

AGP *Mitteilungen* 2014

Nr. 355 / 61. Jahrgang - 10. Dezember 2014



Editorial **Seite 3**

Aus der AGP

Rückblick auf die 64. AGP Jahrestagung **Seite 4**
Impressionen von der 64. AGP Jahrestagung **Seite 6**
AGP Sterne Preisträger 2014 **Seite 8**
Personalien **Seite 9**
Neu in der AGP **Seite 10**
Ausgezeichnete AGP Mitglieder **Seite 11**
Trend **Seite 12**
CSR Projekt **Seite 14**
Veranstaltungsrückblick **Seite 16**
Internationale Expertenkonferenz „Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland und Europa“ **Seite 18**
Pressespiegel **Seite 19**

Aus der Praxis

Ausgezeichnete Unternehmenskultur bei der Wulf Gaertner Autoparts AG **Seite 20**
Gastbeitrag Thomas Bruch: „Mitarbeiter zu Beteiligten machen“ **Seite 22**

Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland

AGP fordert neue Ansätze in der Vermögenspolitik **Seite 24**
Baden-Württemberg fördert die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen **Seite 26**
Studien **Seite 27**
Geschichte: Ernst Abbe - Ein Vordenker der Mitarbeiterbeteiligung **Seite 29**
Vermögensbildung: Beteiligungsprogramme zeigen Wirkung **Seite 30**
Eigentum hält gute Mitarbeiter: Joe Kaeser plädiert im Handelsblatt für Mitarbeiterbeteiligung **Seite 31**

Mitarbeiterbeteiligung in Europa

Frankreichs Angriff auf die Belegschaftsaktie **Seite 32**
Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa: Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Trends im Überblick **Seite 34**
Studie zur Förderung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung in Europa **Seite 37**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder der AGP,

da ist etwas in Bewegung gekommen im Jahr 2014 – das Thema Mitarbeiterbeteiligung erlebt einen kaum für möglich gehaltenen Aufschwung. Insbesondere mittelständische Unternehmen sehen immer mehr große Chancen darin, durch eine finanzielle Beteiligung ihrer Mitarbeiter am Erfolg und/oder am Unternehmenskapital Motivation, Engagement und Mitarbeiterbindung nachhaltig zu stärken und sich derart Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu verschaffen. Der demographische Wandel und der Fachkräftemangel sind wesentliche Treiber dieser Entwicklung und so ist es kein Zufall, dass beispielsweise mittelständische Unternehmen in Baden-Württemberg in besonderem Maße entsprechende Informationen und Unterstützung nachfragen.

Diese Entwicklung hat sich schon im Frühjahr angekündigt, als mehr als 200 Unternehmer an der Jahrestagung der AGP in Stuttgart teilgenommen haben. Auch die in diesem Herbst in Kooperation mit dem RKW-Baden-Württemberg, der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft (MBG-BW) und dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft durchgeführten Veranstaltungen in Heilbronn, Karlsruhe, Ludwigsburg und Donaueschingen mit noch einmal mehr als 200 Teilnehmern bestätigen diesen Trend, dem nun auch die neuen Förderprogramme der MBG und des RKW Rechnung tragen (siehe S. 26).

Auch die großen Unternehmen haben seit geraumer Zeit das Thema Mitarbeiterbeteiligung verstärkt aufgegriffen. Bilfinger, Osram und Dräger haben neue Belegschaftsprogramme aufgelegt, Siemenschef Joe Kaeser hat sich schon Ende des letzten Jahres diesbezüglich eindeutig positioniert („Eigentum hält gute Mitarbeiter“) und das Deutsche Aktieninstitut vermeldet einen ansehnlichen Anstieg der Anzahl der Belegschaftsaktionäre um ein Drittel seit 2008.

Es ist sicherlich verfrüht, hier schon von einem „Durchbruch“ zu sprechen, aber der Trend ist eindeutig: die Unternehmen haben die Mitarbeiterbeteiligung neu entdeckt.

Und die Politik? Diese positive Entwicklung steht in auffälligem Gegensatz zu dem nach wie vor zu konstatierendem Desinteresse von Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber- bzw. Unternehmensverbänden, auch wenn hier an der einen oder anderen Stelle eine gewisse Bewegung festgestellt werden kann.

Wenn die Entwicklung hin zu mehr Mitarbeiterbeteiligung nachhaltig sein soll, dann müssen die nicht sehr vorteilhaften rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen auf den Prüfstand gestellt und verbessert werden. Zuletzt hat die Internationale Fachtagung der AGP und des europäischen Dachverbandes IAFP im Oktober in Frankfurt wieder einmal gezeigt, dass diese Rahmenbedingungen – die in 2014 beispielsweise in Großbritannien und Österreich noch weiter verbessert wurden – einen wesentlichen Einfluss auf die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung haben.

Die Politik ist nicht nur gefordert, weil Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ein Nachzügler in Sachen Beteiligung am Produktivkapital ist oder weil Mitarbeiterbeteiligung nachweislich die Unternehmen stärkt. Es geht auch um eine gesellschaftspolitische Aufgabe ersten Ranges, die Teilhabe breiter Bevölkerungskreise an Vermögen und Wohlstand zu stärken; denn auch hier ist Deutschland alles andere als ein Vorbild, wie die vielen Studien zu Vermögensbildung und Vermögensverteilung in Deutschland, Europa und der Welt zeigen.

Von daher wird die AGP ihre Bemühungen verstärken, in enger Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Verbänden das Thema Mitarbeiterbeteiligung wieder in den Fokus der Politik zu rücken – sowohl auf Bundes- als auch auf Länderebene. Die gelungene Kooperation von AGP, Ministerium, MBG und RKW in Baden-Württemberg kann dabei ebenso als Beispiel dienen wie die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Aktieninstitut (DAI) im Hinblick auf die Entwicklung von Vorschlägen zur Verbesserung der steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen.

Wir danken allen Mitgliedern für ihre Unterstützung und wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre der AGP-Mitteilungen 2014.

Walter Ernst, 1. Vorsitzender der AGP
Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer der AGP



Rückblick auf die 64. AGP Jahrestagung

Mitarbeiterbeteiligung: Erfolgsrezepte für mittelständische Unternehmen

Unter der Schirmherrschaft des stellvertretenden Ministerpräsidenten und Ministers für Finanzen und Wirtschaft des Landes Baden-Württemberg, Dr. Nils Schmid, fand am 9. Mai 2014 im Haus der Wirtschaft in Stuttgart die 64. Jahrestagung der AGP statt. Bei der Tagung stellten die Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Baden-Württemberg MBG und das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft verbesserte Förderbedingungen für die Einführung von Beteiligungsprogrammen im Mittelstand in Aussicht.

In Deutschland haben derzeit etwa 4.500 Unternehmen ein Programm zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung eingeführt. Bei der gemeinsamen Tagung der AGP und der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft Baden-Württemberg MBG in Stuttgart stellten eine Reihe namhafter Unternehmen aus Baden-Württemberg ihre Beteiligungsprogramme vor.

So unter anderem das langjährige AGP Mitglied, die Homag AG aus Schopfloch im Schwarzwald. Aus einer Dorfschmiede entstand ein internationaler Konzern für Holzbearbeitungsmaschinen, der seit mehr als vier Jahrzehnten stille Beteiligungen anbietet, die von fast allen Beschäftigten wahrgenommen werden. Zufriedene Kunden hat man nur,

wenn auch die Mitarbeiter zufrieden sind, heißt es im Leitbild des Unternehmens. „Ohne Mitarbeiterbeteiligung wären wir nicht so weit gekommen“, sagt Vertriebsvorstand Jürgen Köppel, „sie entschärft den Konflikt zwischen Kapital und Arbeit“. Die Mitarbeiter beteiligen sich an den einzelnen Tochterfirmen. Für die übergeordnete Aktiengesellschaft hingegen ist die Börse da. Bis zum Sechsfachen eines Monatsgehalts kann gezeichnet werden, dafür gibt es derzeit nicht unattraktive 4,5 Prozent Zinsen.

Im südbadischen Waldkirch bei Freiburg ist die Firma August Falter KG ansässig. Dort liegt die Arbeitslosenquote derzeit deutlich unter drei Prozent. „Da fragt man sich schon, wo

kommen die Mitarbeiter her und wie kann man sie halten“, sagt Michael Faller, Chef des „Hidden Champions“. Seit über 130 Jahren produziert die Firma August Faller Verpackungsmittel und seit Jahresbeginn beteiligt sie die Mitarbeiter. „Das schafft eine Leistungskultur und Unternehmergeist“, glaubt Faller, „wir erhoffen uns dadurch Wettbewerbsvorteile.“ Das Produktionsvolumen von Faller ist gewaltig: 1,8 Milliarden Faltschachteln sowie 1,6 Milliarden Packungsbeilagen verlassen die Werke, die für die Pharmaindustrie tätig sind.

Seit 30 Jahren nicht mehr wegzudenken ist die Mitarbeiterbeteiligung bei der Seeberger GmbH in Ulm, die seit 165 Jahren Kaffee röstet und vom Kolonialwarenhandel zur internationalen Marke für Trockenfrüchte wuchs. „Eine Mitarbeiterbeteiligung ist ideal für ein Familienunternehmen“, urteilt auch Seeberger Geschäftsführer Clemens Keller. Seine beiden Beteiligungsmodelle haben einen doppelten Zweck: Sie dienen als Ersatz für eine Betriebsrente und sie bilden eine wichtige Stütze der Firmenfinanzierung. Das Beteiligungskapital macht mittlerweile zwölf Prozent des Gesamtkapitals aus. Der Lohn dafür: Für die vergangenen drei Jahrzehnte errechnet Keller eine Verzinsung von durchschnittlich sieben Prozent im Schnitt.



Clemens Keller, Geschäftsführer der Seeberger KG aus Ulm, berichtet über die Mitarbeiterbeteiligung in seinem Haus, die seit 30 Jahren nicht mehr wegzudenken ist.

Nach Ansicht des AGP Geschäftsführers, Dr. Heinrich Beyer, zeigten diese Beispiele, dass besonders mittelständische und familiengeführte Unternehmen geradezu prädestiniert für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung sind, die die Nähe dieser Unternehmen zu ihren Mitarbeitern widerspiegelt und sie als besondere Arbeitgeber auszeichnet. „Diese Unternehmen wollen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stärker binden sowie deren Engagement besonders belohnen“, so Beyer.

„Mitarbeiterbeteiligung ist sowohl eine unternehmerische als auch eine gesellschaftliche Aufgabe, die es zu fördern gilt.“

Dr. Nils Schmid, stv. Ministerpräsident und Minister für Finanzen und Wirtschaft des Landes Baden-Württemberg



Dr. Nils Schmid, stellvertretender Ministerpräsident und Minister für Finanzen und Wirtschaft des Landes Baden-Württemberg

Der Schirmherr der Tagung, Finanz- und Wirtschaftsminister Dr. Nils Schmid, versprach daher, sich für mehr Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg einzusetzen. „Mitarbeiterbeteiligung ist sowohl eine unternehmerische als auch eine gesellschaftliche Aufgabe, die es zu fördern gilt“, so der Minister. Das Land wolle daher zusätzliche Impulse für mehr Mitarbeiterbeteiligung geben und insbesondere die Einführung derartiger Programme im Mittelstand besonders fördern.

Die gleiche Zielrichtung verfolgt auch das neue Programm „Mittelstand CSR“, das MBG Geschäftsführer Guy Selbherr bei der Tagung vorstellte. Die MBG bietet den mittelständischen Unternehmen besonders günstige Konditionen, wenn sie eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung einführen möchten. „Mittelständische Unternehmen können zwar keine Aktienanteile ausgeben, sie können ihre Mitarbeiter aber beispielsweise zu stillen Gesellschaftern machen. Das Programm „Mittelstand CSR“ der MBG Baden-Württemberg will Wege zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Mittelstand aufzeigen und das Engagement der Unternehmen honorieren“, so Selbherr.



Guy Selbherr, Geschäftsführer der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft Baden-Württemberg MBG .

Impressionen von der Tagung



Der 1. Vorsitzende der AGP, Walter Ernst (mitte) im Gespräch mit MBG Geschäftsführer Dirk Buddensiek (rechts).



Der Geschäftsführer der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft Baden-Württemberg GmbH, Dirk Buddensiek, begrüßt die Teilnehmer der Tagung im Haus der Wirtschaft in Stuttgart.



Aus Sicht von Jürgen Köppel, Mitglied des Vorstands der Homag AG aus Schopfloch, stellt eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine Win-Win-Win-Situation für Unternehmen, Mitarbeiter und Gesellschaft dar.



Der geschäftsführende Gesellschafter der August Faller KG aus Waldkirch bei Freiburg, Dr. Michael Faller, erhofft sich mit der neu eingeführten Mitarbeiterbeteiligung in seinem Haus mehr Wettbewerbsvorteile.



Finanz- und Wirtschaftsminister Dr. Nils Schmid im Auditorium neben AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer (links) und den MBG Geschäftsführern Guy Selbherr (3.v.l.) und Dirk Buddensiek (4.v.l.).



Der geschäftsführende Gesellschafter der Lorch Schweißtechnik GmbH aus Auenwald, Wolfgang Grüb, berichtet über seine Erfahrungen mit der Mitarbeiterbeteiligung in seinem Unternehmen.



Dr. Rainer Kögel, Rechtsanwalt und Partner der Sozietät Hennerkes, Kirchdörfer & Lorz aus Stuttgart, referierte über den Wertewandel als Chance und Herausforderung für Familienunternehmen.

Über die Zukunft der Mitarbeiterbeteiligung diskutierten in der von der SWR Redakteurin Eva Laun (mitte) moderierten Podiumsdiskussion AGP Geschäftsführer, Dr. Heinrich Beyer, ver.di Baden-Württemberg Landesbezirksleiterin, Leni Breymaier, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner von Rödl&Partner, Dr. Rolf Leuner sowie Prof. Dr. Markus Müller vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg.



AGP Sterne Preisträger 2014

Ausgezeichnete Mitarbeiterbeteiligung bei CLAAS

Im Rahmen der 64. AGP Jahrestagung am 9. Mai im Haus der Wirtschaft in Stuttgart wurde die CLAAS KGaA mbH aus dem westfälischen Harsewinkel mit den „AGP Sternen 2014“ für ihre partnerschaftliche Unternehmenskultur und ihr beispielhaftes finanzielles Beteiligungsmodell ausgezeichnet. „Die Mitarbeiterbeteiligung hat sich bei CLAAS nicht nur als fester Bestandteil der Unternehmenskultur etabliert, sondern sie erzielt auch einen nennenswerten Effekt für die Vermögensbildung und die Altersvorsorge der Mitarbeiter“, begründete Walter Ernst, 1. Vorsitzender der AGP, die Entscheidung des aus Unternehmern und Experten besetzten AGP Vorstands. Martin Fishedick, Bereichsvorstand Human Resources der Commerzbank AG, würdigte in seiner Laudatio das Unternehmen als Trendsetter in Sachen Mitarbeiterbeteiligung sowie als Vorbild für andere Unternehmen.

Rund 4.500 inländische Mitarbeiter der CLAAS Gruppe sind aktuell in Form einer stillen Beteiligung an der Claas Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft (CMG) beteiligt, die das Kapital dem Unternehmen zur Finanzierung der Geschäftstätigkeit zur Verfügung stellt. Die CMG Anteile bieten in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis die Chance auf eine sehr attraktive Rendite und werden mit einer Beteiligungsquote von über 75 % von den Mitarbeitern sehr gut angenommen. Der Erfolg der CLAAS Mitarbeiterbeteiligung lässt sich auch am Gesellschaftskapital von über 30 Mio. € ablesen. „Diese Zahlen sind vor allem Ausdruck des Vertrauens der Mitarbeiter in die Wettbewerbsfähigkeit von CLAAS. Darüber hinaus bestätigt die Beteiligungsquote die hohe Identifikation mit dem Unternehmen“, erklärte Hans Lampert, Geschäftsführer Finanzen, Controlling und Betriebswirtschaft der CLAAS KGaA mbH.

Über CLAAS



Das 1913 gegründete Familienunternehmen CLAAS ist einer der weltweit führenden Hersteller von Landtechnik. Das Unternehmen mit Hauptsitz im westfälischen Harsewinkel ist europäischer Marktführer bei Mähdeschern. Die Weltmarktführerschaft besitzt CLAAS mit einer weiteren großen Produktgruppe, den selbstfahrenden Feldhäckslern. Auf Spitzenplätzen in weltweiter Agrartechnik liegt CLAAS auch mit Traktoren sowie mit landwirtschaftlichen Pressen und Grünfüttererntemaschinen. Zur Produktpalette gehört ebenfalls modernste landwirtschaftliche Informationstechnologie. CLAAS beschäftigt knapp 10.000 Mitarbeiter weltweit und hat im Geschäftsjahr 2013 einen Umsatz von 3,8 Milliarden Euro erzielt.



Die CLAAS KGaA mbH wurde für ihr beispielhaftes finanzielles Beteiligungsmodell mit dem Preis „AGP Sterne 2014“ ausgezeichnet. Auf der Jahrestagung der AGP in Stuttgart überreichten der 1. Vorsitzende der AGP, Walter Ernst (Mitte), und Bereichsvorstand Human Resources der Commerzbank, Martin Fishedick (2. v.r.), die Auszeichnung an Dr. Peter Göth, Geschäftsführer der CLAAS Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft mbH (links), Hans Lampert, Geschäftsführer Finanzen, Controlling und Betriebswirtschaft der CLAAS KGaA mbH (2.v.l.), und Stefan Schlüter, Prokurist der CLAAS Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft mbH (rechts).

Personalien

Neu im AGP Vorstand

Die AGP Mitgliederversammlung hat am 8. Mai in Stuttgart Frau Birgit Riess, Direktorin Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen bei der Bertelsmann Stiftung, und Frau Doris Kempny-Weber, Spezialistin Management- und Mitarbeiterbeteiligung bei der Commerzbank AG, in den AGP Vorstand gewählt. Sie nehmen die Plätze ein für Dr. Bernd Rödl und Dr. Thomas Hardieck, die auf eigenen Wunsch nicht zur Wiederwahl standen. Der 1. Vorsitzende der AGP, Walter Ernst, bedankte sich bei den scheidenden Vorständen für ihr Engagement in der AGP und wünschte dem neu formierten Vorstand weiterhin eine gute Zusammenarbeit.



Birgit Riess



Doris Kempny-Weber

Verabschiedung von Büroleiterin Susanne Wolf

Seit 2007 war Susanne Wolf für die AGP tätig und hat sich dabei nicht nur in der Büroorganisation, bei der Mitgliederverwaltung und der Organisation der Veranstaltungen bewährt sondern auch als Ratgeberin und als „gute Seele“ der Geschäftsstelle. Seit dem 1.11. ist sie nun selbst Unternehmerin mit einem neu eröffneten Design-Geschäft (Möbel und Accessoires) in Kassel. Wir danken ihr für die erstklassige Zusammenarbeit in den letzten sieben Jahren und wünschen Ihr viel Erfolg in der Selbständigkeit. Wir freuen uns, ihre Nachfolgerin, Frau Franziska Germerott, ab dem 1.12. in unserer Geschäftsstelle begrüßen zu dürfen.



Susanne Wolf



Franziska Germerott

Walter Ernst 70 Jahre

Der 1. Vorsitzende der AGP, Walter Ernst, feierte am 3. Oktober seinen siebzigsten Geburtstag. Nach führenden Aufgaben in mittelständischen Unternehmen im Raum München war er von 1984 bis 2009 Geschäftsführer der Grünbeck Wasseraufbereitungs GmbH, die heute zu den bekanntesten mittelständischen Unternehmen zählt, die ihre Mitarbeiter am Kapital beteiligen. Neben seinem Wirken als Unternehmer erhielt er schon vor Jahren für sein vielfältiges ehrenamtliches Engagement das Bundesverdienstkreuz. So war er mehr als 25 Jahre als Handelsrichter am LG Augsburg tätig und engagierte sich in München über 40 Jahre in diversen Wirtschaftsverbänden. Walter Ernst arbeitet seit vielen Jahren im Vorstand der AGP und ist seit 2011 deren 1. Vorsitzender. Aufsichtsratsmandate in Firmen aus den Bereichen Wasser, Abwasser und Umwelt runden seinen persönlichen Einsatz ab und werden ihn sicher noch einige Jahre beschäftigen.



Walter Ernst

Nachruf Prof. Dr. Eduard Gaugler

Am 12. April 2014 verstarb im Alter von 85 Jahren Prof. Dr. Eduard Gaugler. Mit ihm verliert die AGP einen langjährigen Wegbegleiter und einen der herausragendsten akademischen Vertreter des Partnerschaftsgedankens in Wirtschaft und Gesellschaft. Prof. Gaugler hat sich zeitlebens in Theorie und Praxis mit der Mitarbeiterbeteiligung befasst – sei es als Hochschullehrer, Wissenschaftler, Autor oder als langjähriger Herausgeber der AGP Zeitschriften „Das neue Unternehmen“ und „AGP-Mitteilungen“ sowie als Vorsitzender der Gesellschafterversammlung der ehemaligen GIZ-GmbH (heute Miterfolg GmbH). Noch heute pflegt die AGP die von Prof. Gaugler in Gang gesetzte Kooperation mit dem japanischen Partnerverband. Unvergessen bleibt auch seine kleine „Lehrstunde“ im Rahmen der 60. Jahrestagung 2010 in München. Wir werden Prof. Dr. Eduard Gaugler ein ehrendes Andenken bewahren.



Prof. em. Dr. Dr. h. c. mult.
Eduard Gaugler
(* 23. 6. 1928 † 12. 4. 2014)

Neu in der AGP

Actiware GmbH

Die Actiware GmbH wurde im Jahr 2000 von Michael Bender, Jens Feuring und Hubert Wagner gegründet und hat ihren Hauptsitz in Angelburg, in der Mitte Deutschlands. Als Softwarehaus liefert Actiware Lösungen über ein Netzwerk qualifizierter Partner und stellt als OEM Produktsuiten namhafter Hersteller im ERP- und ECM-Markt. Darüber hinaus betreut Actiware als Projekthaus eigene Kunden in den Bereichen EIM, ECM, ERP, BI und Portale.

Actiware zeichnet sich im Markt durch ihre hohe Innovationskraft und Dynamik aus. Das Fundament ihrer Arbeit bildet das ausgezeichnete Wissen, die langjährige Erfahrung und das übergreifende Knowhow ihrer Mitarbeiter. Partnerschaftliches Denken und Handeln sind dabei die wesentlichen Werte, die das Engagement der Mitarbeiter und ihr Spaß an Neuem fördern.



Michael Bender



Jens Feuring



Hubert Wagner

Lorch Schweißtechnik GmbH

Die Lorch Schweißtechnik GmbH ist ein führender Anbieter von Schweißanlagen mit Sitz in Auenwald, 30 km nordöstlich von Stuttgart. Die im Mai 1957 von Bruno Lorch gegründete Firma wurde 1986 von Wolfgang Grüb und seinem Vater übernommen und beschäftigt heute rund 200 Mitarbeiter/-innen.

Viele ihrer Innovationen sind heute weltweit Standard, gefertigt in einer der modernsten Produktionsstätten für Schweißanlagentechnik. Hier entstehen durch ausgeprägten Teamgeist, Ideenreichtum und höchste Leistungsbereitschaft wegweisende Produkte, die in über 60 Ländern vertrieben werden.



Geschäftsführender Gesellschafter der Lorch Schweißtechnik GmbH, Wolfgang Grüb.

Felix Schoeller Group

Die Felix Schoeller Gruppe ist Hersteller von Spezialpapier, insbesondere von Fotopapier und Dekorpapier. Im Bereich Dekorpapier gehört Schoeller zu den drei Marktführern in Europa. Das 1895 gegründete und vier Generationen lang familiengeführte Unternehmen hat seinen Sitz in Osnabrück (Niedersachsen).

Es produziert mit 2.400 Mitarbeitern an acht weltweiten Standorten Imaging- und Dekorpapier sowie technische Spezialpapiere und Folien. Darüber hinaus entwickelt die Felix Schoeller Gruppe Speziallösungen, etwa in dem Bereich „Gedruckte Elektronik“.



Hauptsitz der Felix Schoeller Group in Osnabrück.

Hummel AG

Die Hummel AG ist ein renommierter Hersteller von Verbindungstechnik und Komponenten für die Bereiche Elektrotechnik, Elektronik und Heizsysteme. Ihren Stammsitz hat das Familienunternehmen in 3. Generation im südbadischen Denzlingen. Daneben verfügt Hummel über 14 eigenständige ausländische Tochtergesellschaften sowie ein weltweites Partnernetzwerk in Europa, Asien, Nord- und Südamerika. Weltweit beschäftigt das Unternehmen 482 Mitarbeiter.



Hummel-Verwaltungsgebäude am Hauptsitz im südbadischen Denzlingen.

Ausgezeichnete AGP Mitglieder

Wulf Gaertner Autoparts AG und Pixida GmbH bieten „Top Jobs“

Die beiden AGP Mitglieder Pixida GmbH und Wulf Gaertner Autoparts GmbH gehören zu den besten Arbeitgebern in Deutschland und sind dafür mit dem „Top Job“-Award 2014 ausgezeichnet worden. „Top Job“-Mentor Wolfgang Clement ehrte beide Unternehmen auf dem Deutschen Mittelstands-Summit am 27. Juni in Essen.

Die Pixida GmbH hat vor allem in der Kategorie „Kultur & Kommunikation“ überzeugt. Die Juroren lobten, dass im Unternehmen eine besondere Vertrauenskultur herrsche und die Kollegen sich stark mit dem Unternehmen identifizieren. Ebenso wurden die hervorragende interne Kommunikation sowie die geförderte Mitgestaltung als positive Faktoren hervorgehoben.

Bereits zum vierten Mal wurde die Wulf Gaertner Autoparts GmbH mit dem „Top Job“-Award geehrt. Diesen erhielt der Hamburger Ersatzteilhersteller für seine vorbildliche Unternehmenskultur. Das Ergebnis der jährlichen Benchmarkstudie der Universität St. Gallen zeigte, dass sich die Mitarbeiter dank einer intensiv gepflegten Vertrauenskultur stark mit ihrem Arbeitgeber identifizieren.

Die AGP gratuliert den beiden Preisträgern und sieht sich damit in ihrer Überzeugung bestätigt, dass eine partnerschaftliche Unternehmenskultur zu einer hohen Mitarbeiterbindung und einer positiven Leistungskultur beiträgt.

Homag Holzbearbeitungssysteme GmbH als Top-Innovator ausgezeichnet

Die Homag Holzbearbeitungssysteme GmbH hat im Rahmen des Deutschen Mittelstands-Summit das „Top 100-Siegel“ erhalten. Mit der Auszeichnung als „Top-Innovator“ gehört HOMAG zu den innovativsten Unternehmen in Deutschland. Geschäftsführer Dr. Christian Compera: „Wir sehen diesen Preis als Lohn für unsere gemeinsamen Anstrengungen im Unternehmen und vor allem als Auszeichnung für unsere Mitarbeiter. Denn die Grundlage unseres langjährigen Erfolgs sind Menschen, die Ideen und Visionen haben und diese mit Leidenschaft und Engagement umsetzen. So haben wir es zum Weltmarkt- und Innovationsführer geschafft und diesen Status wollen wir auch in Zukunft weiter ausbauen.“

Carcoustics International als Top Arbeitgeber Automotive 2014 zertifiziert

Die Carcoustics International GmbH ist als „Top Arbeitgeber Automotive 2014“ ausgezeichnet worden. Die Zertifizierung erfolgte durch eine unabhängige Untersuchung des Top Employers Institutes, das seit 1991 weltweit Unternehmen auszeichnet, die exzellente Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter bieten. Als entscheidende Voraussetzung für die Zertifizierung mussten die beteiligten Unternehmen Untersuchungskriterien im Bereich Personalmanagementstrukturen und -programme erfüllen. Im Fokus der Bewertung standen die wichtigsten HR-Kriterien wie 'Primäre Benefits' (u. a. Bezahlung, betriebliche Altersvorsorge) und 'Sekundäre Benefits' (u. a. nicht monetäre Leistungen wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Unternehmenskultur).



Marita Schwartzke (li.) und Birgit Hechler (re.) erhalten die Auszeichnung „Top Job“ vom ehemaligen Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement.



Panagiota Dimou (li.) und Johann Neubauer, (re.) Geschäftsführer der Pixida GmbH erhalten die Auszeichnung „Top Job“ vom ehemaligen Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement.



Moderator Ranga Yogeshwar, Carmen Hettich-Günther (Betriebsratsvorsitzende Homag) und Dr. Christian Compera (Geschäftsführer Homag).



Dr. Peter Schwibinger CEO Carcoustics mit Thomas Sundermann Vice President HR Carcoustics.

Trend

Steigende Nachfrage nach Beteiligungsprogrammen aus dem Mittelstand

Seit Anfang des Jahres verzeichnet die AGP eine erhöhte Nachfrage von Unternehmen hinsichtlich der Unterstützung bei der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen. Vor allem aus Baden-Württemberg ist seit der AGP Jahrestagung im Mai diesen Jahres in Stuttgart die Zahl der Anfragen derjenigen Unternehmen gestiegen, die mit einem Beteiligungsprogramm ihre Mitarbeiter stärker an sich binden wollen.

Das zunehmende Interesse aus Baden-Württemberg an der Mitarbeiterbeteiligung, ist sicherlich zu einem großen Teil auf den politischen Rückenwind zurückzuführen, den das Thema in dieser wirtschaftlich starken Region gerade erfährt. Das Land Baden-Württemberg hat in diesem Jahr zwei Förderprogramme aufgelegt, mit denen mittelständische Unternehmen bei der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterstützt werden.

Dies soll besonders kleine und familiengeführte Unternehmen ermuntern, eigene Beteiligungsprogramme zu erarbeiten und einzuführen, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und sich Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu verschaffen. Das RKW BW bietet diese geförderte Beratung in Zusammenarbeit mit der AGP an und unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung.

Ein weiterer Grund ist aber auch in der systematischen Aufbereitung und Kommunikation der Beratungsleistung der AGP zu sehen, die der Verband in 2013 mit der Einführung eines eigenen Beratungsprogramms begonnen hat. Aufbauend auf den Erfahrungen aus der Vergangenheit wurde dieses Programm insbesondere für mittelständische Unternehmen entwickelt, um sie zeitlich und organisatorisch überschaubar sowie in einem vorab definierten Kostenrahmen bei der Gestaltung und Implementierung von Beteiligungsprogrammen zu unterstützen.

Mit einer Leistungsbroschüre und einer entsprechenden Positionierung auf der AGP Website ist dieses Beratungsprogramm für jeden Interessenten leicht zu finden und klar einzuordnen. „Dies hilft Berührungängste abzubauen“, ist sich AGP Geschäftsführer, Dr. Heinrich Beyer, sicher. Denn noch immer gibt es falsche bzw. unklare Vorstellungen in den Unternehmen, was die Komplexität einer Mitarbeiterbeteiligung betrifft.

Dabei stehen insbesondere für den Mittelstand vielfach erprobte Beteiligungsmodelle zur Verfügung, die einfach und transparent einzuführen sind. Drei bis vier halbtägige Workshops reichen in aller Regel für die Einführung eines mittelständischen Beteiligungsmodells vollkommen aus, wie Beyer immer wieder verdeutlicht. Für die AGP stellt somit das Beratungsprogramm einen Baustein ihrer Arbeit dar, um die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland weiter zu verbreiten.

Weitere Informationen zum Beratungsprogramm der AGP unter:

<http://agpev.de/was-wir-tun/beratung/index.php>



DIE BESTE VORSORGE

FÜR IHRE MITARBEITER UND IHRE KENNZAHLEN

Stellen Sie jetzt Ihre betriebliche Altersversorgung auf den Prüfstand! Ist Ihre Betriebsrente passend für jeden Mitarbeiter – unabhängig von Einkommen, Alter oder Geschlecht? Macht Ihre Lösung Ihr Unternehmen finanziell unabhängig und erhöht Ihre Anziehungskraft als Arbeitgeber?

Lernen Sie das auxilion-Prinzip kennen – eine Zukunftsvorsorge ohne Versicherungen und einfach wie ein Sparbuch. Über 200 der führenden Familienunternehmen Deutschlands, darunter auch Mitgliedsunternehmen des AGP, sind bereits überzeugt.



Sie kennen uns noch nicht und wollen wissen, was die Wirtschaftspresse über uns denkt?

www.auxilion.de/presse

CSR Projekt

Erfolgreicher Abschluss der Programmreihe „CSR Unternehmen!“

In den vergangenen drei Jahren haben mehr als 750 Unternehmensvertreter an der Seminarreihe „CSR-Unternehmen!“ teilgenommen. Die an dem Projekt beteiligten Institutionen - GILDE-Wirtschaftsförderung, Detmold, Deutsche Angestellten-Akademie (DAA), Leipzig/Dresden und AGP, Kassel – konnten im Rahmen der Abschlussveranstaltung am 15. November im Bundesarbeitsministerium in Berlin somit von einem sehr erfolgreichen Verlauf ihrer „CSR-Qualifizierungs-offensive“ berichten, die von 2012 bis 2014 vom BMAS und vom Europäischen Sozialfonds finanziert wurde.

In der ursprünglichen Planung sind die Projektpartner von 200 bis 300 Teilnehmern ausgegangen. Die hohe Nachfrage nach dem Qualifizierungsangebot zeige nun aber sehr deutlich, dass das Thema der gesellschaftlichen Verantwortung bei den Unternehmen angekommen sei und dass insbesondere auch mittelständische Unternehmer und ihre Mitarbeiter begonnen haben, eigene CSR-Strategien zu entwickeln und umzusetzen, so Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer der AGP.

Neben der Teilnehmerzahl können die Projektverantwortlichen auch mit der überaus positiven qualitativen Bewertung des vierstufigen Seminarprogramms zufrieden sein. Die Teilnehmer bestätigten nach den Seminaren einen deutlichen Wissenszuwachs und gaben in einer anonymen Befragung eine hundertprozentige Weiterempfehlung ab. Zudem attestierten mehr als 90 % der Befragten einen hohen Erkenntniszuwachs und gaben an, dass gesellschaftliche Verantwortung in ihren Unternehmen nun einen deutlich höheren Stellenwert einnehme.

Die Programmreihe „CSR Unternehmen!“, hatten die Projektpartner AGP, GILDE und DAA im Auftrag des BMAS entwickelt und seit 2012 in enger Kooperation mit regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaften an zehn Standorten im gesamten Bundesgebiet umgesetzt – Leverkusen, Coesfeld/Dülmen, Steinfurt, Dortmund, Detmold, Kiel, Solingen, Augsburg, Marburg/Gießen.



CSR Unternehmen!

Das Qualifizierungsprogramm



Ziel des Qualifizierungsprogrammes war es, das CSR-Konzept nicht nur im Detail vorzustellen, sondern mit den Teilnehmern insbesondere ein CSR-Programm und eine Kommunikationskampagne für das eigene Unternehmen zu entwickeln sowie Hinweise für die Umsetzung und Einführung zu geben.

Das letzte Seminar der Programmreihe fand bei der Firma Rinn Beton- und Naturstein GmbH & Co. KG in Gießen statt. Das Unternehmen ist im Hinblick auf das Thema CSR führend in der Branche und der Nachhaltigkeitsbericht von Rinn gilt als vorbildlich.

Geschäftsführer Christian Rinn machte in seinem Vortrag deutlich, wie und warum das Unternehmen eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt hat und auf welche Weise der Nachhaltigkeitsgedanke in alle unternehmerischen Entscheidungen einfließt: „Man kann an den nächsten Quartalsbericht denken oder an die nächste Generation“ – mit diesen Worten unterstrich Rinn den besonderen Stellenwert des Themas „Nachhaltigkeit“ in seinem Unternehmen.

Auch nach Ablauf des Projekts bieten die „CSR-Mittelstandspartner“ – AGP, DAA und Gilde – ihr Qualifizierungsprogramm interessierten Unternehmen, Verbänden, IHKs und Wirtschaftsförderungsgesellschaften an.

Die Mittelstandspartner Dr. Heinrich Beyer, AGP-Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (1. v.l.), Marcel Noack, DAA (2. v.l.) und Wolfgang Keck, GILDE-Wirtschaftsförderung (1. v.r.) freuen sich über den erfolgreichen Abschlussveranstaltung der Programmreihe „CSR Unternehmen!“ bei der Firma Rinn Beton- und Natursteine, deren Geschäftsführer Christian Rinn (2. v.r.) den Teilnehmern einen Einblick in die praktischen Umsetzungen der firmeneigenen Nachhaltigkeitsstrategie gab. Organisiert wurde die Veranstaltung von Heike Weichert, Qualifizierungsbeauftragte des Landkreises Marburg-Biedenkopf (3. v.l.) und dem Qualifizierungsbeauftragten des Landkreises Gießen, Frank Schmidt (3. v.r.).

Mitarbeiterbeteiligung

Gemeinsam mehr erreichen!



Wir entwickeln und fördern partnerschaftliche Unternehmensführung

Machen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Mittelpunkt Ihrer zukünftigen Unternehmensentwicklung. Das erfahrene und kompetente Miterfolg-Team unterstützt Sie gerne bei der Gestaltung Ihres individuellen Partnerschaftsmodells und der Entwicklung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur. Weitere Infos unter www.miterfolg.com.

Miterfolg GmbH
Kunoldstr. 29, 34131 Kassel
Tel.: 05 61 / 510 578 30
E-Mail: info@miterfolg.com

miteinander erfolgreich
MitErfolg
Mitarbeiterführung | Mitarbeiterbeteiligung

Veranstaltungsrückblick

Intensivseminar Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Handwerkskammer Hamburg

Fachkräftemangel und höherer Wettbewerbsdruck, aber auch die Auswirkungen der Finanzkrise sowie die Debatten um Managergehälter und die Einkommens- und Vermögensverteilung gehen an Unternehmen nicht spurlos vorüber. Wie es gelingen kann, in diesem Umfeld mit einem Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine positive Leistungskultur zu schaffen und ein attraktiver Arbeitgeber zu werden, zeigte das AGP Intensivseminar Unternehmern und Führungskräften aus dem Personal- und Finanzbereich am 27. März 2014 in der Handwerkskammer Hamburg.

Uwe Hillebrand (OctaVIA), Ilka Schulze (Holtmann Messe+Event) Tobias Viering (Storck) sowie Sigrid Leitzmann und Janna Bogedera (Dräger) stellten die in ihren Unternehmen praktizierten Beteiligungsprogramme vor und berichteten über ihre konkreten Erfahrungen. Dr. Heinrich Beyer stellte Gestaltungsvarianten und Auswirkungen von Mitarbeiterkapitalbeteiligung vor und zeigte Wege auf, wie Beteiligungsprogramme insbesondere in mittelständischen Unternehmen unkompliziert gestaltet und eingeführt werden können. Die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen von Beteiligungsprogrammen sowie geprüfte und erprobte Lösungen von Mitarbeiterguthaben-Varianten stellte Dr. Rolf Leuner von Rödl & Partner vor.



Fachseminar Mitarbeitguthaben



Dr. Rolf Leuner referierte über die betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Aspekte des Mitarbeitguthabens

Auf Grund ihrer einfachen und rechtsformunabhängigen Einführung erfreut sich das Mitarbeitguthaben zunehmender Beliebtheit. Ein weiterer wesentlicher Vorteil des Mitarbeitguthabens besteht darin, dass Steuer und Verbeitragung zur Sozialversicherung erst mit Auszahlung des Kapitals in der Zukunft fällig werden.

Bei dem gemeinsamen Fachseminar von AGP und der Miterfolg GmbH am 29. April 2014 wurden zwei praxiserprobte Modelle der Mitarbeiterbeteiligung vorgestellt. Zum einem berichtete AGP Vorstandsmitglied Uwe Hillebrand über das Mitarbeitguthaben der OctaVIA AG, an deren Gestaltung er als Gründungsgesellschafter maßgeblich beteiligt war. Des Weiteren stellte Joachim Glowalla, Geschäftsführer der Printmedienpartner GmbH in Hameln, sein Mitarbeitguthaben vor, das er im Rahmen eines Management-Buy-Out in 2010 eingeführt hat.

Dr. Rolf Leuner, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei Rödl & Partner und seit den 1990er Jahren u.a. spezialisiert auf den Bereich Mitarbeiterbeteiligung und innovative Vergütungssysteme sowie Autor zahlreicher Veröffentlichungen zu diesem Thema, referierte abschließend über die betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Aspekte des Mitarbeitguthabens.

AGP Treffpunkt bei Krieger + Schramm.

Mitarbeiter, die Spaß und Freude beim Erreichen der Unternehmensziele haben, sind die Basis des unternehmerischen Erfolgs. Davon ist Matthias Krieger, Geschäftsführer der Krieger + Schramm Bauunternehmung überzeugt. Doch lassen sich Mitarbeiter nicht auf Knopfdruck motivieren. Vielmehr gelte es, die Mitarbeiter zur Erreichung der gemeinsamen Unternehmensziele einzuladen und einen Rahmen zu schaffen, in dem sie ihr Können, ihre Ideen und ihr Engagement zur Entfaltung bringen können.

Im Rahmen des AGP Treffpunktes am 9. April 2014 in der Krieger + Schramm Niederlassung Kassel / Lohfelden stellte der Gastgeber Matthias Krieger den Teilnehmern seinen Ansatz vor, mit dem er es schafft, die Mitarbeiter für die gemeinsamen Unternehmensziele zu begeistern. Neben einem beeindruckenden Maßnahmenkatalog zur Personal- und Organisationsentwicklung, wie man ihn eher in einem Konzern als in einem mittelständischen Bauunternehmen erwarten würde, ist ein wesentlicher Kern seines Ansatzes eine wertebasierte Unternehmenskultur, die Partnerschaft, Dialog, Transparenz und Leistung fördert.

Teil dieser Unternehmenskultur und Ausdruck des partnerschaftlichen Grundverständnisses bei Krieger + Schramm ist die Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn und am Kapital des Unternehmens. Das Bauunternehmen bietet seit 2011 seinen Mitarbeiter an, sich als stille Gesellschafter zu beteiligen.

Rund die Hälfte der 75 Mitarbeiter nutzt derzeit dieses lukrative Angebot. Mit einem Eigenanteil von bis zu 1.200 € können die Mitarbeiter stille Anteile an ihrem Unternehmen erwerben. Das Unternehmen gibt noch einmal bis zu 360 € dazu. Verzinst wird die Beteiligung mit dem zweifachen der erwirtschafteten Umsatzrendite. So wächst der Vermögensaufbau der Mitarbeiter mit der Ertragskraft des Unternehmens.

Vor allem die hohe Identifikation seiner Mitarbeiter mit dem Unternehmen ist für Matthias Krieger einer der positivsten Effekte, die er seinem Führungsmodell zuschreibt. Zum einen steigert dies das individuelle Verantwortungsbewusstsein und die Wachsamkeit für das Unternehmen. Zum anderen erzeugt es aber auch eine andere Lebensqualität für die Mitarbeiter selbst, die ihre Arbeitskraft für etwas einbringen, das ihnen Spaß macht und an dem sie auch materiell beteiligt sind.



Gastgeber des AGP Treffpunktes am 9. April 2014 war Matthias Krieger, Geschäftsführer der Krieger + Schramm Bauunternehmung GmbH & Co. KG (3.v.r.).

AGP Treffpunkt bei Holtmann Messe + Event

Am 30. Oktober 2014 fand der zweite AGP Treffpunkt in 2014 statt. Gastgeber war die Holtmann Messe + Event GmbH & Co. KG aus Langenhagen. Claus Holtmann, Geschäftsführender Gesellschafter von Holtmann, und Ilka Schulze, Geschäftsführerin der Holtmann Mitarbeiterbeteiligungs GmbH, stellten den Teilnehmern das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm bei Holtmann vor und standen ihnen im Anschluss für Fragen zur Verfügung.

Anfang 2006 hatte Claus Holtmann das Beteiligungsprogramm für seine Mitarbeiter in Form einer indirekten stillen Beteiligung eingeführt. Dabei waren ihm vor allem die nicht-monetären Aspekte, wie die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Belegschaft sowie deren Initiative und Interesse für die Entwicklung des Unternehmens wichtig. Zu Beginn bekam jeder Mitarbeiter einen kleinen „Unternehmensbaustein“ geschenkt. Seitdem bietet Holtmann jedem Mitarbeiter jährlich maximal 20 Bausteine an, von denen drei Bausteine á 250 Euro Nennwert finanziell gefördert werden.

Darüber hinaus entscheidet in jedem Jahr ein Gesellschafterausschuss, der sich aus Vertretern der beteiligten Mitarbeiter zusammensetzt, darüber, was mit dem eingezahlten Geld passiert. So wurde mit dem Geld der Mitarbeiter in den vergangenen Jahren ein LKW 7,5 Tonner, eine Forma-Kreissäge für die Tischlerei, eine neue Küche im Hauptgebäude sowie die Möblierung des Marktplatzes (Pausenaufenthaltsbereich und Mitarbeitertreffpunkt) angeschafft.

Kein Wunder also, dass man sich bei Holtmann auf Augenhöhe begegnet und der gegenseitige Umgang partnerschaftlich und nicht durch starre und hierarchische Strukturen geprägt ist. Und das zahlt sich für alle aus. Die Mitarbeiter bringen sich mit ihren Ideen, ihrer Kraft und ihrer Initiative ein und tragen somit zu dem Erfolg von Holtmann bei. Gleichzeitig profitieren sie finanziell von diesem Erfolg und können sich mit ihrer Arbeit in einem hohen Maße identifizieren.

Internationale Expertenkonferenz „Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland und Europa“

Experten, Wissenschaftler und Unternehmensvertreter aus Deutschland, Frankreich, England, Irland, Österreich und Norwegen diskutierten auf einer internationalen Expertenkonferenz am 23. Oktober 2014 in Frankfurt am Main über die Verbreitung und die Rahmenbedingungen von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Europa.

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP und der europäische Dachverband IAFP (International Association for Financial Participation) haben am 23. Oktober 2014 Experten aus Deutschland, Frankreich, England, Irland, Österreich und Norwegen zu einem Erfahrungsaustausch über die Verbreitung und die Rahmenbedingungen von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Europa eingeladen. Vor dem Hintergrund eines stark gestiegenen Interesses der deutschen Unternehmen an einer finanziellen Beteiligung der Beschäftigten wurden beste Unternehmensbeispiele vorgestellt und die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen sowie die Verbreitung von Beteiligungsprogrammen in den verschiedenen Ländern diskutiert.

Im Eröffnungsvortrag fasste Kevin O'Kelly, Executive Committee Member der IAFP, zunächst die Diskussion der letzten Jahre in den verschiedenen europäischen Institutionen in Brüssel

zusammen. „Es hat eine Reihe von internationalen Projekten zum Stellenwert von Mitarbeiterbeteiligung gegeben und auch eine intensive Diskussion in verschiedenen Gremien in Brüssel; dies alles ist bislang jedoch ohne spürbare Auswirkungen auf die Bewertung des Themas in den einzelnen Mitgliedsländern der EU geblieben“, so O'Kelly.

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer des Bundesverbandes Mitarbeiterbeteiligung - AGP, kommt bei seinem Vergleich sowohl der Verbreitung von Beteiligungsprogrammen als auch der steuerlichen Rahmenbedingungen in der EU zu dem Schluss, dass Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland bei den meisten Kriterien immer noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt liegt. So seien bspw. in den 2.500 größten Unternehmen in der EU im Durchschnitt 28,2 % der Beschäftigten am Kapital beteiligt. In den 220 deutschen Unternehmen aus dieser Gruppe sind es dagegen nur 17,3 %.



„Die ungünstige steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland ist noch immer ein Hemmnis, wenn es darum geht, dass deutlich mehr Beschäftigte die Gelegenheit bekommen, in ihr Unternehmen zu investieren. Angesichts der unzureichenden Vermögensbildung in Deutschland und des extrem niedrigen Zinsniveaus ist dies eine renditestarke Alternative zu traditionellen Anlageformen“, so Beyer.

Dass hier gegengesteuert werden muss, zeigen auch die Zahlen des Deutschen Aktieninstituts (DAI) zur Aktienkultur in Deutschland, die von Dr. Norbert Kuhn, Leiter Unternehmensfinanzierung, vorgestellt wurden. Danach investieren nur 7 % der Deutschen in Aktien. In den USA sind dies 56 %, in den Niederlanden 30 % und in Großbritannien immer noch 25 % im Vergleich.

Dabei hat eine Mitarbeiterbeteiligung nicht nur positive finanzielle Aspekte sondern steigert die Leistungsfähigkeit der Unternehmen insgesamt, wie Prof. Andrew Pendleton von der University of York deutlich hervorhob. Der international anerkannte Wissenschaftler geht von Produktivitätseffekten von bis zu 3 % aus, die allein mit der Einführung einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung erzielt werden können.

Markus Ott, Head of Corporate Finance bei der Deutschen Lufthansa AG, stellte die Belegschaftsaktienprogramme der Lufthansa vor und wies darauf hin, dass die meisten Mitarbeiter bei betrieblichen Anreizprogrammen immer noch eine hohe Liquiditätspräferenz haben, d.h. eine Auszahlung der Beteiligung gegenüber der Investition in das eigene Unternehmen vorziehen. Die Beteiligungsquote bei den Belegschaftsaktienprogrammen der Lufthansa liege aber mit durchschnittlich 42 % immer noch deutlich über den deutschen und europäischen Mittelwerten.

Einen Blick auf die Besonderheiten von Beteiligungsprogrammen im deutschen Mittelstand warfen Marcel Engelhardt von Rödl & Partner und Dr. Heinrich Beyer zum Abschluss der Veranstaltung. In diesem Bereich sei ein kontinuierlich steigendes Interesse der Unternehmen festzustellen. Dies ist auf den gravierenden Fachkräftemangel insbesondere in den wirtschaftlichen Wachstumsregionen Deutschlands zurückzuführen. „Es ist kein Zufall, dass wir in Baden-Württemberg geradezu einen Boom bei der Einführung von Erfolgs- und Kapitalbeteiligungen erleben“, so Beyer. „Mitarbeiterbeteiligung wird dort von den Unternehmen zu Recht als wichtiges Element einer positiven Leistungskultur angesehen, die entscheidende Alleinstellungsmerkmale hervorbringen kann. Es bleibt aber die Forderung auch an Politik, Verbände und Gewerkschaften, die Bedeutung des Themas Mitarbeiterbeteiligung für Unternehmen und Gesellschaft zu erkennen und eine bessere Ausgestaltung der Rahmenbedingungen anzustreben.“

Pressespiegel

Mitarbeiterbeteiligung langsam wieder in Mode

Börsen-Zeitung vom 7. Oktober 2014

Stille Beteiligung am Unternehmen

Unternehmeredition Ausgabe 5 - Oktober 2014

Mein Unternehmen

Neues Deutschland vom 22. August 2014

Mitarbeiterbeteiligung: Mehr Eigenkapital, mehr Motivation, mehr Gewinn

Creditreform Magazin vom 1. August 2014

Brüder, zur Sonne, zur Aktie

Welt am Sonntag vom 27. Juli 2014

Nachahmer gesucht - Nur zwei Prozent der Firmen beteiligen Personal am Kapital

Süddeutsche Zeitung vom 10. Juli 2014

Mitarbeiter binden durch Unternehmensbeteiligung

Badische Zeitung vom 31. Mai 2014

Mitarbeiterbeteiligung - Mein Geld, meine Firma und ich

Wirtschafts Woche vom 16. Mai 2014

Leistungskultur schaffen - Mittelständler und Familienbetriebe erhoffen sich Wettbewerbsvorteile mit Mitarbeiterbeteiligung

Südwest Presse vom 16. Mai 2014

Diese Vorteile bringt eine Mitarbeiterbeteiligung

Unternehmermagazin Impulse vom 23. April 2014

Vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer

Industrieanzeiger vom 4. April 2014

Die Kultur des verpflichtenden Eigentums

DiePresse.com vom 11. Januar 2014

Kontakt:

Die Beiträge können unter **dirk.lambach@agpev.de** angefragt werden.

Im Fokus: ausgezeichnete Unternehmenskultur bei der Wulf Gaertner Autoparts AG

„Bei uns gibt es kein Egal-Gefühl“

Ein starkes ‚Wir‘-Gefühl, eine klare Familienorientierung, transparente Kommunikation sowie eine Gewinnbeteiligung für die Mitarbeiter sind für Wulf Gaertner Autoparts fest verankerte Bestandteile ihrer Unternehmensstrategie.

Davon träumt jeder Chef: Motivierte Mitarbeiter, die sich mit ihrer Arbeit und ihrem Unternehmen identifizieren, mit vollem Elan dabei sind und möglichst nie fehlen. Die Wulf Gaertner Autoparts AG aus Hamburg hat einen Weg gefunden, tatsächlich für einen hohen Grad an Zufriedenheit und Identifikation unter den Angestellten zu sorgen: mit einer intensiv gepflegten Unternehmens- und Vertrauenskultur. Dafür wurde sie in diesem Jahr bereits zum vierten Mal mit dem „Top Job“-Award ausgezeichnet und zählt damit wieder einmal zu den besten Arbeitgebern im deutschen Mittelstand.

Ein starkes ‚Wir‘-Gefühl, eine klare Familienorientierung und transparente Kommunikation sind für Wulf Gaertner nicht nur klassische hanseatische Werte, sondern fest verankerte Bestandteile ihrer Unternehmensstrategie. Dazu fördern die Personalabteilung und der Vorstand eine Vielzahl von Initiativen in ihrem Unternehmen.

Um beispielsweise einen kontinuierlichen Informationsfluss sicherzustellen und alle Mitarbeiter an Wissen und Visionen des Unternehmens teilhaben zu lassen, wird durch regelmäßige Treffen von Vertretern aller Abteilungen die Möglichkeit geschaffen, Feedback und Verbesserungsvorschläge zur internen Kommunikation und zu unternehmensbezogenen Themen zu geben. Neben regelmäßigen Berichten des Vorstands sorgen auch Kommunikationsmittel, „von den Mitarbeitern für die Mitarbeiter“, wie zum Beispiel eine dreimal jährlich erscheinende Mitarbeiterzeitschrift, für eine Intensivierung der Zusammenarbeit und für mehr Commitment.

Darüber hinaus gibt es Newsletter aus einzelnen Abteilungen, um über Fortschritte und neue Erkenntnisse zu berichten sowie Mitarbeiterversammlungen, wie die quartalsweise stattfindende Veranstaltung „Neues aus der Meyle-Produktwelt“, zu der alle Mitarbeiter eingeladen sind und über neue Meyle-Produkte und Wissenswertes aus den Produktabteilungen auf dem Laufenden gehalten werden. Einen besonders hohen Stellenwert haben bei Wulf Gaertner Autoparts auch noch immer das persönliche



Gespräch und der informelle Austausch. So wird durch die Investition in ein eigenes Betriebsrestaurant zusätzlich der abteilungsübergreifende Austausch gefördert.

Eine weitere Initiative, die auf die Bindung und Motivation der Mitarbeiter zielt, ist die Beteiligung der Beschäftigten am Gewinn des Unternehmens. Seit rund 15 Jahren hat jeder Angestellte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit den Anspruch auf eine Mitarbeitergewinnbeteiligung, kurz MAG. Dabei erhält jeder Mitarbeiter einmal jährlich eine persönliche Beurteilung seiner Leistung, die zusammen mit der Dauer der Firmenzugehörigkeit und unter Berücksichtigung seiner Fehltag die Basis für die individuelle, jährliche Prämie ergibt. Das Geld wird über zehn Jahre verzinst im Unternehmen angelegt und anschließend in Jahresschritten ausgezahlt.

Die lange Sperrfrist stieß bei der Einführung der Gewinnbeteiligung am Anfang bei einigen Mitarbeitern auf Skepsis. Mittlerweile sprechen die Angestellten aber durchaus mit einem gewissen Stolz über ihre Mitarbeiterbeteiligung. Zudem sind seit Einführung des Beteiligungsmodells die Fehlzeiten gesunken und die Fluktuation sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblichen Bereich bewegt sich auf einem äußerst geringen Niveau.

Der Erfolg dieser Kultur zeigt sich auch in einer ausgeprägten Kooperationsbereitschaft sowie einer hohen Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen, wie das Ergebnis der diesjährigen „Top-Job“-Benchmarkstudie des Instituts für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen bestätigt. Deutlich wird dies auch, wenn man sich im Unternehmen selbst umhört. „Es gibt hier nicht so ein Egal-Gefühl wie in anderen Firmen. Man identifiziert sich stärker mit dem Unternehmen“, so viele Stimmen aus der Belegschaft.

Interview mit Marita Schwartze, Vorstandsmitglied und Leiterin Personal

Frau Schwartze, wie beurteilen Sie den Beitrag Ihrer Mitarbeitergewinnbeteiligung für die gesamte Unternehmenskultur? Was leistet sie dafür und wie wirkt sie?

„Die Mitarbeitergewinnbeteiligung fördert das Wir-Gefühl der Mitarbeiter – sie sind stolz auf ihren Arbeitgeber und das zeigt sich auch in ihrem Engagement. Darüber hinaus stärkt sie nachweislich die Bindung der Mitarbeiter zum Unternehmen. Wenngleich die Mitarbeitergewinnbeteiligung zwar nur eines von verschiedenen Bindungsinstrumenten bei uns im Hause darstellt, hat sie sich als besonders wirksam erwiesen: Die Mitarbeiter schätzen insbesondere den Vorsorgecharakter dieser Maßnahme, der sich durch die Auszahlung der jährlich zugesagten Summe nach zehn Jahren erklärt. Die Mitarbeitergewinnbeteiligung wird bei Wulf Gaertner Autoparts für alle Mitarbeiter nach dem gleichen Schema errechnet.“

Stellt für Sie die Mitarbeiterbeteiligung ein rein personalwirtschaftliches Instrument dar?

„Ja, in erster Linie sicherlich. Gleichzeitig ist es aber auch ein nicht zu unterschätzendes betriebswirtschaftliches Instrument, da die Beträge für zehn Jahre fest im Unternehmen angelegt werden.“

Viele Unternehmen führen die Kosten und den Verwaltungsaufwand als Argumente gegen eine Mitarbeiterbeteiligung ins Feld. Wie sieht Ihre persönliche Kosten-Nutzen-Rechnung heute rund 15 Jahre nach Einführung der Mitarbeiterbeteiligung aus?

„Den Aufwand darf man keinesfalls unterschätzen! Jedoch setzen wir uns damit von unseren Wettbewerbern ab, gerade im Bezug auf das Stichwort ‚Employer Branding‘ ist diese Maßnahme für uns von großem Nutzen. Am Ende des Tages sehen wir den Erfolg und wissen, dass sich der Aufwand lohnt.“

Das Unternehmen

Die Wulf Gaertner Autoparts AG entwickelt und produziert hochwertige, qualitätsgeprüfte Autoersatzteile für PKW, Transporter und NKW, die unter den Markennamen Meyle und Meyle-HD in mehr als 120 Ländern auf allen Kontinenten vertrieben werden. 1958 gegründet, ist Wulf Gaertner Autoparts bis heute ein inhabergeführtes, nicht börsennotiertes Familienunternehmen im „Freien Teilemarkt“. Derzeit hat Wulf Gaertner Autoparts ein Gesamtortiment von mehr als 17.500 Autoersatzteilen. Entwickelt werden die Teile am Hamburger Firmensitz. Dazu zählen auch technisch verbesserte Autoteile unter der Premiummarke Meyle-HD. Diese innovativen Produkte werden mit dem Ziel entwickelt, die Stabilität und Laufleistung von Originalteilen der Erstzulieferer und Automobilhersteller zu übertreffen. Bis heute wurden rund 700 Teile verbessert. Wulf Gaertner Autoparts ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen und beschäftigt heute allein am Standort Hamburg 380 Mitarbeiter.

Es gibt Stimmen, die halten die Aufnahme der Fehlzeiten in die Bewertungskriterien für ein heikles Thema. Zum einen, weil sich die Mitarbeiter gegebenenfalls unter Druck gesetzt sehen könnten, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen. Zum anderen, weil sie sich unfair behandelt fühlen könnten, für „unverschuldete“ Fehltage auf Grund von Krankheit dann auch noch bei der Gewinnbeteiligung Abstriche machen zu müssen. Was ist Ihre Erfahrung damit?

„Zu diesem Thema haben wir viele Gespräche geführt – das Bewertungskriterium der Fehlzeiten halten wir auch weiterhin für sinnvoll. Es handelt sich bei der Mitarbeitergewinnbeteiligung um eine freiwillige Zusatzleistung zum Gehalt. Die Basis für die Berechtigung zu dieser Zusatzleistung sehen wir in der Präsenz der Mitarbeiter.“

Haben Sie schon einmal mit dem Gedanken gespielt Belegschaftsaktien auszugeben, um Ihre Mitarbeiter noch stärker auch unternehmerisch an Ihrem Unternehmen zu beteiligen?

„Nein, bisher nicht. Wir sind ein Familienunternehmen mit einer mehr als 50-jährigen Geschichte. Die Aktien liegen bei der Familie Gaertner; die Mehrheit hält unser Vorstandsvorsitzender Dr. Karl J. Gaertner.“

Frau Schwartze, wir danken Ihnen für das Gespräch.



Gastbeitrag

Mitarbeiter zu Beteiligten machen

von Thomas Bruch, geschäftsführender Gesellschafter Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG

In den Globus-Unternehmenswerten haben wir vor vielen Jahren eindeutig formuliert: „Wir gehen unseren eigenen Weg“. Seit jeher versuchen wir, unser Miteinander zu betonen und wahrnehmbar zu gestalten. Diese Haltung hat sicherlich mit zum anhaltenden Erfolg von Globus beigetragen.

Wir sind ein Familienunternehmen, kein Konzern, keine kapitalgetriebene Gesellschaft. Für uns, die Inhaberfamilien und insbesondere für mich als Geschäftsführer in der operativen Verantwortung, sind unsere Mitarbeiter das wertvollste Gut, das unser Unternehmen hat. Unsere erfolgreiche Marktteilnahme braucht gute Standorte, Sortimente und gute Rahmenbedingungen, aber erst durch freundliche, motivierte, serviceorientierte Mitarbeiter, die ihr Unternehmen gegenüber den Kunden händlerisch repräsentieren, sind wir erfolgreich.

Repräsentanz wird verständlicher durch Teilhabe. Materielle wie ideelle. Die finanzielle Beteiligung ist die Basis, sie ist ein Signal. Was unsere Kolleginnen und Kollegen aber motiviert, ist die konsequente immaterielle Beteiligung am Unternehmen. Wir informieren offen und umfassend über Strategien und Zahlen und wir lassen sie an Entscheidungen teilhaben. Veränderungen und Neuerungen, aber auch konstruktiv kritische Fragen werden bei uns unvoreingenommen diskutiert. Das Teilhaben und Miteinbeziehen bildet die Grundlage, mitzudenken und Verantwortung übernehmen zu wollen.

Als wir Anfang der 90er Jahre unseren Mitarbeitern die Möglichkeit der stillen Beteiligung gaben, waren wir in unserer Branche Pioniere auf dem Gebiet der Mitarbeiterbeteiligung. Für Globus kamen zwei Möglichkeiten in Frage: Mitarbeiterdarlehen oder das Modell der stillen Beteiligung. Wir tendierten zur Form der stillen Beteiligung, weil sie von der Rechtsform her und auch emotional eine stärkere Einbindung in das Unternehmen signalisiert. Allerdings konnten und wollten wir diese Entscheidung nicht ohne die Mitarbeiter treffen. Deshalb haben wir intensiv und umfangreich über beide Formen informiert, die Vor- und Nachteile diskutiert und im Anschluss befragt, welches Modell sie sich wünschen. Das Ergebnis war, dass sich die große Mehrheit für die stille Beteiligung ausgesprochen hat.

„Mitarbeiterbeteiligung ist gut für die beteiligten Menschen und gut für unser Unternehmen.“

Thomas Bruch, geschäftsführender Gesellschafter Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG

Heute, fast 25 Jahre nach der Einführung des Modells, ist mehr als die Hälfte unserer Mitarbeiter als stille Gesellschafter mit einer Gesamteinlage von 55 Mio. € an Globus beteiligt. Damit ist ein echter Doppelnutzen erreicht. Einerseits nützt die stille



Thomas Bruch, geschäftsführender Gesellschafter Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG.

Beteiligung dem Unternehmen, da unser Eigenkapital sich erhöht hat. Andererseits führt die stille Beteiligung aber auch zur Stärkung des Privatvermögens der beteiligten Menschen.

Leider hat die Politik ihr Augenmerk in den letzten Jahren auf die Förderung der Altersvorsorge gelegt und die Vermögensbildung der Menschen vernachlässigt. Die Vermögensbildung kann nicht nur als eine zweite Säule der Altersvorsorge gesehen werden, sie schafft auch Freiräume für eine unabhängige Lebensgestaltung vor dem Ruhestand. Heute werden bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung lediglich 360 € pro Jahr begünstigt, während der steuer- und sozialabgabenfreie Höchstbetrag für die betriebliche Altersvorsorge 2014 auf 2856 € jährlich angestiegen ist.

Hier sollte die Regierung einen Blick auf andere europäische Länder werfen. Während in Großbritannien umgerechnet mehr als 3500 € jährlich steuer- und sozialabgabenfrei angelegt werden können, beläuft sich der Betrag in Spanien und Frankreich sogar auf mehr als 12000 € jährlich. Dementsprechend spielt die Mitarbeiterbeteiligung in diesen Ländern eine viel größere Rolle.

Die materielle wie auch immaterielle Mitarbeiterbeteiligung ist gut für die beteiligten Menschen und gut für unser Unternehmen. Was wir aus der Erfahrung heraus feststellen können, ist, dass das Interesse der Mitarbeiter an ihrer Arbeit und die Bindung an ihren Betrieb deutlich höher sind, wenn sie an diesem Betrieb auch materiell beteiligt sind. Wir wissen über die von uns regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen, dass bei Globus der Zufriedenheitsgrad der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen sehr hoch und, soweit uns Vergleichszahlen aus anderen Unternehmen bekannt sind, deutlich höher ist als in vergleichbaren Unternehmen. Auch Kranktage und Fluktuationswerte liegen deutlich unter dem Durchschnitt der Branche. Bei alledem ist zu berücksichtigen, dass weitere Faktoren auf diese Werte einwirken – ganz besonders auch die Einbringungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter – deren Auswirkungen für den Zufriedenheitsgrad der Mitarbeiter maßgeblich sind.

Das Unternehmen

Die Globus Geschichte begann 1828 im saarländischen St. Wendel mit der Gründung eines Kolonialwarenlandens durch Franz Bruch. Heute zählt Globus als konzernunabhängiges Familienunternehmen zu den führenden Handelsunternehmen in Deutschland. Zur Globus Holding gehören neben den SB-Warenhäusern auch die Globus Drive-Stationen sowie die Bau- und Elektrofachmärkte. Die rund 160 Märkte erzielen mehr als 6 Mrd. Euro Gesamtumsatz jährlich. Etwa 17.000 Menschen arbeiten in den Globus SB-Warenhäusern in Deutschland und von ihnen sind rund die Hälfte stille Beteiligte am Unternehmen. Seit 2008 trägt das Handelsunternehmen für seine mitarbeiterorientierte Personalpolitik das Zertifikat „berufundfamilie“. 2012 ehrte die Bundesfamilienministerin Globus als eines der familienfreundlichsten Unternehmen in Deutschland.



Das Beteiligungsmodell

Seit mehr als 20 Jahren bietet die Globus Holding ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens zu beteiligen. Die Modelle Plus 1000 und Plus 2000 gestatten jedem Mitarbeiter die Beteiligung. Im Modell Plus 1000 investiert der Mitarbeiter in den Betrieb, in dem er arbeitet. Dabei kann er jährlich bis zu 5 Anteile im Wert von je 156 Euro erwerben. Zudem fördert Globus jede Einlage mit einem Neuanlagebonus in Höhe von 31,50 Euro je Anteil. Mit einer Laufzeit von 6 bzw. 3 Jahren bei Wiedereinlage ist der Anlegezeitraum überschaubar. Plus 2000 richtet sich an Mitarbeiter, die nicht nur in ihren Betrieb, sondern in das Gesamtunternehmen investieren möchten. Dabei können jährlich Anteile im Wert von bis zu 100.000 Euro erworben werden. Bei beiden Modellen garantiert Globus einen Basiszins von 4,25 %. Hinzu kommt ein Bonuszins, der sich im Modell Plus 1000 von Betriebsergebnis des Marktes errechnet und beim Modell Plus 2000 abhängig vom Gewinn des gesamten Unternehmens ist.

Politik

AGP fordert neue Ansätze in der Vermögenspolitik

Eine unzureichende Vermögensbildung breiter Bevölkerungsschichten lässt die Vermögensschere in Deutschland weiter auseinander gehen. Auf der Suche nach den Gründen für diese Ungleichverteilung muss aus Sicht der AGP die generelle Situation der Vermögensbildung in Deutschland kritisch hinterfragt werden. Zur Lösung dieser gesellschaftlichen Problematik sollte sich die Politik die Idee der "Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand", die in den siebziger Jahren schon einmal große Beachtung fand, wieder in Erinnerung rufen.

Die Vermögen in Deutschland sind weiterhin sehr ungleich verteilt, wie eine Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Zwar verfügen die Deutschen laut der Studie pro Erwachsenen im Durchschnitt über 83.000 Euro. Der Median, also der Wert, der die reicheren 50 Prozent von den ärmeren 50 Prozent teilt, lag allerdings nur bei 17.000 Euro. Zusammen mit Österreich weist Deutschland damit die höchste Vermögensungleichheit unter den Euro-Ländern auf.

Der DGB weist in diesem Zusammenhang auf die prekären Beschäftigungsformen und die kalte Progression als Mitverursacher dieser Verhältnisse hin und fordert die Politik zum Handeln auf. Doch auf der Suche nach den Gründen für diese Ungleichverteilung muss aus Sicht des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung - AGP an erster Stelle die generelle Situation der Vermögensbildung in Deutschland kritisch hinterfragt werden.

Unzureichende Vermögensbildung

Zum einen ist hier das traditionelle Sparverhalten der Deutschen zu betrachten. Wie Zahlen der Bundesbank belegen, ruht ein erheblicher Teil der Deutschen Geldvermögen auf schlecht bzw. gering verzinsten Bankkonten und bei Versicherungen, die ihre Kundengelder überwiegend wiederum in festverzinslichen Wertpapieren angelegt haben. Zurzeit erleiden solche Anleger einen realen Verlust, weil die Verzinsung nahe null ist.

Vermögenszuwächse hat es dagegen in den letzten 10 bis 20 Jahren vor allem in der Wirtschaft und durch Beteiligungen am Unternehmenskapital gegeben. So profitierten bspw. nach einer Studie der DZ Bank im Jahr 2012 die Besitzer von Aktien, Fonds und Zertifikaten mit einer Wertsteigerung in Höhe von 110 Milliarden Euro an der positiven Entwicklung am Aktienmarkt. Sie konnten so trotz der niedrigen Zinsen ihr Vermögen im Gegensatz zu den klassischen Sparern erheblich steigern.

Zum anderen und viel schwerwiegender ist aber die Tatsache, dass einer Vielzahl von Deutschen gar keine alternativen Sparmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die vergleichbare Sicherheiten und Flexibilität bieten, wie die traditionellen (Spar-) Einlagen. Mit einem Vermögenswert von 17.000 Euro pro Kopf kann die Hälfte der Deutschen kaum eine andere Anlagestrategie umsetzen. Denn die landläufigen Empfehlungen, die auf substantielle Werte wie Aktien oder Immobilien verweisen, sind risikobehaftet, meist erst ab einer höheren Gehaltsstufe realisierbar und in aller Regel nicht kurzfristig veräußerbar.

Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand - Beteiligung am „eigenen“ Unternehmen

Eine Möglichkeit, wie Arbeitnehmer auch schon kleine Beträge sicher und gut verzinst anlegen können, bietet die Mitarbeiterkapitalbeteiligung am „eigenen“ arbeitgebenden Unternehmen bspw. in Form von stillen Beteiligungen oder Belegschaftsaktien. Das zeigen die Beispiele von rund 4.500 Unternehmen, die ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung in unterschiedlichen Formen anbieten, wie zum Beispiel die Hoppecke GmbH & Co. KG aus dem sauerländischen Brilon.

Schon mit kleineren Beträgen ab 200 € pro Jahr können sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Hoppecke an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens beteiligen. „In den letzten Jahren waren die Verzinsungen immer zweistellig; so ist über die Jahre einiges zusammengekommen. Und das Tolle ist, dass sich der Arbeitgeber ab einer bestimmten Anlagesumme mit einem eigenen Beitrag noch beteiligt und mir quasi eine Beteiligung vergünstigt zur Verfügung stellt.“, so Christiane Hirsch, Mitarbeiterin bei Hoppecke.

Dass die Mitarbeiterbeteiligung eine hochrentierliche und auch für breite Bevölkerungsschichten attraktive Anlagemöglichkeit bietet, hatte die Politik in den siebziger Jahren schon einmal erkannt. Unter dem Thema „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“ wurde mit den Gesetzen zur Vermögensbildung die Mitarbeiterbeteiligung neben Bausparverträgen und Banksparplänen als förderungswürdig anerkannt.



Eine Möglichkeit, wie Arbeitnehmer auch schon kleine Beträge sicher und gut verzinst anlegen können, bietet die Mitarbeiterkapitalbeteiligung am „eigenen“ arbeitgebenden Unternehmen bspw. in Form von stillen Beteiligungen oder Belegschaftsaktien.

Einseitige Förderung behindert ausgewogene Vermögensbildung

Doch die Aufmerksamkeit der Politik hat sich seit etwa 20 Jahren massiv von der Förderung der (Produktiv-)Vermögensbildung der Arbeitnehmer hin zur Förderung der (Alters-)Vorsorge verlagert. So kommen beispielsweise heute die allermeisten Arbeitnehmer mangels notwendiger Anpassungen der Einkommensgrenzen des 5. Vermögensbildungsgesetzes nicht mehr in den Genuss der Arbeitnehmersparzulage, was die Attraktivität der staatlich geförderten Vermögensbildung erheblich einschränkt.

Benachteiligt ist die Mitarbeiterbeteiligung auch hinsichtlich der Fördermöglichkeiten seitens der Unternehmen. Hier sieht das Gesetz lediglich einen steuer- und sozialabgabenfreien Betrag von 360 € pro Jahr und Mitarbeiter vor, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern für eine Beteiligung am Kapital des Unternehmens überlassen kann. Hingegen können Arbeitnehmer mehr als 4.500 € Euro pro Jahr mit nachgelagerter Besteuerung oder Pauschalbesteuerung in eine betriebliche Altersversorgung (BAV) investieren.

Diese einseitige Ausrichtung der Förderung auf die (betriebliche) Altersversorgung wird seit Jahren von der AGP bemängelt, da sie aus ihrer Sicht zu einer einseitigen Bevorzugung einer Anlageform führt, die zumindest im Vergleich zu Investitionen in Produktivkapital (Unternehmensbeteiligungen, Fonds, Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung) kostenintensiver, weniger rentabel und mit bürokratischen Reglementierungen überladen ist. Die AGP fordert daher neue Konzepte und Ideen und vor allem neue Prioritäten auf Seiten der Politik, wenn sich an der Situation der ungleichen Vermögensverteilung nachhaltig etwas ändern soll.

Neuer Ansatz in der Vermögenspolitik

Einen zentralen Ansatz zur Förderung der Vermögensbildung sieht die AGP im Einstieg in die nachgelagerte Besteuerung, womit das Instrumentarium des Vermögensbildungsgesetzes ergänzt oder gar abgelöst werden könnte. Arbeitnehmer könnten zum Beispiel einen Freibetrag für die nachgelagerte Besteuerung bekommen - beispielsweise wie in Österreich 1.200 Euro pro Jahr -, den Sie dann sowohl in eine Beteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen als auch in Aktien oder Fondsbeteiligungen investieren können. Die Entscheidung über die Verwendung des Freibetrages sollte bei den Arbeitnehmern liegen.

Weitergehende Vorschläge der AGP beziehen sich darauf, einen einheitlichen Freibetrag für die nachgelagerte Besteuerung von Aufwendungen für Vorsorge und Vermögensbildung zu schaffen oder den Freibetrag für die BAV für Einlagen in Fondssparpläne oder in das eigene Unternehmen zu öffnen.

Solch eine ausgewogene Förderung, die alle Anlageformen umfasst und nicht einseitig auf Produkte der Altersvorsorge setzt, kann einen Beitrag dazu leisten, einer weiteren Polarisierung der Gesellschaft mit einer kleinen Gruppe von Eigentümern am Produktivkapital auf der einen und einer großen Gruppe von Nichteigentümern mit real stagnierendem oder schrumpfendem Arbeitseinkommen auf der anderen Seite langfristig zu begegnen. So begründete die damalige Bundesregierung die Gesetzesinitiative zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung im Jahr 2008 mit einem „Gebot wirtschaftlicher Vernunft und sozialer Gerechtigkeit, dass Beschäftigte am Ertrag der Volkswirtschaft gerecht und ausgewogen teilhaben“. Dieser Anspruch ist bislang nicht eingelöst worden.

Förderprogramm

Baden-Württemberg fördert die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen

Das Land Baden-Württemberg hat zwei Förderprogramme aufgelegt, mit denen mittelständische Unternehmen bei der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterstützt werden. Dies soll besonders kleine und familiengeführte Unternehmen ermuntern, eigene Beteiligungsprogramme zu erarbeiten und einzuführen, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und sich Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu verschaffen.

Zum einen fördert und berät das RKW Baden-Württemberg in Zusammenarbeit mit der AGP kleine und mittelständische Unternehmen, indem ein Zuschuss zu entsprechenden Beratungsleistungen gewährt wird. Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern oder weniger als 50 Mio. € Umsatz pro Jahr können bis zu sechs Beratungstage zu einem Tagessatz von maximal 800 € in Anspruch nehmen und erhalten dann eine Förderung von 400 € pro Beratungstag.

Zum anderen fördert die Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Baden-Württemberg (MBG) mit ihrem Programm „Mittelstand CSR“ Vorhaben von Unternehmen auch im Bereich der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Besondere Konditionen erhalten diejenigen Unternehmen, die beispielsweise eine Finanzierung von Investitionsmaßnahmen durch eine Beteiligung der MBG als stiller Gesellschafter anstreben und die parallel dazu eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung einführen. Diese Mitarbeiterbeteiligung kann das befristete Engagement der MBG dann ganz oder teilweise ersetzen.

Interessierte Unternehmen konnten sich von Oktober bis Dezember 2014 in eigens dafür aufgelegten Informationsveranstaltungen in Heilbronn, Karlsruhe, Ludwigsburg und Donaueschingen über Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung informieren.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe berichteten Unternehmen, die auf Modelle der Mitarbeiterbeteiligung setzten, von den positiven Auswirkungen. So u.a. Hendrik Bittenbinder, Leiter Marketing und Kommunikation der J. Schmalz GmbH aus Glatten. Er berichtete auf der Veranstaltung in Karlsruhe, dass die Firma ihre Mitarbeiter bereits seit 2003 am Gewinn beteiligt. Dies leiste einen positiven Beitrag zur Gewinnung neuer Mitarbeiter, fördere die Arbeitszufriedenheit und Motivation und führe zu einer geringen Fluktuation.

Auch die Distelhäuser Brauerei beteiligt ihre Mitarbeiter schon seit 1956 am Betriebsergebnis, wie Geschäftsführer Achim Kalweit auf der Veranstaltung in Heilbronn betonte. Dabei würden je nach Betriebsergebnis zwischen sieben und neun Prozent ausgeschüttet. Das führe zu einem zufriedenen und engagierten Mitarbeiterkreis, der treu zum Unternehmen stehe.



Über das Erfolgsmodell Mitarbeiterkapitalbeteiligung informierten (von links): Dr. Heinrich Beyer (Geschäftsführer Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.), Dr. Albrecht Fridrich (Geschäftsführer RKW Baden-Württemberg GmbH), Jenny Geis (Geschäftsbereichsleiterin der Industrie- und Handelskammer Karlsruhe), Hendrik Bittenbinder (Leitung Marketing und Kommunikation der J. Schmalz GmbH), Guido Rebstock (Ministerialdirektor im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg), Guy Selbherr (Geschäftsführer MBG Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Baden-Württemberg GmbH)

Studien

Mitarbeiterbeteiligung erhöht Akzeptanz von Bonuszahlungen

Eine im IAB-Kurzbericht 6/2014 veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Universität Bamberg zeigt: Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer halten Bonuszahlungen an Geschäftsführer für ungerecht oder eher ungerecht. Die Akzeptanz von Bonuszahlungen nimmt aber deutlich zu, wenn die Belegschaft eines Unternehmens ebenfalls am Erfolg beteiligt wird.

Auf die Frage „Empfinden Sie Bonuszahlungen an Geschäftsführer im Großen und Ganzen als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?“ antworteten 41 Prozent der Befragten mit gerecht oder eher gerecht. 55 Prozent empfanden solche Bonuszahlungen als ungerecht oder eher ungerecht. Bei Befragten, in deren Unternehmen bereits Boni gezahlt wurden, ändert sich das Bild: Von diesen halten 51 Prozent Bonuszahlungen für gerecht oder eher gerecht, 47 Prozent für ungerecht oder eher ungerecht.

Die Beteiligung von Mitarbeitern hat dabei deutlichen Einfluss auf die Einschätzung der Befragten. „Boni werden besonders häufig dann als gerecht erachtet, wenn auch weitere Beschäftigte des Unternehmens am Erfolg partizipieren“, erklärt Gesine Stephan, die Leiterin des IAB-Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“.

Auch wenn Bonuszahlungen durch die Ausuferungen in der Finanzbranche und in den Großkonzernen in den letzten Jahren diskreditiert wurden, sind sie aus ökonomischer Sicht ein sinnvolles Instrument. „Erfolgsbeteiligungen stellen Leistungsanreize dar, die sich insgesamt positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung von Unternehmen und Volkswirtschaften auswirken, zumal dann, wenn diese nicht nur einzelnen Personen zukommen, sondern der gesamten Belegschaft“, so Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung - AGP.

Wenn dabei das Prinzip der Mitarbeiterbeteiligung allerdings nicht gewahrt wird, können sich Bonuszahlungen indirekt negativ auswirken, wie die Ergebnisse der IAB Studie weiterhin zeigen. Denn wenn die Bonuszahlungen an Geschäftsführer als ungerecht wahrgenommen werden, sinkt deren Akzeptanz und die Motivation der Beschäftigten wie auch deren Kooperation mit der Geschäftsführung werden negativ beeinflusst.

Starke Aktienkultur dient dem Unternehmenserfolg

Eine starke Aktienkultur wirkt sich positiv auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens aus. Das ist eine der Kernaussagen der Studie „GEO Global Equity Insights 2014“, einer weltweiten Untersuchung mit Beteiligung der Universität Göttingen. An der Studie im Auftrag der Global Equity Organization (GEO) nahmen 169 Unternehmen in 20 Ländern teil. Analysiert wurden der Einsatz von aktienbasierter Vergütung und von aktienbasierter Mitarbeiterbeteiligung. Laut der Studie gelten der breite Einsatz aktienbasierter Vergütung und ein generell höherer Aktienanteil in der Vergütung als Treiber von Aktienkultur und Unternehmenserfolg. Komplexe und unterschiedliche Gesetze sowie steuerliche Rahmenbedingungen verhindern jedoch eine stärkere Verbreitung dieser Maßnahmen weltweit.

„Eine breite Aktienkultur über Hierarchieebenen hinweg scheint den Unternehmenserfolg positiv zu beeinflussen“, erläutert Prof. Dr. Michael Wolff, Inhaber der Professur für Management und Controlling an der Universität Göttingen. Er sympathisiert mit der Idee, aktienbasierte Vergütung nicht nur für ausgewählte Führungskräfte einzuführen, sondern dies auch flächendeckend für möglichst viele Mitarbeiter zu tun: „Dies wäre eine geeignete Maßnahme, um eine noch stärkere Deckungsgleichheit der Interessen von Unternehmenseigentümern mit jenen der Vorstände, Führungskräfte und breiter Mitarbeitergruppen herzustellen.“

Während die aktienbasierte Vergütung von Mitarbeitern in der Vergangenheit häufig auf Vorstände und das Top-Management begrenzt waren, bieten heutzutage bereits mehr als die Hälfte der Studienteilnehmer derartige Pläne bis zum mittleren Management hinab an, 45 Prozent öffnen den Teilnehmerkreis noch weiter. Allerdings nimmt mit absteigender Hierarchieebene in einem Unternehmen auch die Zahl der Teilnahmeberechtigten an aktienbasierten Vergütungsplänen ab. Die Zufriedenheit der teilnehmenden Mitarbeiter mit ihren aktienbasierten Vergütungsplänen ist in 57 Prozent der Befragten Unternehmen hoch beziehungsweise sehr hoch. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Arbeitgebern.



Gemeinsam stark - Professionelle Dienstleistung auf höchstem Niveau

Die GDW Hessen Thüringen eG

Zu ihren Kunden gehören Großbanken und Behörden, kleine, mittelständische und große Unternehmen in Deutschland. Ihr Metier: Aktenvernichtung, E-Recycling, Montage und Verpackung, Metall- und Holzverarbeitung, Digitalisierung, Garten- und Landschaftspflege, Offset- und Digitaldruck - die Reihe ließe sich nahezu beliebig fortsetzen. Hinter diesem vielseitigen Dienstleistungsspektrum verbirgt sich die Genossenschaft der Werkstätten Hessen Thüringen eG (GDW). „Wir organisieren bundesweit Aufträge für unsere Genossenschaftsmitglieder, das sind vor allem Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Integrationsunternehmen, die Menschen mit Handicap Arbeits- und Qualifizierungsplätze bieten“, beschreibt Stefan Werner, geschäftsführender Vorstand der GDW Hessen Thüringen, die Aufgabe des gemeinnützigen Unternehmens. Bereits 1995 gründeten 17 Werkstätten ganz im Geiste Raiffeisens und der genossenschaftlichen Selbsthilfe die GDW in Kassel als ein überregionales Organisationszentrum, das langfristige Partnerschaften mit Wirtschaftsunternehmen aufbaut und für optimale Koordination sorgt.

Was dem Einzelnen nicht möglich ist, das vermögen viele!

Fünf weitere Genossenschaften arbeiten in einem bundesweiten Verbund eng zusammen: Mit diesem Netzwerk haben GDW-Geschäftspartner Zugriff auf das riesige Dienstleistungsspektrum deutscher Werkstätten für Menschen mit Behinderung von Flensburg bis Rosenheim. Die GDW koordiniert dabei Großaufträge, die mehrere Werkstätten gemeinsam übernehmen und wickelt sie kompetent und flexibel für die Auftraggeber ab. Das macht beispielsweise Sinn für Filialisten: Für einen überregional aufgestellten Kunden organisiert sie die Aktenvernichtung - deutschlandweit. Der Vorteil für die Auftraggeber: Sie haben in Sachsen wie im Saarland nur mit

einem zentralen Ansprechpartner zu tun. Mit einigen Partnern entwickelt die GDW inzwischen auch komplexe Prozesse im europäischen Ausland.

Know-how mit hohem Anspruch

Werkstätten für Menschen mit Behinderung stehen längst für Dienstleistungen auf höchstem Niveau. In der Produktion fertigen sie mit großer handwerklicher Sorgfalt. Die fachliche Kompetenz stellt die GDW mit eigenen Fortbildungen und Informationsveranstaltungen sicher und fördert aktiv den Know-how-Transfer zwischen den einzelnen Betrieben.

Corporate Social Responsibility

Soziales Engagement spielt für Unternehmen in ihrer Außendarstellung eine zunehmend größere Rolle. „Mit der GDW können Wirtschaftsbetriebe zeigen, dass sie soziale Verantwortung ernst nehmen. Denn sie geben als Partner der GDW Dienstleistungen in Auftrag und unterstützen damit direkt die berufliche Teilhabe von Menschen mit Handicap“, meint Stefan Werner. Anders als bei einer Spende bekommen sie hier eine von den Werkstattbeschäftigten erbrachte Gegenleistung – eine wirkliche Win-win-Situation. Und obendrein: Werkstätten sind gemeinnützig tätig, und Auftraggeber können die von behinderten Menschen erbrachte Arbeitsleistung auf ihre Schwerbehindertenausgleichsabgabe anrechnen.

Informationen zum gesamten Leistungsspektrum und den Möglichkeiten einer Zusammenarbeit erteilt das Team der GDW sehr gern unter:

Kontakt@GDWeG.de
Telefon: 0561-4759660



Geschichte

Ein Vordenker der Mitarbeiterbeteiligung

Vor 125 Jahren gründete Ernst Abbe die Carl-Zeiss-Stiftung. Seine Ideen prägen bis heute die Soziale Marktwirtschaft.

Als sich der Mechaniker Carl Zeiss, der Physiker Ernst Abbe und der junge Glaschemiker Otto Schott vor 125 Jahren in Jena zusammaten, um die besten Mikroskope der Welt zu bauen, konnten sie nicht ahnen, dass sie der erste Bundespräsident der Bundesrepublik dereinst voller Hoffnung als Vorreiter der Sozialen Marktwirtschaft feiern würde: als Unternehmer und Vordenker, deren Ideen von Führung, Mitarbeiterbeteiligung und sozialer Verantwortung nach dem Zusammenbruch von Nazi-Deutschland als Blaupause für eine neue Wirtschaftsordnung taugten.

Dass die Geschichte der Männer aus Jena später sogar zum Vorbild von Unternehmensverfassungen werden sollte, lag vor allem an Ernst Abbe. Vom Sohn eines Fabrikarbeiters zum Unternehmer aufgestiegen, entwickelte Abbe seine eigene Unternehmensphilosophie. Vieles von seinem Gedankengut ist heute Konsens, zu seiner Zeit aber ist es revolutionär. Angefangen vom Verbot der Kinderarbeit, über einen eigenen Pensionsfonds bis hin zur Betriebskrankenkasse machte Abbe vieles anders. Im Jahr 1900 führt das Unternehmen erstmals in Deutschland den Achtstundentag ein, schon vier Jahre zuvor hatte Ernst Abbe eine Mitarbeiterbeteiligung bei den Optischen Werkstätten Carl Zeiss in Jena ins Leben gerufen.

Mit ihr wollte er bei Akzeptanz der Garantie der Mindestlöhne das gesamte Arbeitseinkommen an einer prosperierenden Entwicklung der Geschäftslage des einzelnen Unternehmens teilhaben lassen. Die Arbeitnehmer davon ausschließen zu wollen, sah er als „grobe Unbilligkeit“ an. Gleichzeitig diente die Mitarbeiterbeteiligung nach Abbes Vorstellung dazu, ein Teil des gesamten Arbeitseinkommens der Mitarbeiter trotz der Fixierung der Löhne und Gehälter durch „Lohnregulierung“ wieder elastisch zu machen.

In seiner Rede „Über die Gewinnbeteiligung der Arbeiter in der Großindustrie“ vom 28. Januar 1897 offenbarte er seine Ziele der Beteiligung der Mitarbeiter bei den Zeiß-Werken und setzte sich eingehend mit den unterschiedlichen Motiven auseinander, die in der damaligen, breit geführten Diskussion um die Mitarbeiterbeteiligung eine Rolle spielten. Die Einführung einer erfolgsorientierten Entgeltkomponente stützte Abbe auf mehrere Argumente. Im Hinblick auf die Garantie der Mindestlöhne, die sich zu seiner Zeit durchzusetzen begann, gab bei ihm die folgende Überlegung den Ausschlag: „Das tatsächliche Arbeitseinkommen des Personals muss in zwei Teile zerlegt werden; der eine von diesen, der Lohn (oder Gehalt), der unwiderruflich sein soll, darf keiner Rücksicht auf aufsteigende Konjunktur oder gehobenen Geschäftsgang unterworfen sein, muss vielmehr bemessen werden können nach den normalen, durch den Lohn gegebenen Wirtschaftsbedingungen des Betriebes; der andere Teil muss sich, von der durch den Lohn gegebenen Grundlinie aus, aufsteigendem Geschäftsgang anpassen und diejenige Erhöhung des Arbeitsertrages bringen, die dem Personal als Anteil an den Vorteilen günstiger Konjunktur zukommen muss.“

Um das Vermächtnis seiner Unternehmensphilosophie zu bewahren, gründete er 1889 zu Ehren seines verstorbenen Mitgründers die Carl-Zeiss-Stiftung. Sie übernimmt später alle Unternehmensteile. Im Stiftungsstatut regelte Abbe in 122 Paragraphen haarklein Aufgabe, Zweck und Organisation der Stiftung: Sie sollte für das Überleben und die Unabhängigkeit der Unternehmen sorgen, besonderen Wert auf den Umgang mit den Mitarbeiter legen und mit den Gewinnen Wissenschaft und Forschung fördern.



Das Statut der Carl-Zeiss-Stiftung, 1896 herausgegeben von Ernst Abbe.



Foto: © www.siemens.com/presse

Vermögensbildung

Beteiligungsprogramme zeigen Wirkung: Zahl der Belegschaftsaktionäre deutlich gestiegen.

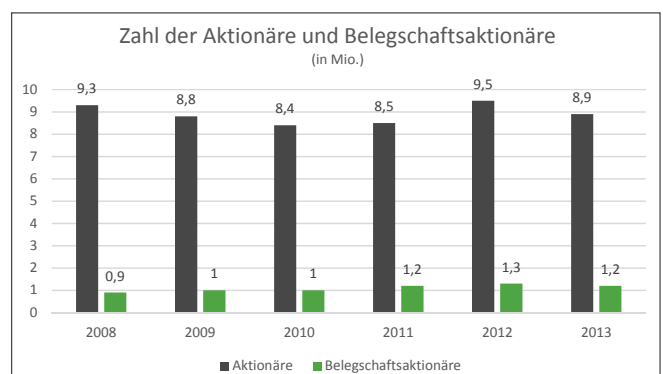
Die Zahl der Aktionäre in Deutschland ist zwischen 2008 und 2013 um 4,5 % gesunken. Dagegen stieg die Zahl der Belegschaftsaktionäre in diesem Zeitraum von 0,9 auf 1,2 Millionen. Das ist ein Plus von einem Drittel. Das belegen Zahlen, die das Deutsche Aktieninstitut (DAI) im März dieses Jahres veröffentlicht hat.

Auf der Suche nach den Gründen landet man schnell beim Thema Mitarbeiterbeteiligung. „Mitarbeiterbeteiligung wieder langsam in Mode“, so lautete die Schlagzeile der Börsenzeitung vom 7. Oktober, nachdem mit Bilfinger, Dräger und Osram im letzten Jahr nun auch die Kion Group AG aus Wiesbaden als weiteres großes Aktienunternehmen ein Mitarbeiteraktienprogramm aufgelegt hat. Kion hatte im vergangenen Jahr 51.000 Aktien über die Börse zurückerworben und bietet seinen Mitarbeitern nun ein 3-3-1 Aktienpaket an. Das bedeutet, wenn die Mitarbeiter drei Aktien kaufen und sie diese drei Jahre halten, gibt Kion eine Aktie je 3-3-1 Paket kostenlos mit dazu.

Ein attraktives Angebot, was auch Siemens seinen Mitarbeitern macht und das von rund 35 % der Mitarbeiter bei Siemens wahrgenommen wird. Mit 160.000 Teilnehmern hat der Technologiekonzern aktuell die größte Anzahl an Belegschaftsaktionären. Allein 400 Mill. Euro des aktuellen Aktienrückkaufprogramms sind für Beschäftigte reserviert.

Siemens Chef Joe Kaeser möchte, dass bis 2020 jeder zweite Mitarbeiter Aktien besitzt und würde sich freuen, wenn die „Siemensianer“ neben der Gründerfamilie zum weitaus größten Einzelinvestor würden. Denn Eigentum stärkt die Verantwortung jedes Einzelnen und hält gute Mitarbeiter, wie Kaeser in einem Gastkommentar im Handelsblatt 2013 betonte.

Wie im Falle von Siemens erklärt sich die Wiederbelebung solcher Mitarbeiteraktienprogramme weniger an Hand der Kursentwicklung an der Börse, als vielmehr auf Grund der demografischen Entwicklung. Die Unternehmen wollen ihre Leute länger halten und sich von konkurrierenden Arbeitgebern differenzieren. „Mit dem Programm wollen wir den Einsatz der

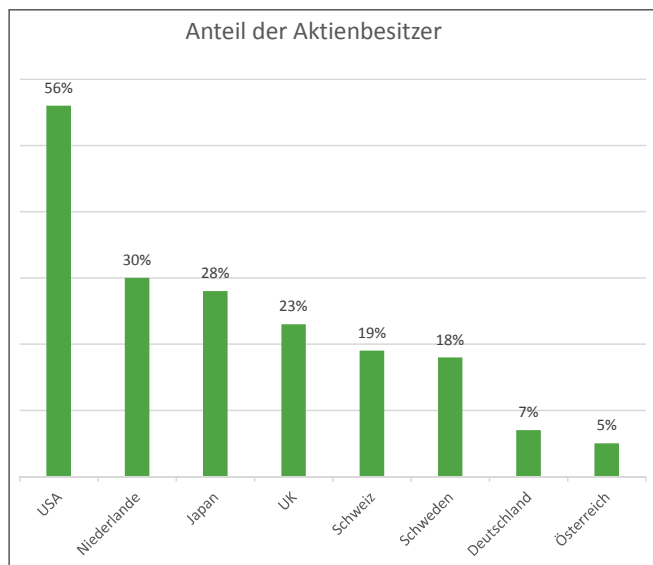


Quelle: Deutsches Aktieninstitut Factbook

Mitarbeiter belohnen und ihre Bindung an die Kion Group langfristig fördern“, beschreibt daher auch Stefanie Schneider, Leiterin Human Resources der Kion Group, die Beweggründe für das Programm. Denn, so Finanzvorstand und Arbeitsdirektor Thomas Toepfer weiter: “Das Können, die Erfahrung und der tägliche Einsatz unserer Mitarbeiter sind für die Kion Group ein enormes Kapital“.

Dass immer mehr Unternehmen Mitarbeiterbeteiligungsprogramme für sich entdecken, ist auch aus gesellschaftlicher Sicht eine begrüßenswerte Entwicklung. Sie belebt die Aktienkultur in Deutschland, um die es im internationalen Vergleich schlecht bestellt ist. Gerade einmal 7 % der Bevölkerung legen laut DAI ihr Geld in Aktien an, im Vergleich zu 30 % in den Niederlanden. Das hat gravierende Folgen für die Vermögenssituation. Denn während vor allem Reichere Aktien kaufen, investieren die restlichen 93 % vorrangig in Sparbücher, Bausparverträge und Lebensversicherungen. Produkte, die langfristig weniger abwerfen als Aktien, für die die London Business School in einer Rückberechnung bis ins Jahr 1900 eine Jahresrendite von fünf Prozent ermittelte.

Es verwundert daher nicht, dass nirgends unter den 18 Mitgliedern der Währungsunion das Vermögen zwischen Arm und Reich so ungleich verteilt ist, wie bei uns. Folgen weitere Unternehmen den Beispielen von Kion und Siemens, so könnten sie mit einer von der Politik längst vergessene Idee diese Lücke ein wenig schließen: der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand.



Quelle: Deutsches Aktieninstitut Factbook

Joe Kaeser plädiert im Handelsblatt für Mitarbeiterbeteiligung

Eigentum hält gute Mitarbeiter

In einem Gastkommentar im Handelsblatt vom 6. Dezember 2013 warb der Siemens-Chef Joe Kaeser für die Beteiligung der Mitarbeiter an ihren Unternehmen. Sie fördere eine Kultur des verpflichtenden Eigentums, indem sie eine Brücke zwischen dem Verhalten als Angestellter und dem unternehmerischem Handeln als Eigentümer schlage. Darüber hinaus stärke sie die Motivation, fördere die Verantwortlichkeit und erhöhe das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter zum Betrieb - und damit ihre Treue zum Unternehmen, so Kaeser.

Das sei heute ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil. Die Gesellschaft altere immer mehr, qualifizierter Nachwuchs würde rar und Fluktuation bedeute oft schwerwiegenden Know-how-Verlust, weil Mitarbeiter auch „Betriebswissen“ mitnehmen. Die demografische Entwicklung drücke zusätzlich auf die ohnehin schon zu niedrige Zahl technischer naturwissenschaftlicher Nachwuchskräfte. Auf die seien aber viele Betriebe, besonders im deutschen Mittelstand, dringend angewiesen.

Kaeser betonte, dass eine solche Kultur des verpflichtenden Eigentums ein hohes Gut sei, wenn sie im Unternehmen umfassend geschaffen werden kann - angefangen beim Management, über den „einfachen“ Angestellten, für die Kolleginnen und Kollegen in der Fertigung bis zum frischgebackenen Auszubildenden.

Ansichts des Zinstiefs, das zu realen Vermögensverlusten führt, und des zu erwartenden Absinkens des Leistungsniveaus der gesetzlichen Renten sieht Kaeser die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung zudem als eine alternative Option der privaten und betrieblichen Altersvorsorge. Hier würde er sich von der Politik wünschen, dass bspw. die Begebung von Mitarbeiteraktien stärker gefördert würde. Gegenfinanziert werden könnte dies durch eine, wie er sagt, „diesmal sinnvoll gestaltete Transaktionssteuer für spekulative Transaktionen am Finanzmarkt“.



Frankreichs Angriff auf die Belegschaftsaktie

Die französische Regierung streicht die automatische Zuteilung beim Verkauf von Staatsaktien

Auszug aus dem Beitrag von Christian Schubert in der F.A.Z. vom 18. November 2014

Die Franzosen finden Geschmack an Belegschaftsaktien. Sie halten gerne Anteile an den Unternehmen, für die sie arbeiten; der Erwerb ist leicht, er ist oft Teil eines betrieblichen Sparplanes, der günstige Einstandspreise ermöglicht, er wird über die Personalabteilung organisiert und steuerlich bevorzugt. Frankreich zählt rund 4 Millionen Belegschaftsaktionäre – deutlich mehr als die Zahl der unabhängigen Kleinaktionäre.

Auch gegenüber Deutschland und Großbritannien ist Frankreich voraus. Früh hat das Land den Aktienbesitz durch die Beschäftigten gefördert. Der Erste war Staatspräsident de Gaulle, der 1967 ein Dekret zur Verbreitung dieser Sparform unterzeichnete. Wenn heute ein französisches Unternehmen mehr als 3 Prozent Belegschaftskapital hat, muss es einen Vertreter dieser Aktionäre in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat aufnehmen.

Auch viele sozialistische Politiker haben diese Praxis gutgeheißen, zumal hohe Anteile von Belegschaftsaktien auch einen gewissen Schutzschild gegen feindliche Übernahmen darstellen können. Doch jetzt ist eine von der Regierung im Sommer weitgehend unbemerkt erlassene Verordnung entdeckt worden, nach welcher der Staat beim Verkauf von staatlichen Aktien keinen bestimmten Anteil mehr für Belegschaftsaktionäre reservieren muss.

1986 war die Vorschrift unter dem sozialistischen Präsidenten François Mitterrand und seinem in der „Cohabitation“ kooperierenden, konservativen Finanzminister Edouard Balladur eingeführt worden; seither muss der Staat bei Privatisierungen 10 Prozent der Aktien den Belegschaftsaktionären anbieten.

Doch damit ist es jetzt vorbei. Als der Staat kürzlich 50 Millionen Aktien oder 1,3 Prozent seiner Anteile an Orange (früher France Télécom) verkaufte, gingen die Mitarbeiter völlig leer aus. Hinter dem Coup steckt nicht etwa der im September angetretene Wirtschaftsminister und ehemalige Investmentbanker Emmanuel Macron, sondern neben Präsident Hollande und Premierminister Manuel Valls kein anderer als Macrons Vorgänger Arnaud Montebourg. Dabei hat gerade dieser immer für die Rechte der Arbeitnehmer und eine Stärkung des Standortes Frankreich gekämpft.

Die Bevorzugung der Belegschaftsaktionäre ist Opfer der „Vereinfachungs“-Initiative geworden, welche die Regierung ausgerufen hat. Präsident Hollande will möglichst viele Vorschriften abschaffen, die als überflüssig gelten. Doch die Bewertung ist natürlich höchst subjektiv. Der ehemalige französische EU-Kommissar Michel Barnier kann für das Ende der Belegschaftsreserve bei Privatisierungen kein Verständnis aufbringen: 68 Prozent der Unternehmen in der Europäischen Union hätten überhaupt kein System für Belegschaftsaktien eingeführt, bedauerte er in einem Zeitungsbeitrag.

Dabei hätten „Jahrzehnte von Forschung“ gezeigt, dass Unternehmen im Teilbesitz ihrer Beschäftigten seltener ins Ausland fliehen, höhere Gewinne erzielen, mehr Arbeitsplätze schaffen und daher auch mehr zum Steueraufkommen eines Landes beitragen. Auch der Verband der Belegschaftsaktionäre will alle Hebel in Gang setzen, um die Verordnung der Regierung rückgängig zu machen.

Das Thema dürfte an Bedeutung gewinnen, wenn die Regierung wie beabsichtigt zu weiteren Teilprivatisierungen schreitet. Nach einem Bericht der Beratungsgesellschaft Sodali könnte der Staat noch Aktien im Wert von 16 Milliarden Euro verkaufen, ohne dabei an Stimmrechten zu verlieren. Die Haushaltsnöte zwingen die Regierung zum Teilverkauf ihres Tafelsilbers. Und je weniger Belegschaftsaktionäre dabei zu Vorzugspreisen bedient werden müssen, desto besser für die Haushaltskasse.



Bei dem Aktienverkauf bei Orange gingen die Mitarbeiter leer aus.



Seit über 15 Jahren ist MonIdee Ihr Programmverwalter für finanzielle Beteiligungen und Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sowie Anbieter von Compliance-Lösungen.

Durch die langjährige Erfahrung mit Kunden auf der ganzen Welt verfügt MonIdee über Expertise im Bereich Vergütungspläne, vom Teil- bis hin zu einem kompletten Beteiligungs-programm mit all seinen Lebenszyklen. Durch unsere Dienstleistungen entlasten wir Ihre Verwaltung – das bedeutet mehr Zeit für Ihr Kerngeschäft!

Die mehrfach preisgekrönte webbasierte IT-Lösung tOption wird intern entwickelt und kontinuierlich aktualisiert, um die aktuellen Industrieanforderungen zu 100 Prozent auf internationalen Standards wie Sarbanes Oxley und IFRS2 zu erfüllen und einzuhalten.

Die Vorteile aus Sicht unserer Kunden:

- Besseres Reporting
- IFRS-geprüfte und genehmigte Berichterstattung
- Maßgeschneiderte Ausstattung und Webdesign
- Schnelle Reaktionszeiten bei Änderungsanfragen und neuen Entwicklungen

MonIdees interne Handelsplattform tOption für Familienunternehmen bietet eine flexible und sichere Lösung für folgende Bereiche:

- Genussrechten sowie Handel mit anderen Wertpapieren und Vergütungsmodellen innerhalb einer Familienorganisation
- Aktienoptionsprogramme in jedem Familienunternehmen
- Darstellung der Investitionen

Dabei gewährleisten wir die höchsten Standards in punkto Sicherheit, Governance und Compliance.

Die Vorteile für Single- oder Multi Family Offices:

- 24/7 Online-Zugriff auf das System für Berater, Administratoren und Family Office Manager
- Einfache Festlegung und ggf. Änderung von Standards und Richtlinien für den Handel (gesetzlich, interne Regel etc.)
- Informationen über die Familienmitglieder auf einer vollständig gesicherten und geeigneten Website gespeichert
- Kommunikation mit den Familienmitgliedern in Echtzeit
- Zahlungen direkt zu und von der Bankverbindung der Familienmitglieder
- und vieles mehr

Die Vorteile für Familien und Angehörige:

- Echtzeit-Positionenübersicht der Familienmitglieder und der globalen Familienbeteiligungen
- Auszahlungsmöglichkeit, Auktions-formate für Handel mit anderen Teilnehmern innerhalb einer Familie
- Weltweit 24/7 Online-Zugriff auf das Portfolio und Informationen (Dokumente, Bestätigungen, steuerliche Daten etc.)
- Automatisierte Berechnung von Transaktionen des Nettowerts inklusive Provisionen und Steuern
- Automatisierte Dividendenauszahlung
- und vieles mehr

MONIDEE TOPTION

Hans van Tol

T +31 (0)88 1000 200
E hans.van.tol@monidee.com

Frank de Zwaan

T +31 (0)88 1000 208
E frank.de.zwaan@monidee.com

A Claude Debussylaan 239,
1082 MC Amsterdam, Niederlande
W www.monidee.com

Report

Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa: Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Trends im Überblick

Auszug aus dem Länderbericht über finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa von Wilke, Maack und Partner, Hamburg / Brüssel 2014

Auf den ersten Blick ergibt sich bei der Verbreitung und Bedeutung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung in Europa ein ähnlich uneinheitliches und unstrukturiertes Bild wie bei der Situation der Mitbestimmung in den einzelnen EU-Ländern. Dennoch gibt es – wie Studien zeigen – in allen europäischen Ländern Beispiele und Fälle guter Praxis für finanzielle Mitarbeiterbeteiligung, auch wenn die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für finanzielle Mitarbeiterbeteiligung von aktiver staatlicher Förderung (z.B. in Frankreich und Großbritannien) bis zu geringer Anerkennung von betrieblichen Teilnahmeprogrammen durch die Sozialpartner reichen.

Historisch gesehen sind die Ansätze und Instrumente für finanzielle Mitarbeiterbeteiligung aus unterschiedlichsten Beweggründen entstanden. Schon immer ging es in einigen weitsichtigen Unternehmen um die bessere Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen. Hinzu kamen vor allem nach 1945 sozialpolitische Motive, Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand zu fördern, die sich inzwischen in vielen europäischen Ländern finden (Frankreich, Deutschland, Großbritannien). Heute werden diese Instrumente teilweise zum Ausgleich für defizitäre staatliche Altersversorgung genutzt. In Ländern wie Großbritannien und Irland spielt finanzielle Beteiligung traditionell eine große Rolle zum Aufbau der Alterssicherung über Pensionsfonds (in Verbindung mit Sparplänen). In diesen Pensionsfonds haben Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften häufig Sitz und Stimme in den Aufsichtsgremien, um über die Korrektheit der Geldverwendung zu wachen. Aber es gibt auch starke Traditionen aus Genossenschaftsbewegungen, aus denen sich die Rolle der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung herleitet (z.B. in Spanien).

Ähnlich wie bei der Diskussion um Mitbestimmung neigen Analysen zu finanziellen Teilnahmearrängen in Europa dazu, die Unterschiede im Detail zu betonen und dabei die vorhandenen großen Gemeinsamkeiten zu übersehen. Was auf den ersten Blick tatsächlich sehr vielfältig aussieht, lässt sich doch in wenige grundsätzliche Modelle einteilen, die sich in allen Ländern finden. Wichtig sind dabei vor allem die Unterscheidungen nach

- der Teilnahmearr (Erfolg- und Kapitalteilnahme),
- den Verwendungs- bzw. Anlageformen der Teilnahmearträge (Barauszahlung, Aufbau von Teilnahmearbeitgeber oder Zuführung zu Altersvorsorgesparplänen) sowie
- der Definition der teilnahmeberechtigten Arbeitnehmer.

Um diese Koordinaten herum haben sich in allen europäischen Ländern jeweils eigenständige Teilnahmearrmodelle entwickelt, die aufgrund nationaler Besonderheiten bei der Besteuerung, der Mitsprache, der staatlichen Förderung, den Unternehmensformen etc. im Detail sehr unterschiedlich aussehen können. Über lange Zeiträume hinweg mussten sich daher auch die Verbreitungsgrade in den einzelnen Ländern stark ausdifferenzieren (z.B. bei der relativ hohen Bedeutung von Erfolgsteilnahme in Frankreich oder der Kapitalteilnahmearrmodelle in Großbritannien).

Bei allen Unterschieden verfolgen jedoch die meisten europäischen Länder eine nationale Politik zur Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung – meist bewusst verbunden mit politischen Zielsetzungen einer Stärkung der Teilnahme von Arbeitnehmern und einer Stärkung der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand.

Diese nationalen Politiken ruhen hauptsächlich auf zwei Grundregeln:

- einerseits auf dem Prinzip einer weitgehenden doppelten Freiwilligkeit: Weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber sind in der Regel gezwungen, finanzielle Teilnahme umzusetzen (nur in wenigen Ländern gibt es gesetzliche Vorgaben, die eine finanzielle Teilnahme vorschreiben, teilweise z.B. in Frankreich).
- andererseits auf einer Trennung der finanziellen Teilnahme von der Tarifautonomie (Gewerkschaften): Finanzielle Teilnahmearrmodelle sind überwiegend nicht durch Tarifverträge geregelt.



Erfolgsbeteiligung

Die einfachste Form einer finanziellen Beteiligung von Mitarbeitern ist die Erfolgsbeteiligung. Diese lässt sich als eine kollektive Regelung verstehen, bei der zusätzlich zum vereinbarten Lohn ein (meist jährlich gezahltes) variables Einkommen, abhängig vom Erfolg des Unternehmens, gewährt wird.

Diese Praxis gibt es in vielen Unternehmen, auch wenn sie nicht überall vertraglich festgeschrieben wird, sondern in freier Entscheidung der Unternehmensführung praktiziert wird.

Eine Erfolgsbeteiligung kann entweder direkt ausgezahlt werden oder aber in bestimmte Anlageformen für spätere Auszahlung gelenkt werden. Grundsätzlich lassen sich folgende Modelle unterscheiden:

- Erfolgsbeteiligung über Bonusauszahlung („cash-based profit sharing“)
- Erfolgsbeteiligung mit verzögerter Auszahlung/Sparplan („deferred profit sharing“)
- Erfolgsbeteiligung auf Basis von Aktienbesitz („share-based profit sharing“)

Das Besondere an den Erfolgsbeteiligungsplänen in vielen europäischen Ländern ist, dass diese (nach Anerkennung der Verträge durch die staatlichen Behörden) in gewissem Umfang steuerbegünstigt sind. Dies gilt vor allem, wenn sie auf einen mittelfristigen Vermögensaufbau in Arbeitnehmerhand ausgelegt sind. In diesen Fällen sind Zuteilungsrechte, Haltefristen, Investitionsformen etc. gesetzlich geregelt. Beispiele hierfür sind Frankreich, Niederlande, Schweden und Großbritannien.

Bei den Erfolgsbeteiligungsplänen, die eine Auszahlung in Form von Unternehmensanteilen (Aktien oder andere verbriefte Anteile am Unternehmen) vorsehen, ergibt sich eine logische Verbindung zur Kapitalbeteiligung. Denn hier wird aus den Zuflüssen der Erfolgsbeteiligung eine (zumindest für eine vereinbarte Frist) dauerhafte verbindliche Beteiligung am Unternehmen und seinen künftigen Ergebnissen aufgebaut. Ob mit dieser Beteiligung dann neben den Ansprüchen auf Anteile an künftigen Ergebnissen auch weitergehende Mitspracherechte an Entscheidungen verbunden sind, ist von der rechtlichen und wirtschaftlichen Form der Anteile abhängig.

Kapitalbeteiligung

Die Formen der Kapitalbeteiligungsmodelle sind im Detail in den europäischen Ländern sehr stark bestimmt vom jeweiligen Unternehmens- und Steuerrecht. Grundsätzlich kann man sowohl Formen individueller als auch Formen kollektiver Beteiligung finden, die sich auf das Unternehmen beziehen, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, oder auch auf andere Unternehmensanteile.

Eine weit verbreitete (und typische) Form der Beteiligung in Europa besteht darin, den Mitarbeitern Anteile (vor allem Aktien) an ihrem Unternehmen anzubieten. Dies erfolgt überwiegend zu Sonderkonditionen, die verbunden sind mit Haltefristen und Steuervergünstigungen. Die Unternehmensanteile gelangen entweder in ein individuelles Depot der Mitarbeiter oder werden durch eine Beteiligungsgesellschaft verwaltet (z.B. bei ESOP – „employee share ownership plans“ in Großbritannien). Gemeinsam ist allen Fällen, dass die Beteiligung gesetzmäßig eine Form von Eigentum ist – verbunden mit allen Rechten von Kapitaleigentum.

Auf Unternehmensseite sind mit der schnellen Entwicklung der Aktienmärkte seit 1945 vor allem Kapitalbeteiligungsmodelle (in Form von Mitarbeiteraktienmodellen) in fast allen großen europäischen Firmen heute Teil einer gelebten Praxis. Dabei werden Management und Mitarbeitern in der Regel unterschiedlich ausgestattete Angebote unterbreitet. Diese Form der Beteiligung ist vergleichsweise einfach umzusetzen, da Aktien handelbare Waren sind und einen vereinbarten Preis haben. Gleichzeitig sind mit den Aktien zwar Eigentümerrechte (und damit Mitbestimmungsmöglichkeiten) verbunden, die aber in der Praxis wegen der geringen Zahl der Aktien in Arbeitnehmerhand keine wirkliche Rolle spielen.

Hinderlich in Europa sind für die großen, in mehreren Ländern tätigen Unternehmen die praktischen Umsetzungsprobleme bei Aktienbeteiligungsmodellen. Denn aufgrund der unterschiedlichen Steuergesetzgebungen und Unternehmensverfassungen sind mit einem Beteiligungsangebot für z.B. zehn Aktien eines Unternehmens unterschiedliche Kosten für das Unternehmen und differierende Erträge für den einzelnen Mitarbeiter verbunden – je nach Land, in dem das Angebot gemacht wird. Eine Harmonisierung dieser Regelungen war das Ziel von zwei Expertengruppen in der EU, scheiterte aber an Steuergesetzen und Unternehmensrecht.

Für die Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen spielt staatliche Politik eine spürbare Rolle. Am deutlichsten zeigt sich dies in Frankreich mit den dort geltenden gesetzlich vorgeschriebenen Erfolgsbeteiligungssystemen für Mitarbeiter und den Mitarbeitersparplänen. Aber auch in Großbritannien, den Niederlanden und Deutschland zeigt sich der langfristige Einfluss von Gesetzgebung und staatlicher Förderpolitik. In Deutschland haben sich z.B. die starke Förderung von Bausparen und Vermögenswirksamen Leistungen und die eher geringe Bedeutung von finanzieller Mitarbeiterbeteiligung (zumindest in staatlich regulierter Form) langfristig durchaus in eher niedrigen Beteiligungsquoten niedergeschlagen.

Insgesamt ist das Angebot von Kapitalbeteiligungen in Unternehmen weniger getrieben von staatlichen Vorgaben als vielmehr von personalpolitischen Überlegungen in den Unternehmen selber. Vor allem bei Aktiengesellschaften hat sich der Einsatz von Beteiligungsmodellen bewährt, um einen praktischen Beitrag zur Unternehmenskultur und Mitarbeitermotivation (Wir-Gefühl, Unternehmer im Unternehmen, Beteiligung am Wertzuwachs des Unternehmens etc.) zu leisten. Befördert wurde dies sicher dadurch, dass die Modelle oftmals nur mit geringen Kosten für das Unternehmen verbunden waren (z.B. bei Stock-Option-Modellen oder der Ausgabe von Mitarbeiteraktien im Rahmen von Kapitalerhöhungen).

	Deutschland	Europa
Anzahl der untersuchten Unternehmen	221	2493
Unternehmen mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung	37,6 %	53,3 %
Beteiligte Mitarbeiter	17,3 %	28,2 %
Anteil Beteiligungskapital der Mitarbeiter am Unternehmen	1,66 %	2,68 %

Quelle: EFES ANNUAL ECONOMIC SURVEY OF EMPLOYEE OWNERSHIP IN EUROPEAN COUNTRIES 2012

Initiativen der EU zur Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung in Europa

Abgesehen von Initiativen einzelner europäischer Länder wurden seit Anfang der 1990er Jahre auch auf EU-Ebene erste Schritte zur Unterstützung und Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung durch die Politik unternommen.

Seitdem wurden vier PEPPER-Berichte („Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results“) veröffentlicht und zwei Expertengruppen eingerichtet, um bestehende Hindernisse für die weitere Verbreitung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung zu identifizieren und eine Harmonisierung auf europäischer Ebene voranzubringen.

Die PEPPER-Vorschläge zur Förderung von Beteiligungsprogrammen in der EU beziehen sich auf folgende „Mindestkriterien“, die zugleich den höchstmöglichen Konsens in den europäischen Ländern in diesem Bereich darstellen:

- Beteiligungsprogramme werden auf freiwilliger Basis von den Unternehmen eingeführt und nur flankierend durch staatliche Anreize gefördert.
- Beteiligungsprogramme sind ausschließlich unternehmensbezogen, branchenspezifische Programme oder Pensionspläne usw. werden nicht berücksichtigt.
- Beteiligungsprogramme sollten allen Beschäftigten eines Unternehmens offen stehen (breit angelegte Programme).
- Beteiligungsprogramme sollten eine Erfolgsbeteiligung beinhalten; sie sollten also abhängig vom Unternehmenserfolg sein und keine regulären Entgeltbestandteile ersetzen.
- Mit der finanziellen Beteiligung sind lediglich solche Mitspracherechte verbunden, die sich aus der jeweiligen Form der (Kapital)-Beteiligung ergeben, jedoch nicht aufgrund einer politischen Initiative.

Report als Download unter:

www.wilke-maack.de/wmp_publications/landerberichte-uber-finanzielle-mitarbeiterbeteiligung-in-europa/

Die Länderberichte wurden für die Plattform www.worker-participation.eu erstellt und stehen dort auch als Einzeldokumente zur Verfügung.

EU-Kommission**Studie zur Förderung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung**

Die EU-Kommission hatte in ihrem Aktionsplan zur Modernisierung des Gesellschaftsrechts aus 2012 angekündigt, potenzielle Hindernisse bei grenzübergreifenden Systemen der Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern zu analysieren und danach ggf. Maßnahmen einzuleiten.

Anfang 2014 bekräftigte auch das EU-Parlament die Bedeutung der finanziellen Beteiligung von Mitarbeitern an Unternehmensgewinnen in einer Entschließung und Ende Oktober veröffentlichte die EU-Kommission eine Studie zur Förderung der finanziellen Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Ziel der Studie war es, die größten Hürden von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen im grenzüberschreitenden Bereich zu identifizieren und politische Empfehlungen zu geben, um die weitere Verbreitung zu fördern.

Zunächst gibt die Studie einen Überblick über die Entwicklung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung in den EU-Mitgliedstaaten und geht insbesondere auch auf die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein, die in den USA viel weitverbreiteter ist als in der EU. Die Untersuchungen der letzten 30 Jahre haben gezeigt, dass Unternehmen, die ihre Mitarbeiter teilweise oder ganz am Gewinn beteiligen, wettbewerbsfähiger sind, mehr Arbeitsplätze schaffen und mehr Steuern zahlen als Unternehmen, in denen derartige Modelle nicht existieren. Die Anreizsysteme leisten z. B. einen positiven Beitrag dazu, dass Arbeitnehmer weniger vom Arbeitsplatz fern bleiben, Unternehmen in ihren Heimatregionen verbleiben oder helfen z. B. KMU oder Kleinunternehmen dabei, die Nachfolge zu sichern.

Obwohl die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in den vergangenen 15 Jahren - und selbst während der Wirtschafts- und Finanzkrise - von 14,3 % auf 30,2 % gestiegen ist, stehen diese „Modelle“ Herausforderungen gegenüber. Diese identifiziert die Studie v. a. in den unterschiedlichen nationalen Gesetzen und bei der Besteuerung.

Ihre Empfehlungen zur weiteren Verbreitung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung haben die Autoren der Studie in Form eines Fünfpunkteplans, der kurz-, mittel- und langfristige Initiativen enthält, ausgearbeitet. Der Plan soll von der EU-Kommission koordiniert und gefördert werden. Im Wesentlichen beinhaltet er folgendes:

- Schaffung einer virtuellen Plattform ("Virtual Centre") für die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung, über die alle notwendigen Informationen zur Verfügung gestellt und abgerufen werden können.
- Zur weiteren Verbreitung von best practice-Beispielen wird ein freiwilliger Code of Conduct vorgeschlagen, der z. B.

regelmäßig von einer Expertengruppe der EU-Kommission überarbeitet werden soll.

- Bewußtseinsförderung durch die Einführung eines Europäischen Tages der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung
- Um die Steuer- und Sozialabgabenlast der nationalen Mitarbeiterbeteiligungsprogramme transparenter zu gestalten, wird die Einführung eines Online-Rechners vorgeschlagen. Über dieses Tool kann die effektive Steuerlast für die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung berechnet werden. Gleichzeitig bietet es einen repräsentativen Vergleich zwischen den unterschiedlichen Steuersystemen und speziellen steuerlichen Anreizen.
- Einführung eines verbindlichen Rechtsrahmens durch z. B. eine Rahmenrichtlinie zur finanziellen Mitarbeiterbeteiligung: Damit könnte eine Harmonisierung der nationalen Rechtsvorschriften gewährleistet werden. Um jedoch funktionierende nationale Mitarbeiterbeteiligungsprogramme nicht zu gefährden, schlagen die Autoren der Studie die Einführung eines optionalen einheitlichen Europäischen Rechtsrahmens für die Mitarbeiterbeteiligung (als Richtlinie oder Verordnung) vor.

Weblink zur Studie:

http://ec.europa.eu/internal_market/company/modern/index_en.htm



Kontakt und Impressum:

Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.

Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel

Tel.: (0561) 9324250

Fax: (0561) 9324252

Email: info@agpev.de | www.agpev.de

Redaktionsschluss:

30. November 2014

