilung gelangen.

Zur Zeit der Abfassung des Blaubuches befanden sich einhundertunddreißig „Profit-sharing“-Abkommen, die einhundertundsechstaufend Arbeiter umfaßten, in Operation. 1829 kann als das Jahr angesehen werden, in welchem zuerst in England ein solches Projekt zur Ausführung gelangte. Seitdem wurde das System in zweihundertundneunundneunzig Fällen angewandt, allerdings mit mangelhaftem Erfolge.

Zeitlich verteilen sich diese Versuche etwa wie folgt: drei auf die Jahre 1831 und 1832, zwei auf die fünfziger Jahre, einer auf 1864, sechzehn auf 1865 bis 1877 und dann im Durchschnitt ein halbes Duzend pro Jahr bis 1889. Infolge lebhafter Propaganda stieg die Ziffer darauf auf zwanzig pro Jahr. 1893 trat abermals ein Abflauen bis zum gänzlichen Aufhören ein,

und selbst die guten Jahre 1905 und 1906 zeitigten keinen einzigen Fall. Seitdem hat die Bewegung wieder neu eingesetzt, was zweifelsohne den vielen Streiks zuzuschreiben ist.

Das „Co-partnership“-System kann in England erst auf einen Zeitraum von fünfundzwanzig Jahren zurückblicken. Der Pionier auf diesem Gebiete war Sir George Livesey, der dieses Prinzip zuerst bei den South Metropolitan Gas Works einführte. Es sei daher hier etwas ausführlicher beschrieben.

Das Kapital dieser Gaswerke beträgt 8 320 340 £str. Es werden etwa 5500 Arbeiter beschäftigt. Im Jahre 1899 arbeitete die Leitung ein Projekt aus, die Arbeiter an dem Nutzen des Geschäftes zu beteiligen, um die Interessen von Kapital und Arbeit zu vereinigen und sich ergebende Reibungspunkte zu überbrücken. Durch Parlamentsbeschluß ist es der Gesellschaft nur möglich, höhere Dividende zu verteilen, falls auch der Konsumentenpreis von Gas pro rata eine Herabsetzung erfährt. Bei einem Abgabepreise von 3 sh. 1 d. pro 1000 Kubikfuß durfte die Gesellschaft eine Dividende von 10 Prozent auf die alten Aktien zahlen oder 4 Prozent auf das umgeänderte Kapital. Dagegen darf die Gesellschaft pro Penny Fall im Preise des Gases ihre Dividende um 2 sh. 8 d. Prozent mehr erhöhen, d. h. bei einem Abgabepreise von 3 sh. pro 1000 Kubikfuß dürfte die Dividende 4,2 £str. 8 Prozent, bei 2 sh. 6 d. 4,18 £str. 8 Prozent usw. betragen. Fabrikant und Konsument haben so ein gemeinschaftliches Interesse daran, den Einstandspreis für Gas so niedrig als möglich zu halten. Um nun ihre Arbeiter an diesem Prinzip zu interessieren, beschloß die Gesellschaft, für jede Reduktion von 1 d., unter 3 sh. 1 d. pro 1000 Kubikfuß, diesen einen Bonus von 1 sh. Prozent auf den festgesetzten Lohn zu gewähren. Bedingung war jedoch, daß jeder Arbeiter, der in den Genuß dieses „Profit-sharing“-Systems kommen wollte, sich für die Zeit eines Jahres zu binden hatte. Diese Kontrakte wurden so geschlossen, daß sie zu möglichst verschiedenen Zeiten abliefen, ein Gesamtstreik also dadurch unmöglich gemacht wurde. Die ausbezahlten Prämien mußten ferner als Depostengeldder mit 4 Prozent Verzinsung bei der Gesellschaft verbleiben. Die Gewerkschaft der Gasarbeiter legte gegen dieses Abkommen heftigen Protest ein und ein scharfer Streit, der vom 12. Dezember 1899 bis 4. Februar 1890 dauerte, entbrannte. Er endigte damals mit einer kompletten Niederlage der Gewerkschaft und die Gas Company schloß Arbeiter, die Mitglieder einer Gewerkschaft waren, von der Anstellung aus.

Im Jahre 1894 ging die Gesellschaft dann dazu über, die Prämien um die Hälfte zu erhöhen, unter der Bedingung, daß die Arbeiter die Hälfte ihrer Gewinnbeteiligung in Aktien der Gesellschaft anlegten. Jeder, der so 5 £str. Ersparnisse machte, konnte Aktieninhaber werden. Dieser Schritt war von großem Erfolge begleitet. Vom Jahre 1897 ab ernannte die Gesellschaft auch aus der Reihe ihrer Arbeiter Direktoren, und zwar ernennen letztere, soweit sie Aktionäre sind, zwei Direktoren, das übrige Personal einen, während das rest-

liche Aktienkapital durch sechs vertreten ist. Etwa 450 000 £str. des Aktienkapitals sind jetzt in den Händen der Arbeiter und Angestellten. Gleichzeitig wurden Schiedsgerichte gebildet, um etwaige Personalstreitigkeiten auf friedlichem Wege zu schlichten. Sir George Livesey hat wiederholt die Erklärung abgegeben, daß die den Angestellten während der achtzehn Jahre ausgezahlte Gewinnbeteiligung in der stattlichen Höhe von 427 000 £str. keine Kürzung der Dividende im Gefolge gehabt hätte, im Gegenteil seien diese Extraprämien durch bessere Arbeiterleistungen mehr als eingebracht worden.

Dem Beispiele der South Metropolitan Gas Company folgten bald andere Gasgesellschaften, u. a. auch die Gas Light and Coke Company, die zehn- bis elftausend Personen beschäftigt. Alle ahmten mehr oder weniger das Gewinnbeteiligungsverfahren der oben beschriebenen South Metropolitan Gas Company nach.

Zweifelsohne muß zugegeben werden, daß die englischen Gasgesellschaften sich in einer Ausnahmestellung befinden, die sie für ein Gewinnbeteiligungssystem ihrer Arbeiter besonders geeignet machen. Sie befinden sich unter gesetzlicher Kontrolle und ihr Gewinnverhältnis ist festgelegt. Auch ist ein Wässern des Kapitals nicht erlaubt, es sei denn, daß das aufzunehmende Kapital angemeldet und auf einer öffentlichen Auktion angeboten würde. Die Arbeiter sind durch Gesetz gezwungen, einen Streik lange vorher anzumelden. Aus diesen Gründen verlieren die Gasgesellschaften viel von dem Charakter der reinen Handelsgesellschaften.

Betrachten wir jetzt einige andere Einrichtungen. Ein besonderes Interesse verdient da zunächst die Firma Lever Bros., Port Sunlight, die durch ihre Seifenfabrikate einen Weltruf genießt. Nicht nur Arbeiter, sondern alle Angestellte bis zu den Direktoren hinauf genießen hier Gewinnbeteiligung, und zwar gelangen Teilhaber- und Vorzugsanteilscheine zur Verwendung. Nach Verteilung der Vorzugsdividende und 5 Prozent auf die Stammaktien wird der übrigbleibende Gewinn zu 5 Prozent auf die Vorzugsanteilscheine, der Rest dann zu einer Hälfte auf die Stammaktien, zur anderen auf die Teilhaberanteilscheine und in letzterem Falle dem „Co-partnership trust“ überwiesen. Die Anteilscheine werden dem Ermessen der Direktoren nach Angestellten, die sich mindestens fünf Jahre im Dienste der Firma befanden, überwiesen. Die Co-partnership-Anteilscheine können gegen Vorzugsanteilscheine ausgetauscht werden, falls Angestellte aus Gesundheits- oder Altersrückichten zu pensionieren sind. Die Vorzugsanteilscheine können ferner auch anderweitig zum Nutzen einzelner Personen oder der sozialen Fürsorgeeinrichtungen der Firma ausgegeben werden, können auch manchmal zu besonderen Belohnungen von Schulkindern der Angestellten dienen. Nach den Statuten darf die Höhe der Teilhaberanteilscheine die Summe von 500 000 £str. nicht überschreiten. Bei Entlassung oder Todesfall fallen die Teilhaberanteilscheine an die Gesellschaft zurück resp. an den „Co-partnership trust“. Im Falle des Hinterbleibens einer Witwe wird der

Teilhaber gegen einen Vorzugsanteilschein ausgetauscht, der dann im Besitze der Witwe bleibt und im Todesfall wieder an die Gesellschaft zurückfällt. Die Höchstzahl von Teilhaberanteilscheinen für einen einzelnen Angestellten beträgt 3000, im Falle dieser ein jährliches Einkommen von 700 Lstr. hat und inkl. bis 100, wo das jährliche Mindesteinkommen 100 Lstr. beträgt. Die Direktoren der Gesellschaft haben das absolute Verfügungsrecht über diese Anteilscheine. Die Empfänger haben vorher schriftlich die Verpflichtung einzugehen, daß sie weder Zeit, noch Arbeit, noch Materialien usw. bei ihrer Arbeit vergeuden wollen. Die Teilhaberanteilscheine haben einen Nennwert von 1 Lstr. Gewöhnlich erhält der Angestellte 10 Prozent seines Einkommens. 1912 erhielten die Inhaber der Teilhaberanteilscheine eine Dividende von 10 Prozent. Die Einrichtung wurde 1909 ins Leben gerufen und 1041 Angestellte erhielten Anteilscheine im Nennwerte von 113650 Lstr., 1910 erhöhte sich dieser Wert bereits auf 214952 Lstr. und 1911 auf 298731 Lstr. Etwa ein Fünftel aller Angestellten sind Inhaber solcher Anteilscheine.

Co-partnership ist im allgemeinen natürlich begrenzt dadurch, daß viele Gesellschaften nicht eine solche Verwässerung ihres Kapitals vornehmen können.

Aus diesem Grunde hat die Firma John Knights Ltd., Seifenfabrikanten, folgende interessante Einrichtung. Für je einhalb Prozent mehr Dividende über 5 Prozent hinaus erhält der Angestellte einen halben Wochenlohn. 1912 beispielsweise zahlte die Firma 8 Prozent, der Angestellte erhielt also drei Wochen Extralohn. Die Hälfte dieser Prämie wird in bar ausgezahlt, die andere Hälfte dient dazu, Aktien der Firma käuflich zu erwerben. Der Nennwert dieser Aktien ist das in England übliche Pfund Sterling. Der Angestellte erhält auf letztere die volle Dividende. Verläßt er aber die Firma, so wird das ihm gut geschriebene Kapital ihm zurückgezahlt. Tritt Entlassung aus Gründen der Unehrllichkeit ein, so verliert er jeden Anspruch.

Einen Fehlschlag bedeutete das im Jahre 1908 von Sir Christopher Furness in seinen Hartlepool Schifferwerften eingeführte Gewinnbeteiligungsverfahren. Infolge fortwährender Reibungen mit den Gewerkschaften bot er diesen sein Werk zum Kaufe an und versuchte in einigen seiner Werke ein Co-partnership-System folgender Art. Er schuf 50 000 vierprozentiger Vorzugsaktien, sogenannte Angestelltenaktien. Nach Zahlung dieser Vorzugsdividende erhielten die Stammaktien 5 Prozent, während der übrigbleibende Rest zur Hälfte auf das Stammkapital, zur anderen Hälfte auf die neuen Angestelltenaktien fiel. Letztere Aktien konnten allmählich durch fünfprozentigen Lohnabzug erworben werden. Als nach einem Jahre über Fortdauer oder Aufhören abgestimmt wurde, fiel die Einrichtung zu Boden, da die Arbeiter sich nicht den Schwankungen des Geschäftes aussetzen wollten. Auch wurde geltend gemacht, daß in diesem Berufe fortwährend ein Arbeiterwechsel stattfände. Bei Einführung dieser Geschäftsbeteiligung war ferner ein Schiedsgericht, bestehend aus Lohngebern und Angestellten, eingerichtet worden, um etwaigen Streit beizulegen. Lohn- und

Arbeitsbedingungen sollten jedoch zwischen Direktoren und Gewerkschaften festgesetzt werden, wodurch das Gewerkschaftsprinzip durchaus zur Anerkennung gelangte. Auch die obenerwähnte Aktienausgabe wurde den Gewerkschaften zur Genehmigung unterbreitet.

Diese Beispiele ließen sich beliebig vermehren.

Die Gewerkschaften sind durchweg diesen Einrichtungen gegenüber feindlich gesinnt. Sie fürchten, daß die Arbeitersolidarität dadurch gestört würde. Auch die Fabian Society, eine intellektuelle Genossenschaft, die sich zur Aufgabe macht, Kollektivismus zu fördern, bekämpft „profit-sharing“ und „Co-partnership“. Der Arbeiter sei nicht imstande, in genügender Weise das Geschäftsergebnis zu fördern, das häufig viel mehr von guten Abschlüssen und richtiger Geschäftspolitik abhinge. Vor allem aber steht die Befürchtung obenan, daß der an dem Werk zu sehr interessierte Arbeiter dem Einfluß der Gewerkschaften entzogen werden könnte. Auf dem im September d. J. in Birmingham tagenden Kongreß des „British Association for the Advancement of Science“ kam das Thema „Co-partnership“ und „Trade Unionism“ zur Besprechung. Die Meinungen darüber, ob beide sich ausschließen, oder Hand in Hand gehen könnten, waren sehr geteilt.

Zweifellos eignet sich die besondere Interessierung der Arbeiter am Werke, sei es durch Gewinn- oder Geschäftsbeteiligung für viele Betriebe. Die jeweils richtige Form wird von Fall zu Fall wechseln. Ein absolutes Heilmittel für die Reibungen zwischen Kapital und Arbeit wird durch solche Einrichtungen natürlich nicht geschaffen werden.

Geschlossene Organisationen auf beiden Seiten, Gegenübertreten und Verhandeln auf gleicher Basis, wird das Endziel bilden müssen. Beide Teile werden eingedenk sein müssen, daß der eine dem andern nötig ist, daß sie nur zusammen ein Ganzes bilden und daß nur durch gemeinsames Arbeiten am Gedeihen des Unternehmens beide gedeihen können.

