

Stichwortinformation : Investivlohn

Jonathan Przybylski / Hartmut Przybylski

1. Begriff: Der Begriff ‚Investivlohn‘ beschreibt eine Situation, in der abhängig Beschäftigte einen Teil ihres Lohns oder ihres Gehaltes¹ nicht zur freien Verfügung ausbezahlt bekommen, sondern anlegen, also ‚investieren‘. Die Vielzahl der Möglichkeiten und Formen ist dabei sehr groß und die jeweilige Abgrenzung der Nuancen schwierig, so dass es in der öffentlichen Diskussion häufig zu Verwechslungen der Begrifflichkeiten kommt. Selbst im wissenschaftlichen Diskurs herrscht keine Einigkeit. Daher kann im Folgenden nur von einem Investivlohnbegriff ausgegangen werden, der eine breite, aber eben nicht vollständige Zustimmung findet.

Wie der Begriff selbst schon andeutet, geht es um die Verwendungsrichtung – und nicht um die Herkunft – des Lohnes. Dabei ist zunächst die Unterscheidung zu treffen, ob das einbehaltene Entgelt in den eigenen Betrieb oder in außerbetriebliche Anlageformen – etwa in Investmentfonds oder Aktien anderer Firmen – fließt.

Legt der Beschäftigte diesen Lohnanteil im arbeitgebenden Unternehmen an, so spricht man auch von ‚Mitarbeiterkapitalbeteiligung‘. Von dieser muss die ‚Gewinn- oder Ergebnisbeteiligung‘ abgegrenzt werden, die die Herkunft eines Lohnanteils beschreibt und nicht die Verwendungsrichtung. Hier verquicken sich in der öffentlichen Debatte die Begriffe, da vielfach gefordert wird, solche Erfolgsbeteiligungen an eine Einlage in das eigene Unternehmen zu binden – also die Mittelherkunft mit einer bestimmten Zielrichtung zu verknüpfen. Erst diese Zweckbestimmung der Ausschüttung macht auch die Erfolgsbeteiligung zu einem Investivlohn.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann vielfältige Formen annehmen, je nachdem in welcher Rechtsform sich das Unternehmen befindet und inwieweit den Arbeitnehmern Informations- und Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden sollen. Klassische Instrumente sind ‚Belegschaftsaktien‘, ‚GmbH-Anteile‘, ‚Stille Beteiligungen‘, ‚Genossenschaftsanteile‘, ‚Mitarbeiterdarlehen‘ oder ‚Genussscheine‘.

Die Gründe für die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen eines Unternehmens sind – je nach Sichtweise des Betrachters – unterschiedlich: Arbeitgeber sehen in diesem Instrument die Möglichkeit, Kapital in ihr Unternehmen zu bringen, das die Liquidität verbessert, die Firma gegen Übernahmen besser schützt und Zinslasten vermeidet. Darüber hinaus sollen mit der Beteiligung das unternehmerische Denken und die Motivation der Mitarbeiter befördert und somit die Bindung an das Unternehmen und die Produktivität gesteigert werden. Außerdem können bei Erfolgsbeteiligungsmodellen die Personalkosten im Sinne einer flexiblen Lohngestaltung an Konjunkturschwankungen angepasst werden.

Letztlich wird in der Kapitalbeteiligung auch ein Instrument gesehen, um Unternehmensnachfolgen vorzubereiten. Für die Arbeitnehmer stellt der Investivlohn eine Anlageform dar, die Rendite in Form von Ausschüttungen, stärkere Partizipation am Unternehmenserfolg (bei Erfolgsbeteiligungen), je nach Anlageform erweiterte Mitbestimmungsrechte (→[Mitbestimmung](#)), mehr Arbeitsplatzsicherheit und zusätzliche Mittel der Altersvorsorge bietet.

¹ Im weiteren Verlauf werden die Begriffe ‚Lohn‘ und ‚Gehalt‘ synonym verwandt, da eine Unterteilung in Arbeiter und Angestellte für die Begriffsklärung keine Relevanz besitzt.

Der Investivlohn wird aufgrund seiner auf Langfristigkeit ausgelegten Form als Teil der Vermögensbildung gesehen, die in Deutschland nicht allein in der Hand der Sozialpartner –also Arbeitgeber und Arbeitnehmer – liegt, sondern von gesetzlichen Vorschriften des Staates beeinflusst wird. So sind Sparförderungsgesetze wie das ‚Vermögensbildungsgesetz‘ oder die ‚Arbeitnehmersparzulage‘ oder auch das ‚Wohnungsbauprämiengesetz‘ lenkende Regulative, die Arbeitnehmern den Aufbau von Vermögen erleichtern sollen. Allerdings sind die Steuervorteile einer Investition in das eigene Unternehmen hierzulande so marginal, dass kaum von Anreizstrukturen gesprochen werden kann.

2. Geschichte und Vorkommen: Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Form von Belegschaftsaktien wird im deutschsprachigen Raum erstmals 1867 bei der Messingfabrik Borchert in Berlin praktiziert. Es folgen 1922 die Rheinisch-Westfälischen Elektrizitätswerke und die Firma Krupp AG. An Popularität gewinnt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung erst nach dem Zweiten Weltkrieg mit der Zunahme der Aktiengesellschaften. 1953 verzeichnet die Siemens AG bereits 25000 Belegschaftsaktionäre. Einen weiteren Schub bringt die Ausgabe von ‚Volksaktien‘ bei der Privatisierung der Preussag AG 1959, der Volkswagen AG 1961 und der Veba AG 1965.

Die ersten drei Vermögensbildungsgesetze zwischen 1961 und dem Ende der sechziger Jahre unterstützen diesen Trend allerdings nicht. Vermögenswirksame Leistungen werden in Abhängigkeit vom Einkommen bis zu einer Höhe von 312 bzw. 624 DM steuerlich begünstigt, der Betrag ist jedoch nur für freiwillige – auch tarifvertraglich vereinbarte – Sparvorhaben zu verwenden und darf nicht in Aktien angelegt werden. Gleichwohl kommt es in dieser Zeit vereinzelt zu weiteren Kapitalbeteiligungsmodellen, so zum Beispiel bei Philip Rosenthal und Elmar Pieroth. Neuen Schwung erhält die Idee einer Beteiligung am Produktivvermögen in den siebziger Jahren. Die Auseinandersetzungen zwischen den Tarifpartnern und den politischen Parteien zum Thema Investivlohn und Kapitalbeteiligung bleiben jedoch ohne konkretes Ergebnis. Die Gewerkschaften konzentrieren sich auf das Thema → ‚Mitbestimmung‘.

Anfang der achtziger Jahre verändert sich die Motivlage. Nun geht es nicht mehr um die alte Vision Ludwig Erhards vom ‚Volkskapitalismus‘, stattdessen heißen die neuen Ziele der Vermögenspolitik: Förderung der Leistungsbereitschaft, Erhöhung des Kapitalstocks der Unternehmen und Abbau der → [Arbeitslosigkeit](#).

1984 tritt das 4. Vermögensbildungsgesetz in Kraft. Zusammen mit dem § 19 a Einkommenssteuergesetz bildet es das so genannte 1. Vermögensbeteiligungsgesetz. Mit diesem Gesetz wird die traditionelle Förderung der Geldvermögensbildung umfunktioniert zur staatlichen Förderung der freiwilligen, innerbetrieblichen Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivvermögen bis zu einer Förderungshöchstgrenze von 936 DM mit entsprechenden Steuervorteilen. Das 2. Vermögensbeteiligungsgesetz von 1987 nimmt dann auch Kapitalanlagegesellschaften und Kapitalbeteiligungsgesellschaften in die Förderung auf und der Anlagekatalog wird um GmbH-Anteile und Beteiligungssondervermögen erweitert. Im 3. Vermögensbeteiligungsgesetz von 1999 schließlich steigen die Prämien weiter und die Einkommensgrenzen werden angehoben. Nach der Wende erlebt die Debatte um die Mitarbeiterkapitalbeteiligung noch einmal eine laue Konjunktur, ohne dass sich jedoch praktisch-politisch grundsätzlich etwas ändert. Durchgesetzt hat sich schließlich

die individuelle Förderung der Beteiligung am Produktivkapital. Die Versuche der Gewerkschaften, tarifvertraglich vereinbarte, überbetriebliche Investivlohnmodelle zu etablieren sind gescheitert.

Auch wenn es keine genauen Untersuchungen dazu gibt, lässt sich näherungsweise feststellen: Die Zahl der Unternehmen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist durch die Einführung der Vermögensbeteiligungsgesetze und im Zuge der Deutschen Einheit stetig gestiegen. Zur Zeit sind etwa 7% der Arbeitnehmer in Deutschland kapitalmäßig am arbeitgebenden Unternehmen beteiligt. Ungefähr 80 % der Arbeitnehmer beziehen vermögenswirksame Leistungen, wovon allerdings etwa nur 10 % in Produktivvermögen angelegt werden. Nach wie vor dominieren das Bausparen und Lebensversicherungen. Die →[Verteilung](#) des Produktivvermögens hat sich kaum verändert. Nach neueren Schätzungen halten circa 3 % der Haushalte ungefähr 80 % des Produktivkapitals.

Eine bedeutendere, aber von den Zielen her andere Rolle spielen Arbeitnehmerkapital- und Gewinnbeteiligungen in Frankreich, den USA und in England. Das Land mit der größten Tradition ist Frankreich. Seit 1959 gibt es, gegen Arbeitgeber und Gewerkschaften politisch durchgesetzt, intéressement. Dabei handelt es sich um eine auf den Unternehmensgewinn bezogene, lohnunabhängige, bar ausgezahlte Prämie. Hinzu kommt 1967, ebenfalls per Gesetz, participation, eine obligatorische Gewinnabgabe für alle Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern. (1990 ab 50 Mitarbeitern) Die Mittel fließen in einen betrieblichen Fonds und werden für eine bestimmte Zeit in frei wählbaren Formen angelegt. Etwa 40 % der französischen Arbeitnehmer profitieren von diesen Beteiligungen. In den USA halten circa 15 % der Arbeitnehmer Kapitalbeteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen. Das ist weltweit der höchste Anteil. Die Mittel sind langfristig in speziellen Fonds angelegt, die wegen des niedrigen Niveaus der staatlichen Rentenversicherung vor allem der Altersvorsorge dienen. Ein ähnliches System gilt auch für Kanada. In England finden sich gewinnabhängige Bargeldzahlungen und Beteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen. Nutznießer sind rund ein Viertel der Arbeitnehmer. Dabei geht es weniger um allgemeine Sparförderung oder Altersvorsorge, sondern um die Etablierung gewinnabhängiger, variabler Einkommensbestandteile. Andere EU-Länder praktizieren ähnliche Beteiligungsmodelle, deren Bedeutung und Verbreitung ist jedoch eher gering.

3. Kontroverse Positionen: Die Diskussion über Investivlöhne ist eng mit der Frage nach der Verteilungsgerechtigkeit (→[Verteilung](#)) verknüpft und wird seit ihrem Aufkommen in den 50er Jahren auch immer unter Umverteilungsaspekten geführt. In ökonomischen Krisensituationen oder in Momenten, in denen in der Gesellschaft über ungleiche Verteilung von Kapital- und Arbeitseinkommen diskutiert wird, erscheint der Investivlohn regelmäßig auf der Agenda – zuletzt angestoßen durch die Äußerung des Bundespräsidenten Horst Köhler im Dezember 2005: „Außerdem halte ich die Zeit für gekommen, die Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer und ihre Beteiligung am Produktivvermögen wieder auf den Tisch zu bringen. In der →[Globalisierung](#) können solche Kapitalbeteiligungen dazu beitragen, einer wachsenden Kluft zwischen →[Arm](#) und →[Reich](#) entgegenzuwirken.“ (Stern-Interview vom 29.12.2005)

Dennoch sind die Berührungängste sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer hoch. Klassisch ist die Sorge der Unternehmer, durch eine Erweiterung der Informations- und Mitbestimmungsrechte nicht mehr ‚Herr im eigenen Haus‘ zu sein. Eine tatsächliche Beteiligung am Produktivkapital lässt für den Arbeitnehmer Ansprüche aus der Bereitstellung seiner Mittel erwachsen. Daher ziehen viele Arbeitgeber die einfache Erfolgsbeteiligung vor, die den Mitarbeiter für seine Partizipation am Produktionsprozess honoriert. Auch ist die deutsche Firmenslandschaft zu 85% von Personengesellschaften geprägt, bei denen rechtliche Haftungsfragen im Falle von Kapitalbeteiligungen eine größere Rolle spielen, als dies bei großen Aktiengesellschaften der Fall ist. Dementsprechend gilt die Kapitalbeteiligung hierzulande immer noch als ein Instrument für die großen Konzerne.

Die Arbeitnehmer wiederum fürchten das ‚doppelte Risiko‘, nämlich bei einer Insolvenz des Unternehmens neben dem Arbeitsplatz auch noch das eingezahlte Kapital zu verlieren. Betrachtet man das Instrument ‚Investivlohn‘ aus pragmatischer Sicht als Kapitalanlage, so müsste die Rendite diese Risikokonzentration adäquat abbilden. Dies geschieht jedoch selten. Auch sind die meist langen Laufzeiten – insbesondere wenn der Investivlohn zum Aufbau einer alternativen Altersvorsorge genutzt werden soll – im Blick auf die Liquidität eher unattraktiv. Gleiches gilt für die Veräußerungsfähigkeit: Gerade Papiere von unbekannteren Klein- und Mittelständischen Unternehmen sind wesentlich komplizierter zu handeln. Nimmt man noch die geringen steuerlichen Anreize des Staates und die große Konkurrenz an alternativen Anlageformen hinzu, so deckt die Rendite selten die eingebrachten Risiken.

Dennoch erfährt der Investivlohn in regelmäßigen Abständen große Aufmerksamkeit. Dies liegt an der bereits oben erwähnten Vermischung mit Erfolgsbeteiligungssystemen und deren politischer Ausgestaltung. Diese Unklarheiten führen dazu, dass sich die Standpunkte für und gegen den Investivlohn immer schon quer durch alle Parteien ziehen und selbst innerhalb der Gewerkschaften zu unterschiedlichen Aussagen führen.

Allerdings lässt sich ein genereller Wandel bei den Gewerkschaften und Teilen der SPD festmachen: Ging es im Zusammenhang der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zunächst in erster Linie auch um die Verfolgung immaterieller Ziele, also um mehr Informations- und Mitbestimmungsrechte, so stehen heute eher rein materielle Überlegungen im Vordergrund. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass Machtkontrolle und Mitbestimmung nicht automatisch ‚Miteigentum‘ voraussetzen – zumal diese Art von Kapitalbeteiligung keine wirksamen Stimmanteile hervorbringt, da diese in der Regel zu kleinteilig sind und meist über Banken verwaltet werden. Für die Erreichung materieller Ziele scheinen sich Instrumente wie Beteiligungen am Unternehmenserfolg deutlich besser zu eignen.

In den 1990er Jahren gehen die Gewerkschaften daher dazu über, überbetriebliche Branchenfonds im Stile klassischer Investmentfonds zu fordern, was aber von Seiten der Arbeitgeber abgelehnt wird. In Zuge dieser Debatte kommt dann die Idee auf, den Investivlohn über möglichst lange Laufzeiten als Teil der privaten Altersvorsorge (Generationengerechtigkeit) zu etablieren.

Hinsichtlich der praktischen Ausgestaltung gibt es jedoch keine Einigkeit: Die Gewerkschaften favorisieren ihre Branchenfonds, die von der SPD in abgeschwächter Form unterstützt werden, während die Arbeitgeber diese ablehnen und – seitens der BDA – für eine Reform der betriebl-

chen Altersversorgung plädieren. Der CDA, der Arbeitnehmerflügel der CDU, wirbt für eine gesetzliche Verankerung der Branchenfonds, die Mutterpartei nicht. 1997 – kurz vor der Bundestagswahl – verkündete die CDU eine neue Offensive zur Stärkung der Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer – und kürzt gleichzeitig die steuerliche Abzugsgrenze für Kapitalbeteiligungen am eigenen Unternehmen von 500 auf 300 DM (heute sind es 135 €).

In der aktuellen Debatte, die das Köhler-Interview im Stern Ende 2005 ausgelöst hat, geht es – einmal mehr – um die Verteilungsgerechtigkeit. Die Argumente sind austauschbar und bereits seit 50 Jahren nahezu gleich. Die CDU verabschiedete auf ihrem Parteitag 2006 in Dresden im Leit-antrag „Soziale Kapitalpartnerschaft“, dass mittels der Instrumente „Mitarbeitergewinn- oder -kapitalbeteiligung“, Arbeitnehmer einen „fairen Anteil am Volkseinkommen“ erhalten sollen. Die SPD geht in die gleiche Richtung, so dass sich die große Koalition darauf verständigt hat, den Investivlohn massiv zu fördern. Die SPD tritt für verminderte Steuersätze für im Unternehmen verbleibendes Kapital, eine nachgelagerte Besteuerung und die Freistellung von Sozialversicherungsbeiträgen ein. Die Gewerkschaften warnen vor einer Vermischung mit dem Thema ‚Erfolgsbeteiligung‘ und vor möglichen Eingriffen in bestehende Lohnkomponenten.

Die eigentliche Verteilungsdebatte ist heute auf dem Feld der ‚Erfolgsbeteiligungen‘ zu führen. Dort geht es um machbare, materielle Umverteilung, während der Investivlohn in dieser Diskussion einen zweifelhaften und eher unfreiwilligen Part einnimmt. Alternativlos wäre er nur als Sparanteil ohne Lohn- und Konsumverzicht.

4. Evangelische Beiträge und Perspektiven: Eine der wichtigsten evangelischen Äußerungen zum Thema ist die Denkschrift der Kammer für soziale Ordnung der EKD „Eigentumsbildung in sozialer Verantwortung“ vom April 1962. Die dort vorgetragenen Überlegungen zielen darauf ab, die seit der Währungsreform entstandene Konzentration des Produktivvermögens durch marktwirtschaftliche Ordnungspolitik in Richtung einer gerechteren, volkskapitalistischen Teilhabe aller am Vermögensbesitz der Unternehmen zu überwinden. Obwohl der Text zwischen den verschiedenen Eigentumsformen nicht hinreichend differenziert und mit einem eher liberalistischen Freiheitsverständnis operiert, werden in ihm doch einige wesentliche Leitlinien evangelischen Eigentumsverständnisses zur Sprache gebracht: 1. Das Personsein des Menschen ist nicht im Eigentum begründet. Personalität gewinnt der Mensch nicht durch das Haben von Gegenständen, Besitztiteln oder Geld, sondern allein durch die Anrede Gottes und durch die Kommunikation mit lebendigen Mitmenschen. 2. Eigentum ist ein Instrument, für sich und seine Nächsten eigenverantwortliche Zukunftsvorsorge zu treffen. Als eine Grundvoraussetzung des Lebens steht ein solcher Gebrauch des Eigentums unter dem Schutz des göttlichen Gebots. 3. Eigentum hat in erster Linie eine Sozialfunktion, es ist zum Dienst an anderen bestimmt. Sein Gebrauch ist dort pervertiert, wo es zum Eigenwert wird, seine Sozialbindung verliert und gemeinschaftszerstörend wirkt. 4. Eigentum kann zur Selbstentfaltung der Verantwortlichen aber auch zur Macht- ausweitung der Verantwortungslosen führen. Es kann Persönlichkeiten formen und gleichzeitig zu ihrem sittlich-moralischen Verfall beitragen. Es kann zur Mitmenschlichkeit motivieren und zur Brutalität verführen. Es kann dazu verhelfen, Selbständigkeit zu gewinnen und es kann in Abhängigkeit versetzen. 5. Eine besondere Form der Eigentumsrechtsgestaltung ist aus der biblischen Tradition nicht ableitbar. Sowohl das Privateigentum wie das kollektiv verwaltete kann den

Sozialzweck erfüllen oder verfehlen. Die jeweiligen politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen einer gerechten, nachhaltigen und menschenwürdigen Eigentums- und Vermögensordnung sind Sache der weltlichen Vernunft.

Zwei Jahre später erscheint das gemeinsam mit den Katholiken erarbeitete Memorandum „Empfehlungen zur Eigentumspolitik“, in dem beide Kirchen zur Verbesserung der Verteilungsgerechtigkeit des Produktivvermögens die Einführung zusätzlicher, investiver Einkommensanteile vorschlagen. Der Vorstoß wird in der Öffentlichkeit heftig diskutiert, bleibt jedoch ohne durchschlagenden politischen Erfolg.

In der Zeit danach spielt das Thema ‚Investivlohn‘, abgesehen von Einzelbeiträgen und Gruppeninitiativen im Raum der Kirchen kaum noch eine Rolle. Die Verhältnisse ändern sich erst mit dem Fall der Mauer und der deutschen Einheit. Durch den Übergang des ehemals verstaatlichten DDR-Vermögens in die Hände weniger Privateigentümer entstehen neue Vermögenskonzentrationen. Die Ungleichgewichte in der Eigentumsentwicklung verschärfen sich zu Lasten der neuen Bundesbürger auf dramatische Weise. Angesichts derartiger Prozesse wird die alte Forderung nach einer Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen am Produktivvermögen in kirchlichen Diskursen wieder aktuell. Ihren sichtbaren Ausdruck findet dies vor allem in den zahlreichen Eingaben und Stellungnahmen zum so genannten Konsultationsprozess, sowie im Sozialwort der beiden Kirchen „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ von 1997. Als Elemente der Sozialbindung des Eigentums spielen dabei die Gerechtigkeit, die Option für die Armen, sowie die Solidarität und Subsidiarität eine besondere Rolle. Macht infolge des Besitzes von Produktivvermögen ist in Verantwortung für die Schwächsten auszuüben, verbunden mit der Bereitschaft, Anteil am Besitz zu geben.

Im Sozialwort heißt es dazu in Ziffer 24: „Umverteilung ist gegenwärtig häufig Umverteilung des Mangels, weil der Überfluss auf der anderen Seite geschont wird. Ohnehin tendiert die wirtschaftliche Entwicklung dazu, den Anteil der Kapitaleinkommen gegenüber dem Anteil der Lohneinkommen zu vergrößern. Umso wichtiger wird das von den Kirchen seit langem vertretene Postulat einer breiteren Vermögensstreuung. Dafür wurde ein Reihe von Investivlohnmodellen entwickelt.“

Gegenwärtig sind kirchliche Beiträge zur Verteilungsgerechtigkeit in der Perspektive einer Demokratisierung der Wirtschaft eher selten. Man folgt dem Mainstream der öffentlichen Debatte und verhandelt den Investivlohn, wenn überhaupt, nur noch im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge (S. z. B. Gemeinsame Texte 16: „Verantwortung und Weitsicht“ aus dem Jahre 2000). Zudem findet eine hinreichende Auseinandersetzung mit einflussreichen neoliberalen Positionen, die den Investivlohn zur Flexibilisierung des Tariflohns und damit als Instrument für Lohnkürzungen instrumentalisieren wollen, so gut wie nicht statt.

Nach evangelischem Verständnis ist die Verteilung von Eigentum und Vermögen nicht die alleinige Grundlage einer gerechten Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Freiheit, Sicherheit, Teilhabe und sozialer Rang werden auch bestimmt durch die Verfassung, durch wohlfahrtsstaatliche Einrichtungen und Rechte, sowie durch →Bildung und →Mitbestimmung. Gleichwohl läge angesichts der wahren Verhältnisse die Konsequenz in einer neuen, evangelischen Diskussion über Eigentums- und Vermögensbildung in sozialer Verantwortung, welche sich nicht nur mit

einer gerechten Verteilung der Zuwächse begnügt, sondern auch die Substanz der vorfindlichen Vermögensverteilung thematisiert.

Literaturtipps:

Bontrup, Heinz-J., Springob, Kai: Gewinn- und Kapitalbeteiligung: eine mikro- und makroökonomische Analyse, Wiesbaden, 2002

Schnabel, Claus: Mitarbeiterbeteiligung – ein guter Weg zu höherer Produktivität und Flexibilität, in: Sozialer Fortschritt, 4/2004, S.81-87

Priewe, Jan, Havighorst, Frank, Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft? Gutachten im Auftrag der Friedrich Ebert-Stiftung von Jan Priewe und Frank Havighorst. 1999

Kirchenamt der EKD, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Hannover/Bonn 1997

Möhring- Hesse, Matthias: Eierlegende Wollmilchsau. Der so genannte Investivlohn soll zu viel leisten. In: Herder Korrespondenz 61 3/2007. S. 149-153