

AGP *Mitteilungen* 2016

Das Magazin des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung



Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft

Warum Politik jetzt endlich handeln muss ...Seite 4

Wohlstand für alle

Kapitalbeteiligung als Antwort auf Negativzinsen und Vermögensungleichheit ...Seite 10

Mitarbeiterbeteiligung gehört auf die politische Agenda

Gastbeitrag von Dr. Nikolas Stihl ...Seite 16

	Seite
Editorial	3

Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland

Standpunkt: Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft - Warum Politik jetzt endlich handeln muss.....	4
Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand: Praxisbeispiele mit Vorbildcharakter	6
Vorankündigung Tagung: Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft.....	7
Umfrage: Ungenutztes Kapital bei Mitarbeiterkapitalbeteiligung	8
Buchtipps	8
Teilhabe durch Kapitalbeteiligung: „Wohlstand für alle“ als Antwort auf Negativzinsen und Vermögensungleichheit.....	10
Erinnerung an einen großen Verfechter der Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Philip Rosenthal wäre heute 100	14

Aus der Praxis

Gastbeitrag Dr. Nikolas Stihl: Mehr Profit für alle.....	16
Beteiligungsmodell: Bei Heitkamp & Hülscher werden Mitarbeiter zu echten Mitunternehmern	20
Studien: Mitarbeiterbeteiligung verbessert die Arbeitszufriedenheit und fördert die Bindung	20
Unternehmensnachfolge: Stiftungen erleichtern die Weiterführung durch Mitarbeiter	22

Aus der AGP

Rückblick auf die 66. AGP Jahrestagung.....	24
Unternehmensgruppe Cortado ist AGP Sterne Preisträger 2016	28
Kommentar Dr. Julius Rohm: Mehr Beteiligung wagen	29
Veranstaltungsrückblick	30
Wechsel im AGP Vorstand	32
Abschied von Dr. Hans-Günter Guski.....	32
Neu in der AGP	34

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder der AGP,

es ist schon seltsam: In fast allen europäischen Ländern ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf dem Vormarsch. Großbritannien und Österreich haben die Förderung massiv ausgebaut. Polen, Schweden und Irland planen entsprechende Regelungen zumindest für kleine und mittlere Unternehmen. Und in Italien, den Niederlanden, Ungarn und weiteren Ländern liegt der steuerliche Freibetrag ebenfalls seit langem deutlich höher als in Deutschland. Bei uns dagegen tun sich Politik, Verbände und Gewerkschaften nach wie vor schwer mit diesem Thema.

Dabei gibt es genug Argumente, die für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung speziell in Deutschland sprechen: die völlig unzureichende Vermögensbildung breiter Bevölkerungsteile, die unbefriedigende Vermögensverteilung, die Schwäche bei der Bildung von Altersvorsorgekapital und die Auswirkungen von Industrie 4.0 und Digitalisierung. Denn von dieser Entwicklung profitieren in erster Linie Anteilseigner, von denen es bei uns viel zu wenige gibt.

All diese Probleme verschärfen sich durch die Null-Zins-Politik. Im Gegensatz dazu profitieren Anteilseigner und beteiligte Mitarbeiter am Erfolg und am Wachstum der Unternehmen in Form von hohen Renditen – die große Mehrzahl der Arbeitnehmer bzw. der Bevölkerung insgesamt nimmt hieran aber nicht teil. Zudem setzt die Politik die falschen Anreize: Bei der staatlich geförderten Vermögensbildung und Vorsorge fließen die Einlagen der Sparer fast ausschließlich in niedrig rentierliche, kapitalmarktferne Anlageformen. Anstatt mit geeigneten steuerlichen Anreizen Beteiligungen an Unternehmen zu fördern, setzt die Große Koalition nach wie vor auf Konzepte der Umverteilung und Alimentierung. Es kommt aber darauf an, die Fähigkeit jedes einzelnen – auch des Geringverdieners – zur eigenen Vermögensbildung zu stärken. Dass dies möglich ist, zeigen nicht zuletzt die Mitgliedsunternehmen der AGP.

Von all dem handelt dieses Heft, mit dem wir auch unsere Kampagne „Mitarbeiterbeteiligung 2017“ einläuten möchten.

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP wird im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 mit einer gezielten Kampagne die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf die öffentliche und politische Agenda zurückbringen. Im Kontext der Themen Vermögensbildung, Vermögensverteilung und Teilhabe breiter Bevölkerungskreise am Unternehmenskapital wollen wir eine nachhaltige Diskussion anstoßen und begleiten:

- Die im Bundestag vertretenen Parteien werden aufgefordert, den Stellenwert von Vermögensbildung und Mitarbeiterbeteiligung neu zu definieren, die Rahmenbedingungen in der nächsten Legislaturperiode deutlich zu verbessern und sich für mehr Vermögensbildung in Deutschland und eine weitere Verbreitung der Kapitalbeteiligung der Beschäftigten an „ihrem“ Unternehmen einzusetzen.
- Dazu soll auch die Diskussion mit den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die diesen Themen bislang deutlich zurückhaltend gegenüberstehen, intensiviert und deren Unterstützung des Vorhabens erreicht werden.
- Durch eine intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit soll die unternehmerische und gesellschaftliche Bedeutung von Vermögensbildung und Mitarbeiterbeteiligung deutlicher herausgestellt werden, um die Entscheidungsträger in Unternehmen, Wirtschaft und Politik für das Thema einzunehmen.

Die Kampagne will wesentlich dazu beitragen, dass „Unternehmen, Politik und Sozialpartner stärker für die Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung werben. Durch eine moderne Förderung und notwendige Anreize sollte sich insbesondere die Politik dafür einsetzen, dass sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als wichtiges Instrument einer nachhaltigen Personalpolitik und des langfristigen Vermögensaufbaus etabliert“, um es mit den Worten von Nikolas Stihl, Vorsitzender des Aufsichtsrats der Stihl AG, zu sagen.

Neben einer Reihe von Gesprächen und Veranstaltungen im Vorfeld ist die Tagung „Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft: Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung ausbauen!“ am 10. Mai 2017 in Berlin als einer der Höhepunkte der Kampagne geplant.

Wir danken allen Mitgliedern und Förderern für ihre Unterstützung und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre des AGP-Magazins für Mitarbeiterbeteiligung 2016.

Dr. Paul Reuter, 1. Vorsitzender der AGP

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer der AGP



Standpunkt

Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft - Warum Politik jetzt endlich handeln muss

von Dr. Heinrich Beyer

Vermögensbildung, eine gleichmäßige Vermögensverteilung und die Teilhabe breiter Bevölkerungskreise am Erfolg und am Wachstum der Unternehmen sind zentrale Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Mit Blick auf die Vermögensbildung und die Vermögensverteilung im Heimatland des Rheinischen Kapitalismus ist jedoch festzustellen, dass es im Euroraum kein anderes Land gibt, in dem die Kluft zwischen Arbeit und Kapital so groß ist. Die unteren 40 % der Bevölkerung verfügen praktisch über kein Nettovermögen, während die reichsten 10 % fast zwei Drittel des gesamten Privatvermögens besitzen.

Fakt ist: Die Deutschen bilden nur wenig Vermögen und legen ihr Geld bevorzugt in Spareinlagen und Tagesgeld an. Diese Anlageformen leiden jedoch im Vergleich zu Beteiligungen am Kapital der Unternehmen unter einem klaren Renditenachteil, der durch die Niedrigzinspolitik weiter verstärkt wird. Es fehlt in Deutschland an einer Aktien- und Beteiligungskultur, die die Vermögensbildung der Arbeitnehmer und damit auch die Bildung von Altersvorsorgekapital nachhaltig stärkt. Zu dieser Entwicklung hat nicht zuletzt auch die Politik beigetragen.

„Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“, eines der großen sozialpolitischen Projekte der siebziger und achtziger Jahre, findet heute fast nicht mehr statt. Dabei zielte das Gesetz nicht nur auf die Förderung der Gering- und Durchschnittsverdiener, es bot zudem hochrentierliche Anlageformen für die Einlagen der Sparer: vom Aktiensparplan bis hin zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung. An die Stelle einer aktiven Vermögensbildungspolitik ist die

Förderung der Altersvorsorge (Riester und bAV) getreten. Dabei fließen die Einlagen aber fast ausschließlich in niedrigrentierliche Anlageformen. Das derart erwirtschaftete Altersvorsorgekapital bleibt im Vergleich zu kapitalmarktbasierenden Produkten weit zurück.

Schließlich hat das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009 kaum Wirkung gezeigt. Das Gesetz kam zur falschen Zeit (Finanzkrise) und hat die steuerlichen Rahmenbedingungen nur ansatzweise verbessert.

Angesichts der ungleichen Vermögensverteilung sehen immer mehr Deutsche hier gravierende Defizite, die das Vertrauen in unsere Wirtschaftsordnung schwächen. Es ist Aufgabe der Politik und der Sozialpartner, die Bedingungen für eine nachhaltige Vermögensbildung durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung deutlich zu verbessern.

Wir als Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung sind überzeugt, dass durch eine weitergehende Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wesentlich mehr Arbeitnehmer zu Anteilseignern werden, weite Teile der Bevölkerung am Erfolg und am Wachstum der Unternehmen partizipieren und derart die auseinandergehende Schere zwischen Arbeit und Kapital begrenzt werden kann.

Darüber hinaus ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein unternehmerisches Thema ersten Ranges. Die Unternehmen schaffen sich durch die Ausgabe von Aktien oder – im

Mittelstand – die Einrichtung einer stillen Beteiligung ein Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte, erzielen damit insgesamt eine bessere Performance und bilden Eigenkapital.

Die Beteiligung am Kapital des eigenen Unternehmens fördert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und wertet die Stellung der Mitarbeiter als Mit-Eigentümer nachhaltig auf. Die Beschäftigten erfahren Wertschätzung, profitieren am Erfolg der gemeinsamen Arbeit und bekommen Zugang zu einer renditestarken Anlageform für ihren Vermögensaufbau.

Mitarbeiterbeteiligung gewinnt vor dem Hintergrund von Globalisierung, Digitalisierung und demographischem Wandel zusätzliche Bedeutung. Das „Prinzip Mitarbeiterbeteiligung“ und damit auch die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten am Erfolg und am Kapital ihres Unternehmens sind zentrale Bestandteile einer sich verändernden Arbeitswelt, in der Selbstbestimmung, Partizipation und Potentialentfaltung zu wichtigen Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg werden.

Trotz aller offensichtlichen Vorteile führt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland bislang nur ein Nischendasein. Nur etwa zwei Prozent aller Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung an.

Die Ursache für die geringe Verbreitung liegt – darin sind alle Experten und Wissenschaftler einig – in den steuerlichen Nachteilen, also in dem zu niedrigen Freibetrag für Investitionen in das eigene Unternehmen. In Deutschland beträgt dieser Freibetrag 360 € pro Jahr und Mitarbeiter. In den Niederlanden sind es 1.200 €, in Österreich 3.000 €, in Italien 2.100 €, in Ungarn 3.200 € und in Großbritannien 3.500 €.

Die European Foundation of Employee Share Ownership in Brüssel fasst den Befund einfach und deutlich zusammen: „Fiscal incentives are indispensable prerequisites for the development of employee share ownership“. Im Wesentlichen bieten sich in Deutschland dafür drei Stellschrauben an, mit denen mehr Anreize für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung geschaffen werden könnten:

- 1. Novellierung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes**
Die Erhöhung des steuer- und sozialabgabenfreien Freibetrags nach § 3,39 EStG von 360 € pro Jahr auf mindestens 1.200 € (für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberleistungen in ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm) wäre die angemessene und sachgerechte Form der steuerlichen Förderung.
- 2. Das Vermögensbildungsgesetz wieder in Kraft setzen**
Es gilt, die Förderung der Vermögensbildung wieder in Kraft zu setzen. Hierzu sollten die Einkommensgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage an die aktuelle Einkommenssituation in Deutschland angepasst und auf 40.000 € für Einzelpersonen und 80.000 € für Verheiratete verdoppelt werden.

3. Nachgelagerte Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung

Mitarbeiterbeteiligungen und andere Formen der Vermögensbildung, die verstärkt auf kapitalmarktbasierter Anlageprodukte setzen, können dazu beitragen, dass wesentlich mehr Altersvorsorgevermögen gebildet wird. Von daher wäre es ausgesprochen sachgerecht, wenn für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung und die Vermögensbildung die gleichen steuerlichen Bedingungen gelten würden wie bei der Förderung der betrieblichen Altersversorgung. So wäre ein eigener Freibetrag für die nachgelagerte Besteuerung für Einlagen im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms oder des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von zum Beispiel 1.200 € p.a. zu diskutieren. Alternativ könnte der Freibetrag für die bAV (2.976 € plus 1.800 € in 2016) auch für die Vermögensbildung und die Mitarbeiterkapitalbeteiligung geöffnet werden. Darüber hinaus sollte die steuerunschädliche Übertragung von Mitarbeiterbeteiligungskapital und von Leistungen aus der Vermögensbildung in die betriebliche Altersversorgung vorgesehen werden.

Weiterhin wäre es dringend geboten, rechtliche Unsicherheiten und bürokratische Hemmnisse zu beseitigen. Denn noch immer ist die Einführung von Mitarbeiteraktienprogrammen in vielen Fällen mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden, der auf die Unternehmen abschreckend wirkt. Die Entbürokratisierung der Belegschaftsaktie sowie die Erhöhung der Rechtssicherheit für mezzaninere Beteiligungen und marktgerechte Maßgaben für die Bewertung von Unternehmen sind einige Beispiele für abzubauen Hemmnisse.

Mit Blick auf die anstehende Bundestagswahl 2017 wird die AGP verstärkt das Gespräch mit der Politik suchen, um die Vermögensbildung durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu einem Wahlkampfthema zu machen. Ziel ist es, eine „Initiative Mitarbeiterbeteiligung“ – ein Vorstoß von Politik, Verbänden und Gewerkschaften für mehr Teilhabe und Vermögensbildung in Deutschland - zu initiieren. Denn: Politik und Wirtschaft können sehr erfolgreich sein, wenn es darum geht, wirtschaftliche und gesellschaftliche Probleme oder Entwicklungstendenzen aufzugreifen und neue Ideen, Argumente, Konzepte und Lösungen massiv ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Autor:

Dr. Heinrich Beyer ist seit 2007 Geschäftsführer des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP

Kontakt:

heinrich.beyer@agpev.de



Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand

Praxisbeispiele mit Vorbildcharakter

Die Förderung der Mitarbeiterbeteiligung käme ausschließlich den besser Verdienenden zu Gute, so die Kritiker. Das dies nicht so ist und vor allem der geförderte Freibetrag starke Wirkung entfalten kann, belegen zwei Praxisbeispiele, die als Vorbild dienen, wie die Arbeitnehmer ebenso wie die Eigentümer vom Erfolg des Unternehmens profitieren und Vermögen bilden können.

Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft. Mit Blick auf die ungleiche Vermögensverteilung in Deutschland klingt es durchaus vielversprechend, Arbeitnehmer zu Anteilseignern ihrer Unternehmen zu machen, damit diese ebenso wie die Eigentümer vom Wirtschaftswachstum profitieren und langfristig Vermögen aufbauen können. Doch was ist mit den Beschäftigten in den unteren Lohngruppen? Wie sollen sie sich eine Beteiligung leisten können, wenn sie den verdienten Euro nur einmal ausgeben können? Nicht zuletzt diese Argumentation ist es, die Kritiker immer wieder ins Feld führen, wenn es darum geht, die vermögensbildende Wirkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung für breite Schichten der Bevölkerung in Frage zu stellen.

Der Gebäudereinigungsspezialist Wasserle widerlegt diesen Vorbehalt. Rund 200 Mitarbeiter hat der Gebäudereinigermeister und Firmengründer Markus Wasserle in Martinsried bei München beschäftigt. Der durchschnittliche Monatsverdienst liegt bei 1.200 Euro netto. In diesem Jahr hat sich Wasserle entschlossen, ein Beteiligungsprogramm für seine Belegschaft aufzulegen. Jeder sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter kann bei mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit eine stille Beteiligung am Kapital des Unternehmens erwerben. Er erbringt dafür eine nach Beträgen von 50 bis 1.200 Euro frei wählbare Eigenleistung, die Wasserle in gleicher Höhe bis zu maximal 360 Euro aufstockt (siehe Tabelle).

**MITARBEITERBETEILIGUNG BEI WASSERLE
ARBEITGEBERZUSCHUSS**

Eigenleistung	Firmenleistung	gesamte Beteiligung
50 €	50 €	100 €
100 €	100 €	200 €
150 €	150 €	300 €
200 €	200 €	400 €
300 €	300 €	600 €
500 €	360 €	860 €
900 €	360 €	1.260 €
1.200 €	360 €	1.560 €



30 Prozent der Berechtigten haben in der ersten Runde von diesem Angebot Gebrauch gemacht und werden künftig neben dem steuer- und sozialabgabenfreien Arbeitgeberzuschuss auch von der gewinnabhängigen Verzinsung ihrer Beteiligung profitieren. Derzeit ist vorgesehen, auch in den kommenden Jahren weitere Beteiligungsangebote zu unterbreiten, verbunden mit der Zuversicht, immer mehr Beschäftigte zu Teilhabern zu machen. Markus Wasserle ist sich sicher: „Bei einem durchschnittlichen Monatseinkommen von 1.200 Euro sind der Arbeitgeberzuschuss und die jährliche Verzinsung ein nicht zu unterschätzender Anreiz“.

Mitarbeiter bei Wasserle können sich schon mit geringen Beträgen am Unternehmen beteiligen. Der Arbeitgeber bezuschusst die jeweiligen Beträge in gleicher Höhe mit bis zu 360 Euro.

Immerhin: Ein Mitarbeiter, der jährlich eine Beteiligung von 200 Euro zeichnet, käme nach 10 Jahren auf eine Beteiligungswert von 2.000 Euro, für den er nur 1.000 Euro selber aufbringen musste. Die in diesem Zeitraum ausgezahlten Zinsen hätte er zudem immer wieder für den Erwerb neuer Anteile einsetzen können. Das mag für das Auskommen im Alter sicherlich zu gering sein, kann aber durchaus als erfreuliches Zusatzvermögen erachtet werden.

Noch eindrucksvollere Zahlen liefert der Süßwarenhersteller Storck aus Halle (Westfalen) mit seiner Storck-Mitarbeiterbeteiligung, kurz SMB. Mit einer Beteiligungsquote von rund 98% und einer Beteiligungssumme der Mitarbeiter im zweistelligen Millionenbereich zählt das Programm der SMB insbesondere auf Grund des hohen Anteils an gewerblichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei Storck zu einem der bemerkenswertesten Beteiligungsprogramme in Deutschland. Das Besondere: Storck überträgt allen seinen Mitarbeitern, die länger als ein Jahr und in einem regelmäßigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, in den ersten Jahren der Betriebszugehörigkeit stille Beteiligungsanteile ohne Eigenleistung.

Dies führt dazu, dass so gut wie alle Mitarbeiter an dem Storck-Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnehmen und so an dem Unternehmenserfolg teilhaben. Darüber hinaus können weitere Anteile im Rahmen der vermögenswirksamen Leistungen erworben werden, bei dem Mitarbeiter mit niedrigen Einkommen Zuschüsse von bis zu 80 Euro vom Staat erhalten. Exemplarisch kann so ohne Berücksichtigung von Steuern und Sozialabgaben über 10 Jahre und bei einer monatlichen Eigenleistung von 10 Euro ein Betrag von rund 10.000 Euro zu Stande kommen.

Beide Beispiele zeigen, dass Vermögenbildung in Arbeitnehmerhand funktionieren kann. Vor allem der Freibetrag des Arbeitgeberzuschusses ist es, der hier Wirkung zeigt. Allein, er ist in Deutschland im Europäischen Vergleich mit 360 Euro pro Jahr weiterhin mit Abstand am geringsten. Wie ernstgemeinte Vermögensbildungspolitik aussehen kann, zeigte Anfang 2014 die britische Regierung. Sie erhöhte den Freibetrag für Beteiligungsprogramme um mehr als ein Fünftel (21 %), was sich in Folge sowohl positiv auf die Zahl der beteiligten Mitarbeiter als auch auf die Beteiligungssumme auswirkte. Zuletzt hat die österreichische Regierung den jährlichen Freibetrag auf 3.000 Euro erhöht.

In Deutschland wird jedoch die Mitarbeiterbeteiligung weiter vernachlässigt. Stattdessen wird auf private und betriebliche Altersvorsorge gesetzt und hinsichtlich der Vermögensverteilung Reichen-Steuern und Umverteilung als Lösungen präsentiert. Es bleibt eine offene Frage an die Politik, warum sie sich einer weiteren Alternative zur Kapitalbildung der Deutschen versperrt, die nachweislich rentierlicher ist und mehr Menschen in die Lage versetzen würde, für ihr Auskommen im Alter selber zu sorgen. Denn anders als zukünftige Einkommen im Alter aus der Rente, steht ein individuelles Vermögen für finanzielle Unabhängigkeit und materielle Absicherung jedes Einzelnen.

Vorankündigung

Tagung // Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft

10. Mai 2017, Siemens Hauptverwaltung Berlin



Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP wird im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 mit einer gezielten Kampagne die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf die öffentliche und politische Agenda zurückbringen. Im Kontext der Themen Vermögensbildung, Vermögensverteilung und Teilhabe breiter Bevölkerungskreise am Unternehmenskapital wollen wir eine nachhaltige Diskussion anstoßen und begleiten. Unsere Tagung „Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft“ am 10. Mai 2017 in Berlin soll ein deutliches Zeichen setzen, dass Politik, Verbände und Gewerkschaften eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Aufgaben nicht länger vernachlässigen dürfen.

Wir wollen mit namhaften Experten, Unternehmern und Vertretern aus Politik, Verbänden und Gewerkschaften über die wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Aspekte von Vermögensbildung und Mitarbeiterkapitalbeteiligung diskutieren, Chancen und Möglichkeiten für eine nachhaltige Verbesserung aufzeigen und die Politik zu entschlossenem Handeln ermutigen.

Themen dieser Tagung werden sein:

- Vermögensbildung im 21. Jahrhundert: Die Vorteile einer breiten Beteiligung an unternehmerischem Kapital.
- Mehr Aktien! Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung geht an der stärkeren Nutzung von Aktien in der Altersvorsorge kein Weg vorbei.
- Vermögensbildung – nur für Besserverdienende? Beispiele aus England und Deutschland zeigen das Gegenteil.
- Beste Praxis Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Eine Gesellschaft von Teilhabern ist möglich.
- Wem gehören die Roboter von Morgen? Digitalisierung und Arbeit 4.0 erfordern neue Beteiligungskonzepte.
- Forum Politik, Verbände und Gewerkschaften: Anreize und bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung, Vermögensbildung und Vorsorge sind dringend geboten.

Umfrage

Ungenutztes Potential bei Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Derzeit beteiligen sich relativ wenige Fach- und Führungskräfte am Kapital ihrer Unternehmen. Es bestehen aber Ansatzpunkte für eine Renaissance dieses Instruments: Verstärkte steuerliche Anreize könnten das Interesse beleben. Dies sind zentrale Ergebnisse einer im Juli durchgeführten Umfrage unter den Mitgliedern des Panels „Manager Monitor“ des Führungskräfte Institut (FKI) im Auftrag der Führungskräftevereinigung ULA.

Mit 240 Personen von insgesamt 1.600 Panelmitgliedern lag die Teilnehmerzahl diesmal unter dem Niveau vorheriger Umfragen. Eine mögliche Erklärung: Viele Unternehmen halten sich mit Angeboten an ihre Arbeitnehmer stärker zurück als in früheren Jahren. Dadurch hat das Thema für viele Befragte derzeit keine hohe Aktualität. Tatsächlich ist bei der Frage nach den im Unternehmen vorhandenen Varianten die Antwortalternative „in der Vergangenheit, aber derzeit nicht“ mit Werten bis zu 11 Prozent vertreten.

Buchtipps

Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung - Grundlagen, Aufbau und praktische Formulierungsbeispiele

Das Buch vermittelt einen Einblick in den Aufbau, die Funktionsweise und typische Regelungen eines „Virtual Share“-Programms zur Mitarbeiterbeteiligung. Der Autor erläutert die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung als Bestandteil einer zeitgemäßen Unternehmenskultur sowie die Notwendigkeit für junge Unternehmen, ihren strategisch wichtigen key persons besondere Incentives zu bieten, mit denen der Verzicht auf ein höheres Gehalt und Sicherheit im Vergleich zu einer Beschäftigung in einem etablierten Unternehmen kompensiert werden kann. Die virtuelle Mitarbeiterbeteiligung als ein solches Incentive lässt sich rechtlich einfach und schnell umsetzen und die gesellschaftsrechtliche Position der Gründer und Investoren bleibt davon grundsätzlich unberührt. Das Buch enthält zahlreiche Musterformulierungen, die die Umsetzung in die Praxis erleichtern. Der Autor Dr. Christopher Hahn ist als Wirtschaftsanwalt in München und Berlin vor allem im Bereich Venture Capital aktiv. Zu seinen Schwerpunkten zählt die gesellschaftsrechtliche Beratung von Investoren und Start-up-Unternehmen.

Autor: Dr. Christopher Hahn

ISBN: 978-3-658-13177-7

Verlag: Springer Gabler

Preis: € 9,99 Softcover / € 4,99 eBook



35 Prozent der Teilnehmer geben an, es gebe bei ihnen derzeit überhaupt keine Mitarbeiterkapitalbeteiligung, sie würden deren Einführung aber begrüßen. Für ein hohes Interesse der Umfrageteilnehmer an Mitarbeiterkapitalbeteiligung und das brachliegende Potential für eine stärkere Nutzung spricht, dass mehr als drei Viertel der Teilnehmer auf eine Erhöhung des steuerlichen Freibetrags reagieren und ihr Engagement erhöhen würden.

Die Panelmitglieder betrachten Mitarbeiterkapitalbeteiligung mehrheitlich als ein vielseitiges Instrument mit hohem Potential. 85 Prozent sehen die Nutzung als Ausdruck unternehmerischer Mitverantwortung. 86 Prozent sehen in ihr ein Instrument zur Vermögensbildung. 71 Prozent halten sie auch für die ergänzende kapitalgedeckte Altersvorsorge geeignet.

Mitarbeiterbeteiligung im Baubetrieb

Im Branchenvergleich sind Modelle der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung in der Bauwirtschaft nur wenig verbreitet, nicht zuletzt wegen der Konjunkturabhängigkeit und der geringen Neigung der Beschäftigten, ein zusätzliches Einkommensrisiko auf sich zu nehmen. Dennoch zeigen Praxisbeispiele, dass sich die gewünschten positiven Effekte bei guter Vorbereitung der Implementierung, Transparenz der Verfahren und guter Einbindung in ein stimmiges, umfassendes System mitarbeiterorientierter Unternehmensführung durchaus einstellen können. Das Buch befasst sich mit dem gesamten Themenspektrum von der Einbeziehung der Mitarbeiter in die Entscheidungsprozesse bis hin zur Beteiligung an Erfolg und Kapital des Unternehmens. Dazu wird zunächst eine kritische Sichtung des allgemeinen Instrumentariums und der einschlägigen Fachdiskussion vorgenommen, um darauf aufbauend Beispiele der praktischen Umsetzung – auch eigene Konzepte zur Erfolgsbeteiligung – vorzustellen.

Autor: Dr. Wolfgang Ziegler

Bezug: www.galabau.expert

Preis: eBook € 9,90 exkl. 7% MwSt.

ENTDECKE DAS SYSTEM.

//// UND ERLEBE DEN GIPFEL.

WOLLEN SIE WISSEN, WIE EIN SYSTEM OHNE BANKEN UND VERSICHERUNGEN DIE
BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG REVOLUTIONIERT? ERFAHREN SIE MEHR UNTER

www.auxilion.de

auxilion | bAV.
OHNE BANK.
OHNE VERSICHERUNG.

Teilhabe durch Kapitalbeteiligung

„Wohlstand für alle“ als Antwort auf Negativzinsen und Vermögensungleichheit

Während an den Anleihemärkten mit Negativrenditen ein neues Kapitel aufgeschlagen wurde, verschärfen sich die großen gesellschaftlichen Herausforderungen, die da heißen technologischer Wandel, demographischer Wandel und Teilhabe an den Früchten des wirtschaftlichen Erfolges. Die Kapitalbeteiligung – und damit die Beteiligung an der Risikoprämie - als Antwort darauf würde „Wohlstand für alle“ ermöglichen.

Die Lage an den Rentenmärkten ist dramatisch. Erstmals in der 5.000-jährigen Geschichte von Schulden und Sühne bewegen sich die Renditen großer Teile des Staatsanleihemarktes im negativen Terrain. Bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland bedeutet dies: Ca. 70 % der deutschen Staatsanleihen haben eine negative Umlaufrendite. Das Nachsehen haben die Anleger. Damit aber ist eine ganze Anlagegattung für die Altersvorsorge und den Vermögensaufbau ein Totalausfall.

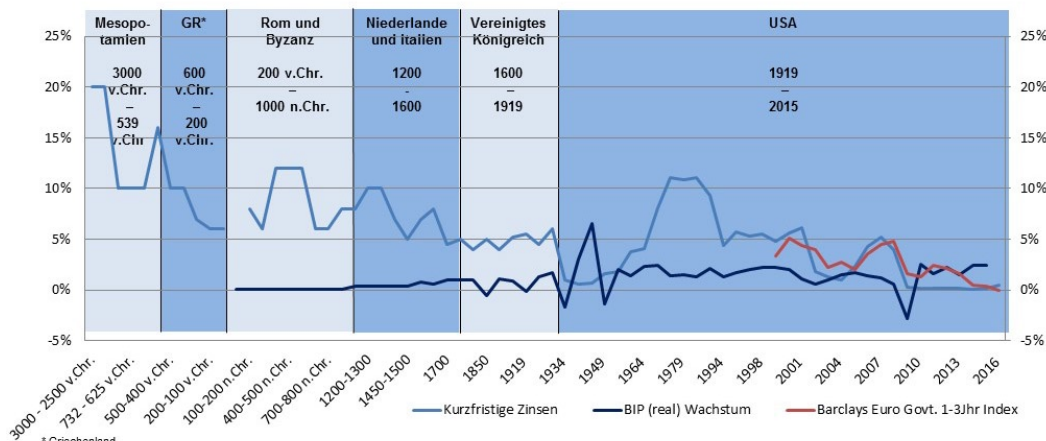
Die großen gesellschaftlichen Herausforderungen aber bleiben, ja werden davon noch verschärft:

1. Demographie und Vermögensaufbau: Während das „Methusalemkomplott“¹ ungelöst bleibt, steigt die Lebenserwartung immer weiter. Je länger aber die Negativzinsphase andauert, desto stärker wird diese zur Last für die üblichen Wege der privaten Altersvorsorge. Auch für den Vermögensaufbau insgesamt gilt: *Sparen heißt Sparen im Rückwärtsgang*. Wer allein bei Sparbuch

und Staatsanleihen bleibt, für den kann die Lösung nur heißen: Entweder mehr sparen, oder länger arbeiten, oder in risikoreichere und damit langfristig ertragsversprechendere Anlageformen umschichten.

2. Technologischer Wandel: „Disruptive Technologien“ und „Industrie 4.0“ sind die Schlagwörter unserer Zeit. Dabei ist noch lange nicht ausgemacht, wohin die Entwicklungen führen. Brynjolfsson und McAfee treffen die Vorhersage, dass es, wenn schon nicht zum Ende der menschlichen Arbeit, so doch zu radikalen Veränderungen in der Arbeitswelt kommt. Das „zweite Maschinenzeitalter“, das sie heraufkommen sehen, würde – anders als das erste – nicht mehr die Produktivität des Faktors Arbeit durch die Kombination Arbeit und Kapital (also Maschine) heben. Vielmehr würde es Arbeit durch Kapital ersetzen, so ihre Prognose. Eine radikale Prognose sicher, aber selbst wenn nur ein Teil der Arbeitsplätze und des Arbeitseinkommens entfallen sollte, durch was wird das Arbeitseinkommen ersetzt?

Historische Renditen: 3.000 vor Christus bis heute



* Griechenland
 Quellen: Datastream, AllianzGI Global Capital Markets & Thematic Research, Homer und Sylla (1991), Bank of England, Fed St. Louis.
 3000 v. Chr. bis 600 v. Chr. – Babylonisches Königreich; 600 v. Chr. bis 200 n. Chr. – Antikes Griechenland; 200 v. Chr. bis 1000 n. Chr. – Byzanz;
 1200 n. Chr. bis 1300 n. Chr. – Königreich der Niederlande; 1300 n. Chr. bis 1600 n. Chr. – Italienische Staaten. Ab dem 18. Jahrhundert werden Zinssätze in Jahresintervallen dargestellt und spiegeln die Zinsen des zu dieser Zeit dominierenden Geldmarktes wieder: Von 1694 bis 1919 ist der dominierende Geldmarkt das Vereinigte Königreich (BoE Zinssatz); von 1919 bis heute ist der dominierende Geldmarkt die USA. Von 1919 bis 1997 4-6 monatige Commercial Paper; Danach 3 monatige Commercial Paper
 BIP (real) Wachstum: 1 n. Chr. bis 1500 - Italien/Römisches Kaiserreich; 1500 bis 1919 - Vereinigtes Königreich; 1919 bis heute - USA

Generische Staatsanleiherendite, in %

	3M	1J	2J	3J	4J	5J	6J	7J	8J	9J	10J	15J	20J	30J
Deutschland	-0,81	-0,65	-0,69	-0,70	-0,67	-0,57	-0,53	-0,47	-0,37	-0,25	-0,10	0,03	0,26	0,48
Frankreich	-0,68	-0,63	-0,64	-0,61	-0,54	-0,43	-0,34	-0,27	-0,08	0,07	0,22	0,52	0,79	1,01
Italien	-0,39	-0,24	-0,11	0,00	0,06	0,29	0,46	0,65	0,85	1,07	1,25	1,60	1,92	2,32
Niederlande	-0,77		-0,66	-0,64	-0,62	-0,46	-0,46	-0,37	-0,24	-0,09	0,03	0,00		0,55
Belgien	-0,73	-0,63	-0,65	-0,58	-0,54	-0,47	-0,41	-0,32	-0,17	0,00	0,16	0,54	0,63	1,10
Österreich		-0,54	-0,61	-0,59	-0,53	-0,48	-0,41	-0,38	-0,31	-0,03	0,12	0,07		0,81
Finnland		-0,62	-0,65	-0,61	-0,53	-0,50	-0,42	-0,32	-0,22	-0,12	0,06	0,30		0,56
Schweiz		-0,94	-0,96	-0,97	-0,90	-0,86	-0,79	-0,73	-0,67	-0,60	-0,55	-0,32	-0,18	-0,03
Schweden	-0,75	-0,75	-0,67		-0,55	-0,36		-0,22				0,19		
Dänemark	-0,51	-0,70	-0,55	-0,15		-0,36					0,02			0,51
Großbritannien	0,33	0,14	0,10	0,11	0,18	0,22	0,32	0,41	0,53		0,75	1,15	1,32	1,47
USA	0,30	0,59	0,80	0,91		1,18		1,45			1,62			2,33
Japan	-0,40	-0,35	-0,28	-0,27	-0,25	-0,23	-0,22	-0,22	-0,18	-0,14	-0,07	0,11	0,36	0,46

Wertentwicklungen der Vergangenheit erlauben keine Prognose für die Zukunft. Quellen: Bloomberg, AllianzGI Global Capital Markets & Thematic Research. Stand: 4. Oktober 2016.

- 3. Teilhabe:** „Teilhabe“ – ein großes Wort, das die katholische und evangelische Kirche in Deutschland in ihrer gemeinsamen Stellungnahme von 2014 eingefordert haben.² Dabei geht es letztlich auch um die gesamtgesellschaftliche Teilhabe am Wohlstand, indem die Kirchen feststellen „dass gerechte Teilhabe auch eine Frage von Einkommen und Vermögen ist. Beteiligungs- und Verteilungsgerechtigkeit gehören zusammen.“
- 4. Ordnungspolitik:** Alles fließt zusammen in den Anforderungen an einen Ordnungsrahmen, der die effiziente Allokation knapper Ressourcen ermöglicht. Er sollte „Teilhabe“ mit Beteiligung an den Chancen sowie an den Risiken übersetzen, „nicht mit Umverteilung. Umverteilung ist nicht nur nicht effizient, mindert also die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt, indem sie Leistungsanreize mindert, sondern ist eine ungerechte Form der Teilhabe, da sie Teilhabe an den Früchten, nicht aber an den Risiken bedeutet und in die Bevormundung führt. Beteiligungs- und Verteilungsgerechtigkeit müssen daher immer auch die Beteiligung an den Risiken einschließen. Wer nur einseitig Leistungsempfänger ist, kann nicht Teilhaber im umfassenden Sinne sein. Er wird als Souverän („Alle Macht geht vom Volke aus.“) abhängig von seinen „Ministern“ (was im ursprünglichen Wortsinne „Untergebener, Diener, Helfer“ bedeutet), den eigentlichen Dienern des Volkes also, die über die Umverteilung bestimmen.

Die Lösung dieses ordnungs- wie verteilungs- und letztlich auch demokratietheoretischen Problems liegt in der Kapitalbeteiligung, also in der Beteiligung an Chancen und Risiken des investiven Kapitals der Volkswirtschaft. Anders ausgedrückt: Wer Teilhabe will, muss Kapitalbeteiligung wollen.

Wer Teilhabe will, muss Kapitalbeteiligung wollen

Wer mehr Teilhabe will, muss Kapitalbeteiligung und damit die Beteiligung an der Risikoprämie wollen, die letztlich die wichtigste Begründung für Thomas Piketty lieferte, auch wenn dies in der öffentlichen Debatte um ihn und seine Thesen weithin übersehen wird.

Die sich auf historische Daten stützende Argumentationskette von Thomas Piketty³ viel diskutiertem Buch „Capital in the Twenty-First Century“ geht entlang der von ihm postulierten Ungleichung „ $r > g$ “. Die auf das Kapital erzielte Rendite „ r “ überträfe das gesamtwirtschaftliche Wachstum „ g “. Aus dieser Ungleichung ergäbe sich im Zusammenspiel der von ihm so genannten „fundamentalen Gesetze des Kapitalismus“ eine zunehmende Kräfteverschiebung weg vom Arbeitseinkommen hin zum Kapitaleinkommen. Während der Anteil des Arbeitseinkommens am volkswirtschaftlichen Einkommen sinke, steige der Anteil des Kapitaleinkommens. Die Ungleichheit, so seine These, nehme durch diese Kräfteverschiebung noch weiter zu.

Die Verteilungswirkung zu Gunsten der Kapitaleigentümer verschärfe sich zusätzlich dadurch, dass bei letzteren eine höhere Sparquote unterstellt werden könne als bei den Beziehern von Arbeitseinkommen. U.a. Ibbotson und Chen⁴, aber z.B. auch Fama und French⁵ weisen aus der Historie eine Risikoprämie nach, die Aktieninvestoren gegenüber Staatsanleihen erzielt haben. Diese Risikoprämie aber ist letztlich der Treiber der Ungleichheit der Vermögen. Die historische Betrachtung verdeutlicht dies: Wird z.B. die Risikoprämie von US-Aktien gegenüber US-Treasuries mit 30-jähriger Laufzeit über Zeiträume von 30 Jahren vom Beginn der erhältlichen Zeitreihen (1801) bis Ende 2015 verglichen, so zeigt sich, dass im Durchschnitt des Gesamtzeitraums eine Risikoprämie von 3,7 Prozentpunkten erzielt wurde,

¹ Schirrmacher, Frank; „Das Methusalemkomplott“

² Deutsche Bischofskonferenz; Evangelische Kirche in Deutschland; „Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft“; 2014

³ Piketty, T. (2014); „CAPITAL in the Twenty-First Century“; Cambridge, Massachusetts; London.

⁴ Ibbotson, RG und Chen, P.; „Long-Run Stock Returns: Participating in the Real Economy“; Financial Analyst Journal; 2003; Volume 59 Issue 1

⁵ Fama, F und French, K; „The Equity Premium“; The Journal of Finance; 2002; Volume 57; Issue 1

und die Risikoprämie lediglich in einem der betrachteten 30-Jahreszeiträume negativ war – eine Anlage in Staatsanleihen also vorteilhafter gewesen wären.⁶

Für den deutschen Kapitalmarkt sind die Daten nicht so lange zurück erhältlich, aber auch hier zeigt sich eine sehr ähnliche Entwicklung: Über die letzten 70 Jahre erzielte der cDAX eine Rendite von 8,3% p.a. Der REX-P, stellvertretend für die Staatsanleihen, nur von 2,8%. Während der REX-P damit die Inflation über die letzten 7 Jahrzehnte mit großer Mühe gerade so schlug, Kaufkraftverlust also möglich war (was bei Negativrenditen und einer Preisveränderungsrate von größer Null nicht mehr möglich ist), konnten Aktieninvestoren eine Risikoprämie von 5,5 Prozentpunkten im Durchschnitt der Jahre erzielen. Geschichte wiederholt sich nicht, auch nicht an den Kapitalmärkten, aber die historische Betrachtung ist dennoch für auf die Zukunft gerichtete Überlegungen gut.

Wer an der Risikoprämie partizipieren will, kann dies aber nur mittels unternehmerischen Kapitals, nicht mittels Staatsanleihen tun. Es geht also um Kapitalbeteiligung an Unternehmen, was bsp. per Aktien(fonds) möglich ist.

„Wohlstand für alle“ durch Kapitalbeteiligung

„Wohlstand für alle“ durch Kapitalbeteiligung muss kein Wunschdenken bleiben, sondern ist möglich, wie folgende Berechnungen zeigen: Unterstellt, seit 1976 (das Jahr, in dem auch das erste Mitarbeiterbeteiligungsgesetz verabschiedet wurde) wäre das Aktiensparen für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten speziell gefördert worden – mit dem Ziel, die Beschäftigten an dem gesamtwirtschaftlichen Kapital und damit auch an den Gewinnen zu beteiligen. Die Beschäftigten wären heute ein Volk von Kapitaleignern.

Dazu ein Rechenexempel: Es wird unterstellt, ein Sparplan auf deutsche Aktien, wie er vom DAX beispielhaft repräsentiert wird, wäre seit 1976 steuerlich gefördert worden, indem sowohl die Kursgewinne als auch die Dividenden von der Steuer befreit

worden wären. Ein Beschäftigter hätte dann monatlich damals 50 D-Mark (heute also etwa 25 Euro) in diesen geförderten Sparplan bis Ende 2013 eingezahlt. Was hätte sich daraus entwickelt? Der Beschäftigte, der von Anfang an dabei gewesen wäre, alles reinvestiert hat und ggf. das entstandene Vermögen weitervererbt hat, hätte im Lauf der Jahre umgerechnet knapp 15.000 Euro eingezahlt. Stand Ende 2013 würde er über 83.000 Euro an Kapital verfügen. Die Risikoprämien, die reinvestieren Dividenden und der Zinseszins-Effekt sind die Treiber hinter diesem Vermögensaufbau.

Dabei wurde unterstellt, dass alle zehn Jahre der Sparbeitrag pro Monat um 5 Euro erhöht wurde, um die Inflationsentwicklung annähernd auszugleichen, aber auch, um den steigenden Löhnen Rechnung zu tragen. Die gesamten Sparanstrengungen wären dabei nicht einmal sehr groß gewesen: Im Durchschnitt hätte ein Beschäftigter im Jahr 1976 insgesamt 970 Euro p. a. zur Seite gelegt. 31 % davon wären in diese Form der Kapitalbeteiligung geflossen. Durch die gestiegenen Löhne und die absolut ebenfalls gestiegene Pro-Kopf-Ersparnis hätte sich der Anteil, der Ende 2013 in die Kapitalbeteiligung floss, auf 14 % weiter verringert. Eine Gesamtaktienquote zu Beginn von 31 % bezogen auf die Ersparnisse wäre in Anbetracht der langen Ansparzeiträume dabei kaum zu hoch gegriffen.

Gesamtwirtschaftlich wären gut 1,7 Billionen Euro über die Jahre zusammengekommen. Rein von der Größenordnung her betrachtet: Die aktuelle Marktkapitalisierung des DAX betrug Ende 2013 etwas mehr als eine Billion Euro.⁷ **Den Deutschen würde also der DAX ca. 1,5 mal gehören.**⁸

Das Ergebnis kommt zustande, wenn die jährlich von einem Beschäftigten eingezahlten Beiträge mit der Anzahl der zu diesem Zeitpunkt insgesamt Beschäftigten multipliziert werden und die sich daraus ergebenden Einzahlungen mit der durchschnittlichen Rendite vom jeweiligen Jahr bis Ende 2013 mit der DAX-Rendite aufgezinst und addiert werden. Bei den Rentnern der jeweiligen Jahrgänge wurde unterstellt,

Geldvermögen privater Haushalte in Deutschland (in Mrd. EUR)



Wertentwicklungen der Vergangenheit erlauben keine Prognose für die Zukunft. Quellen: Deutsche Bundesbank, AllianzGI Capital Markets & Thematic Research. Stand: Juli 2016.

dass sie ihr angespartes Kapital bei Renteneintritt entnehmen. Die Neurentnerquote wurde aus den Daten des Statistischen Bundesamtes mit 6 % der Beschäftigten gemittelt.

Natürlich ist dies eine sehr vereinfachende Betrachtung. Aber sie zeigt, was die Förderung von Kapitalbeteiligung über die Zeit leisten kann.

Selbst wenn Kapitalentnahme unterstellt wird, ist die Wirkung der Mitarbeiterbeteiligung ebenfalls erstaunlich: Angenommen, von der Rendite der einzelnen Anlageperioden wären nur 60 % in die Wiederanlage geflossen und 40 % wären entnommen worden – was etwa dem Dividendenanteil an der Gesamtperformance des DAX entspricht – so würde jemand, der seinen Sparplan 1976 gestartet hätte, heute immer noch über ein Vermögen von gut 37.000 Euro verfügen, und er hätte sich in der Zwischenzeit Jahr für Jahr der Dividenden erfreuen können.

Alle Beschäftigten insgesamt würden dann immer noch über 821 Milliarden Euro verfügen – das sind 80 % der Marktkapitalisierung der 30 DAX-Werte. Zum Vergleich: Aktuell halten private wie institutionelle Investoren im Inland zusammengenommen nur ca. 18 % des DAX. Die Erhebungen des Deutschen Aktieninstituts sind noch alarmierender: Gerade einmal 9 Millionen Deutsche oder ca. 14 % der Bevölkerung über 14 Jahre besitzen überhaupt Aktien oder Aktienfonds⁹. Alle anderen sind nicht am unternehmerischen Kapital beteiligt.

Dabei verfügen die Privaten in Deutschland gemäß den Erhebungen der Deutschen Bundesbank über ein liquides Brutto-Geldvermögen von 5,3 Billionen Euro. Aktien kommt dabei allerdings nur ein sehr geringer Anteil zu.

Förderungsmöglichkeiten für die Kapitalbeteiligung

Um die Fähigkeit des Vermögensaufbaus weiter zu stärken, bieten sich verschiedene Optionen an. Im einfachsten Fall ist das die Förderung der vermögenswirksamen Leistungen, da die Einzahlungen auch in Kapitalbeteiligungsformen fließen könnten. Auch eine steuerliche Gleichbehandlung von Sparplänen zur Kapitalbeteiligung mit den verbliebenen steuerlichen Vorteilen von Lebens- und Rentenversicherungen wäre denkbar, ebenso die Ausweitung von Steuerfreibeträgen für den Kauf von Mitarbeiteraktien auf weitere Formen der Kapitalbeteiligung. Investivlöhne und andere Formen der Erfolgsbeteiligung könnten ebenfalls genutzt werden, um dann in Analogie der betrieblichen Altersversorgung erst nachgelagert versteuert zu werden.

Eigentumsrechte mittels „Teilhaberfonds“

Was noch fehlt als unmittelbares Zeichen des Kapitaleigentums ist die Wahrnehmung der Eigentumsrechte. Was hier exemplarisch mittels Investitionen in breit diversifizierte Indizes gezeigt wurde, könnte z.B. alternativ auch für eine Mitarbeiterbeteiligung in Form von Belegschaftsaktien durchgeführt werden. Diese Lösung hätte allerdings den Nachteil fehlender Diversifikation bei der Kapitalanlage. Alternativ könnten auch „Teilhaberfonds“ als neue Fondsvariante eingeführt werden. Kennzeichen dieser Teilhaberfonds wäre, dass die Stimmrechte der im Fonds enthaltenen Aktien an die Fondseigner (auf Wunsch) zurück übertragen werden. Diese könnten sie ausüben oder über Interessengemeinschaften poolen, die dann die Eigentumsrechte wahrnehmen.

Fazit

Die Überlegungen und Berechnungen zeigen: „Teilhabe durch Kapitalbeteiligung“ heißt das Gebot der Stunde. Dies gilt umso mehr in Zeiten von Negativzinsen. So ist Wohlstand für alle möglich und das Methusalemkomplott ebenso überwunden, wie die Nebenwirkungen des 2. Maschinenzeitalters. Sollten die Maschinen tatsächlich die Arbeitsplätze übernehmen, würden die Roboter für die Kapitaleigener arbeiten. Arbeitseinkommen würde durch Kapitaleinkommen ersetzt.

Autor:

Hans-Jörg Naumer, Diplom-Volkswirt, arbeitet als Global Head of Capital Markets & Thematic Research der Investmentfondsgesellschaft Allianz Global Investors in Frankfurt am Main. Er vertritt seine eigene Meinung.

Kontakt:

twitter.com/NaumerOekonom

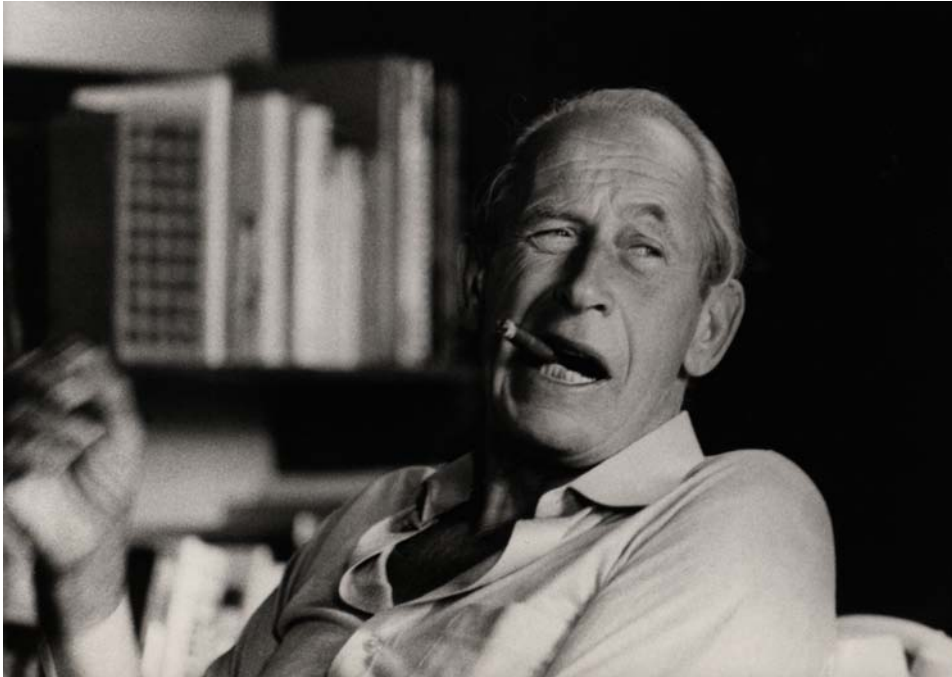


⁶ Vgl. Naumer, Hans-Jörg; „If you want more equality, you have to embrace the risk premium“; VOX; 8. Juni 2016

⁷ Da es sich nur um ein Gedankenexperiment zur Veranschaulichung handelt, wurden die Auswirkungen dieser Aktiennachfrage auf die Kurse entsprechend nicht berücksichtigt.

⁸ Und nicht nur den Deutschen, wie meine Berechnungen für fünf europäische Staaten zeigen. Vgl. dazu Naumer, Hans-Jörg; „Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert: Antwort auf Thomas Piketty“; Wirtschaftsdienst; März 2016; Jhrg. 96; Ausgabe 3; S. 179-184.

⁹ DAI; „Aktionärszahlen des Deutschen Aktieninstituts 2015“; Stand Februar 2016.



Philip Rosenthal
Foto: ©Porzellanikon, Rosenthal-Archiv Selb

Geschichte

Erinnerung an einen großen Verfechter der Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Philip Rosenthal wäre heute 100

Philip Rosenthal wäre am 23. Oktober 100 Jahre alt geworden. Der 1916 in Berlin geborene Porzellan-Unternehmer beteiligte nach dem Krieg als einer der ersten die Mitarbeiter am Unternehmen und wurde dafür von Unternehmerkollegen als Sozialist gescholten. Auch in der Politik und den Unternehmerverbänden galt der politisch engagierte Chef des gleichnamigen weltbekannten Porzellanherstellers als unbequemer Querdenker: Er glaubte an soziale Gerechtigkeit und wollte die Ungleichheit zwischen Vermögenden und Lohnabhängigen verringern, indem er aus Arbeitnehmern Miteigentümer machte.

Nach seiner Überzeugung konnten die Arbeitgeber den Arbeitnehmern deutlich mehr zahlen, als der Verteilungsspielraum eigentlich hergab – vorausgesetzt, der zusätzliche Lohn blieb als Eigenkapital in den Betrieben. Über Tarifverträge und staatliche Subventionen sollte jeder deutsche Arbeitnehmer binnen zehn Jahren ein Vermögen im Gegenwert eines durchschnittlichen Jahreseinkommens bilden können.

Um sein Anliegen bundesweit durchsetzen zu können, trat er 1969 in die SPD ein und lies sich in den Bundestag wählen. Als Parlamentarischer Staatssekretär im Wirtschaftsministerium

unter der Regierung Willy Brandt versuchte er die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand voran zu bringen, scheitert jedoch am Widerstand der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften. Im November 1971 trat er schließlich wegen Differenzen mit Wirtschaftsminister Schiller über das Tempo der Umsetzung der Arbeitnehmerbeteiligung zurück.

Anlässlich des 100. Geburtstages von Philip Rosenthal erinnerte der Geschäftsführer des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP, Dr. Heinrich Beyer, an dessen Bestrebungen nach einer stärkeren Teilhabe der Arbeitnehmer am Kapital der Wirtschaft. „Angesichts der noch nach wie vor bestehenden ungleichen Verteilung der Vermögen in Deutschland, ist es dringend geboten, dass sich Politik und Gewerkschaften wieder verstärkt mit der Idee der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, wie sie Rosenthal durchsetzen wollte, beschäftigen“, so Beyer.

Philip Rosenthal starb 2001 im Alter von 84 Jahren und liegt im Garten von Schloss Erkersreuth bei Selb begraben.

Commerzbank Ihr Partner für Mitarbeiterbeteiligung

Wichtige Erfolgsfaktoren sind die Identifikation der Mitarbeiter mit dem eigenen Unternehmen und eine hohe Motivation.

Doch wie gewinnt man qualifizierte Mitarbeiter und wie bindet man sie an das Unternehmen? Und wie kann man sich von anderen Arbeitgebern unterscheiden? Mitarbeiterbeteiligung mit Aktien oder Genussscheinen ist eine bewährte Lösung.

Ihre Ansprechpartnerin: Doris Kempny-Weber, Tel. +49 (0) 69 136-52532
mitarbeiterbeteiligungsprogramme@commerzbank.com

COMMERZBANK
Die Bank an Ihrer Seite



Gastbeitrag

Mehr Profit für alle

von Dr. Nikolas Stihl, Vorsitzender des Beirats der STIHL Holding AG & Co. KG

Der Wunsch der Mitarbeiter nach Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg gehört zu den Wesensmerkmalen der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. „Wohlstand für Alle“ war und ist das große Versprechen unserer Wirtschaftsordnung. Umso erstaunlicher ist, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung hierzulande immer noch ein Nischendasein führt. Nach aktuellen Schätzungen des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung beteiligen nur rund 4.200 Unternehmen ihre Mitarbeiter am Kapital. Nach Schätzungen des Bundesarbeitsministeriums sind die Beschäftigten nur in zwei Prozent der Betriebe am Kapital und in neun Prozent am Erfolg beteiligt.

Wesentlicher Erfolgsfaktor jeder Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist eine Unternehmenskultur, die auf Partnerschaft setzt. Ein Unternehmen, das den langfristigen Erfolg will, investiert nicht nur in die Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen, sondern auch in dauerhafte Bindungen, gegenseitiges Vertrauen und Loyalität. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Beteiligungsunternehmen produktiver sind als ihre Wettbewerber. Mitarbeiter, die Änderungen in der Profitabilität des Unternehmens auch im eigenen Geldbeutel spüren, suchen sicherlich stärker nach Verbesserungsmöglichkeiten

und reagieren auf schlechtere Ergebnisse, da sie selbst von Verbesserungen profitieren. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist für Unternehmen zudem ein hervorragendes Mittel, um die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, qualifiziertes Personal zu finden und langfristig an sich zu binden. Profitieren würden insbesondere nicht börsennotierte Unternehmen und ihre Mitarbeiter.

„Politik, Unternehmen und Sozialpartner sollten stärker für die Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung werben und Wege zur ihrer Umsetzung aufzeigen. Durch eine moderne Förderung und notwendige Anreize sollte sich insbesondere die Politik dafür einsetzen, dass sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als wichtiges Instrument einer nachhaltigen Personalpolitik und des langfristigen Vermögensaufbaus etabliert.“

Dr. Nikolas Stihl



Dr. Nikolas Stihl,
Vorsitzender des Beirats
der STIHL Holding AG &
Co. KG. (Foto: © ANDREAS
STIHL AG & Co. KG,
Waiblingen)



Wie funktioniert die Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei STIHL?

Ein erfolgreiches Beispiel aus Baden-Württemberg: Wenn ein Mitarbeiter die STIHL Genussrechte seit ihrer Einführung vor genau 31 Jahren mit den Höchstbeiträgen gezeichnet hat, hat er heute bei einer Eigenleistung von 5.000 Euro inklusive Steuer ein Gesamtkapital von rund 67.000 Euro inklusive Gewinnbeteiligung und Zinsen – somit mehr als das Dreizehnfache seines Einsatzes – erzielt. Bei den jährlichen Zeichnungsrunden für die Genussrechte steuert das Unternehmen zwei Drittel des eingesetzten Kapitals bei. In Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg wird das eingesetzte Kapital, also nicht nur der Eigenanteil, mit bis zu 10 Prozent Erfolgsbeteiligung verzinst. Bei STIHL hat es nur wenige Jahre gegeben, in denen weniger als zehn Prozent Zinsen gezahlt wurden. Selbst im Jahr 2009, dem Höhepunkt der Weltwirtschaftskrise, erhielten die Inhaber der Genussrechte eine Gewinnbeteiligung von 9 Prozent. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist heute ein Erfolgsmodell. 74 Prozent der Beschäftigten sind Inhaber von Genussrechten.

Die langfristige Beteiligung der Mitarbeiter ist ein modernes Instrument der Unternehmensführung und der gesellschaftlichen Verantwortung. Gestärkt wird vor allem die Loyalität und Identifikation mit den Unternehmen. So liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei STIHL mit über 15 Jahren weit über dem Durchschnitt. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung fördert zudem das unternehmerische Denken und Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie ist damit auch ein Instrument, um Kostenbewusstsein und Ergebnisorientierung zu stärken. Denn Ausgaben schmälern das Ergebnis und wirken sich auf die Verzinsung der Genussrechte aus – ein Anreiz,

unnötige Ausgaben zu vermeiden. Ergänzend zur betrieblichen Altersversorgung kann die Anlage für den einzelnen Mitarbeiter auch ein sehr rentabler eigener Beitrag zur Altersvorsorge sein.

Das Potenzial für eine stärkere Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist in Deutschland enorm. Das Thema gehört daher auch auf die politische Agenda. Die Mehrheit der mittelständischen Unternehmen ist nicht mit den unterschiedlichen Instrumenten der Mitarbeiterbeteiligung, ihren Chancen und dem Umgang mit Risiken vertraut. Gut aufbereitete und zugängliche Informationen auf Bundesebene fehlen. Politik, Unternehmen und Sozialpartner sollten stärker für die Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung werben und Wege zur ihrer Umsetzung aufzeigen. Durch eine moderne Förderung und notwendige Anreize sollte sich insbesondere die Politik dafür einsetzen, dass sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als wichtiges Instrument einer nachhaltigen Personalpolitik und des langfristigen Vermögensaufbaus etabliert.

Gleichzeitig gilt zu beachten: Eine Beteiligung der Mitarbeiter an Kapital und Erfolg eines Unternehmens ist nur möglich, wenn die Unternehmenserträge stimmen. Grundlage dafür sind wiederum unternehmensfreundliche Rahmenbedingungen. Auch hier kann die Politik einen positiven Beitrag leisten, indem sie mit ordnungspolitischen Reformen die Wettbewerbsfähigkeit unserer Sozialen Marktwirtschaft stärkt.

S-MBS und Emanon bündeln ihre Kräfte beim Management von Mitarbeiterbeteiligungen



v.l.n.r.: Britta Reeh,
Stefan Becker (S-MBS),
Dennis Nohar, John
Leeuwis (Emanon BV)

Die Partnerschaft

Die S-MBS, der Experte für die Verwaltung von Mitarbeiterbeteiligungen aus Siegen und Emanon BV, der auf das Management von Aktienbeteiligungen spezialisierte Softwareentwickler aus Arnheim, kooperieren nun im Bereich der Verwaltungslösungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Gemeinsam bieten sie kleinen und mittleren Unternehmen eine Softwarelösung, die den Aufwand bei der Verwaltung von Genussrechten, Stillen Beteiligungen und Mitarbeiterdarlehen minimiert.

Schon jetzt stellen Emanon und S-MBS zusammen ihren Service 30 Mandanten mit über 10.000 Mitarbeitern in Deutschland und den Niederlanden zur Verfügung.

Eine natürliche Symbiose

Dennis Nohar, Gesellschafter von Emanon BV, ist der Ansicht, dass es nur eine logische Konsequenz ist, die gemeinsamen Kräfte zu bündeln: „Die flexiblen Lösungen der beiden Gesellschaften wurden entlang der Bedürfnisse der jeweiligen Mandanten entwickelt und basieren auf modernster SaaS-Technologie. Wir bieten Expertenwissen, Kundennähe und Lösungen zu angemessenen Preisen – das alles passend zu den Anforderungen und Budgets unserer Kunden.“

Unsere Lösungen passen perfekt zueinander und wir teilen beide die Überzeugung, dass die KMUs in Deutschland eine höhere Qualität und besseren Service erwarten als ihnen die Softwarelösungen der großen Provider zurzeit liefern. Zusammen sind wir als einziger Anbieter in der Lage, alle am Markt gängigen Beteiligungsarten zu verwalten.“

Kundennutzen

Auf der einen Seite ist Emanon BV mit der Produktlösung PeopleStock ein starker Anbieter von Verwaltungslösungen für Belegschaftsaktien und Aktienplänen in den Niederlanden. Die S-MBS hat auf der anderen Seite eine Lösung für die Verwaltung der in Deutschland gängigen Beteiligungsarten wie Genussrechte und Stille Beteiligungen entwickelt und sie auf die spezifischen Bedürfnisse der deutschen Kunden zugeschnitten.

Sowohl die Kunden als auch die beiden Kooperationspartner können von der Kombination der Inhalte profitieren. Von nun an ist es möglich, die praktischen Anwendungen, variierend von typischen Aktienplänen bis zu speziellen Beteiligungsplänen, in verschiedenen Märkten zu verbreiten.

Für die S-MBS bietet die Partnerschaft viele Vorteile wie Geschäftsführer Stefan Becker ausführte: „Diese Kooperation gibt uns die Möglichkeit durch die großen Synergien in der Produktentwicklung und die Ausweitung unseres Zielkundenportfolios, unser künftiges Wachstum zu generieren. Der beiderseitige Nutzen und die beiderseitigen Vorteile unseres Vorhabens werden sich vor allem auf unsere Kunden und unsere Mitarbeiter positiv auswirken, mit dem Schwerpunkt auf Softwarelösungen und Kundenservice.“

Über S-MBS

Die S-MBS GmbH MitarbeiterBeteiligungsService hat unter Einbindung eines Softwarehauses und von Beteiligungsexperten seit 2009 eine webbasierte Portallösung entwickelt. Die Software wurde seitdem permanent erweitert und wird mittlerweile bundesweit erfolgreich angeboten. Die Verwaltungslösung führt sämtliche erforderlichen Konten und Register und bietet jederzeit Einblick in die Daten des jeweiligen Mitarbeiterbeteiligungsmodells - bezogen auf jeden beteiligten Mitarbeiter und jede einzelne Beteiligung. Darüber hinaus führt sie die notwendigen Zins- und Steuerberechnungen aus und erstellt sämtliche SEPA-Zahlungsverkehrsdateien rund um die Beteiligung – von der Einbuchung über die Zinsbuchung bis zur Beendigung des Beteiligungsverhältnisses. Ergänzend dazu generiert sie alle erforderlichen Bescheinigungen und Schriftsätze.

Über Emanon

Emanon mit Sitz in Arnheim, Niederlande, liefert moderne Softwarelösungen zur Steigerung der Effizienz in der Verwaltung und beim Reporting von Finanzanlagen. PeopleStock beinhaltet sowohl die Verwaltung von Kapitalanlagen als auch von Aktienplänen für Mitarbeiter wie Belegschaftsaktien und Optionsmodelle.
<http://www.emanon.nl>

Für mehr Informationen kontaktieren Sie bitte:

Dennis Nohar | t. +31 (0) 6 3194 2630 | e. dennis.nohar@emanon.nl
Stefan Becker | t. +49 (0) 271 596 1511 | e. sbecker@s-mbs.de



Mitarbeiterbeteiligung

Wie machen Sie die Verwaltung?

Aktie, Genussrecht oder Stille Beteiligung. Mit **PeopleStock MBS** machen Sie die Verwaltung einfach, sicher und kostengünstig.

Für mehr Informationen kontaktieren Sie bitte:

Dennis Nohar t.: +31 (0) 6 3194 2630 e.: dennis.nohar@emanon.nl
Stefan Becker t.: +49 (0) 271 596 1511 e.: sbecker@s-mbs.de

Ein Kooperationsangebot von:



Beteiligungsmodell

Bei Heitkamp & Hülscher werden Mitarbeiter zu echten Mitunternehmern

Ein einzigartiges Modell der Mitarbeiterbeteiligung findet sich bei der Bauunternehmung Heitkamp & Hülscher aus dem niedersächsischen Stadtlohne. Dort sind die Beschäftigten nicht nur Bauleiter und Arbeiter sondern gleichzeitig auch echte Mitunternehmer. Ihnen gehören ein Teil der Werkzeuge, Baumaschinen und Geräte, die sie an die Muttergesellschaft vermieten. Dafür wurde eigens ein Unternehmen gegründet, das zur Hälfte den Mitarbeitern gehört: die H&H Team GmbH & Co. KG.

Alle Mitarbeiter, die seit wenigstens drei Jahren dabei sind, können Kommanditisten des Mitarbeiterunternehmens werden und somit bei weitreichenden unternehmerischen Entscheidungen zum Beispiel bei Investitionen in neue Maschinen und Geräte oder bei der Jahresplanung mitbestimmen. Die Gewinne, die durch die Vermietung erzielt werden, werden zur Hälfte direkt an die Mitarbeiter ausgezahlt. Die andere Hälfte wird als Altersvorsorge auf ein Kapitalkonto eingezahlt und jährlich verzinst. Mit dem geparkten Geld kann das Mitarbeiterunternehmen arbeiten und bspw. neue Maschinen anschaffen.

Für ihr Beteiligungsmodell wurde Heitkamp & Hülscher Ende Januar mit dem New Work Award von XING und seinen Medienpartnern Focus und Human Resource Manager als besonders zukunftsweisendes Arbeitskonzept ausgezeichnet. „Ein Unternehmen beteiligt seine Mitarbeiter an wichtigen Unternehmensentscheidungen und erzielt damit positive Ergebnisse – nicht nur atmosphärisch, sondern auch finanziell. Besonders beeindruckend ist, dass ein Unternehmen einer traditionellen Branche derartig neue Wege geht“, so das Jurymitglied Dr. Joana Breidenbach.



Die Mitarbeiter sind Miteigner der Arbeitsgeräte von Heitkamp & Hülscher und vermieten diese an die Muttergesellschaft.

Studien

Mitarbeiterbeteiligung verbessert die Arbeitszufriedenheit und fördert die Bindung

Eine Studie des interdisziplinären Forschungszentrum CEP (Centre for Economic Performance) der London School of Economics and Political Science (LSE) zeigt, dass die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit nicht nur von der Höhe ihres Gehalts abhängig ist sondern auch von der Art, in welcher Form sie vergütet werden. Alex Bryson, Andrew E. Clark, Richard B. Freeman und Colin P. Green weisen in ihrer Arbeit einen belastbaren positiven Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und gruppenorientierten Vergütungssystemen wie Gewinnbeteiligungen, Boni und Kapitalbeteiligungen nach. Die Autoren fanden heraus, dass insbesondere Kapitalbeteiligungen, die im englischsprachigen Raum als „share capitalism“ bezeichnet werden, positive Folgewirkungen auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter haben. Unter anderem konnten die Autoren belegen, dass selbst bei schlechten Arbeitsbedingungen negative Effekte auf die Arbeitszufriedenheit durch die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenskapital abgeschwächt werden.

Laut einer weiteren Studie des britischen Finanzdienstleisters Equiniti würde die Hälfte der Arbeitnehmer ihre aktuelle Haltung gegenüber ihrem Arbeitgeber ändern, wenn ihr Unternehmen ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm anbieten würde. Insbesondere würde sich bei 46 % der Arbeitnehmer das Interesse am Unternehmen erhöhen, 32 % würden das zukünftige Unternehmenswachstum unterstützen und 30 % wären ihrem Arbeitgeber gegenüber loyaler. Interessant ist, dass Beteiligungsprogramme vor allem bei den jüngeren Arbeitskräften große Wirkung erzielen könnten. In der Gruppe der 18 bis 24-jährigen waren es mehr als Zweidrittel, die ihre Haltung ändern würden, wenn sie am wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens teilhaben könnten. Jeder Zweite von Ihnen würde nach Wachstumsmöglichkeiten für das Unternehmen suchen und ein größeres persönliches Interesse an der Geschäftsentwicklung haben.

Unternehmenskulturanalyse

Mit Höchstleistungen dauerhaft erfolgreich wirtschaften

Jedes Unternehmen hat eine Kultur. Je besser die Unternehmenskultur, desto wirtschaftlicher arbeitet ein Unternehmen. Eine der wichtigsten Aufgaben der Unternehmensführung ist deshalb die Schaffung und Bewahrung einer leistungsfördernden, auf Vertrauen aufbauenden Unternehmenskultur. Nutzen Sie diesen entscheidenden Wettbewerbsvorteil!

„Wo stehen wir mit unserer Unternehmenskultur?“ Nur wenn Unternehmen diese Frage beantworten können, ist es ihnen möglich, gezielt an einer Verbesserung zu arbeiten. Mit der Unternehmenskulturanalyse der Miterfolg GmbH werden Unternehmen hinter den Röntgenschirm gestellt und deren Unternehmenskultur gemessen. Das Ergebnis ist eine objektive Beurteilung mit einer Analyse der Stärken und Schwächen. Somit können Unternehmen einschätzen, wie es um die Kultur in ihrem Unternehmen bestellt ist, in welchen Bereichen sie bereits überdurchschnittlich gut sind und wo Verbesserungspotenzial besteht. Mit Hilfe dieser reflektierten Bestandsaufnahme erkennen die Teilnehmer konkreten Verbesserungsbedarf. Dies dient als Basis der Entwicklung ihrer Personalpolitik und als Instrument der Personalführung.

Die gemeinsame Sicht erzeugt eine Aufbruchsstimmung, die Themen zeitnah und tatkräftig anzupacken.

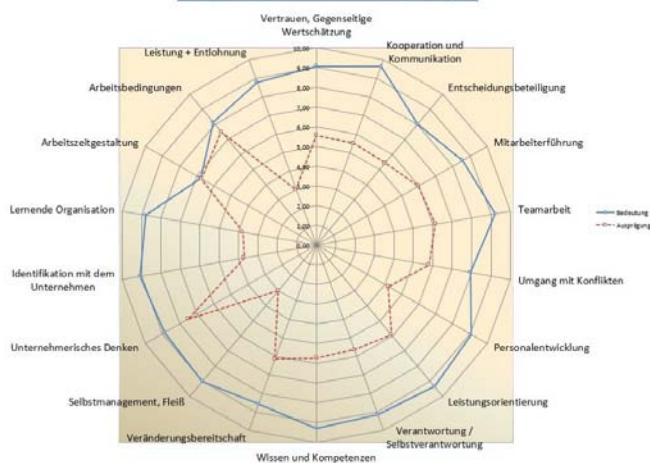
Sinnvoll ist eine Ergänzung der im Workshop erarbeiteten Sichtweise durch eine gleichlautende, jedoch anonyme Befragung aller Mitarbeiter. Die Kombination aus Workshop und Befragung stellt die Grundlage für den Miterfolgunternehmenskulturindex des Unternehmens. Zum Abschluss des Workshops erhalten die Teilnehmer ein Stärken- und Schwächen- Profil Ihres Unternehmens.

Informationen zur Unternehmenskulturanalyse und dem weiteren Leistungsangebot der Miterfolg GmbH erteilt Ihnen gerne Christine Seger unter:

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



Unternehmenskulturanalyse



Die Unternehmenskulturanalyse wird als Workshop an einem oder mehreren Tagen durchgeführt; Grundlage bildet die Wissensbilanz mit den Kategorien „Beziehung“ - „Individuum“ - „Struktur“. In Zusammenarbeit von Unternehmensleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Unternehmenskultur analysiert. In einer moderierten Diskussion mit den Teilnehmern werden die Dimensionen der Unternehmenskultur erarbeitet und im Hinblick auf die Unternehmensziele eine „Soll- Unternehmenskultur“ definiert. Diesem Ideal wird die tatsächliche Unternehmenskultur gegenüber gestellt, die Ursachen für die Abweichungen werden ermittelt. Gemeinsam wird ein verbindlicher Maßnahmenplan erarbeitet.

miteinander erfolgreich
MitErfolg
Mitarbeiterführung | Mitarbeiterbeteiligung

Kompetenz in Mittelstandsberatung und Mitarbeiterbeteiligung - Wir entwickeln und fördern partnerschaftliche Unternehmensführung

Autorisierter Prozessberater des Förderprogramms

unternehmensWert:
Mensch
AUTORISIERTE PROZESSBERATERIN

Unternehmensnachfolge

Stiftungen erleichtern die Weiterführung durch Mitarbeiter

Wer sich heute mit der Frage der Nachfolgeregelung für sein Unternehmen beschäftigt, wird sehr schnell auf einige Problembereiche stoßen. Der zurzeit schwierigste Problembereich ist das Thema, welche Personen für eine Übernahme überhaupt zur Verfügung stehen würden oder könnten. Fehlende Optionen bei der Gestaltung von Betriebsnachfolge durch Familienangehörige lässt den Unternehmer auch in die Belegschaft schauen.

Mitarbeiterbeteiligung wird hauptsächlich mit der Frage verbunden, wie Mitarbeiter am Unternehmen oder am Unternehmenserfolg beteiligt werden können. Diese über das normale Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinausgehende partnerschaftliche Verbindung zielt in erster Linie auf die Motivation und Bindung der Arbeitnehmer an ihrem Unternehmen ab. Weniger richtet sich bisher die Diskussion auf die Möglichkeiten der Betriebs- oder Unternehmensnachfolge durch die Mitarbeiter. Dies liegt nicht zuletzt an einer Vielzahl von Hemmnissen, die sich bei der Betriebsnachfolge durch Mitarbeiter ergeben.

Die DIHK Deutsche Industrie- und Handelskammer hat sich in einem Report in der Vergangenheit mit der Situation der Betriebsnachfolgen in Deutschland befasst und einige Hemmnisse festgestellt, die eine Übergabe sehr stark behindern, in vielen Fällen auch verhindern. So sorgt die emotionale Bindung des Unternehmers an sein Unternehmen in vielen Fällen dafür, dass sich dieser nicht vollständig aus dem Unternehmensbetrieb zurückziehen möchte. Das ist eine schwierige Basis für den Übernehmer, der sich angesichts der Führungsdominanz des bisherigen Unternehmers vor fehlender Entfaltungsmöglichkeit sieht. Dazu kommt, dass häufig ein Kaufpreis aufgerufen wird, den die Betriebsnachfolger nicht zu zahlen bereit sind oder auch nicht zahlen können.

Auch aus einer Mitarbeiterposition in eine Unternehmereigenschaft zu wechseln und den hohen Anforderungen an einen Unternehmer gerecht werden zu können, hält viele Mitarbeiter von diesem Schritt in die Selbständigkeit ab. Schließlich ist er emotional als Angestellter ins Berufsleben gestartet. Nach der Übernahme werden die Hemmnisse nicht weniger, sondern vervielfältigen sich manchmal noch. So wird der Restrukturierungsgrad des Unternehmens unterschätzt, der Konflikt mit dem Übergeber ist in vielen Fällen weiter akut. Das Verhältnis zu den bisherigen Kollegen im Unternehmen wird schwieriger.

Mit einer Stiftungslösung kann man den unterschiedlichen Interessenlagen der beiden beteiligten Seiten, hier der Unternehmer, dort die übernehmenden Mitarbeiter gerecht werden. Die Stiftung ist eine Einrichtung ihrer selbst, gehört sich selbst und ist Träger des ihr übertragenen Vermögens mit dem Ziel einer Gewinnerzielung zur Erfüllung des Stiftungszwecks. Dabei ist jeder Zweck der Stiftung möglich, der "das Gemeinwohl nicht gefährdet", also gesetzlich nicht verboten ist.

Dadurch, dass der Stiftungszweck vom Stifter vorgegeben wird und anders als bei AG oder GmbH vom Willen ihrer Gesellschafter unabhängig ist, kann der Unternehmen seine Vorstellungen über die Gegenwart des Unternehmens hinaus auch in der Zukunft bestimmen. Darüber hinaus stellt die Rechtsform einer Stiftung sicher, dass keine Zersplitterung der Unternehmensanteile durch die nachfolgende Generation erfolgt oder keine fremdbestimmte, von der Familie losgelöste Einflussmöglichkeit durch Ausverkauf von Unternehmensanteilen entstehen kann.

Der Unternehmer kann somit die Entscheidung zwischen einer familieninternen und einer familienexternen Unternehmensnachfolge für eine längere Zeit offen halten. So bleibt die Möglichkeit einer Bewährungszeit, die allerdings auch für die übernehmenden Mitarbeiter zum Tragen kommt. Wenn sich eine Nachfolgevariante nicht bewährt, kann sie von beiden Seiten korrigiert werden. Die Stiftungskonstruktion wird somit zu einem Unternehmensinstrument der Betriebsnachfolge mit einem hohen Grad an Planbarkeit und Flexibilität für den Unternehmer.

Auf der anderen Seite können durch die Beteiligung einer Stiftung an einer eigenständigen Kapitalgesellschaft in Form einer Stiftung & Co. KG Mitarbeiter in die Geschäftsorganisation als Kommanditisten mit eingeschränkter Haftung eingebunden werden und so unternehmerische Verantwortung übernehmen. Finanzierungsprobleme fallen dadurch in einen wesentlich geringeren Umfang an als bei einer Komplettübernahme, was wiederum die Auswahlbasis für potentielle Übernehmer in der Mitarbeiterschaft vergrößert.

Autor:
Thomas Wirz, Stiftungsberater

Kontakt:
wirzth@arcor.de





Monidee is a leading software provider of Employee Reward Plan, Financial Participation and Compliance Solutions. **Monidee's** award-winning platform **tOption** has been designed and fine-tuned to meet the needs of a wide range of companies worldwide. Since 1999, we have kept on top of the market in order to provide our clients with the latest and most relevant technology solutions to meet their needs.

Monidee's web based solutions are used by more than 200 companies, by 180.000 participants, in 50 countries and in 14 languages

Monidee offers the following Solutions:



SHARE & CASH PLAN SOLUTIONS

Management, reporting & execution
Companies of all sizes have one thing in common: they want to attract and retain the very best people. A key way of achieving this is through the use of equity & cash based incentive plans.

Monidee's tOption-platform has been designed to automate all the time-consuming processes involved with offering equity and cash based incentive schemes making them much more cost-effective.



IN-HOUSE TRADING PLATFORM

Setup your own private market
Monidee's Internal Exchange Platform is specifically designed to offer you your own in-house trading platform.

Whether you run a private company, a foundation, a co-operative or you want to bring investors and investment opportunities together by running your own platform, we provide a flexible and secure platform for internal trading of all different types of listed or non-listed assets.



RISK & COMPLIANCE SOLUTIONS

Protect your reputation
It is a major concern. Can you keep your company fully compliant with rules and regulations changing so fast? It feels like a race against the clock and you are never quite sure how you will score.

To take control and stay on top of your company's reputation, we have developed and fine-tuned a comprehensive set of software products ideal for larger corporations such as banks and insurance companies.



Rückblick auf die 66. AGP Jahrestagung

Für eine neue Beteiligungskultur in Deutschland

Unternehmer und Fachexperten trafen sich bei der gemeinsamen Tagung des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung, der Baader Bank AG und Rödl & Partner um für eine neue Aktien- und Beteiligungskultur zu werben. Das Prinzip der „Teilhabe“ stellt nicht nur eine wichtige Antwort auf die Herausforderungen von Arbeit 4.0 / Zukunft der Arbeit dar, sondern schafft auch schon heute eine Unternehmenskultur auf Augenhöhe, die mehr Identifikation und Bindung ermöglicht und eine bessere Performance hervorbringt, so der Tenor der Tagung.

Auf dem jährlich stattfindenden Branchentreff des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung kamen in diesem Jahr rund 80 Fachexperten und Unternehmer am 2. Juni in München-Unterschleißheim zusammen, um einen Blick auf die Zukunft der Arbeit zu werfen. Unter dem Motto „Menschen machen Wirtschaft“ widmete sich die Tagung der Rolle der Mitarbeiterbeteiligung in einer sich verändernden Arbeitswelt, in der Selbstbestimmung, Partizipation und Potentialentfaltung zu wesentlichen Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Erfolg werden wird.

Dass es in Deutschland jedoch noch immer an einer Aktien- und Beteiligungskultur mangelt, die eine breite Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen und am Erfolg der Unternehmen ermöglicht, darauf wies gleich zu Beginn Nico Baader, Vorstandsvorsitzender der Baader Bank AG, in seiner Begrüßungsrede hin. Verschiedene rechtliche, regulatorische und institutionelle Hemmnisse behinderten bspw. den Zugang der Unternehmen zur Börse und noch immer hätten Aktien und andere Formen der Unternehmensbeteiligung einen schlechten

Stand bei Politik und Verbänden. Deutschland benötige einfachere, transparente und vor allem verlässliche Regelungen sowohl für den Zugang der Unternehmen zum Kapitalmarkt als auch für die Beteiligung der Mitarbeiter als Belegschaftsaktionäre oder stille Gesellschafter, so Baader.

Prof. Dr. Thomas Steger berichtete im Anschluss erste Ergebnisse einer wissenschaftlichen Untersuchung des Lehrstuhls Führung und Organisation der Universität Regensburg zur Verbreitung und zu den Ausprägungen von Belegschaftsaktienprogrammen in gelisteten Unternehmen (Dax, MDax, TecDax und SDax). Auch wenn die Zahl der Belegschaftsaktionäre nach der Finanzkrise zurückgegangen sei, so könne heute doch festgestellt werden, dass 71 % der 160 untersuchten Unternehmen heute ein Beteiligungsprogramm anbieten. Der Schwerpunkt läge dabei allerdings nach wie vor bei Programmen für Führungskräfte. Mehr Motivation, Mitarbeiterbindung und unternehmerisches Denken bei Managern und Mitarbeitern hervorgerufen, seien wesentlichen Motive für die Einführung von Beteiligungsprogrammen, so Prof. Steger.



Nico Baader, Vorstandsvorsitzender Baader Bank AG.

So auch bei der Siemens AG. Das Unternehmen hat in den letzten Jahren seine Mitarbeiteraktien sehr offensiv als ein wesentliches Merkmal einer neuen „Eigentümerkultur“ und der „Siemens Vision 2020“ herausgestellt. Dabei geht es, so Marc Muntermann, Head of Global Share Programs, um nicht mehr und nicht weniger als die Sicherung nachhaltigen Wachstums in einem sich rasend schnell verändernden globalen Marktumfeld, dass sowohl eine geeignete, dynamische Managementstruktur als auch eine eigentümerähnliche Stellung und Einstellung der Mitarbeiter zu „ihrem“ Unternehmen erfordert. Diese Überzeugung hat sich bei Siemens bestätigt: Im vergangenen Jahr ist in einer großangelegten Studie klar nachgewiesen worden, dass Betriebsteile mit einem hohen Anteil an Miteigentümern bzw. Belegschaftsaktionären eine bessere „Performance“ erzielen als die Unternehmensteile mit einer niedrigen Beteiligungsquote.

In seinen Ausführungen zur Zukunft der Arbeit bzw. Arbeit 4.0 zeichnete Alexander Naujoks, Executive Vice President Human Resources bei der SMA Solar Technology AG aus Kassel, die großen wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Entwicklungslinien nach, die Führung und Zusammenarbeit in Unternehmen seit der Industrialisierung immer wieder verändert haben. Arbeit 4.0 stehe als nächste zu erwartende Entwicklung für Vernetzung, Digitalisierung, Big Data sowie neue Ansprüche an Arbeit und hätte Auswirkungen auf die Zeit- und Ortsflexibilität von Arbeit, Beschäftigung, Bildung sowie Arbeitskultur und Mitbestimmung. So würden Berufs- und Privatsphäre verschwimmen, feste Arbeitszeiten und Arbeitsorte sich auflösen, Bildung zur wichtigsten Ressource für den Arbeitsmarkt der Zukunft werden und virtuelle Zusammenarbeit die Arbeitskultur bestimmen.

Klare Antworten, wohin sich die Arbeit tatsächlich entwickeln wird, gibt es für Sven Franke, maßgeblicher Protagonist der „Augenhöhe-Projekte“, hingegen noch nicht. Seitdem die Generation Y die Diskussion über den Sinn der Arbeit angestoßen hat, beschäftigt er sich vielmehr mit der Frage, welche Wege zu einer neuen Kultur der Zusammenarbeit führen, die menschlich und ökonomisch schon heute

erfolgreich ist. Mit Ausschnitten aus den Augenhöhe-Filmen präsentierte er in seinem Vortrag Unternehmen, die ein gutes Stück dieses Weges bereits gegangen sind. Zugrundeliegende Führungsprinzipien dieser Unternehmen, die Impulse für eine andere Arbeitswelt setzen, sind Selbstbestimmung, Partizipation und Potentialentfaltung. Trends der neuen Arbeitswelt, die schon länger unter Experten und Interessierten diskutiert werden.

Folgerichtig wurde bei der Tagung ein Unternehmen gemeinsam von der AGP und der Commerzbank mit den AGP-Sternen für partnerschaftliche Unternehmenskultur 2016 ausgezeichnet, das die Prinzipien „Augenhöhe“ und „finanzielle Teilhabe“ nicht nur diskutiert, sondern strategisch einbettet und operativ umsetzt. Die Cortado Holding AG aus Berlin zählt zu den wenigen nicht-gelisteten Aktiengesellschaften, die ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Aktionären machen. Das Prinzip Mitarbeiterbeteiligung ist prägend für das gesamte Unternehmen und seine partnerschaftliche Unternehmenskultur. Schon heute finden sich bei Cortado viele der neuen Arbeits-, Kooperations- und Entscheidungsformen, die gemeinhin mit dem Stichwort Arbeit 4.0 beschrieben werden.

Dass die finanzielle Teilhabe der Mitarbeiter in allen Unternehmen, unabhängig von Größe, Rechtsform und Geschäftsfeld möglich und erfolgreich ist, zeigten zum Abschluss der Tagung drei sehr unterschiedliche Unternehmensbeispiele. Markus Wasserle, Gebäudereiniger-Meister und Gründer des Gebäudereinigungsspezialisten Wasserle GmbH in München, hat im vergangenen Jahr für seine 170 Mitarbeiter ein Beteiligungsprogramm in Form einer stillen Gesellschaft aufgelegt. Obwohl in dieser Branche eher kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse und geringe Löhne typisch sind, haben 30 % der Beschäftigten das erste Beteiligungsangebot angenommen. Kommunikation auf Augenhöhe, Wertschätzung und breite Unterstützung durch die Geschäftsleitung haben dazu geführt, dass beispielsweise der Krankenstand nur ein Drittel des Branchendurchschnitts beträgt und die Fluktuation gleich null sei. Das Beteiligungsprogramm ist bei Wasserle ein starkes



Prof. Dr. Thomas Steger, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre Universität Regensburg.



Markus Wasserle, geschäftsführender Gesellschafter Wasserle GmbH.

Zeichen für eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, die dem Gründer von Anfang an am Herzen lag.

Das Beispiel der EQS Group AG aus München zeigt, dass Belegschaftsaktienprogramme auch für kleinere Emittenten unterhalb der Indizes eine Option der Mitarbeiterbeteiligung sein können. Der im Entry Standard börsennotierte, international tätige Dienstleister für digitale Unternehmenskommunikation mit Schwerpunkt Investor Relations bietet seit Anfang 2015 seinen Mitarbeitern ein Aktienprogramm an. Zuvor startete der Gründer und Vorstandsvorsitzende Achim Weick ein Phantom-Shares-Programm, mit dem er seine Mitarbeiter ohne eigenes Investment am Erfolg seines Unternehmens beteiligte. Doch die erhoffte verstärkte Identifikation mit dem Unternehmen blieb aus. Drum entschied sich Weick auf ein Aktienprogramm zu wechseln, bei dem die Mitarbeiter eigenes Geld einsetzen müssen, um an dem Programm teilnehmen zu können. Weick war überzeugt, dass dies mehr als alles andere den Unternehmergeist jedes einzelnen fördern würde. Er behielt Recht. Die Mitarbeiter seien jetzt interessierter, stellten viele Fragen und beschäftigten sich mit der Strategie des Unternehmens, so Weick.



Achim Weick, Vorstandsvorsitzender EQS Group AG.

Markus Ott, Leiter Corporate Finance der Deutschen Lufthansa AG, stellte im abschließenden Beitrag die Vielfalt der Beteiligungsprogramme eines Großunternehmens vor. Die Lufthansa bietet ihren Führungskräften und Mitarbeitern seit 1996 jeweils unterschiedliche Aktienprogramme an. Dem Unternehmen ginge es dabei im Wesentlichen um eine Interessensgleichrichtung von Management und Aktionären und um die öffentliche Würdigung bzw. Wertschätzung des Engagements der Lufthansa-Beschäftigten für ihr Unternehmen. Das Ziel der Lufthansa, mindestens 50 % der Mitarbeiter zu Aktionären zu machen, wurde zwar mit 41 % Beteiligungsquote bisher nicht erreicht. Dennoch sieht Ott gute Chancen, die Kapitalmarktsicht bei den Mitarbeitern weiter zu platzieren und damit das unternehmerische Denken und das Wir-Gefühl zu fördern.



Markus Ott, Leiter Corporate Finance Deutschen Lufthansa AG.

In seiner Zusammenfassung der Tagung hob Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung, hervor, dass die Beiträge und Diskussionen gezeigt hätten, dass die Mitarbeiterbeteiligung nicht nur mit Blick auf die Zukunft der Arbeit eine wichtige Antwort auf die neuen Herausforderungen darstelle. Schon heute schaffen Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung eine positive Leistungskultur, die mehr Identifikation und Bindung ermöglicht und eine bessere Performance hervorbringt. Darüber hinaus erfahren die Mitarbeiter Wertschätzung, profitierten am Erfolg der gemeinsamen Arbeit und bekämen nicht zuletzt Zugang zu einer renditestarken Anlageform für ihren Vermögensaufbau. Dennoch mahnte Beyer an, dass trotz all dem die Mitarbeiterbeteiligung zu wenig Wertschätzung und Aufmerksamkeit von Politik, Verbänden und Gewerkschaften erfährt, um die deutsche Aktien- und Beteiligungskultur nachhaltig zu fördern. Die AGP wird daher in Kooperation mit einer Vielzahl weiterer Institutionen für das Thema weiter werben und zurück auf die öffentliche und politische Agenda bringen.



Umfassend beraten

Mitarbeiterbeteiligung und Altersversorgung sollten – neutral analysiert – Hand in Hand ineinander greifen, um vom einen auf das andere überzuleiten, am besten: brutto für netto. Dafür haben wir im Bundestag gekämpft und vor allem für die Praxis umsetzbare Lösungen entwickelt. Ganz gleich ob börsennotierte AG, mittelständischer Weltmarktführer oder aufstrebendes Startup.

Rödl & Partner ist als integrierte Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft an 106 eigenen Standorten in 49 Ländern vertreten. Unseren dynamischen Erfolg in den Geschäftsfeldern Rechtsberatung, Steuerberatung, Steuerdeklaration und Business Process Outsourcing, Unternehmens- und IT-Beratung sowie Wirtschaftsprüfung verdanken wir 4.200 unternehmerisch denkenden Partnern und Mitarbeitern.

Ihre Ansprechpartner

Dr. Rolf Leuner

Tel.: +49(911)9193-1212

E-Mail: rolf.leuner@roedl.de

Aziza Yakhloufi

Tel.: +49(6196)76114-729

E-Mail: aziza.yakhloufi@roedl.de

Prof. Dr. Oliver Lehmeier

Tel.: +49(911)74060-62

E-Mail: oliver.lehmeier@roedl.de

Dr. Michael S. Braun

Tel.: +49(9281)607-271

E-Mail: michael.braun@roedl.de

AGP Sterne Preisträger 2016

Unternehmensgruppe Cortado erhält Auszeichnung für partnerschaftliche Unternehmenskultur

Die Cortado Holding AG aus Berlin wurde am 2. Juni in München für ihre partnerschaftliche Unternehmenskultur und ihr beispielhaftes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm mit den „AGP Sternen 2016“ ausgezeichnet. Sven Huschke, Chief Financial Officer, nahm den Preis für Cortado entgegen. Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP verleiht den Preis in Kooperation mit der Commerzbank jährlich an Unternehmen, die ihre Mitarbeiter in einzigartiger Weise am Geschehen und am Kapital des Unternehmens teilhaben lassen.

„Cortado ist eine der wenigen nicht-gelisteten Aktiengesellschaften, die ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Aktionären macht. Das Prinzip Mitarbeiterbeteiligung ist dabei prägend für das gesamte Unternehmen und seine partnerschaftliche Unternehmenskultur. Wenn wir in die „Zukunft der Arbeit“ schauen, so finden sich bereits viele der neuen Arbeits-, Kooperations- und Entscheidungsformen, die gemeinhin mit dem Stichwort Arbeit 4.0 beschrieben werden, schon heute bei Cortado. Doch bei aller positiven Gestaltung des Arbeitsumfelds hat das Unternehmen auch erkannt, dass Arbeitszufriedenheit nicht nur durch eine schöne Arbeitsumgebung wächst, sondern dass die finanzielle Teilhabe der Mitarbeiter ein ebenfalls wesentlicher Faktor für Zustimmung und Vertrauen und damit für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens ist“, begründete Walter Ernst, 1. Vorsitzender der AGP, die Entscheidung des aus Unternehmern und Experten besetzten AGP Vorstands für die Auszeichnung.



Cortado bietet seinen Mitarbeitern ein Belegschaftsaktienprogramm an, bei dem sie stimmrechtslose Vorzugsaktien erwerben können. Bei dem Kaufpreis der Aktien gewährt das Unternehmen seinen Mitarbeitern einen Discount von 50 % auf den Kurswert. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter die Aktien zum halben Preis beziehen können. Das Depot ist zudem gratis und die Beschäftigten können die Papiere untereinander handeln, ohne dass das Unternehmen eingeschaltet ist. „Mitarbeiterbeteiligung war von Anfang an ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur bei Cortado. Bis heute erzielen wir mit ihr eine hohe Bindungskraft und eine innerbetriebliche Vertrauenskultur, die zu mehr Engagement der Beschäftigten führt“, so Sven Huschke anlässlich der Preisverleihung.

Über Cortado

Die Cortado AG ist die Holding und zu 100 Prozent Eigentümer der operativ am Markt agierenden Einzelunternehmen ThinPrint GmbH, Cortado Mobile Solutions GmbH und Teamplace GmbH. Seit der Gründung 1999 liefert die Unternehmensgruppe Lösungen für die moderne Arbeitswelt. Druckmanagement, Enterprise Mobility und die verbesserte Zusammenarbeit in Teams sind die Hauptbetätigungsfelder des Unternehmens. Einfach für den Anwender, innovativ, zuverlässig und mit einem hohen Return on Investment, das sind die grundlegenden Merkmale der Produkte unter dem Dach der Cortado AG. Mit Erfolg! 25.000 Unternehmenskunden von 5 bis zu 150.000 Mitarbeitern ebenso wie Hunderttausende von Einzelnutzern setzen weltweit auf die Lösungen der Cortado-Unternehmensgruppe. Wichtige Basis des Unternehmenserfolgs sind mehr als 200 hochqualifizierte Mitarbeiter an den Unternehmensstandorten im Firmensitz in Berlin sowie in den Niederlassungen in den USA, in UK, Australien, Frankreich und Japan. Cortado gehörte zweimal in Folge zu den Siegern des Great Place to Work® Wettbewerbs „Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg“.

Die Cortado Holding AG wurde für ihr beispielhaftes finanzielles Beteiligungsmodell mit dem Preis „AGP Sterne 2016“ ausgezeichnet. Auf der Jahrestagung des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP in München überreichten der 1. Vorsitzende der AGP, Walter Ernst (Rechts) und Edith Weymayr, Bereichsvorständin Mittelstandsbank Süd der Commerzbank AG (Links) die Auszeichnung an Sven Huschke, Chief Financial Officer der Cortado Holding AG (Mitte).

Kommentar

Mehr Beteiligung wagen

von Dr. Julius Rohm

Ich bin seit Jahrzehnten „Aktivist“ im Rahmen der AGP und habe 1984 in unserer Firma ein Erfolgs- und Kapitalbeteiligungsmodell eingeführt, das seit jetzt fast 30 Jahren praktisch unverändert zum Vorteil von Unternehmen und Mitarbeitern reibungslos funktioniert.

Abgesehen von diesen - ursprünglich rein unternehmensbezogenen - Zielsetzungen ist mir in den letzten Jahren zunehmend die Bedeutung der Beteiligung der Arbeitnehmer an Erfolg und Kapital im Hinblick auf die zunehmende Kritik an unserer bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung bewusst geworden:

Durch die außergewöhnliche Situation beim Zins- und Inflationsniveau sind die Real-Einkommen aus unselbständiger Arbeit in den allerletzten Jahren zwar wieder etwas gestiegen, über die letzten fast zwei Jahrzehnte betrachtet haben sie jedoch stagniert bzw. sind zeitweise sogar zurückgegangen. Gleichzeitig sind die Einkommen aus Gewinn, Unternehmertätigkeit und Kapital deutlich bis stark gestiegen. Nach meiner Überzeugung wird sich angesichts der Globalisierung - auch der Arbeitsmärkte - diese Tendenz auch in Zukunft nicht wesentlich ändern.

Genau das halte ich aber für brandgefährlich, da wir damit einen neuen „marx'schen Antagonismus“ zwischen Kapital und Arbeit heraufbeschwören, den wir in Wirtschaftswunderzeiten eigentlich überwunden glaubten. Ich meine, dieser Interessensgegensatz lässt sich auf Dauer nur überwinden, wenn wir Unternehmer unsere Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg und Kapital unserer Unternehmen beteiligen, und zwar aus eigener Überzeugung und nicht weil es ein paar - lächerlich niedrige - staatliche Anreize gibt.

Diese Beteiligung muss meines Erachtens in erfolgreichen Jahren mit namhaften Beträgen freiwillig und zusätzlich zum tarifvertraglich geschuldeten Arbeitsentgelt erfolgen, sonst ist sie wieder zementiert und in weniger erfolgreichen Jahren nicht zurückzunehmen. Außerdem sollte diese zusätzliche Leistung nicht einfach ausgeschüttet werden (wie eine Erfolgsprämie), sondern zumindest zu einem Teil und möglichst langfristig als Mitarbeiterkapital - in welcher Form auch immer - im Unternehmen stehen bleiben. So sind gleich mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen:

- Das Unternehmen behält zumindest einen Teil der Liquidität und stärkt damit seine Investitionsfähigkeit.
- Die Arbeitnehmer sammeln im Laufe der Jahre ein Kapitalkonto an, das ihnen zunehmend eine (nicht-Arbeits-) Einkommensquelle erschließt und mehr Sicherheit (auch für die Altersvorsorge) bietet.

- Dazu kommen die bekannten Positiveffekte wie die bessere Motivation, die Identifikation mit den Unternehmenszielen, das „mitunternehmerische“ Denken etc. .
- Begehrlichkeiten auf exorbitante Lohnerhöhungen in der Hochkonjunktur werden gedämpft.

Diese Beteiligung ist jetzt, wo die Wirtschaft floriert und die Gewinne sprudeln, dringend nötig. In Zeiten der Konjunkturflaute ist dies nicht möglich, und diese schlechteren Zeiten kommen mit Sicherheit auch wieder. Dann werden die Arbeitnehmer wieder aufgefordert, für ihre Arbeitsplätze Opfer zu bringen und Einkommenseinbußen hinzunehmen. Wen wundert's, dass das nicht als gerecht empfunden wird?

Ich bin überzeugt, dass die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital der Königsweg ist, zur sozialen Befriedung und zur Stabilisierung unserer Wirtschaftsordnung, der sozialen Marktwirtschaft, beizutragen.

Autor:

Dr. Julius Rohm ist Gesellschafter der Seeberger GmbH in Ulm. Das Unternehmen ist langjähriges Mitglied der AGP und bietet seinen Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung in Form von Genussrechten und Mitarbeiterguthaben an.



Veranstaltungsrückblick



Austausch mit Thomas Sattelberger über Mitarbeiterbeteiligung in der Arbeitswelt 4.0

Als besonderen Höhepunkt der diesjährigen Mitgliederversammlung hatte die AGP ihre Mitglieder zu einer Diskussionsrunde mit dem Personalvordenker der Republik, Thomas Sattelberger, zur Baader Bank in München-Unterschleißheim eingeladen. In seinem Vortrag „Teilhabe ist die neue Wertschöpfung – Mitarbeiterbeteiligung in der Arbeitswelt 4.0“ machte Sattelberger deutlich, dass das „Prinzip Teilhabe“ eine wichtige Antwort auf die Herausforderungen von Arbeit 4.0 / Zukunft der Arbeit darstellt, das zwar einerseits über die „enge“ finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter hinausgeht, andererseits aber der Mitarbeiterkapitalbeteiligung neue Räume und Begründungen eröffnet.

Der ehemalige Personalvorstand der Deutschen Telekom AG und heutige Vorsitzende der Zukunftsallianz Arbeit&Gesellschaft (ZAAG) führte aus, dass es sich um hybride überlagernde Trends handelt, die die heutige Arbeitswelt mit Änderungsdruck im System Arbeit konfrontieren. Zum einem zwingen Wertewandel und die „kreative Klasse“ traditionelle Unternehmenskulturen und Arbeitswelten zur Transformation. Zum anderen erforderten technologische Trends eine stärkere Innovationskraft, damit der Standort Deutschland im Sandwich zwischen Chinas „Maschinenhaus“ und dem „Digital House“ USA nicht erdrückt wird.

Für Sattelberger gilt es daher, in den Unternehmen eine Kultur zu schaffen, die Talente anzieht und Innovationen fördert. Klar für ihn ist: wichtige Innovationen entstehen nicht durch Technologie, sondern durch die Art der Zusammenarbeit. Die Idee der partnerschaftlichen Unternehmenskultur passe daher in die Zeit, wenn diese sich nicht nur auf eine reine finanzielle Beteiligung beschränkt, sondern auch die kulturelle Beteiligung beinhaltet.

Intensivseminar in Baden-Württemberg

Das RKW Baden-Württemberg und die AGP haben ihre langjährige Kooperation zum Thema Mitarbeiterbeteiligung auch in 2016 fortgesetzt.



Im Rahmen eines Intensivseminars mit dem Thema „Mitarbeiterbeteiligung – Bewährte Modelle für mittelständische Familienunternehmen“ am 24.10.2016 in Nürtingen erhielten die teilnehmenden Unternehmer vom Geschäftsführer der AGP, Dr. Heinrich Beyer, einen umfassenden Überblick über die Gestaltungsvarianten einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung, die damit verbundenen Zielsetzungen und die Art und Weise, wie ein eigenes Beteiligungsprogramm erarbeitet und eingeführt werden sollte.

Beste unternehmerische Praxis wurde von den zwei AGP-Mitgliedersunternehmern vorgestellt: Thies Frahm, Direktor Finanzen & Controlling der tkt teleconsult Kommunikationstechnik GmbH aus Backnang und Clemens Keller, Geschäftsführender Gesellschafter der Seeberger GmbH aus Ulm. Das Seminar zeigte einmal mehr, dass Familienunternehmen in besonderer Weise geeignet sind, die finanz- und personalwirtschaftlichen Zielsetzungen, die mit der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung angestrebt werden, tatsächlich auch zu erreichen. Denn eine Mitarbeiterbeteiligung korrespondiert in einzigartiger Weise mit den Wertvorstellungen der Familienunternehmer und mit der Unternehmenskultur im Mittelstand.

Fachseminare für den Mittelstand

In Zusammenarbeit mit der Miterfolg GmbH fanden in diesem Jahr drei Fachseminare statt, bei denen sich rund 50 Unternehmer und Personalverantwortliche aus Mittelstand und Handwerk zu den Themen „Erfolgsbeteiligungen als attraktiver Vergütungsbaustein“ sowie „Unternehmensnachfolge durch Mitarbeiter“ informierten.

In Würzburg gewährte der Gastgeber Salt Solutions GmbH Einblicke in seine Nachfolgeplanung und Miterfolg Geschäftsführerin Christine Seger berichtete über ihre eigenen Erfahrungen zum Thema Unternehmensnachfolge. Eine Unternehmensnachfolge der besonderen Art präsentierte Sabine Kauffmann von der bio verlag gmbh. Im Zuge der Nachfolgeregelung des geschäftsführenden Gesellschafters begleitete sie als Mitglied der Geschäftsführung 2010 den Übergang des Unternehmens zum „Verlag in Mitarbeiterhand“. Darüber hinaus gab der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater Dr. Rolf Leuner von Rödl & Partner einen Überblick über neue Herausforderungen durch die aktuelle Gesetzgebung und Rechtsprechung für die Mitarbeiterbeteiligung. Dieter

Lachenmaier, Partner der Miterfolg GmbH, informierte die Teilnehmer über weitere Finanzierungsmöglichkeiten bei der Unternehmensnachfolge.

In München und Eschborn begrüßte Rechtsanwältin Aziza Yakhloufi die Teilnehmer in den jeweiligen Niederlassungen von Rödl & Partner, um zum Thema Erfolgsbeteiligungen als Vergütungsbaustein zu informieren. Als Bereichsleiterin Arbeitsrecht bei Rödl & Partner gab sie zunächst einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Fragestellungen bei Erfolgsbeteiligungen. Unter der Moderation von Christine Seger präsentierten anschließend Dr. Benedikt Jürgens, Geschäftsführer der PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH, Dipl.-Ing. Claus Holtmann, geschäftsführender Gesellschafter der Holtmann Messe+Event, Johann Schwanner, Geschäftsführer der Schwanner GmbH sowie Uwe Hillebrand, Gründungsgesellschafter der Octavia AG ihre Beteiligungsmodelle.

European Roundtable - Exklusives Netzwerktreffen multinationaler Unternehmen mit globalen Beteiligungsprogrammen

Am 28. September trafen sich auf Einladung der AGP und deren europäischen Partnerverbände IAFP (Frankreich), ifs-ProShare (Großbritannien) und snpi (Niederlande) Vertreter multinationaler Unternehmen aus Großbritannien, Frankreich, den Niederlanden, Österreich und Deutschland in London zum zweiten exklusiven Netzwerktreffen, um sich über ihre Erfahrungen mit internationalen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen auszutauschen.

Der erste sogenannte Roundtable fand im November 2015 in Utrecht statt; für 2017 ist ein weiteres Treffen in Paris geplant.

Die Verbände wollen den teilnehmenden Unternehmen mit diesem exklusiven Treffen die Möglichkeit eröffnen, ihre Beteiligungsprogramme mit den länderspezifischen Ausprägungen gegenseitig vorzustellen, um so die jeweils unterschiedlichen steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen und die Bedingungen für die Konzeption, Implementierung und Administration der Programme in den verschiedenen Ländern zu erläutern.

Ein wichtiger Aspekt ist darüber hinaus das persönliche Kennenlernen der Programm-Verantwortlichen aus den Unternehmen, das einen Erfahrungsaustausch und einen „kurzen Draht“ auch über die Treffen hinaus ermöglicht.

Wie schon in Utrecht so berichteten die Teilnehmer auch in London von einem erheblichen administrativen Aufwand wenn es darum geht, das Beteiligungsprogramm der Muttergesellschaft auf die stark unterschiedlichen Bedingungen in den (europäischen) Ländergesellschaften anzupassen und „auszurollen“. Von daher bleibt es bei der Forderung an die Europäische Union und die Regierungen, sich für einen einheitlichen Rahmen für ein „Europäisches Mitarbeiter-Beteiligungsprogramm“ einzusetzen.

Die Teilnehmer hatten darüber hinaus die Gelegenheit, auch an der Jahrestagung des britischen Verbandes für Mitarbeiterbeteiligung – ifs Proshare – am folgenden Tag teilzunehmen. Hier wurde wiederum sehr eindrücklich gezeigt, dass die Mitarbeiterbeteiligung in UK einen wesentlich höheren Stellenwert in Wirtschaft und Gesellschaft hat als in anderen europäischen Ländern.

Die steuerliche Vergünstigung von bis zu 3.500 GBP pro Mitarbeiter und Jahr und eine Vielzahl von betrieblichen und überbetrieblichen - kapitalmarktbasierten - Anlageformen haben zu deutlich mehr Vermögensbildung und Teilhabe am Wachstum der Wirtschaft geführt, nicht zuletzt bei Geringverdienern, die in wachsender Zahl an den Programmen teilnehmen.



Am 29. September fand die 24. Jahrestagung des britischen Verbandes für Mitarbeiterbeteiligung – ifs Proshare in London statt.

Personalien

Wechsel im AGP Vorstand

Nach fünfjähriger Amtszeit hat Walter Ernst auf eigenen Wunsch den Vorsitz des AGP-Vorstands an den bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden, Dr. Paul Reuter, übergeben. Er habe immer einen Plan gehabt, mit welchem Alter er seine ehrenamtlichen Aktivitäten reduzieren wolle, so Ernst, der im Herbst 72 Jahre alt wurde. Ernst wird sich jedoch weiterhin als reguläres Vorstandsmitglied für die AGP und die Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung engagieren.

Dr. Reuter war bis zu seinem Ruhestand 2013 Head of Special Projects der ALTANA AG und dort u.a. zuständig für die Bereiche Altersversorgung und die Mitarbeiterbeteiligungsmodelle. Er hat Rechtswissenschaften und Volkswirtschaft in Mainz studiert und die Prüfung zum Steuerberater und Wirtschaftsprüfer abgelegt. Sein bisheriges Amt des stellvertretenden AGP-Vorsitzenden hat Ilka Schulze übernommen, die seit 2015 dem AGP-Vorstand angehört.

In den AGP-Vorstand neu gewählt wurden Prof. Dr. Thomas Steger und Sven Huschke. Prof. Steger habilitierte 2006 an der Technischen Universität Chemnitz und ist seit 2011 Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre insbesondere Führung und Organisation an der Universität Regensburg. Sven Huschke übernahm nach Abschluss seines Studiums der Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule in Brandenburg die Leitung des Controllings der Cortado Holding AG aus Berlin und gehört seit dem Rechtsformwechsel zur Aktiengesellschaft in 2009 dem Vorstand an.



Walter Ernst (links) übergibt den Vorsitz der AGP an seinen bisherigen Stellvertreter Dr. Paul Reuter.

Abschied von Dr. Hans-Günter Guski

Am 30. August 2016 ist der engagierte Streiter für die betriebliche Mitarbeiterbeteiligung sowie Autor zahlreicher Veröffentlichungen zum Thema betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, Dr. Hans-Günter Guski, im Alter von 87 Jahren verstorben. Geboren 1922 in Rhein / Ostpreußen, absolvierte er zunächst eine Ausbildung zum Bankkaufmann. Nach seinem Studium der Wirtschaftswissenschaften in Kiel (1951-1955) und anschließender Promotion (1958) zum Dr. sc. pol. war Guski als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Weltwirtschaft in Kiel tätig. Nach weiteren Beschäftigungen im öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft wechselte er 1965 als Referent in die volkswirtschaftliche Abteilung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln. 1970 folgte der Wechsel zum Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln, wo Guski bis zu seiner Pensionierung 1990 die Leitung des Referats Vermögensbildung mit dem Schwerpunkt empirischer Forschung auf dem Gebiet der Mitarbeiterbeteiligung übernahm. In dieser Zeit entstanden zahlreiche Veröffentlichungen, u.a. in Zusammenarbeit mit Prof. Hans J. Schneider grundlegende Erhebungen über die „Betriebliche Vermögens-Beteiligung in der Bundesrepublik Deutschland (1977: Band I – Eine Bestandsaufnahme; 1983: Band II – Ergebnisse, Erfahrungen und Auswirkungen in der Praxis; 1986: Bestandsaufnahme 1986).



Kommunikation ist das, was beim Anderen ankommt.

Stärken Sie die interne Kommunikation zur besseren Wahrnehmung Ihrer Mitarbeiterbeteiligung.

www.DasMitarbeiterportal.de



Transparente und verständliche Kommunikation im Corporate Design Ihres Unternehmens.

U. a. der aktuelle Kontostand, erhaltene Zinsen, die Einzahlungs- und Zinshistorie, die Verzinsung des gebundenen Kapitals; Dokumente zur Mitarbeiterbeteiligung, elektronischer Aushang und FAQ's



Vereinfachung der Verwaltung

Durch das automatische Generieren und Verteilen von Informationen, wie z.B. Steuerbescheinigungen, Ausschüttungsmittelungen etc. sowie das Reduzieren von Mitarbeiteranfragen.



Mehrwert für Ihre Mitarbeiter

24/7 Zugriff, freischaltbare Planungsmodule, z.B. zur BfA-Rente, Steuern und Sozialversicherung sowie sonstige Alterseinkünfte.



Unterstützung des Managements

Offene Kommunikationsplattform für zukünftige Entwicklungen: aktivierbar sind neben der Mitarbeiterbeteiligung z.B. auch Leistungskonten, Erfolgskonten und alle Formen der betrieblichen Altersvorsorge.



VMO Systemberatung GmbH
Hafenstraße 33
66111 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681-948460
Fax: +49 (0) 681-9484699
Mail: vmosys@vmo.de

Neu in der AGP

Liquid Equity

Liquid Equity macht mit seiner Produktlinie flexiMAB Unternehmensanteile für Mitarbeiter jederzeit handelbar. flexiMAB kombiniert die Vorteile bewährter Formen der Mitarbeiterbeteiligung mit dynamischer Unternehmensfinanzierung: Mitarbeiter erhalten ihre Erfolgsprämie in Form stimmrechtsloser Anteile. Sie entwickeln sich im Preis wie der Unternehmenswert. Die Anteile sind mit flexiMAB für Mitarbeiter jederzeit zu nachvollziehbaren Preisen handelbar. Sie können nun frei wählen, ob sie Anteile in Bargeld wandeln oder ob sie längerfristig am Erfolg des Unternehmens teilhaben wollen. Darüber hinaus ermöglicht flexiMAB Mitarbeitern ein erweitertes Investment in ihr Unternehmen. Das Unternehmen kann dadurch seine Liquidität und Kapitalstruktur verbessern und steuerliche Vorteile nutzen. Zudem können Mitarbeiter staatliche Fördermaßnahmen nutzen.

EQS Group

Die EQS Group ist ein führender internationaler Technologieanbieter für Digital Investor Relations. Mehr als 8.000 Unternehmen weltweit sind dank der Anwendungen und Services in der Lage, komplexe nationale und internationale Informationsanforderungen sicher, effizient und gleichzeitig zu erfüllen und die Investment Community weltweit zu erreichen. Die EQS Group wurde im Jahr 2000 in München gegründet und hat sich kontinuierlich vom Startup zum internationalen Konzern mit Standorten in den wichtigsten Finanzmetropolen der Welt entwickelt. Der Konzern hält zudem die Mehrheitsbeteiligung an der ARIVA.DE AG und beschäftigt insgesamt rund 300 Mitarbeiter.

h&z Unternehmensberatung AG

h&z ist eine inhabergeführte Unternehmensberatung, die 1997 als Beratung für Einkaufsoptimierung aus Siemens hervorgegangen ist. Heute arbeiten 120 Mitarbeiter an 5 Standorten in München, Düsseldorf, Dubai, Wien und Zürich. Schwerpunkte der Beratung liegen in den Bereichen Business Excellence, Einkauf, Produktion, Vertrieb und Service. Bei allem verfolgt h&z einen zukunftsweisenden, integrierten Beratungsansatz: Denn erfolgreiche Projekte brauchen neben Fachwissen (Hirn) und professionellem Projektmanagement (Hand) auch Transformationskompetenz – eine neue Art und Weise, Projekte anzugehen. Dazu gehört zum Beispiel, möglichst viele Stakeholder frühzeitig einzubinden und Mitarbeiter vom ersten Tag an zu mobilisieren (Herz).

IT Südwestfalen AG

Mit der Gründung der damaligen it-consulting im Jahr 2000 legte Jens Braeuker, Vorstand der heutigen IT Südwestfalen AG, den Grundbaustein für eines der größten IT-Systemhäuser im Märkischen Kreis. Heute zählt das Lüdenscheider Systemhaus 30 Mitarbeiter und betreut neben kleinen, mittelständischen sowie auch großen Unternehmen öffentliche Institutionen aus Südwestfalen. Im Bereich der klassischen IT-Infrastruktur übernehmen Berater und Techniker die Konzeption, Umsetzung sowie Wartung von kleinen und großen Microsoft- & Linux-Netzwerken – vom Server über einzelne PC-Systeme bis hin zu unterschiedlicher Peripherie. Für die Abgrenzung zur klassischen IT-Infrastruktur sorgen Hosting- und Cloud-Lösungen aus dem eigenen TÜV-Level 3 zertifizierten Rechenzentrum Märkischer Kreis.

tkt teleconsult Kommunikationstechnik GmbH

Tkt teleconsult ist ein innovatives Consulting-Unternehmen im Bereich zukunftsorientierter Telekommunikationstechnologien. Seit 1995 berät das in Backnang ansässige Unternehmen Stadtwerke, Städte, Gemeinden und Landkreise zu allen Fragen der Breitbandversorgung.

POE GmbH & Co. KG

Die POE GmbH & Co. KG ist ein unabhängiges Software- und Systemhaus mit Sitz in Büren. Seit 1997 ist sie ein beständiger Partner in einem sehr dynamischen Markt. Unter den Produktnamen TRADEMAN® und POSMAN®, entwickelt POE Warenwirtschafts- und Kassensoftwarelösungen für verschiedene Handelsbereiche wie z.B. Möbelhandel, Fashion und Mode, Food und Nonfood, Getränkehandel, Ticketing, Kisko, in der Friseurbranche und vielen anderen. Im Systemhausbereich bietet POE ihren nationalen und internationalen Kunden flexible Lösungen, die individuell an die geforderten Geschäftsanforderungen angepasst werden.

WSS AKTIV BERATEN GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft

Die WSS Steuerberatungsgesellschaft in Rottweil ist mit mehr als 50 Mitarbeitern und der Mission „aktiv Beraten - interaktiv handeln“ Partner für mittelständische Unternehmen. Dabei gehen die Kompetenzfelder weit über das Leistungsspektrum einer klassischen Steuerkanzlei hinaus. Neben der steuerlichen Betrachtung sind die betriebswirtschaftliche Begleitung, strategische Beratung, das Personalmanagement, professionelles Rechnungswesen und die Wirtschaftsmediation wichtige Elemente in der ganzheitlichen Begleitung von Unternehmen.

Kontakt und Impressum:

Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP

Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel

Tel.: (0561) 9324250

Fax: (0561) 9324252

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

Redaktionsschluss:

5. Dezember 2016

