

# Nur echte Gewinnbeteiligungen sind akzeptabel

Heinz-J. Bontrup

## Immer mehr ungleiche Verteilung

Mal wieder ist in Deutschland eine Diskussion um Beteiligungen am Gewinn und Kapital von Unternehmen entfacht worden. CDU/CSU und SPD wollen ArbeitnehmerInnen stärker am Kapital beteiligen und sie zu Miteignern machen. Die Union nennt ihr Konzept »Soziale Kapitalpartnerschaft« und die SPD will einen »Deutschlandfonds« auflegen. Bereits in den 1960er Jahren wurde eine leidenschaftliche Debatte um eine Vermögensbildung in ArbeitnehmerInnenhand geführt. Ergebnis waren völlig unzureichende staatlich aufgelegte Vermögensbildungsgesetze, die nur marginale steuerliche Anreize boten. Heute sieht das 5. Vermögensbildungsgesetz vor, das ArbeitnehmerInnen bis zu 400 Euro des Arbeitslohns jährlich mit 18 v. H. staatlich bezuschusst bekommen, also max. 72 Euro pro Jahr. Dies können nur die ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen, deren Einkommen nicht 17.900 Euro (ledige) und 35.800 Euro (verheiratete) im Jahr übersteigen. Hintergrund der Einführung des Vermögensbildungsgesetzes war in den 1960er Jahren die Erkenntnis einer völlig disproportionalen Verteilung des Produktivkapitals, wonach dies zu 70 v. H. auf 1,7 v. H. der privaten Haushalte entfiel. Heute sieht die Verteilung nicht viel anders aus. Der seit etwa Mitte der 1970er Jahre praktizierte Neoliberalismus (vgl. Butterwege/Lösch/Ptak 2007) hat nicht nur in Deutschland tiefe Spuren der Umverteilung von unten nach oben, von den Lohneinkommen zu den Gewinn- und Vermögenseinkommen hinterlassen (vgl. Schulten 2004). Betrug 1980 in Deutschland die Bruttolohnquote noch 73,2 v. H., so lag sie 2006 nur noch bei 65,6 v. H. Dies ist ein Rückgang um 7,6 Prozentpunkte (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2007, Tab. 1.9). Im ersten Halbjahr 2007 ist die Bruttolohnquote weiter auf 64,2 v. H. zurückgegangen (Schäfer 2007, 579). Damit hat die marktbezogene Primär-Verteilung der jährlich arbeitsteilig geschaffenen Wertschöpfung wieder das Niveau der 1960er Jahre erreicht. Die Gewerkschaften haben es unter dem Druck der vorliegenden Massenarbeitslosigkeit nicht geschafft, den *verteilungsneutralen Spielraum* (Produktivitätssteigerung plus Inflationsrate) in den Tarifverträgen auszuschöpfen. Sie konnten die Umverteilung zu Lasten der abhängig Beschäftigten nicht verhindern.

Aus Einkommen entsteht durch Ersparnisse ein Vermögen und aus Vermögen erneut über Zinseinkünfte bzw. Erträge noch mehr Vermögen. Sachvermögen kann selbst genutzt werden und schafft Freiheitsspielräume. Vermögen bietet Sicherheit und Status, weil es bei Bedarf verbraucht oder vererbt bzw. verschenkt werden kann. Große Vermögen verleihen außerdem wirtschaftliche und politische Macht. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin hat gerade auf Basis des Jahres 2002 eine Untersuchung der Vermögensbestände in Deutschland veröffentlicht. Demnach liegt eine völlige Schieflage beim Geld-, Immobilien- und Betriebsvermögen vor. Rund 10 v. H. der erwachsenen Deutschen (ab 17 Jahre) besitzen an-

nährend 60 v.H. des gesamten Netto-Vermögens (Bruttovermögens nach Abzug aller Schulden) in Höhe von 5,4 Billionen Euro. Die reichsten 20 v.H. der Bevölkerung kommen sogar auf 80 v.H. des Vermögens. Mehr als zwei Drittel der Deutschen verfügt dagegen über kein oder ein nur sehr geringes individuelles Netto-Vermögen (vgl. Grabka/Frick 2007). Sie verfügen demnach über keinerlei Substanz, die z. B. bei Verlust des Arbeitsplatzes helfen würde. Da insbesondere in den letzten Jahren beim Einkommen eine Umverteilung von unten nach oben stattgefunden hat – vom Volkseinkommenszuwachs entfielen lediglich 13,5 v.H. auf ArbeitnehmerInnenentgelte inkl. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und demnach 86,5 v.H. auf Unternehmens- und Vermögenseinkommen (vgl. Tab.1) –, dürfte sich seit 2002 auch die Verteilung des Vermögens noch mehr bei den ohnehin schon Reichen konzentriert haben. Eine Trendwende ist hier unter weiter neoliberal betriebener Wirtschaftspolitik nicht in Sicht.

**Tabelle 1: Entwicklung des Volkseinkommens und seine Verteilung**  
(jährliche Veränderungen)

Jahr	Volkseinkommen		Arbeitnehmerentgelt		Unternehmens- und Vermögenseinkommen	
	Mrd. €	je Erwerbstätigen in €	Mrd. €	je Arbeitnehmer in €	Mrd. €	je Selbstständigen in €
2002	15,3	392	7,7	220	7,6	1.899
2003	20,9	541	3,4	98	17,5	4.297
2004	53,6	1.382	5,1	148	48,5	11.487
2005	24,5	633	-7,6	-221	32,1	7.369
2006	71,8	1.841	16,5	477	55,3	12.591
	186,1		25,1		161,0	

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 18, Reihe 1.1, 2006, eigene Berechnungen.

### Warum Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen?

Vor dem Hintergrund einer derartigen ungleichen Verteilung von Einkommen und Vermögen liegt eine Beteiligung von ArbeitnehmerInnen am Unternehmensgewinn und -kapital nahe. Unabhängig von den empirischen Befunden liefert die klassische Nationalökonomie mit ihrer *Arbeitswerttheorie* das entscheidende Motiv für eine Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung: Die abhängig Beschäftigten erhalten nicht den vollen Wert ihrer Arbeit, sondern nur einen Lohn für ihre Arbeitskraft obwohl nur durch lebendige Arbeit in Verbindung mit Naturgebrauch eine Wertschöpfung – ein Neuwert – generiert werden kann. Deshalb ist auch das Unternehmen Empfänger des Gewinns und nicht der Unternehmer. Hinzu kommt, dass ein Unternehmen erst durch abhängig Beschäftigte und ihre verrichtete Arbeit zu einem Unternehmen wird, das in der Lage ist eine Gewinnproduktion und -realisierung zu ermöglichen. Unternehmen ohne Beschäftigte sind allenfalls eine Ausstellung oder ein Museum. Erst die Menschen machen Unternehmen zu einer sozio-ökonomischen Organisation mit

einem *Innovations- und Entwicklungspotenzial*. Ohne Beschäftigte reduziert sich der Gewinn auf den Überschuss, den der Unternehmer durch seine Arbeitskraft selbst geschaffen hat. Er kann dann nicht von der Arbeit anderer (Beschäftigten) einen Gewinn abschöpfen. Gewinnbeteiligungen und/oder Kapitalbeteiligungen können zudem die *Motivation* der Beschäftigten heben und gleichzeitig die *Identifikationskraft* mit dem Unternehmen erhöhen. Hierdurch würde das Problem des immer nur *ökonomisch unbestimmten (unvollkommenen) Arbeitsvertrages*, der nie eine vollständige Abschöpfung des Arbeitsvermögens der Beschäftigten garantiert, besser aussteuerbar sein.

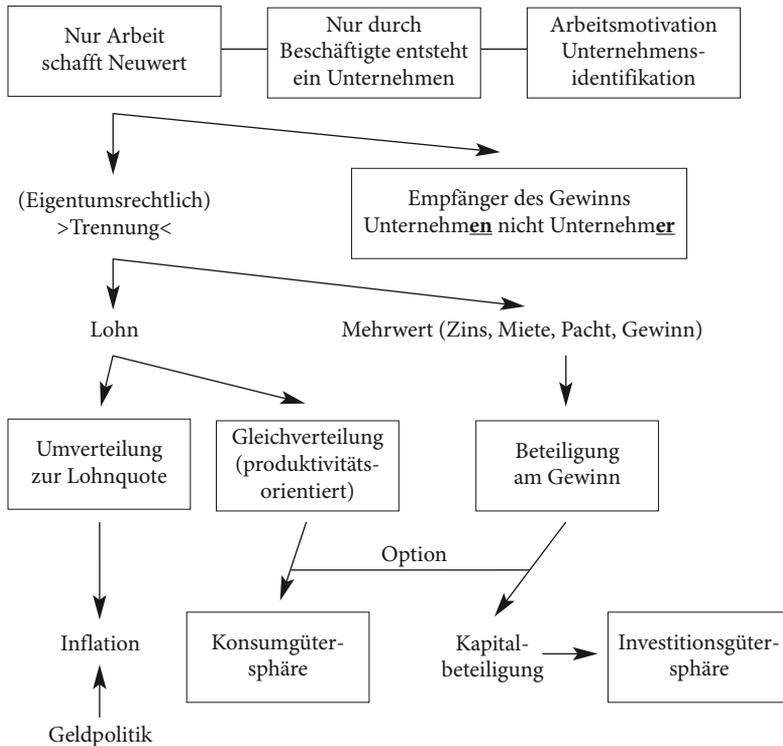
Wesentlicher ist allerdings der folgende Umstand: Durch die heutige einseitige Gewinnaneignung der Unternehmer sind die abhängig Beschäftigten systematisch nicht in der Lage, am in kapitalistischen Ordnungen entscheidenden *Kapital* (Geld- und/oder Sachkapital) zu partizipieren. Das »Investitionsmonopol« (Erich Preiser) liegt ausschließlich bei den Kapitaleigentümern. Den Beschäftigten gehört das eingesetzte Kapital *eigentumsrechtlich* nicht und ist deshalb auch ihrer Einflussphäre (Verfügungsgewalt) entzogen. So schaffen es die Beschäftigten nicht, in die *Kapital-sphäre*, in die *Investitionssphäre*, einzudringen. Oswald von Nell-Breuning hat dies 1960 in seinem Buch »Kapitalismus und gerechter Lohn« anhand einer sektoralen Wirtschaftsbetrachtung auf den Punkt gebracht, wenn er schreibt:

*»In unserer Wirtschaft werden sowohl Konsumgüter als auch Kapital- oder Investitionsgüter produziert; die ersteren gehen, wie ihr Name besagt, in den Verbrauch, die letzteren dienen langfristiger Nutzung, für Wohnhäuser und dergleichen, oder dienen selbst wieder der Produktion, für Fabriken, Maschinen usw. An der Erzeugung beider Arten von Gütern wirken die Arbeitnehmer mit; für die Arbeitsleistung in diesen beiden Zweigen der Produktion zahlen die Unternehmer ihnen Arbeitslohn; dieser Arbeitslohn erscheint in der Erfolgsrechnung der Unternehmer als Kosten. Verwenden die Arbeitnehmer nun den ganzen Arbeitslohn zum Kauf der geschaffenen Verbrauchsgüter, so heißt das: die Unternehmer erhalten die ganze von ihnen als Kosten aufgewendete Lohnsumme zurück und geben dafür nur die produzierten Konsumgüter ab; die neu-geschaffenen Kapital- oder Investitionsgüter verbleiben ihnen sozusagen gratis und franko. Man könnte das auch so ausdrücken: die Arbeitnehmer schenken den Unternehmern die Kapital- oder Investitionsgüter und sind zufrieden, als Entgelt für ihre Leistung im Produktionsprozeß denjenigen Teil der produzierten Güter zu erhalten, der in Konsumgütern besteht. Auf diese Weise werden die Unternehmer reicher und reicher, die Arbeitnehmer bleiben Habenichtse« (Nell-Breuning 1960, 140f.).*

Dieser ökonomisch-kapitalistische Tatbestand kann auch nicht durch eine noch so gute *gesetzliche (wirklich paritätische) Mitbestimmung* (vgl. dazu ausführlich Bontrup 2006) verändert werden. Schließlich würde die Mitbestimmung auf Grund des dennoch bestehenden *Kapitaleigentums* nicht verhindern können, dass das Kapital aus dem jeweilig mitbestimmten Unternehmen abgezogen und in eine andere Verwendungsrichtung (z. B. ins Ausland) gebracht wird.

Auch reale Lohnerhöhungen mit einem *Umverteilungseffekt* bleiben in der *Konsumgütersphäre* verhaftet. Die Arbeitgeber würden zudem eine Senkung ihrer Gewinnquote nicht akzeptieren. Setzen die Gewerkschaften trotzdem in Zeiten von

## Motive für Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen



Vollbeschäftigung eine Umverteilung zu Gunsten der Beschäftigten durch, so käme es zu einem *inflationären Effekt*, der durch eine entsprechend *restriktive Geldpolitik* der Europäischen Zentralbank (EZB) unterbunden und somit am Ende über eine entsprechende Wachstums- und Beschäftigungsbegrenzung nur den ArbeitnehmerInnen schaden würde. Zunächst über steigende Preise (Kaufkraftverlust) und dann durch Arbeitslosigkeit. Käme es dagegen zu einer Gewinnbeteiligung, so würden die *Lohnstückkosten* nicht steigen und die Unternehmen hätten keinen Grund die Preise zu erhöhen. Eine angebotsorientierte Kosteninflation ließe sich jedenfalls hierüber, wie bei Reallohnsteigerungen oberhalb der Produktivitätsrate, nicht ableiten. Auch eine nachfrageinduzierte Inflation scheidet aus, da bei einer Gewinnbeteiligung lediglich die Wertäquivalente zwischen Arbeit und Kapital anders verteilt werden. Die Beteiligung am Gewinn könnten die ArbeitnehmerInnen entweder zu reinen Konsumzwecken nutzen oder sie in eine *Kapitalbeteiligung* umwandeln und damit dann schließlich Einfluss auf die Investitionsgütersphäre nehmen.

### Echte Gewinnbeteiligungen

Eine Gewinnbeteiligung kann aber nur als *echte Gewinnbeteiligung* in Frage kommen. Diese basiert auf vorab vereinbarten *produktivitätsorientierten realen Lohnerhöhungen* im System eines Flächentarifvertrages oder Firmenvertrages. Es handelt

sich hier also um ein »On-top-Modell«. Echte Gewinnbeteiligungen gehen dann als *Ausgangsbasis* von dem im Unternehmen *versteuerten Gewinn* aus. Nur dieser steht für eine Gewinnverwendung zur Verfügung. Aus der Wertschöpfung eines Unternehmens wurden hier bereits die Beschäftigten mit *Lohn- und Gehaltszahlungen* bedient und die *Fremdkapitalgeber* mit Zinsen sowie auch die *Pächter und Vermieter* über entsprechende Einkommen abgefunden. Und auch der Fiskus ist über *Steuern* zu seinem Recht gekommen. Lediglich die *Eigenkapitalgeber* (Shareholder) wurden aus der Gewinnbasis nach Steuern noch nicht befriedigt, so dass hier noch eine angemessene Verzinsung stattfinden muss. Diese könnte sich aus der erzielten Eigenkapitalrentabilität nach Steuern ableiten. Auch könnte noch zur *Risikovorsorge* eine Rücklage in Ansatz gebracht werden. Der dann verbleibende Rest des Gewinns stünde zur Verteilung (je zur Hälfte) zwischen Kapital und Arbeit zur Verfügung und könnte im Folgenden auf die einzelnen ArbeitnehmerInnen verteilt werden (siehe zur Ableitung einer echten Gewinnbeteiligung ausführlich Bontrup 2008).

Da eine solche echte Gewinnbeteiligung aber völlig konträr zum kapitalistischen System steht – hier gehört systemimmanent der Gewinn ausschließlich den Kapitaleignern – ist eine Umsetzung nur durch einen *politischen Akt* in Form einer *Gesetzgebung* und nicht wie heute intendiert durch irgendwelche wie auch immer geartete freiwillige Maßnahmen möglich. Misst man daher MitarbeiterInnenbeteiligungen an dem Anspruch von echten Gewinnbeteiligungen und einer gesetzlich verbindlichen Einführung, so ist die schon Eingangs erwähnte Debatte um eine materielle ArbeitnehmerInnenpartizipation sofort tot. Dies zeigt dann, dass es sich bei den heute diskutierten MitarbeiterInnenbeteiligungen um eine *unehrliche Debatte* handelt.

### **Gewinnbeteiligung versus Verlustbeteiligung**

Auch wird dies an dem Problembereich einer *Verlustbeteiligung* deutlich. Hier wird meist von einem breiten Bündnis aus Arbeitgebern, Politikern, neoliberalen Ökonomen und diesen nahestehenden Medien argumentiert, dass selbstverständlich eine Gewinnbeteiligung der ArbeitnehmerInnen auch eine Verlustbeteiligung nach sich ziehen müsse. Hier existieren vielfältige Vorstellungen, die am Ende in der Regel auf ein Unterwandern der Flächentarif- oder Firmentarifverträge in Form von *Lohnflexibilisierungen* nach unten hinauslaufen. Geht es den Unternehmen gut, würden zusätzliche Prämien gezahlt. Geht es den Unternehmen schlecht, sollen die Tariflöhne gekürzt werden. Dies hat natürlich nichts mit einer *echten Gewinnbeteiligung* zu tun und ist darüber hinaus auch *rechtlich* völlig unhaltbar. Nur das Eigenkapital ist haftendes Kapital. Wandeln demnach die ArbeitnehmerInnen ihre echte Gewinnbeteiligung nicht in eine *Eigenkapitalbeteiligung* um, so haften sie auch nicht für die Verluste. Es ist somit völlig sinnwidrig von Verlustbeteiligung der ArbeitnehmerInnen zu reden, ohne dass sie eigenkapitalmäßig am Unternehmen beteiligt sind. Übrigens fehlt auch bei *Vorstandsmitgliedern*, deren Gehalt sich aus einem Fixum und einer Gewinnbeteiligung (Tantieme) zusammensetzt, regelmäßig die Verlustbeteiligung (Schultz 1992, 824). Die Gewinnbeteiligung ist lediglich eine gewinnabhängige, das *kontraktbestimmte Arbeitsentgelt* übersteigende Erfolgsprämie für die einzelnen MitarbeiterInnen. Bereits 1958 hat *Hartmann* in seiner Dissertation alles Notwendige zur Verlustbeteiligung der ArbeitnehmerInnen gesagt: »Während (...) zwar ›Verlust‹ das Gegenteil von ›Gewinn‹ ist, so ist doch ›Verlustbeteiligung‹ nicht das Gegenteil von ›Gewinnbeteiligung‹. Ihr Gegenteil ist vielmehr ›keine Gewinnbe-

teilung«, und dies ist nicht gleichbedeutend mit ›Verlustbeteiligung«. Die ›logische‹ Verbindung von Gewinnbeteiligung und Verlustbeteiligung ist somit falsch« (Hartmann 1958, 86).

### Kapitalbeteiligungen

Die echte Gewinnbeteiligung wird erst dann zu einer *Kapitalbeteiligung*, wenn die Beschäftigten ihre Gewinnanteile im arbeitgebenden Unternehmen belassen bzw. zur Verfügung stellen. Die Beteiligung kann dabei immer entweder in Form von *Eigen-* und/oder *Fremdkapital* oder auch durch Mischformen erfolgen. Bei den Mischformen in Form von *Genussrechten* oder *stillen Beteiligungen* sind erhebliche Gestaltungsspielräume bezüglich des Kapitalcharakters und der Mitwirkungsrechte gegeben. Sie können vertraglich bzw. betriebswirtschaftlich als Eigenkapital konstruiert werden, bleiben aber juristisch und steuerrechtlich in jedem Fall Fremdkapital (Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 1998, 8-10).

Bei einer reinen *Fremdkapitalbeteiligung* – z. B. durch ein *MitarbeiterInnen-Darlehen* – haben die Beschäftigten wie alle übrigen Fremdkapitalgeber (u. a. Banken) auch, unabhängig von der zukünftigen *Gewinn-* und *Verlustsituation* des Unternehmens, einen Rechtsanspruch auf die *Verzinsung* ihres zur Verfügung gestellten Kapitals. Hierzu muss bezüglich der Höhe des Zinssatzes eine vertragliche Vereinbarung geschlossen werden. »Die Höhe des Zinssatzes für Fremdkapitalbeteiligungen liegt in der Regel zwischen dem Zinssatz, den die Unternehmen bei Kreditaufnahme zahlen müssten und dem Zinssatz, den die MitarbeiterInnen bei einer Anlage von z. B. festverzinslichen Wertpapieren erzielen. Dabei finden sich Vereinbarungen, die den Zinssatz für die gesamte Laufzeit festschreiben ebenso wie Vereinbarungen, die die Höhe des Zinses an bestimmte Entwicklungsgrößen koppeln. Derartige Entwicklungsgrößen können innerbetrieblich orientiert (z. B. Ertragslage) oder auf den Markt gerichtet sein (z. B. Diskontsatz, Spareckzins)« (Schneider 1998, 1.108). Außerdem haben die Beschäftigten einen Anspruch auf *Rückerstattung (Tilgung)* eines nur befristet überlassenen Fremdkapitals. Das Risiko, sein eingesetztes Fremdkapital zu verlieren, beschränkt sich auf den *Insolvenzfall*. Selbst dieses Risiko ist aber bei einem MitarbeiterInnen-Darlehen oder einer MitarbeiterInnen-Schuldverschreibung wegen einer gesetzlichen Absicherungspflicht durch eine *Bankbürgschaft* ausgeschlossen. Durch die Anlage der Gewinnanteile in das Fremdkapital des arbeitgebenden Unternehmens entstehen keinerlei gesellschaftsrechtliche Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte am Unternehmen.

Dies ist bei einer *Eigenkapitalbeteiligung* anders. Hierbei werden die Beschäftigten zu *Miteigentümern* ihres arbeitgebenden Unternehmens, wodurch sie auch für jeden *Verlust* – unabhängig vom Insolvenzfall – mit ihrem Eigenkapitalanteil (siehe oben zur Verlustbeteiligung) haften. Dies impliziert gleichzeitig aber die Möglichkeit einer gesellschaftsrechtlichen Einflussnahme, wodurch neben einem bestehenden *Arbeitsvertrag* ein zweiter schuldrechtlicher *Gesellschaftsvertrag* für die ArbeitnehmerInnen tritt.

Das Einbringen von Eigenkapital kann außerdem durch eine *direkte Kapitalbeteiligung* oder durch eine *indirekte Kapitalbeteiligung* geschehen. Bei der direkten Beteiligung erwirbt der/die ArbeitnehmerIn bei seinem/ihrer arbeitgebenden Unternehmen Eigenkapitalanteile. Hier entsteht ein von den Gewerkschaften kritisiertes *doppeltes Risiko*. Nämlich womöglich den Arbeitsplatz und gleichzeitig das Eigenkapital zu verlieren. Außerdem ist es mit Ausnahme von börsennotierten Kapitalge-

sellschaften schwierig, das einmal angelegte Kapital wieder aus dem Unternehmen zu entnehmen. Hier entsteht das Problem der *Handelbarkeit/Fungibilität*. Um das doppelte Risiko und die fehlende Handelbarkeit auszuschließen, könnte der Weg einer indirekten Kapitalbeteiligung über einen *überbetrieblichen Fonds* gewählt werden. Hieran können sich alle ArbeitnehmerInnen, auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, beteiligen. Die Beschäftigten zahlen in den Fonds ihre echten Gewinnbeteiligungen ein und der Fonds beteiligt sich mit Eigen- und/oder Fremdkapital an den Unternehmen. Diese zahlen dem Fonds für die Beteiligungen Dividenden/ Zinsen, die wiederum den ArbeitnehmerInnen zugute kommen. Hierdurch wird das Kapitalrisiko gestreut und die ArbeitnehmerInnen sind nicht nur vom Erfolg des eigenen Unternehmens abhängig, sondern profitieren auch von den Gewinnen der anderen Unternehmen im Fonds. Eine *einkommenssteuerliche Subventionierung* der Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen ist dabei insgesamt nicht notwendig. Der Staat sollte keine Steuerausfälle haben. Die jeweiligen Gewinnanteile der ArbeitnehmerInnen wären somit gemäß der individuellen Steuersätze zu versteuern.

## Literatur

- Bontrup, H.-J. (2008) Lohn und Gewinn. Volks- und betriebswirtschaftliche Grundzüge, 2. Aufl. München, Wien.
- Bontrup, H.-J. (2006) Arbeit, Kapital und Staat. Plädoyer für eine demokratische Wirtschaft, 3. Auflage, Köln.
- Bontrup, H.-J., Springob, K. (2002) Gewinn- und Kapitalbeteiligung. Eine mikro- und makroökonomische Analyse, Wiesbaden.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007) Statistisches Taschenbuch, Arbeits- und Sozialstatistik, Bonn.
- Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (1998) Mitarbeiterbeteiligung am Produktivvermögen, Bonn.
- Butterwegge, C., Lösch, B., Ptak, R. (2007) Kritik des Neoliberalismus, Wiesbaden.
- Grabka, M., Frick, Joachim R. (2007) Vermögen in Deutschland wesentlich ungleicher verteilt als Einkommen, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 45, S. 665-672.
- Hartmann, R. S. (1958) Die Partnerschaft von Kapital und Arbeit, Opladen, Köln.
- Nell-Breuning, von, Oswald (1960) Kapitalismus und gerechter Lohn, Freiburg i. Br.
- Schäfer, C. (2007) Erste Reue über Verteilungssünden? – Zur Einkommensentwicklung 2006, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11, S. 579-588.
- Schneider, H., Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer (1992) in: Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Aufl., Stuttgart u. a., S. 1.103-1.113.
- Schulten, T. (2004) Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften, Hamburg.
- Schultz, R. (1992) Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer, in: Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Aufl., Stuttgart u. a., S. 818-828.