

AGP *Mitteilungen* 2017

Das Magazin des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung



Mitarbeiterbeteiligung als Gestaltungsaufgabe für Politik und Wirtschaft
Rückblick auf die 67. AGP Jahrestagung ...Seite 6

Berliner Appell
Unternehmen und Verbände fordern mehr Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand ...Seite 12

Ausweg aus der Niedrigzinsphase
Mitarbeiterbeteiligung und Altersvorsorge sinnvoll verknüpfen ...Seite 26

ENTDECKE DAS SYSTEM.

//// UND ERLEBE DEN GIPFEL.

ENTDECKEN SIE EINZIGARTIGE ERFOLGSGESCHICHTEN, DIE IHRE VORSTELLUNG
VON BETRIEBSRENTEN VERÄNDERN WIRD...

www.auxilion.de

auxilion | bAV.
OHNE BANK.
OHNE VERSICHERUNG.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder der AGP,

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 haben sich Politik, Verbände und Gewerkschaften mit diesem Thema immer sehr schwer getan. Die Politik hat oftmals die falschen Anreize gesetzt: So fließen zum Beispiel bei der staatlich geförderten Vermögensbildung und Vorsorge die Einlagen der Sparer fast ausschließlich in niedrig rentierliche, kapitalmarktferne Anlageformen.

Das muss sich dringend ändern. Der „Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand“, der von namhaften Vertretern aus Unternehmen aller Branchen und Größenklassen unterzeichnet wurde, hat die Argumente und Forderungen noch einmal auf den Punkt gebracht: die völlig unzureichende Vermögensbildung breiter Bevölkerungsteile, die unbefriedigende Vermögensverteilung und die Schwäche bei der Bildung von Altersvorsorgekapital. Hinzuzufügen wären die Auswirkungen von Industrie 4.0 und Digitalisierung – gerade von dieser Entwicklung profitieren in erster Linie Anteilseigner, von denen es bei uns viel zu wenige gibt.

Die neue Bundesregierung hat jetzt die Chance, Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung durch eine angemessene Gesetzgebung voranzubringen. Die im Bundestag vertretenen Parteien werden aufgefordert, die Rahmenbedingungen in der nächsten Legislaturperiode deutlich zu verbessern und auf europäisches Niveau anzuheben, Rechtsunsicherheiten zu beseitigen, bürokratische Hemmnisse abzubauen und sich für eine weitere Verbreitung der Kapitalbeteiligung der Beschäftigten an „ihrem“ Unternehmen einzusetzen.

Dabei sind nicht allein die Belegschaftsaktionäre Miteigentümer der Unternehmen. Es wird oft übersehen, dass sich in den vielen Familienunternehmen, die als GmbH oder Personengesellschaften firmieren, mit der stillen Gesellschaft ein komplementäres Beteiligungsprogramm herausgebildet hat, das die Eigenschaften der Belegschaftsaktie in weiten Teilen nachbildet und perfekt zur partnerschaftlichen Unternehmenskultur im Mittelstand passt.

In vielen Unternehmen zielen die Beteiligungsprogramme nicht nur auf die „Besserverdienenden“, wie ein populärer Einwand gegen eine steuerliche Förderung lautet. Nicht nur prominente Unternehmen wie Globus oder Storck, sondern auch kleine Unternehmen – von der Schreinerei über den Gebäudereiniger bis hin zum Gartenbaubetrieb – zeigen, dass wir es hier mit einem Instrument zu tun haben, das gerade auch den Durchschnitts- und Geringverdienern die Chance auf Teilhabe und Vermögensbildung eröffnet.

Dass man mit einer gutdurchdachten Förderung zudem sehr systematisch gesellschaftspolitische Zielsetzung realisieren kann, zeigt das Beispiel Österreich. Ab 1. Januar 2018 tritt dort ein neues steuerlich gefördertes Modell in Kraft: Die gezielte Förderung von „Ankeraktionärsmodellen“ bedeutet, dass unter der Bedingung einer kollektiven Verwaltung und Stimmrechtsausübung sowie einer Sperrfrist über den gesamten Beschäftigungszeitraum die steuerliche Förderung von Aktienzuteilungen auf jährlich € 4.500 angehoben wird. Unabhängig davon, wie man diese spezielle Zielsetzung bewertet, verweist das Beispiel auf den politischen Gestaltungsspielraum, der in Deutschland in Zukunft hoffentlich besser ausgeschöpft wird.

Dr. Paul Reuter, 1. Vorsitzender der AGP
Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer der AGP

	Seite
Grußwort	3

Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland

Rückblick auf die 67. AGP Jahrestagung.....	6
Appell an die Bundesregierung: Unternehmen und Verbände fordern mehr Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand.....	12
Stimmen aus der Politik: Mitarbeiterbeteiligung für die Vermögensbildung stärker fördern	14
Mitbestimmung: Belegschaftsaktionäre in deutschen Großunternehmen.....	14
Zweiter Tag der Teilhabe in Berlin	15
ZEW-Studie: „Wohlstand für alle“ geht in Deutschland an breiten Bevölkerungsschichten vorbei	16
Vorankündigung Jahrestagung Mitarbeiterbeteiligung 2018	17
Argumente und Vorschläge für den nachhaltigen Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung	18
Verwaltungslösung für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle.....	20
Belegschaftsaktien: Mitarbeiterbeteiligung in börsennotierten Unternehmen in Deutschland	22

Mitarbeiterbeteiligung und Altersvorsorge

Wo Herr Rürup irrt.....	24
Mitarbeiterbeteiligungen und Altersvorsorge stehen nicht in Konkurrenz.....	25
Ausweg aus der Niedrigzinsphase: Mitarbeiterbeteiligung und betriebliche Altersversorgung verknüpfen.....	26

Aus der Praxis

Steuerrecht: Änderung der körperschaftsteuerlichen Behandlung von Mezzanin-Kapital.....	28
Studie 1: Immer mehr europäischen Aktiengesellschaften machen ihre Mitarbeiter zu Aktionären	29
Studie 2: Mitarbeiterbeteiligung wirkt sich positiv auf Unternehmen und Wirtschaft aus	29

Aus der AGP

AGP Sterne Preisträger 2017	30
Neu in der AGP	32
Personalien	32
Auszeichnung für AGP-Mitglied Goldbeck	33



Mitarbeiterbeteiligung: Mehrwert für Ihre Mitarbeiter - wertvolle Vorteile für Sie.

Auf Basis unserer langjährigen Erfahrung rund um das Thema Mitarbeiterbeteiligung bieten wir Ihnen maßgeschneiderte Lösungen für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter. Unser Rundum-Service begleitet Sie von der ersten Idee bis hin zum dauerhaften Einsatz.

Sprechen Sie uns an: mitarbeiterbeteiligungsprogramme@commerzbank.com
Gerne lassen wir Ihnen weitere Informationen zukommen.

COMMERZBANK
Die Bank an Ihrer Seite





Rückblick auf die 67. AGP Jahrestagung

Mitarbeiterbeteiligung als Gestaltungsaufgabe für Politik und Wirtschaft

Mitarbeiterbeteiligung am Kapital der Unternehmen steht für das Prinzip der Eigenverantwortung und Freiheit im Sinne Ludwigs Erhards, unterstützt den Einstieg in die aktienbasierte Altersvorsorge und ermöglicht bei zunehmender Bedeutung der Kapitaleinkünfte auch in Zukunft Wohlstand für alle. Zu diesem Ergebnis kamen Roland Tichy, Professor Dr. Hilmar Schneider, Hans-Jörg Naumer und Dr. Norbert Kuhn auf der Tagung „Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft“ in der Siemens Hauptverwaltung am 10. Mai 2017 in Berlin.

Am 10. Mai 2017 hatte der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP zu seiner Tagung „Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft“ in die Siemens Hauptverwaltung nach Berlin eingeladen, um mit namhaften Experten, Unternehmern und Vertretern aus Politik, Verbänden und Gewerkschaften über Chancen und Möglichkeiten einer nachhaltigen Verbesserung der Vermögensbildung und der Mitarbeiterbeteiligung zu diskutieren. AGP Vorstand Sven Huschke eröffnete die Tagung und begrüßte zusammen mit Eva Schulz-Kamm, Leiterin Government Affairs der Siemens AG, die rund 100 Teilnehmer in den Räumen des Technologiekonzerns, zu dessen DNA es gehöre, Mitarbeiter am Kapital zu beteiligen und sie zu Mit-Eigentümern zu machen, so Frau Schulz-Kamm.

In seinem Eröffnungsvortrag erinnerte der Vorstandsvorsitzende der Ludwig-Erhard-Stiftung, Roland Tichy, daran, dass Ludwig Erhard nicht nur Wohlstand sondern auch Eigentum für alle als wesentliche Grundlage für Eigenverantwortung und Freiheit wollte. Eine zentrale Rolle spielte für Erhard dabei die Vermögenspolitik, als deren Bestandteil auch die Volksaktie anzusehen war. Tichy betonte, dass wir heute nicht über Renten diskutieren müssten, wenn sich die Volksaktie durchgesetzt hätte. Stattdessen liegen heute bis zu 80 Prozent der deutschen Aktien in ausländischer Hand und die Kapitalerträge fließen aus Deutschland ab, so Tichy. Aktuell würde das Prinzip der Freiheit durch Gesetzgebung und Politik verwässert; nicht der einzelne sondern Institutionen sorgten für uns und bestimmten über unsere Altersvorsorge und Rente.

Dieser Weg der Kollektivierung und Entmündigung hebe jedoch die Leistungsbezogenheit auf. Die Idee von Privateigentum und Vermögensbildung würde damit nicht entfaltet. Die AGP, so Tichy, stehe mir ihrer Arbeit und ihrer Forderung nach mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft für das Prinzip der Eigenverantwortung und der Freiheit im Sinne Ludwigs Erhards.



Roland Tichy, Vorstandsvorsitzender der Ludwig-Erhard-Stiftung.

Professor Dr. Hilmar Schneider, Vorsitzender der Geschäftsführung des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit – IZA, wandte sich der Frage zu, wie eine Verteilung der Wertschöpfung in einer sich verändernden Arbeitswelt angemessen gestaltet werden kann. Im Gegensatz zu vielen anderen Prognosen sieht er nicht das „Ende der Arbeit“, sondern einen Wandel der Ausführungen und Tätigkeiten, der für den Prozess der wirtschaftlichen Entwicklung schon immer charakteristisch war. Da Kapitaleinkünfte in Zukunft aber noch mehr an Bedeutung gewinnen, müsse sich die Gesellschaft mit der Frage auseinandersetzen, wie sie die Verteilungsfrage bei wachsender Diskrepanz zwischen den Einkunftsarten lösen will, so Zimmermann. Seiner Beurteilung nach bietet die



Professor Dr. Hilmar Schneider, Vorsitzender der Geschäftsführung des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit – IZA.

Mitarbeiterbeteiligung dabei im Gegensatz zur Umverteilung etwa durch eine Robotersteuer die besseren Chancen, da sie Produktivität und Innovationskraft nicht hemmt, sondern fördert.

Mit der Frage der Vermögensbildung im 21. Jahrhundert beschäftigte sich im Anschluss auch Hans-Jörg Naumer, Global Head of Capital Markets & Thematic Research von Allianz Global Investors. Er zeigte auf, wie schon in den letzten Jahrzehnten der Anteil des Arbeitseinkommens am gesamten Volkseinkommen immer stärker abgenommen habe. Mit Blick darauf, dass Roboter immer erschwinglicher werden und durch ihren Einsatz dramatische Einsparungen bei der Fertigung selbst im Vergleich mit Niedriglohnländern erzielt werden können, bestehe die Herausforderung darin, von einer Gesellschaft der Lohnempfänger zu einer Gesellschaft der Kapitaleigner zu werden, um Wohlstand für alle weiterhin zu gewährleisten. Dazu müssten die Arbeitseinkommen zunehmend durch Kapitaleinkommen ergänzt werden. Kapitalbeteiligung heißt daher das Gebot der Stunde, so Naumer. Schon heute könnten den deutschen Arbeitnehmern alle Dax-Konzerne gehören, wenn sie sich über einen Zeitraum von circa 30 Jahren mit einem kleinen Sparbeitrag von 25 Euro im Monat am Kapitalmarkt beteiligt hätten, wie Naumer anhand von Berechnungen der Allianz Global Investors weiter ausführte.



Hans-Jörg Naumer, Global Head of Capital Markets & Thematic Research von Allianz Global Investors.

Dr. Norbert Kuhn vom Deutschen Aktieninstitut wies auf die demografische Entwicklung und die daraus entstehende Lücke in der Altersvorsorge hin. Laut Kuhn wäre derzeit eine Rendite von mindestens vier Prozent notwendig, um bei zumutbaren Beiträgen die Lücke in der gesetzlichen Rente zu schließen. Diese Rentenlücke könnte nach Berechnungen des Deutschen Aktieninstituts mit Aktien geschlossen werden. Demnach betrug selbst die Rendite eines Sparplans mit monatlichen Einzahlungen in den DAX 30 in einem Anlagezeitraum von 30 Jahren zum schlechtesten Entnahmezeitpunkt im Schnitt rund 6 Prozent. Doch noch immer führten Aktien in Deutschland ein Nischendasein, wie Kuhn betonte.



Dr. Norbert Kuhn, Leiter Unternehmensfinanzierung des Deutschen Aktieninstituts.

Das Deutsche Aktieninstitut habe daher einen Aktionsplan „Aktienorientierte Altersvorsorge“ ins Leben gerufen, um zu zeigen, wie das Potenzial der Aktienanlage für die deutsche Altersvorsorge gehoben werden kann. Mitarbeiterkapitalbeteiligung leiste dabei wichtige Aufklärungsarbeit indem sie den Einstieg in diese Anlageformen erleichtere und die Scheu der Deutschen vor Anlagen in Aktien bzw. Produktivkapital verringere. Um ein Signal in Richtung „Aktien sparen“ zu senden, sollte daher neben Aktien- und Fondssparplänen auch die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen als Instrument zum langfristigen Vermögensaufbau für die Altersvorsorge gefördert werden, so Kuhn.

Georg Geberth von Siemens und Dr. Björn Hinderlich von der Unternehmensberatung hkp berichteten aus der Beteiligungspraxis der börsennotierten Konzerne und warfen einen Blick auf die Gründe für die geringe Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland. Dabei wiesen sie darauf hin, dass insbesondere die steuerlichen Rahmenbedingungen in Deutschland zu einer – im europäischen



Georg Geberth, Director Global Tax Policy von Siemens (links) und Dr. Björn Hinderlich, Partner hkp Deutschland (rechts).

Vergleich – unterdurchschnittlichen Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen führe. Zum einem falle der steuerfreie Betrag von 360 Euro trotz Anhebung in 2009 weiterhin gering aus. Zum anderen führten unklare Regelungen zur Abziehbarkeit der Mitarbeiterbeteiligung als Personalaufwand zu einem steuerlichen Kostenrisiko, das Unternehmen davon abhalte, mehr Beteiligungsprogramme einzuführen. Um die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland stärker zu fördern und nicht zu behindern, müssten steuerliche Hindernisse beseitigt und die Anreize ausgebaut werden. Insbesondere sollten ein höherer Steuerfreibetrag für Mitarbeiter und die Möglichkeit zur steuerlichen Abziehbarkeit für Unternehmen rechtssicher geregelt werden, so der Appell der beiden Referenten.

Wie Mitarbeiterbeteiligung vom Großkonzern bis zum mittelständischen Messebauer erfolgreich praktiziert wird, konnten die Teilnehmer in zwei parallelen Arbeitskreisen erfahren. Christian Stolle und Robert Weigert präsentierten die Belegschaftsaktienprogramme des Essener Evonik-Konzerns sowie des Berliner Energieunternehmens Eurogrid, während Livia Cramer das Genussrechtsmodell des Spezialchemie-Unternehmens Altana aus Wesel und Ilka Schulze die stille Beteiligung des Messebauers Holtmann aus Langenhagen vorstellte. Die Beispiele zeigten, dass die Entscheidung zur Einführung eines Beteiligungsprogramms nicht eine Frage der Unternehmensgröße oder der Rechtsform ist, sondern dass dieser Weg allen Unternehmen offen steht, die ihre Mitarbeiter am gemeinsamen Erfolg des Unternehmens teilhaben lassen wollen.



Dr. Philipp Steinberg, Abteilungsleiter Wirtschaftspolitik im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

In der abschließenden Podiumsdiskussion bekundete Dr. Philipp Steinberg, Abteilungsleiter Wirtschaftspolitik im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, das grundsätzliche Interesse seines Hauses, die Themen Vermögenbildung und Mitarbeiterbeteiligung stärker zu unterstützen. Er räumte einen Aktualisierungsbedarf der gesetzlichen Rahmenbedingungen ein, der aufgegriffen werden müsse.



DGB-Bundesvorstand Thomas Fischer, Leiter der Abteilung für Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik.

DGB-Bundesvorstand Thomas Fischer, Leiter der Abteilung für Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik, sagte, dass sich die Gewerkschaften zum Thema Mitarbeiterbeteiligung durchaus neu aufstellen müssten. Es dürfe jedoch keine Konkurrenzsituation zur betrieblichen Altersvorsorge entstehen und Elemente der Mitbestimmung müssten mit berücksichtigt werden.



Dr. Hermann Otto Solms, Bundestagsvizepräsident a.D., Bundesschatzmeister der FDP.

Bundestagsvizepräsident a.D. Dr. Hermann Otto Solms bescheinigte Deutschland eine grundsätzlich kritische Einstellung zur Beteiligung am Produktivvermögen. Der Bundesschatzmeister der FDP plädierte für eine freie Auswahl der Instrumente zur Vermögensbildung. Dem Bürger müsse eine Streuung und eine freie Entscheidung über die Anlageobjekte ermöglicht werden. Daher gelte es, allen Produkten, die für die Bildung von Altersvorsorgekapital in Frage kommen, u.a. die Mitarbeiterbeteiligung, die gleichen Steuervergünstigungen zu gewähren.

Dr. Rolf Leuner von Rödl & Partner berichtete aus seiner langjährigen Beratungspraxis, dass es viele Unternehmen gebe, die sich für die Mitarbeiterbeteiligung interessierten, letztlich aber aufgrund von Rechtsunsicherheiten zurückschreckten. So habe es beispielsweise in den letzten Jahren immer wieder Fälle gegeben, bei denen Betriebsprüfer und Finanzbehörden seit langem geltende Auffassungen im Hinblick auf die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen angezweifelt und eine abweichende Haltung gegenüber einer langjährigen steuerlichen Bewertungspraxis eingenommen hätten.



Dr. Rolf Leuner, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei Rödl & Partner.

In seiner abschließenden Zusammenfassung der Tagung zeigte sich der Geschäftsführer des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung, Dr. Heinrich Beyer, sehr zuversichtlich, dass Unternehmen, Verbände und Politik das Thema Mitarbeiterbeteiligung zukünftig deutlich stärker als Gestaltungsaufgabe wahrnehmen werden.

Fotos: © Wolfgang Borrs

Tagungsimpressionen



AGP Vorstände Doris Kempny-Weber (links) und Sven Huschke (rechts).



Eva Schulz-Kamm, Leiterin Government Affairs der Siemens AG, begrüßte die Teilnehmer in den Räumen der Siemens Hauptverwaltung in Berlin.



Christian Stolle präsentierte das Belegschaftsaktienprogramm des Essener Evonik-Konzerns.



AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer (links) im Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden der Ludwig-Erhard-Stiftung, Roland Tichy.



Livia Cramer (links) und Ilka Schulze (rechts) stellten in ihrem Arbeitskreis das Genusrechtsmodell des Spezialchemie-Unternehmens Altana aus Wesel und die stille Beteiligung des Messebauers Holtmann aus Langenhagen vor.



Robert Weigert berichtete über das Belegschaftsaktienprogramm des Berliner Energieunternehmens Eurogrid.



Podiumsdiskussion mit Dr. Philipp Steinberg, BMWi, Ludgar Ramme, ULA, Dr. Hermann Otto Solms, FDP, Daniel Mohr, FAZ, Thomas Fischer, DGB, Dr. Rolf Leuner, Rödl & Partner, und Chris-Oliver Schickentanz, Commerzbank (v.l.n.r.).



Dr. Rolf Leuner von Rödl & Partner mahnte die unsichere steuerliche Behandlung der Mitarbeiterbeteiligung an.



Dr. Hermann Otto Solms (mitte) im Gespräch mit Dr. Rolf Leuner von Rödl & Partner (links) und AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer (rechts).



Dr. Philipp Steinberg, BMWi (rechts) im Gespräch mit ULA Hauptgeschäftsführer Ludgar Ramme (links) und AGP Vorstand Doris Kempny-Weber (mitte).

Fotos: © Wolfgang Borrs

Appell an die Bundesregierung

Unternehmen und Verbände fordern mehr Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand



Siemens Chef Joe Kaeser ist einer der prominentesten Unterzeichner des Berliner Appells.

Mit dem „Berliner Appell für mehr Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“ forderten Ende Oktober hochrangige Vertreter der deutschen Wirtschaft und Repräsentanten von Wirtschaftsverbänden die künftige Bundesregierung auf, bessere Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu schaffen. Mehr Arbeitnehmer müssen an den Erfolgen ihrer Unternehmen teilhaben können.

„Die Versorgung der Menschen im Alter wird eine zentrale Frage unserer Gesellschaft. Eine langfristige und attraktive Form der Vermögensbildung ist, wenn sich Mitarbeiter an ihrem Unternehmen beteiligen können. Sie nehmen direkt am Erfolg ihrer Firma teil, sind langfristig orientierte Teilhaber und bauen Vermögen auf. Diese Form der langfristigen Beteiligung am Unternehmen und Alterssicherung braucht eine steuerliche Besserstellung der Arbeitnehmer als verantwortungsvolle Miteigentümer“, betonte Joe Kaeser, Vorstandsvorsitzender der Siemens AG und einer der Initiatoren des Aufrufs.

1,1 Millionen Mitarbeiter börsennotierter Unternehmen und etwa die gleiche Anzahl Beschäftigter mittelständischer Unternehmen sind an ihren Unternehmen beteiligt. Nur ein kleiner Teil der deutschen Arbeitnehmer kommt damit in den Genuss einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Da diese für die Vermögensbildung und für die Altersvorsorge ein wichtiger Baustein ist, muss das Thema auf die politische Agenda gesetzt werden.

Damit Arbeitnehmer zukünftig besser an den Erfolgen ihrer Unternehmen teilhaben können, ist es aus Sicht der Unterzeichner unter anderem notwendig, den jährlichen Steuerfreibetrag für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung von derzeit 360 Euro auf ein international übliches Niveau von mindestens 3.000 Euro anzuheben. Darüber hinaus dürfen Zinserträge und Dividenden, die für den langfristigen Vermögensaufbau reinvestiert werden, nicht besteuert werden. Auch ist es erforderlich, langfristig orientierte Anleger anders zu besteuern als kurzfristig orientierte. Die geforderte Einführung der Steuerfreiheit für Veräußerungsgewinne bei einer Haltefrist von mindestens zehn Jahren könnte deshalb ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung sein.

„Bei der Mitarbeiterbeteiligung sprechen wir nicht nur von Belegschaftsaktionären und Großunternehmen. Mehr als 3.000 mittelständische Familienunternehmen praktizieren entsprechende Programme zum Teil seit vielen Jahren und eröffnen damit insbesondere auch Durchschnitts- und Geringverdienern die Chance auf Teilhabe und Vermögensbildung“, erläuterte Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung.

„Vor dem Hintergrund einer wachsenden Rentenlücke ist es wichtig, die Bürger aus der Sparguchfalle herauszuholen und sie zu Aktionären und Teilhabern zu machen“, so Dr. Christine Bortenlänger, Geschäftsführender Vorstand des Deutschen Aktieninstituts. „Leider bildet Deutschland europaweit eines der Schlusslichter, wenn es darum geht, aus Mitarbeitern Miteigentümer zu machen. Die neue Bundesregierung muss jetzt aktiv werden. Die Absicht, ein Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz zu verabschieden, gehört in den Koalitionsvertrag“, betonte Bortenlänger.

Der Berliner Appell wurde von zahlreichen Unternehmen aller Größen, Wirtschaftsverbänden, Wissenschaftlern und ausgewiesenen Personalexperten getragen und erschien in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung sowie der Wochenzeitung Die ZEIT. Er unterstreicht die Bedeutung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung für die gesamte deutsche Wirtschaft.



Dr. Christine Bortenlänger, Geschäftsführender Vorstand des Deutschen Aktieninstituts.

Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand



Sehr geehrte neue Bundesregierung,

der Aufschwung geht in einer ganz wesentlichen Komponente an den Bürgern vorbei, denn die Beteiligung an Unternehmen fristet in Deutschland ein Schattendasein: Nur etwa jeder siebte Deutsche investiert laut dem Deutschen Aktieninstitut in Aktien, etwa 1,1 Millionen Mitarbeiter sind als Belegschaftsaktionäre an ihrem Unternehmen beteiligt. Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP schätzt, dass etwa ebenso viele Beschäftigte an nicht börsennotierten, überwiegend mittelständischen Unternehmen beteiligt sind. Damit sind die Deutschen nicht nur abgekoppelt vom wirtschaftlichen Erfolg, sondern lassen auch eine Form der Vermögensbildung und Altersvorsorge weitgehend ungenutzt, die nicht nur im derzeitigen Niedrigzinsumfeld eine attraktive Rendite verspricht.

Der Schlüssel zur Lösung dieses Problems ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung, also die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten am Kapital des arbeitgebenden Unternehmens, welche zusätzlich zum Tariflohn ausgezahlt wird. Mitarbeiter partizipieren direkt am Erfolg des eigenen Unternehmens und erhalten damit die Möglichkeit zur Vermögensbildung.

Die Kapitalbeteiligung wirkt umgekehrt aber auch ertragssteigernd, da sie Mitarbeiter enger an das

Unternehmen bindet, dadurch die Personalflektuation senkt und Engagement sowie Motivation der Mitarbeiter fördert. Zudem ist sie eine Möglichkeit, die Bürger an den Kapitalmarkt heranzuführen und mit den Chancen und Risiken, die mit Aktien und anderen Kapitalbeteiligungen verbunden sind, vertraut zu machen.

Zwar gibt es verschiedene Möglichkeiten der Beteiligung sowohl für große, börsennotierte Unternehmen (Aktienprogramme) als auch für kleinere, nicht börsennotierte Unternehmen (Genussrechte, stille Beteiligung). Allerdings bietet nur etwa die Hälfte der DAX-Unternehmen ihren Mitarbeitern eine direkte Beteiligung an. Auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen wird das Potenzial der Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit derzeit etwa 3.500 Programmen nur ungenügend ausgeschöpft.

Unzureichende Kenntnisse über die Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf Unternehmensseite und ungünstige Rahmenbedingungen sind die Gründe dafür. Deshalb müssen angemessene Anreize gesetzt und Hindernisse beseitigt werden:

- Der jährliche Steuerfreibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligung muss von derzeit 360 Euro auf ein international übliches Niveau von mindestens 3.000 Euro angehoben werden.
- Dividenden und Zinserträge dürfen nicht besteuert werden, wenn sie zum langfristigen Vermögensaufbau reinvestiert werden.
- Langfristige Anleger müssen anders besteuert werden als kurzfristig denkende und handelnde Investoren, beispielsweise durch die Steuer-

freiheit für Veräußerungsgewinne bei einer Haltefrist von mindestens zehn Jahren.

- Die steuerlichen, regulatorischen und gesellschaftsrechtlichen Anforderungen müssen auf den Prüfstand, damit die Unternehmen eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung so einfach wie möglich anbieten können.
- Auch in Klein- und Kleinstunternehmen und gerade für Start-ups ist die Förderung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung wichtig. Hier kann auf die Erfahrungen aus dem europäischen Ausland (z. B. Spanien), die derzeit im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments diskutiert werden, zurückgegriffen werden.
- Schließlich müssen die von der Europäischen Kommission im Rahmen des Mid-Term-Review zur Kapitalmarktunion artikulierten Absichten, zumindest EU-weit regulatorische und steuerliche Hindernisse der grenzüberschreitenden Implementierung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen abzubauen, rasch und beherzt in die Tat umgesetzt werden.

Die Unterzeichner des Berliner Appells fordern die neue Bundesregierung auf, aktiv zu werden und die genannten Punkte in die Koalitionsvereinbarung aufzunehmen. Parteiübergreifendes Ziel sollte es sein, in der nächsten Legislaturperiode mehr Arbeitnehmer direkt an den Erfolgen des eigenen Unternehmens zu beteiligen. Gleichzeitig trägt dies der vermögenspolitischen Notwendigkeit Rechnung, die Aktien- und Beteiligungskultur in Deutschland zu stärken.

Nico Baader

Vorstandsvorsitzender,
Baader Bank AG

Hubert Barth

Vorsitzender der Geschäftsführung,
Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Daniel Bauer

Vorstandsvorsitzender,
SdK – Schutzgemeinschaft
der Kapitalanleger e.V.

Dr. Heinrich Beyer

Geschäftsführer,
Bundesverband Mitarbeiter-
beteiligung – AGP

Thorsten Boeckers

Finanzvorstand,
K+S Aktiengesellschaft

Maximilian Boltersdorf

Geschäftsführer,
Brohl Wellpappe GmbH & Co. KG

Kay Bommer

Geschäftsführer,
DIRK – Deutscher Investor
Relations Verband

Dr. Christine Bortenlänger

Geschäftsführender Vorstand,
Deutsches Aktieninstitut e.V.

Jens Brauerker

Vorstand,
IT Südwestfalen AG

Karl Braun

Mitglied des Vorstands,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Bruch

Geschäftsführender Gesellschafter,
Globus SB-Warenhaus Holding
GmbH & Co. KG

Thomas Dannenfeldt

Vorstand Finanzen,
DEUTSCHE TELEKOM AG

Stefan Dräger

Vorsitzender des Vorstands,
Drägerwerk AG & Co. KGaA

Olivier Elamine

CEO,
alstria office REIT-AG

Dr. Elke Eller

Mitglied des Vorstands für das Ressort
Personal und Arbeitsdirektorin,
TUI Group

Dr. Hans-Ulrich Engel

Finanzvorstand,
BASF SE

Dr. Michael Fallert

Geschäftsführender Gesellschafter,
August Fallert GmbH & Co. KG

Gerd Galonska

Sprecher der Geschäftsführung,
PEAG Holding GmbH

Dr. Peter Göth

Geschäftsführer,
CMG CLAAS Mitarbeiter-
beteiligungsgesellschaft mbH

Wolfgang Grüb

Geschäftsführer,
Lorch Schweißtechnik GmbH

Dr. Margarete Haase

Mitglied des Vorstands,
DEUTZ AG

Claus Holtmann

Geschäftsführender Gesellschafter,
HOLTSMANN GmbH & Co. KG

Dr. Olaf Holzkämper

Vorstand für Finanzen,
Unternehmensentwicklung und
CEWE SOFORT SERVICE,
CEWE Stiftung & Co. KGaA

Sven Huschke

Mitglied des Vorstands,
Cortado Holding AG

Joe Kaeser

Vorsitzender des Vorstands,
Siemens AG

Clemens Keller

Geschäftsführender Gesellschafter,
Seeberger GmbH

Guido Kerkhoff

Vorstand Finanzen,
thyssenkrupp AG

Olaf Klinger

Vorstand Finanzen,
Symrise AG

Prof. Dr. Lutz Kolbe

Professor für Informations-
management,
Georg-August-Universität Göttingen

Prof. Dr. Olaf Korn

Professor für Finanzwirtschaft,
Georg-August-Universität Göttingen

Michael Kramarsch

Gründer und Managing Partner,
hkp//group AG

Dr. Markus Kriebler

Finanzvorstand,
RWE AG

Matthias Krieger

Geschäftsführender Gesellschafter,
Krieger + Schramm GmbH & Co. KG
Bauunternehmung

Dr. Philip Lettmann

Geschäftsführer,
WALA Heilmittel GmbH

Peter Leyendecker

Geschäftsführer,
C. Th. Leyendecker-Heil GmbH

Prof. Dr. Hagen Lindstädt

Institut für Unternehmensführung,
Karlsruher Institut für Technologie

Tilman Löffelholz

Vorsitzender des Vorstands,
MEISSNER AG

Prof. Dr. iur. Jens Lowitzsch

Inhaber der Kelso-Stiftungsprofessur,
Europa-Universität Viadrina
Frankfurt (Oder)

Markus Medek

Geschäftsführer,
Winkler GmbH

Harm Ohlmeyer

Finanzvorstand,
ADIDAS AG

Dr. Klaus Patzak

Finanzvorstand,
Bilfinger SE

Tobias C. Pross

Head of EMEA,
Allianz Global Investors GmbH

Thomas Richter

Hauptgeschäftsführer,
BVI

Rubin Ritter

Co-CEO,
Zalando SE

Prof. Dr. Christian Rödl

Geschäftsführender Partner und
Vorsitzender der Geschäftsleitung,
Rödl & Partner

Stefan Schellhase

Mitglied des Vorstands,
OctaVIA AG

Christine Seger

Geschäftsführende Gesellschafterin,
Seger Transporte GmbH & Co. KG

Hauke Stars

Mitglied des Vorstands,
Deutsche Börse AG

Prof. Dr. Thomas Steger

Lehrstuhl Führung und Organisation,
Universität Regensburg

Dr. Nikolas Stihl

Vorsitzender des Beirats,
STIHL Holding AG & Co. KG

Patrick Thomas

Vorstandsvorsitzender,
Covestro AG

Mark Tüngler

Hauptgeschäftsführer,
DSW – Deutsche Schutzvereinigung
für Wertpapierbesitz e.V.

Markus Wasserle

Geschäftsführender Gesellschafter,
Wasserle GmbH

Prof. Dr. Ingo Weller

Leiter Institute for Human Capital
Management,
Ludwig-Maximilians-
Universität München

Prof. Dr. Michael Wolff

Professor für Management
und Controlling,
Georg-August-
Universität Göttingen

Roland Wolfrum

Geschäftsführer,
H. Steinhardt GmbH

Michael Zahn

Vorsitzender des Vorstands,
Deutsche Wohnen SE

Susanne Zeidler

Mitglied des Vorstands,
Deutsche Beteiligungsgesellschaft

Dr. Matthias Zieschang

Vorstand Controlling und Finanzen,
Fraptor AG

Dr. Marc Zoellner

CEO,
Accumulatorenwerke HOPPECKE
Carl Zoellner & Sohn GmbH

Stimmen aus der Politik

Mitarbeiterbeteiligung für die Vermögensbildung stärker fördern

Anlässlich der Verabschiedung des 5. Armuts- und Reichtumsberichts äußerte der arbeitsmarkt- und sozialpolitische Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Karl Schiewerling, Anfang April die Sorge, dass in Deutschland das Vermögen im europäischen Vergleich statistisch gesehen auf relativ wenige Personen verteilt ist. „Diese Entwicklung sollte sich nicht verfestigen. Hier muss der Staat mit Eigenheimförderung, Baukindergeld oder Mitarbeiterkapitalbeteiligung Anreize für Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand setzen“. Die Union setze sich dafür ein, dass noch mehr Menschen vom wirtschaftlichen Aufschwung und Wohlstand profitieren, so Schiewerling in einer Pressemitteilung. Der Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der am 12. April erschienen ist, stellt trotz gestiegener Reallöhne eine hohe Ungleichheit bei den Vermögen fest. Demnach sind seit 2005 die Arbeitnehmerentgelte zwar stärker gestiegen als die Gewinneinkommen, konnten jedoch im Berichtszeitraum ihren langjährigen Rückstand im Vergleich zu den Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen nicht ganz aufholen. Laut des Berichts besitzen die reichsten 10 Prozent der Haushalte mehr als die Hälfte des gesamten Nettovermögens. Die untere Hälfte nur 1 Prozent.

Zuvor hatte der Frankfurter CDU-Bundestagsabgeordnete Matthias Zimmer eine bessere steuerliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung gefordert. Da die betriebliche Altersvorsorge bislang sehr stark auf festverzinslichen und damit deutlich geringer rentierlichen Anlagen basiert, wären Anlagen in höher rentierliche Unternehmensbeteiligungen eine ideale Ergänzung und könnten zur Stärkung der Attraktivität der Betriebsrenten beitragen, so Zimmer in einer Pressemitteilung vom 24. März 2017. Zu dieser Zeit befand sich das Betriebsrentenstärkungsgesetz im parlamentarischen Verfahren mit dem der steuerfreie Höchstbetrag in der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung von 4 auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze angehoben werden sollte. Zimmer forderte, diese Anhebung auch für Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle nachzuvollziehen. „Mit einer steuerlichen Gleichbehandlung von betrieblicher Altersvorsorge und materieller Mitarbeiterbeteiligung könnten wir meines Erachtens beide Vorsorgemöglichkeiten stärken, wenn durch eine mögliche spätere Übertragung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in die betriebliche Altersvorsorge keine Steuer- und Beitragspflicht ausgelöst wird“, so Zimmer weiter.

Mitbestimmung

Belegschaftsaktionäre in deutschen Großunternehmen

Wirtschaftswissenschaftler und AGP-Vorstand Prof. Dr. Thomas Steger von der Universität Regensburg und der Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Rainer Sieg aus Passau haben im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung eine Bestandsaufnahme über die aktuelle Situation der Belegschaftsaktionäre in deutschen Großunternehmen vorgenommen. Die Forscher fanden heraus, dass mehr als zweidrittel der großen Börsenunternehmen Belegschaftsaktien anbieten, jedoch nur in wenigen Unternehmen diese der gesamten Belegschaft zu Gute kommen. „Belegschaftsaktien-Programme werden oft vor allem für Führungskräfte beziehungsweise die Vertreter des oberen Managements hin konzipiert“, schreiben die Forscher.

Mit Blick auf die Mitbestimmung stellt die Studie fest, dass Belegschaftsaktien durchaus das Potenzial hätten, die unternehmerische Mitbestimmung zu ergänzen – dafür müsste sie aber weiter verbreitet und „demokratischer“ zugänglich sein. Diesem Gedanken stellten sich auch die Betriebsräte und die Gewerkschaften nicht in den Weg. „Wenn Unternehmensleitungen über die Ausgabe bevorzugter Aktien an Belegschaftsangehörige sozialpartnerschaftliche Unternehmenskulturen fördern und den Unternehmenserfolg teilen wollen, findet das in aller Regel die Zustimmung der Mitbestimmungsseite“, so die Studie.

Die Studienergebnisse sollen einen Input zur weiteren Diskussion über die Arbeit der Zukunft und die Frage leisten, wie der Zugang zu den „Renditen des Fortschritts“ verbreitert werden kann. So lohne es sich darüber zu diskutieren, inwieweit die traditionell eher kontaktarmen Stiefschwestern Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Mitbestimmung besser zusammenwirken und was Belegschaftsaktien-Programme in Zeiten globaler Unternehmensfinanzierung dazu beitragen können, Unternehmen eine nachhaltige Perspektive für heimische Arbeitsplätze und Standorte zu geben, so Dr. Norbert Kluge, der die Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung leitet.



Dr. Norbert Kluge, Leiter Abteilung Mitbestimmungsförderung.



Auf dem Podium diskutierten v.l.n.r.: Dr. Ralf Thomas, Vorstand Finanzen Siemens AG, Dr. Elke Eller, Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin TUI AG, Reiner Hoffmann, Vorsitzender Deutscher Gewerkschaftsbund, Moderator Christoph Lanz sowie Michael H. Kramarsch, Managing Partner hkp//group, über die politischen Rahmenbedingungen der Mitarbeiterbeteiligung.

Tagung

Zweiter Tag der Teilhabe in Berlin

Zum zweiten Mal nach 2015 trafen sich hochrangige Entscheidungsträger aus Industrieverbänden und Unternehmen sowie namhafte Wissenschaftler zum Tag der Teilhabe in Berlin und diskutierten darüber, wie es gelingen kann, Mitarbeiterbeteiligung wieder zu einer zentralen Säule der sozialen Marktwirtschaft werden zu lassen.

Erneut war der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann zu Gast und stellte heraus, dass die Gewerkschaften dem Thema konstruktiv gegenüber stehen. Mitarbeiterbeteiligung sei ein attraktiver Weg zum Vermögensaufbau in Arbeitnehmerhand, dürfe aber die Mitbestimmung nicht unterlaufen. Darüber hinaus bewerte man es positiv, wenn erhöhte Identifikation und Motivation der Arbeitnehmer für eine gute Sozialpartnerschaft im Unternehmen sorgen, so Hoffmann.

Siemens Finanzvorstand Dr. Ralf Thomas appellierte an die Politik, endlich attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Mitarbeiteraktienkultur in Deutschland zu stärken, wie es im Berliner Appell gefordert wird. Dabei gehe es bei dem Ruf nach einem höheren Steuerfreibetrag nicht um die Schaffung eines neuen sondern um die stärkere Nutzung eines bereits vorhandenen Förderinstruments.

Die Präsidentin des Bundesverbands der Personalmanager (BPM) und TUI Vorstand Dr. Elke Eller bekräftigte ihr Engagement für die Mitarbeiterbeteiligung. Die Kapitalbeteiligung sei gerade für Frauen, die beispielsweise in Teilzeit arbeiten und ein niedrigeres Einkommen haben, als Aspekt der Vermögensbildung besonders wertvoll. Sie widersprach damit einem gängigen Vorurteil, dass kleine Einkommen sich eine Mitarbeiterbeteiligung nicht leisten könnten. Bei TUI habe man erkannt, dass die Verkäuferin

anders über Kapitalaufbau denkt als der Pilot. Man habe daher entsprechend unterschiedliche Beteiligungsprogramme aufgelegt. So bietet TUI beispielweise einen Sparplan an, in dem man sich monatlich schon mit 25 Euro beteiligen kann.

Diesen Aspekt der Vermögensbildung insbesondere bei kleineren und mittleren Einkommen hob auch AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer hervor. Im Einklang mit der bAV sei die Mitarbeiterbeteiligung als weitere Säule der Altersvorsorge ein wichtiger sozialpolitischer Beitrag.

Einen Blick auf die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung im Zeitalter der künstlichen Intelligenz warf der renommierte Harvard Professor Dr. Richard B. Freeman. In beeindruckender Weise zeigte er die rasante Entwicklung der Roboter in den letzten Jahren auf, die zunehmend zu der Frage führen wird, wie eine Gesellschaft Teilhabe zukünftig sichern will, wenn Roboter zunehmend Arbeit ersetzen und damit bisherige Einkommensquellen wegbrechen.



AGP Geschäftsführer, Dr. Heinrich Beyer.

ZEW-Studie

„Wohlstand für alle“ geht in Deutschland an breiten Bevölkerungsschichten vorbei

„Wohlstand für Alle“ verspricht den Deutschen die Soziale Marktwirtschaft. Doch spätestens seit der Wiedervereinigung klaffen Anspruch und Wirklichkeit bei diesem Versprechen weit auseinander. So kommt vom jährlichen Anstieg des Wirtschaftswachstums bei den unteren 40 Prozent der Gesellschaft mittlerweile kaum noch etwas an, während die höchsten Einkommen in den Jahren von 1991 bis 2014 jährlich um durchschnittlich 1,3 Prozent gewachsen sind. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

Die Studie zeigt: Die deutsche Wirtschaft wächst seit Jahrzehnten stabil und der materielle Wohlstand ist aktuell so groß wie nie zuvor. Indessen gefährden eine zunehmend ungleiche Verteilung von Einkommen und eine höhere Armutsrisikoquote die inklusive Wohlstandsverteilung, das heißt breite Schichten der Bevölkerung haben weder über steigende Arbeitseinkommen noch Vermögenserträge einen Anteil am jährlich wachsenden Wohlstand.

Zur Bewertung der Inklusivität der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland betrachten die ZEW-Wissenschaftler, die die Studie erstellt haben, Wirtschaftswachstum, Ungleichheit der Einkommens- und Vermögensverteilung, Chancengerechtigkeit und Armutsrisiken seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland. Dabei wird sichtbar, dass die praktische Umsetzung des wirtschaftspolitischen Leitbilds der Sozialen Marktwirtschaft seit 1949 mit einer stabil positiven wirtschaftlichen Entwicklung einherging. Rezessionen sind vor allem im Kontext externer wirtschaftlicher Schocks zu sehen. Zudem hat die Bundesrepublik seit 1950 keine lang dauernde Phase negativen Wachstums erlebt: Auf Rezessionsjahre folgten immer positive

Anpassungen in den Folgejahren. Insgesamt deuten die Ergebnisse auf eine strukturelle Robustheit wirtschaftspolitischer Institutionen in der Bundesrepublik hin.

Zugewinne höherer Einkommensschichten treiben Ungleichheit

Ein Treiber der wachsenden Ungleichheit sind die starken Zugewinne der höheren Einkommensschichten. Im Gegensatz dazu profitieren die unteren Einkommensschichten kaum vom Wirtschaftswachstum. Das Einkommenswachstum der unteren 40 Prozent der Bevölkerung bleibt seit Ende der 1990er Jahre deutlich hinter dem Wachstum der durchschnittlichen Einkommen zurück. Ein wichtiger Faktor zur Erklärung der Ungleichheitsentwicklungen ist neben dem Einkommen die starke Heterogenität in den wirtschaftlichen Entwicklungspfaden einzelner Regionen in Deutschland.

Die Studie beschäftigt sich auch mit Chancengerechtigkeit und Armutsdynamiken in Deutschland. Bei der Chancengerechtigkeit ergibt sich ein relativ positives Bild: Lediglich 13 Prozent der Einkommensungleichheit lassen sich im Jahr 2014 auf die ungerechte Verteilung von Chancen zurückführen, während dieser Prozentsatz im Jahr 1992 noch bei 19 Prozent lag. Aufgeschlüsselt nach verschiedenen Erklärungsfaktoren ergibt sich ein differenziertes Bild: „Während wir positive Entwicklungen mit Blick auf die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen, besteht auch mehr als 25 Jahre nach der Wiedervereinigung ein großer Einkommensunterschied zwischen Menschen aus Ost- und Westdeutschland“, sagt Martin Ungerer, Wissenschaftler in der ZEW-Forschungsgruppe „Internationale Verteilungsanalysen“ und Mitautor des Gutachtens. Ein Faktor, der sich ebenfalls in zunehmendem Maße auf die Ungleichheit auswirkt, ist die sozioökonomische Stellung des Elternhauses.



Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim zählt zu einem der führenden europäischen Wirtschaftsforschungsinstitute.

Armutrisikoquote in Deutschland steigt

Trotz des Beschäftigungsbooms der vergangenen zehn Jahre hat sich die Armutsrisikoquote in Deutschland im betrachteten Zeitraum (1962 bis 2015) von 9,8 Prozent auf 15,4 Prozent erhöht und aktuell einen Höchststand erreicht. Bei Betrachtung der historischen Entwicklung sind in bestimmten Zeiträumen unterschiedliche Gesellschaftsgruppen von Armut betroffen: Während in den Jahren des Wirtschaftswunders vor allem alleinstehende Rentner/innen von Armut bedroht waren, sind es am aktuellen Rand Einpersonenhaushalte im erwerbstätigen Alter. Besonders kritisch ist in diesem Zusammenhang auch die seit Ende der 1980er Jahre stark gestiegene Armutspersistenz zu bewerten. Lag die durchschnittliche Verweildauer unterhalb der Armutsrisikogrenze 1991 noch bei etwa 2,5 Jahren, so ist diese seit 2008 auf mehr als drei Jahre gestiegen.

Um die Wohlstandsentwicklung und -verteilung seit den 1950er Jahren anschaulich zu machen, haben die ZEW-Wissenschaftler einen Indikator für inklusives Wachstum entwickelt, der die heterogenen Entwicklungen von Ungleichheit, Armut und Wirtschaftswachstum in Deutschland zusammenfasst. „Der Verlauf des Indikators zeigt, dass die Wirtschaft der Bundesrepublik bis zum Vorabend der deutschen Wiedervereinigung stark und inklusiv gewachsen ist. Danach allerdings verläuft die Wohlstandssteigerung auf einem wesentlich flacheren Niveau“, erklärt Ungerer. „Möglichst viele Menschen an den Wohlstandsgewinnen in Zukunft teilhaben zu lassen, bleibt somit eine der zentralen Herausforderungen für eine tragfähige Soziale Marktwirtschaft.“

Autor:

Martin Ungerer ist Mitarbeiter der Forschungsgruppe Internationale Verteilungsanalysen (IVA) am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim. Seine Promotion wird von Prof. David Jaeger, PhD, an der Universität zu Köln betreut. In seiner Forschung beschäftigt er sich insbesondere mit Verteilungsfragen von Einkommen und Vermögen im nationalen und internationalen Vergleich.



Kontakt:

martin.ungerer@zew.de

Vorankündigung

Jahrestagung Mitarbeiterbeteiligung

16. Mai 2018, Evonik Essen



Während die deutsche Wirtschaft kontinuierlich wächst, partizipieren die Bürger an den Erträgen kaum: Nur etwa jeder siebte Deutsche investiert in Aktien und nur ca. 2 Millionen Beschäftigte sind an ihrem Arbeit gebenden Unternehmen beteiligt. Dabei bietet insbesondere die Mitarbeiterbeteiligung die Möglichkeit, die Bürger an den Kapitalmarkt heranzuführen und mit den Chancen, die Aktien und andere Kapitalbeteiligungen insbesondere für die Vermögensbildung und Altersvorsorge bieten, vertraut zu machen.

Für die Unternehmen ist die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital zugleich ein wichtiges personalpolitisches Instrument um erfolgreich Fachkräfte anzuwerben und langfristig zu halten. Darüber hinaus steigert sie Engagement und Motivation der Mitarbeiter, führt zu einer besseren Performance und zu mehr Eigenkapital der Unternehmen.

Doch noch immer sind aber unzureichende Kenntnisse über die Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowohl auf Unternehmensseite als auch Seitens der Politik und Verbände sowie ungünstige Rahmenbedingungen Gründe dafür, dass dieses wichtige unternehmerische und sozialpolitische Konzept sich bislang in Deutschland nicht in dem notwendigen Umfang durchsetzen konnte.

Die Jahrestagung Mitarbeiterbeteiligung will Unternehmern und Entscheidern sowie Vertretern aus Politik, Verbänden und Gewerkschaften das Konzept der Mitarbeiterbeteiligung näher bringen sowie die positiven Auswirkungen für Unternehmen, Mitarbeiter und Gesellschaft aufzeigen.

Dabei richten wir den Fokus vor allem auf Modelle in eigentümergeführten Familienunternehmen. Denn Mitarbeiterkapitalbeteiligung findet sich nicht nur in (großen) Aktiengesellschaften. Vielmehr lassen die Themen Fachkräftemangel, Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterengagement die Nachfrage nach Beteiligungsmodellen für den Mittelstand immer mehr steigen.

Nicht zuletzt soll die Tagung aber auch einen Beitrag dazu leisten, Vorschläge für die Verbesserung der Rahmenbedingungen zu diskutieren und Politik, Verbände und Gewerkschaften zu entsprechenden Reformen zu ermutigen.

Zukunft der Mitarbeiterbeteiligung

Argumente und Vorschläge für den nachhaltigen Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein gesellschaftspolitisches Thema ersten Ranges. Sie bietet Mitarbeitern und Unternehmen weitreichende Vorteile und ist vor allem geeignet, breiten Schichten der Bevölkerung die Teilhabe am Erfolg der Wirtschaft zu eröffnen und dadurch einen wesentlichen Beitrag zur Vermögensbildung zu leisten. Bislang hat Deutschland aber sowohl bei der Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung als auch im Hinblick auf Vermögensbildung und Vermögensverteilung keine gute Position im internationalen Vergleich. Es mangelt an einer Aktien- und Beteiligungskultur, die eine breite Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital der Wirtschaft ermöglicht.

Damit in Deutschland die Teilhabe der Beschäftigten am Kapital der Unternehmen sowie die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und damit auch die Bildung von Altersvorsorgekapital gestärkt werden kann, besteht dringender politischer Handlungsbedarf, der nicht allein die Novellierung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes umfasst, sondern den Stellenwert und die Förderung von Mitarbeiterbeteiligung, Vermögensbildung und Vorsorge neu definieren muss. Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung hat im Folgenden die wichtigsten Argumente, Vorschläge und Forderungen für mehr Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung zusammengefasst.

Argumente

Eine Gesellschaft von Teilhabern schaffen

Vermögensbildung, eine gleichmäßige Vermögensverteilung und die Teilhabe breiter Bevölkerungskreise am Erfolg und am Wachstum der Unternehmen sind zentrale Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Die Deutschen bilden aber im Vergleich zu den anderen Ländern der Eurozone 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. Entsprechend hat die Vermögenskonzentration in Deutschland in den letzten Jahren weiter zugenommen. Immer mehr Deutsche sehen hier gravierende Defizite, die das Vertrauen in unsere

Wirtschaftsordnung schwächen. Es ist Aufgabe der Politik hier gegenzusteuern! Mehr Teilhabe und Vermögensbildung kann dazu beitragen, dass zentrale unternehmerische und wirtschafts- bzw. gesellschaftspolitische Zielsetzungen besser erreicht werden. Dafür sind angemessene rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand stärken

„Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“, eines der großen sozialpolitischen Projekte der siebziger Jahre, findet heute fast nicht mehr statt. Durch die jahrelang versäumte Anpassung der Einkommensgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage ist das Vermögensbildungsgesetz zu einer leeren Hülle geworden. Dabei zielte das Gesetz nicht nur auf die Förderung der Vermögensbildung der Gering- und Durchschnittsverdiener, es bot zudem breitgefächerte und zum Teil hochrentierliche Anlageformen für die Einlagen der Sparer: vom Bausparvertrag über den Aktiensparplan bis hin zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Eine aktive Vermögensbildungspolitik, die insbesondere auch die Förderung kapitalmarktbasierter Anlageformen umfasst, ist eine politische Gestaltungsaufgabe.

Mehr Altersvorsorgekapital bilden

An die Stelle der früheren Vermögensbildungspolitik ist die Förderung der privaten und der betrieblichen Altersvorsorge (Riester und bAV) getreten. Durch Steuervorteile bzw. nachgelagerte Besteuerung wird lebenslanges Sparen gefördert, das am Ende des Arbeitslebens die immer größer werdende Versorgungslücke der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen soll. Dabei fließen die Spareinlagen nicht nur von älteren sondern auch von jungen Anlegern, die aufgrund der hohen Renditen und des Zinseszins-effekts verstärkt in kapitalmarktbasiertere Produkte investieren sollten, fast ausschließlich in niedrigrentierliche und zum Teil kostenintensive Anlageformen. Mit einem entscheidenden Nachteil: Im Vergleich mit diversifizierten Anlageformen mit einem spürbaren Anteil kapitalmarktbasierter Produkte bleibt das derart erwirtschaftete Altersvorsorgekapital weit zurück. Mehr Vermögensbildung schafft auch mehr Altersvorsorgekapital. Die staatliche Vorsorgepolitik ist um kapitalmarktbasiertere Anlageformen bzw. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu ergänzen.

Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte nutzen

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 deutlich 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.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung besser fördern

Trotz aller offensichtlichen Vorteile führt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland bislang ein Nischendasein. Nur etwa zwei Prozent aller Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung an. Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009 hat kaum Wirkung gezeigt. Das Gesetz kam zur falschen Zeit (Finanzkrise) und hat die steuerlichen Rahmenbedingungen nur ansatzweise verbessert. Die Ursache für zu wenig Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland 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 Euro 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 ca. 3.500 Euro. Die European Foundation of Employee Share Ownership in Brüssel fasst den Befund einfach und deutlich zusammen: „Steuerliche Anreize sind unverzichtbar für die Entwicklung der Mitarbeiterbeteiligung“.

Forderungen und Vorschläge

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP stellt folgende Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung zur Diskussion:

1. Novellierung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes

Die Erhöhung des steuer- und sozialabgabenfreien Freibetrags nach § 3,39 EStG von 360 Euro pro Jahr auf mindestens 1.200 Euro (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 Euro für Einzelpersonen und 80.000 Euro für Verheiratete verdoppelt werden.

3. Nachgelagerte Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung

Mitarbeiterbeteiligungen und andere Formen der Vermögensbildung, die verstärkt auf kapitalmarktbasiertere 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.

- Ein eigener Freibetrag für die nachgelagerte Besteuerung für Einlagen im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms oder des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von zum Beispiel 1.200 Euro p.a. wäre zu diskutieren.
- Alternativ könnte der Freibetrag für die bAV (3.048 Euro plus 1.800 Euro in 2017) 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.

4. Rechtliche Unsicherheiten und bürokratische Hemmnisse beseitigen

Die Einführung von Mitarbeiteraktienprogrammen ist 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 mezzaninische Beteiligungen und marktgerechte Maßgaben für die Bewertung von Unternehmen sind Beispiele für abzubauen Hemmnisse.

5. Informationskampagne und Öffentlichkeitsarbeit

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. Was heute fehlt, ist eine „Initiative Mitarbeiterbeteiligung“ – ein Vorstoß von Politik, Verbänden und Gewerkschaften für mehr Teilhabe und Vermögensbildung in Deutschland.

Bei diesem Beitrag handelt es sich um das Positionspapier des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung zur Bundestagswahl, welches den Bundestagsabgeordneten im Mai 2017 zugesendet wurde.

Verwaltung

Einfache und sichere Verwaltungslösung für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

S-MBS GmbH MitarbeiterBeteiligungsService bietet Verwaltungstools für in Deutschland praktizierte Mitarbeiterbeteiligungsmodelle nah am Kunden.

Im Oktober 2010 begann im Siegerland eine neue Ära in Sachen Mitarbeiterbeteiligung: Mit Gründung der S-MBS GmbH MitarbeiterBeteiligungsService durch Siegerlandfonds und mit-unternehmer.com Beratungs-GmbH wurde endlich der Grundstein für eine solide Verwaltungslösung geschaffen. Ein im Siegerland bekanntes Steuerberatungsbüro stand dem Vorhaben aus standesrechtlichen Gründen als Stiller Gesellschafter zur Seite. Somit waren die richtigen Partner an einem Tisch versammelt, die in den folgenden Monaten die Programmierung eines Verwaltungstools für in Deutschland praktizierte Mitarbeiterbeteiligungsmodelle vorantrieben.

Das Ergebnis dieser Arbeiten ist in vielerlei Hinsicht bemerkenswert:

- Das Tool ist in Deutschland die erste speziell auf Belange der Mitarbeiterbeteiligung ausgerichtete Verwaltungslösung.
- Es kann gezielt über geringfügige Anpassungsmaßnahmen schnell und kostengünstig auf jedes Mitarbeiterbeteiligungsmodell ausgerichtet werden. Eine zeit- und kostenaufwendige Programmierung, wie sie z.B. bei SAP oder DATEV notwendig ist, entfällt.
- Die Einbindung fachkundiger Player gewährleistet, dass auch zukünftig jedwede Änderung im Umfeld der Mitarbeiterbeteiligung, die sich auf den verwaltenden Bereich auswirkt, schnellstmöglich und zuverlässig im Tool umgesetzt wird.

Dank des stetig wachsenden Kundenkreises hatte die Software auch die einzigartige Möglichkeit, an den Bedürfnissen der Praktiker zu wachsen. In der Anfangszeit war dabei die Anwendung auf Mitarbeiterdarlehen, Genussrechte und Stille Beteiligungsmodelle begrenzt. Heute ist - dank einer Kooperation mit der Emanon B.V. aus den Niederlanden - die Software in der Lage, sogar Belegschaftsaktienmodelle und Aktienoptionspläne zu verwalten.

„Die 100%ige Orientierung an den Wünschen und Bedürfnissen der Praktiker steht bei uns unangefochten im Vordergrund“, sagt Stefan Becker, Geschäftsführer der S-MBS GmbH. Aus diesem Grunde wurden von Anfang an Praktiker an den Entwicklungsarbeiten beteiligt (siehe Kasten rechts). Heute steht als Ergebnis dieses Prozesses Beteiligungsunternehmen ein durch und durch ausgereiftes Instrument zur Verfügung, das problemlos die Verwaltung unterschiedlichster Angebotsvarianten erlaubt: Auf Knopfdruck können z.B. diverse

Kundenpraxis: Hirschvogel Holding GmbH

Insbesondere die in Oberbayern ansässige Hirschvogel Holding GmbH stand mit Rat und Tat zur Seite. Dort gibt es seit nunmehr elf Jahren ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm im Rahmen einer indirekten Stillen Beteiligung. Im Laufe der Zeit musste jedoch der Automobil-Zulieferer feststellen, dass es mit der Verwaltung eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells so seine Tücken hat. Sowohl der Steuerberater des Unternehmens als auch die mit aktuell mehr als 50 Mitarbeitern sehr kompetent ausgestattete hauseigene IT-Abteilung stellten fest, dass die Verwaltung des Modells ganz eigene Fragen aufwirft. Eine ungewollt hohe Arbeitsbelastung aufgrund vieler manueller Einzelschritte in der Administration wurde registriert. Darüber hinaus bestand die Befürchtung, dass Fehler z. B. in der Zinsberechnung oder an anderer Stelle binnen Sekunden das ausgesprochen hohe Ansehen des Beteiligungsmodells in der Belegschaft zerstören könnten. Der Ansatz aus Siegen wurde daher in Oberbayern mit viel Freude, Hoffnung und Dankbarkeit registriert. Entsprechend hoch war die Unterstützung des Unternehmens im Rahmen der operativen Geburt der S-MBS-Software. Eine vom ersten Tag einsetzbare und auf Herz und Nieren durchgecheckte Softwarelösung war das Ergebnis dieser Zusammenarbeit.



Reports generiert werden. So kann sich ein Modell verwaltendes Unternehmen schnell und ohne Aufwand einen 100%igen Überblick verschaffen. Die Möglichkeit zur Erstellung von Steuerunterlagen (Bescheinigungen, Erklärungen) entlastet darüber hinaus den Steuerberater des Beteiligungsunternehmens, was zu einer hohen Anerkennung auch bei diesem Berufsstand führt. Darüber hinaus verfügt die Software über sämtliche Schnittstellen, was den Datenaustausch mit anderen HR-Systemen unproblematisch sicherstellt. All dies sind Anforderungen, die Beteiligungsunternehmen heutzutage stellen.

Zudem führt die Gesellschaft regelmäßig Erhebungen durch, um aktuelle Marktbedürfnisse zu ermitteln (siehe Info-Grafik auf Seite 27). Die Ergebnisse sind für die S-MBS Richtschnur der Entwicklungsmaßnahmen der Zukunft.

Eine bereits in den Anfangsjahren ermittelte Marktanforderung, die schon zu Beginn im Zentrum der Entwicklungsarbeiten stand, war der Wunsch der Kunden nach einem einfach zu bedienenden Tool. Dies wurde durch die S-MBS derart umgesetzt, dass die Systemoberfläche sehr übersichtlich und selbst erklärend aufgebaut ist. Insbesondere dieser Ansatz, gepaart mit einer garantiert hohen Datensicherheit, einer 100%igen Verlässlichkeit der Ergebnisse sowie einer hohen Servicefreundlichkeit durch die internetbasierte Ausgestaltung der Software, ruft bei allen Kunden ein hohes Maß an Zufriedenheit hervor. Selbst kleinere Unternehmen, wie die G. Wurth GmbH aus Niederfischbach, setzen auf die Einfachheit des Tools: „Für uns wäre es nie in Frage gekommen, eine eigene Verwaltungslösung zu programmieren“, erinnert sich Friedhelm Wurth.

Weitere Parameter, die sich die Gründer der S-MBS seit Anbeginn zum Grundsatz gemacht haben, sind eine hohe Servicequalität und Datensicherheit. Ersteres wird dadurch sichergestellt, dass dem Nutzer für Rückfragen oder im Falle von Anwendungsproblemen ein persönlicher Betreuer zur Seite steht. Darüber hinaus kann jeder Nutzer auch immer das ausführliche Handbuch bemühen, wenn Fragen auftreten. Zum Thema Datensicherheit fällt Britta Reeh von der S-MBS auch direkt eine passende Story ein: „In diesen Tagen überträgt ein großes Handelsunternehmen mit Sitz in NRW seinen über mehrere Jahre gewachsenen Datenbestand in die Softwarelösung. Hauptargument ist hier, dass wir Kontinuität bieten. Was tut z.B. ein Unternehmen, wenn der mit der Verwaltung betraute Mitarbeiter das Unternehmen verlässt? Kommen die Nachfolger mit der Verwaltungslösung aus dem eigenen Hause zurecht? Hier können schnell Probleme auftreten, die eine professionelle Lösung nicht kennt. Darüber hinaus erfüllen wir beim Thema Datensicherheit höchste Ansprüche, wie sie in der Finanzbranche üblich sind“.

„In dieser Ausrichtung mit kompetenten und starken Gesellschaftern, unterstützungsfreudigen Kunden und fachkundigen Dienstleistern in der Umsetzung ist die S-MBS ein erfolgreiches Nischenprodukt zur Verwaltung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, das in Deutschland seines Gleichen noch nicht gefunden hat und wohl auch nicht finden wird“, so Stefan Becker.

Über S-MBS

Die S-MBS GmbH MitarbeiterBeteiligungsService hat unter Einbindung eines Softwarehauses und von Beteiligungsexperten seit 2010 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.

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



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

Belegschaftsaktien

Mitarbeiterbeteiligung in börsennotierten Unternehmen in Deutschland

Eine Bestandsaufnahme von Dr. Björn Hinderlich, Viktoria Jahn und David Voggeser

Der Wohlstand qualifizierter Arbeitnehmer wird derzeit von zwei Seiten bedroht: Einerseits besteht die zunehmende Gefahr, dass ein Großteil der momentan von Menschen durchgeführten Tätigkeiten durch intelligente, selbstlernende Maschinen übernommen wird. Gleichzeitig stellt die anhaltende Niedrigzinsphase Investitionen in klassische, festverzinsliche Finanzanlagen infrage, liefern diese doch inzwischen mehrheitlich keine bis negative Realrenditen. Der Aufbau von Vermögen für die Breite der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland braucht daher wirksame Impulse und andere Mechanismen auf den unterschiedlichsten Ebenen – und das nicht irgendwann, sondern möglichst rasch.

Eine Option, die dieser Stoßrichtung folgt, aber entgegen vielfacher Bemühungen seitens der Unternehmen in der Öffentlichkeit noch nicht die gerechtfertigte Aufmerksamkeit erhält, ist die Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital ihres Unternehmens. Die Grundidee: Mitarbeiter nicht nur an den Gewinnen ihrer Arbeitgeber zu beteiligen (Ergebnisbeteiligung), sondern es ihnen zu ermöglichen, über Kapitalbeteiligung langfristig Renditen zu erwirtschaften, die deutlich oberhalb der Rentabilität festverzinslicher Wertpapiere liegen.

Der Vorteil ist zudem keineswegs nur einseitig. Während Arbeitnehmer über Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch attraktive Renditen ihr Vermögen auf- und ausbauen können, profitieren Arbeitgeber gleichzeitig, indem sich Mitarbeiter angesichts der direkten Beteiligung noch stärker mit „ihrem“ Unternehmen identifizieren und für „ihr“ Unternehmen engagieren. In Verbindung mit Vergünstigungen, die direkt

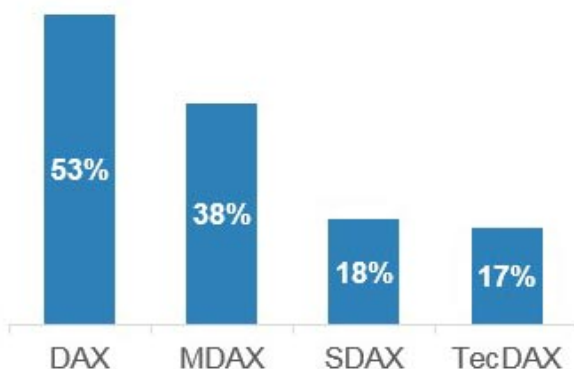
oder indirekt auf Unternehmensanteile gewährt werden, können zudem Haltefristen implementiert werden, die eine langfristige Orientierung der Mitarbeiter und deren Bindung an das Unternehmen fördern. Die positive Wechselwirkung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Unternehmens- sowie Mitarbeiterperformance ist durch zahlreiche wissenschaftliche Studien hinreichend theoretisch und empirisch belegt, wobei dieser Zusammenhang erst jüngst wieder durch umfangreiche Studien von Professor Michael Wolff von der Universität Göttingen bewiesen wurde.

Einblicke in die aktuelle Marktpraxis

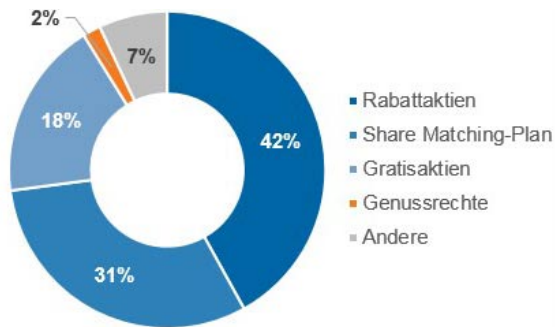
Zur Analyse der Verbreitung und Ausgestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsformen wertet die hkp/// group jährlich die Geschäftsberichte der in den Aktienindizes DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen aus. Über die Indizes hinweg zeigt sich dabei für das Geschäftsjahr 2016 auf den ersten Blick ein unterschiedlicher Verbreitungsgrad. Während von den 30 größten deutschen börsennotierten Aktiengesellschaften im DAX rund 53% ein oder sogar mehrere Mitarbeiterbeteiligungsprogramme nutzen, fällt dieser Wert mit abnehmender Unternehmensgröße auf bis zu 17% im TecDAX. Im Durchschnitt über alle Indizes ergibt sich damit eine Implementierungsrate von 31%. Diese unterdurchschnittliche und mit abnehmender Unternehmensgröße sinkende Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen ist dabei spiegelbildlich für die gesamte deutsche Wirtschaft unter Berücksichtigung weiterer Beteiligungsformen (wie z. B. stille Beteiligungen).

Zwischen den Unternehmen zeigt sich, dass die Verwendung eines Programms für alle Mitarbeiter am weitesten verbreitet ist. Nur wenige Unternehmen nutzen die komplexere aber üblicherweise anreizstärkere Möglichkeit, unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zielgruppenspezifische Angebote zu machen.

Die am weitesten verbreiteten Modelle der Mitarbeiterbeteiligung stellen unter den 160 untersuchten Aktiengesellschaften Rabattaktien (42%) gefolgt von Share-Matching-Plänen (31%) und Gratisaktien (18%) dar. Dabei



Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen in Unternehmen in Deutschland nach Börsenindex.



Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung in börsennotierten Unternehmen in Deutschland nach Art des Programms.

können die beiden erstgenannten Plantypen hinsichtlich ihrer Anreizwirkung als vergleichbar eingestuft werden, setzen sie doch jeweils ein Eigeninvestment durch Mitarbeiter als Bedingung für die Gewährung der geldwerten Vorteile (Rabatte bzw. zusätzliche Aktien) voraus.

Bezüglich der vom Unternehmen zusätzlich zum Investment des Mitarbeiters gewährten Leistungen gleichen sich Rabattaktien und Share-Matching-Pläne dahingehend, dass gemeinhin Vergünstigungen zwischen 20% und 30% eingeräumt werden – indem entweder auf je drei gekaufte Aktien eine zusätzliche Aktie kostenlos zugeteilt wird (Share Matching) oder indem der Mitarbeiter auf jede gekaufte Aktie einen Rabatt bekommt, üblicherweise 20%.

Bemerkenswert mit Blick auf die Rendite ist in diesem Kontext, dass bereits im Moment der Zuteilung bzw. Rabattgewährung eine Bruttorendite in Höhe der angesprochenen 20% bis 30% anfällt. Ein Verlust wird im Portfolio folglich erst dann schlagend, wenn diese zusätzliche Rendite durch Aktienkursverluste und Besteuerung gänzlich aufgebraucht wird – ein Szenario, das über Zeiträume von zehn Jahren und länger für den Großteil der Aktien als höchst unrealistisch eingeschätzt werden kann.

Im internationalen Vergleich fällt auf, dass gerade in vielen Ländern Europas und in den USA erheblich mehr Unternehmen ihren Mitarbeitern zusätzliche Anreize gewähren, sich am Kapital ihres Arbeitgebers zu beteiligen. So sehen laut der Global Equity Insights Survey von 2017 in beiden Regionen 62% der Unternehmen grundsätzlich diese Möglichkeit vor – also doppelt so viele wie in Deutschland. Ähnlichkeit besteht hingegen jedoch in der Ausgestaltung der kapitalbasierten Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, da in allen Regionen Rabattaktien (48%) und Share-Matching-Pläne (40%) vorherrschen.

Fazit

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland noch über signifikantes Verbreitungspotenzial verfügt. In Anbetracht der Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellt sich die Frage, weshalb einerseits Unternehmen nicht stärker Gebrauch von Rabattaktien, Share-Matching-Plänen und ähnlichen

Programmen machen und andererseits auch von staatlicher Seite entsprechend positivere Rahmenbedingungen geschaffen werden. Positive Beispiele wie Siemens, die über breit angelegte Programme zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung verfügen, sind leider nach wie vor eher die Ausnahme als die Regel in Deutschland.

Ein auf der Hand liegender Faktor ist sicherlich die steuerliche Behandlung von gewährten Vergünstigungen. Der Freibetrag, über dem die entsprechenden geldwerten Vorteile mit dem persönlichen Steuersatz des Empfängers versteuert werden müssen, liegt in Deutschland bei 360 € – andere Länder, unter anderem Irland mit 12.700 € und das Vereinigte Königreich mit 3.600 £, sehen hier Freibeträge vor, die ein Vielfaches über der deutschen Grenze liegen. Auch die geltende Rechtsunsicherheit in Deutschland, inwieweit Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme steuerlich absetzbar sind, erhöht die Attraktivität entsprechender Programme für die Unternehmen nicht.

Dieser unvorteilhaften steuerlichen Situation versucht der kürzlich gemeinsam von Siemens, dem Deutschen Aktieninstitut, dem Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP, der Universität Göttingen sowie hkp/// group an die neue Bundesregierung adressierte „Berliner Appell“ entgegenzutreten, unter anderem, indem aufgezeigt wird, wie sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmen und – indirekt – die staatlichen Sozialsysteme von einem höheren Steuerfreibetrag profitieren.

Autoren:



Dr. Björn Hinderlich ist Partner, Viktoria Jahn Consultant und David Voggeser Manager bei der hkp/// group in Frankfurt am Main. Die hkp/// group ist eine partnergeführte, internationale Unternehmensberatung. Das transformations-erfahrene Beratungshaus ist anerkannter Innovationsführer in HR und berät große und mittlere international tätige Unternehmen bis hin zu Start-ups. Die hkp/// group Partner verfügen über langjährige Beratungs- und Unternehmenserfahrung in den Themenfeldern Executive Compensation, Board Services, Performance & Talent Management, HR Strategy & Transformation sowie HR & Compensation Benchmarking. Sie werden von Aufsichts- und Verwaltungsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie HR-Managern und -Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt. www.hkp.com

Kontakt: thomas.mueller@hkp.com

Gegenstimme

Wo Herr Rürup irrt

In seinem Beitrag „Aktien für Mitarbeiter sind kein Rezept gegen Altersarmut“ vom 13. Februar urteilt Handelsblatt-Chefökonom Bert Rürup scharf über die Mitarbeiterbeteiligung sowie ihre Rolle als Vorsorgeform für das Alter. Wäre die Mitarbeiterbeteiligung so vorteilhaft, würde sie nicht auf Subventionen angewiesen sein, so seine Worte. Dieser Logik folgend, würde mich allerdings dann sein Urteil über die Riester sowie seine eigene, ebenfalls steuerlich begünstigte Basisrente interessieren.

Dass der Staat bei den Themen Vermögensbildung und Altersvorsorge lenkend eingreifen muss, sollte in Anbetracht der ungleichen Vermögensverteilung unstrittig sein. Denn bei beiden handelt es sich um ein Gut, das auf Grund von Fehleinschätzungen der Marktteilnehmer weniger stark nachgefragt wird, als es gesellschaftlich wünschenswert wäre. Da Menschen lieber heute Anschaffungen tätigen, als für die Zukunft zu sparen, sollte der Staat im Interesse einer ausgeglichenen Vermögensbildung Anreize für eine Vielzahl frei wählbarer Anlageformen schaffen, und nicht nur für solche, die ausschließlich indirekt die ganze Versicherungsbranche subventionieren.

Was Herrn Rürups weitere Bewertung der Mitarbeiterbeteiligung betrifft, muss man ihm vehement in seiner Argumentation widersprechen. So stellt er in den Raum, dass eine Steuervergünstigung der Mitarbeiterbeteiligung ausschließlich den Arbeitnehmern der 533 deutschen börsennotierten Unternehmen zu Gute käme. Bei der Mehrzahl der in Deutschland praktizierten Formen der Mitarbeiterbeteiligung handelt es sich jedoch um eine stille Beteiligung oder Genussrechte, die von der Gesellschaftsform des Unternehmens unabhängig sind. Aktuelle Schätzungen zu Folge bieten rund 3.500 meist mittelständische Unternehmen solche Programme an. Zahlen der KfW belegen das Potential einer Förderung der Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand. Die Zahl der Erwerbstätigen ist hier im Jahr 2016 noch einmal stark gewachsen und so könnten aktuell 30,9 Mio. erwerbstätige Personen von der Idee der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand profitieren.

Des Weiteren schiebt Herr Rürup den schwarzen Peter für das Nichtzustandekommen eines überbetrieblichen Fonds (den sogenannten Mitarbeiterkapitalbeteiligungsfonds, der 2009 im Zuge des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes zumindest auf dem Papier entstand) wiederum ausschließlich den Unternehmen zu. Wie eine Studie im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Die Praxistauglichkeit finanzieller Mitarbeiterbeteiligung verbessern - Gestaltungsoptionen für Sondervermögen. | WISO Diskurs Mai 2013) jedoch in 2013 feststellt, gibt es keine

belastbaren Daten oder empirischen Untersuchungen zu der Bereitschaft von Unternehmen sich einer Fondslösung anzunehmen.

Die Studie kommt vielmehr zu dem Fazit, dass das Fondskonstrukt zum einen mit politischen Zielen überfrachtet gewesen sei und daher keinen Zuspruch in der Praxis fand. Zum anderen weist sie darauf hin, dass nicht zuletzt auch wegen der einsetzenden Wirtschafts- und Finanzkrise das abstrakte Angebot eines Fondsmodell auf einen „Markt“ traf, auf dem es eine nur sehr geringe Nachfrage nach Beteiligungsmodellen im Allgemeinen gab.

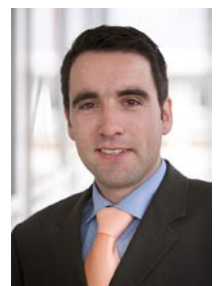
Was die produktivitätssteigernde Motivations- und Identifikationseffekte betrifft, die er anzweifelt, so sind diese vielfach belegt. Erst im Dezember letzten Jahres kam der Harvard Ökonom Douglas Kruse nach Auswertung von über 100 Studien weltweit zu dem Ergebnis, dass sich die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital der Unternehmen grundsätzlich positiv auf die Leistungs- und Überlebensfähigkeit der Unternehmen sowie auf die Einkommen der Mitarbeiter und deren Arbeitsplatzsicherheit auswirkt (siehe auch Seite 29).

Herr Rürups Negativurteil über die Mitarbeiterbeteiligung verwundert schlussendlich, da die Mitarbeiterbeteiligung kein Ersatz für die Altersvorsorge sondern ein weiterer freiwillig wählbarer Baustein zur Bildung von Altersvorsorgevermögen sein kann. Warum nicht die Mitarbeiterbeteiligung genauso fördern wie das Altersvorsorgevermögen und das so angesparte Vermögen ineinander übergehen lassen (siehe Standpunkt Dr. Beyer Seite 25 und Gastbeitrag Dr. Leuner Seite 26).

Gerade in den jetzigen Zeiten der Niedrigzinsphase, die den privaten Altersvorsorgeprodukten zusetzt, sollte man eine grundlegende Wahrheit der Marktwirtschaft nicht verkennen: Vermögen werden in der Wirtschaft und dort in den privaten Unternehmen erarbeitet. Wer also Vermögen durch Kapitalbildung aufbauen möchte, der muss sich an der Wirtschaft, dort, wo der gesamte Wohlstand des Landes erwirtschaftet wird, beteiligen. Karl Marx, der große Nationalökonom, hat diese nachvollziehbare Logik klar vor Augen gehabt und sich selber als Aktionär an der Wirtschaft beteiligt.

Autor:
Dirk Lambach

Kontakt:
dirk.lambach@agpev.de



Standpunkt

Mitarbeiterbeteiligungen und Altersvorsorge stehen nicht in Konkurrenz

Der Beitrag von Professor Rürup im Handelsblatt zeigt, dass hier hinsichtlich der großen Themen Vermögensbildung und Altersvorsorge ein Status quo zementiert werden soll, der insbesondere in Zeiten der Niedrigzinspolitik in eine Sackgasse geführt hat, aus der wir nur mit mehr Mitarbeiterbeteiligung und mehr Teilhabe der Bevölkerung am Kapital der Wirtschaft wieder herauskommen.

Ich möchte an dieser Stelle einen wichtigen Punkt ergänzen und den Aspekt „Mitarbeiterbeteiligung versus Altersvorsorge“ etwas näher ausführen.

Nicht nur in Großunternehmen

Mitarbeiterbeteiligung wird oftmals gleichgesetzt mit der Ausgabe von Belegschaftsaktien an die Beschäftigten. Aber nur circa 12.000 Unternehmen in Deutschland mit der Rechtsform AG oder KGaA können überhaupt aktienbasierte Programme auflegen. In den allermeisten mittelständischen Unternehmen werden Programme der Mitarbeiterkapitalbeteiligung als mezzanine Beteiligungen – also in Form von stillen Beteiligungen oder Genussrechten – angeboten. In den GmbHs und Personengesellschaften ist eine klassische gesellschaftsrechtliche Beteiligung für eine größere Mitarbeiterzahl gar nicht darstellbar. Gleichwohl handelt es sich um echte Mitarbeiterkapitalbeteiligungen mit teilweise enormen Renditen.

Die ehemals eher verhaltene bis skeptische Einstellung der Familienunternehmer zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat sich deutlich geändert. Nicht zuletzt der intensivere Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte hat dazu geführt, dass das Interesse hier in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist.

Wir gehen heute davon aus, dass die Zahl der stillen Gesellschafter bzw. Genussrechteinhaber die Summe von ca. 900.000 Belegschaftsaktionären übersteigt. Wenn wir also über Vermögensbildung und Altersvorsorge reden, dann ist die Mitarbeiterbeteiligung in der Tat eine maßgebliche Größe.

Altersvorsorge mit Nachteil

Die auch von Herrn Rürup mitentwickelten Systeme der privaten und betrieblichen Altersvorsorge sind allein deswegen attraktiv, weil sie durch die nachgelagerte Besteuerung einen (vermeintlichen) Vorteil in der Ansparphase bieten, der in der Auszahlungsphase regelmäßig zu einem bösen Erwachen führt.

Dabei fließen die Spareinlagen nicht nur von älteren, sondern auch von jungen Anlegern, die aufgrund der hohen Renditen und des Zinseszins effekts verstärkt in kapitalmarktbasierete Produkte investieren sollten, fast ausschließlich in niedrigrentierliche und zum Teil kostenintensive Anlageformen. Mit einem entscheidenden Nachteil: Im Vergleich mit diversifizierten Anlageformen mit einem spürbaren Anteil kapitalmarktbasierter Produkte bleibt das derart erwirtschaftete Altersvorsorgekapital weit zurück.

Es darf keinen Vorrang bestimmter Vorsorgeformen geben

Im Hinblick auf die Bildung von Altersvorsorgevermögen wäre es also ausgesprochen sachgerecht, wenn für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung die gleichen oder ähnliche steuerliche Bedingungen gelten würden wie bei der Förderung des Altersvorsorgevermögens im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

Mitarbeiterbeteiligung ist im Lebensarbeitszyklus eine der Altersversorgung vorgelagerte Phase, die dazu führen kann, dass ein erhöhtes Altersvorsorgevermögen gebildet wird. Insofern kann es keinen prinzipiellen Vorrang der Bildung von Altersvorsorgevermögen geben, sondern lediglich eine Förderung beider Formen der Vermögensbildung durch Mitarbeiter, die schließlich ineinander übergehen können.

Dementsprechend ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung eben gerade keine direkte Konkurrenz zur Altersvorsorge, sondern ein Mittel, um ein höheres Altersvorsorgekapital als Arbeitnehmer anzusammeln, als dies in der heutigen Situation möglich ist.

Autor:

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung

Kontakt:

heinrich.beyer@agpev.de



Gastbeitrag

Ausweg aus der Niedrigzinsphase: Mitarbeiterbeteiligung und betriebliche Altersversorgung verknüpfen

In der Niedrigzinsphase verlieren versicherungsausgelagerte Modelle zunehmend an Attraktivität. Nichtunternehmerische Beteiligungen rentieren sich immer schlechter und Versicherungen können zunehmend schwerer auskömmliche Renditen erwirtschaften. Auf die Unternehmen kommen parallel dazu gerade in der betrieblichen Altersversorgung stetig neue Bilanzierungsthemen zu und sie werden daher ihren Mitarbeitern nur noch (extern ausgelagerte) betriebliche Altersversicherungen anbieten, wenn arbeitsplatz- und damit arbeitgeberunabhängige Sicherheit an erster Stelle stehen soll und nicht die Rendite.

Insofern drängt es sich gerade dann auf, den Mitarbeitern eine attraktive Mitarbeiterbeteiligung (MAB) am eigenen Unternehmen zu bieten und sie später, nach idealerweise exzellenter Performance, in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Das gelingt trotz dürrtiger Gesetzeslage bereits heute für einige börsennotierte wie mittelständische Unternehmen. Früher hieß es, die Modelle kannalisieren sich gegenseitig. Die Zeiten sind vorbei. Auf geschickte Weise verzahnt, ergeben sich sowohl für den Unternehmer als auch für die Arbeitnehmer daraus erhebliche steuerliche Anreize und bilden den Königsweg für eine attraktive Altersvorsorge.

Während sich die MAB auf die Lebensphase des Mitarbeiters im aktiven Arbeitsleben fokussiert, ist die bAV ausschließlich darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards des Arbeitnehmers nach Beendigung der aktiven Erwerbstätigkeit zu leisten. Damit bildet die bAV neben der betragsmäßig immer unsichereren gesetzlichen Rente und der privaten Vorsorge eine 3. Säule im System der Altersvorsorge.

Die Beträge des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Altersversorgung für den Arbeitnehmer sind Bestandteil der Vergütung, da hierdurch Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber oder einer dritten Versorgungseinrichtung entstehen. Steuerlich werden die Beiträge bei korrekter Gestaltung gestundet. Der Arbeitnehmer muss die Beträge dann erst versteuern, wenn die Rente ausgezahlt wird.

MAB und bAV sind – dem Lebenszyklus des Mitarbeiters entsprechend – von Einzahlung wie Wirkung her zeitlich vorgelagert. Damit ist eine Mitarbeiterbeteiligung geradezu prädestiniert dafür, während der Arbeitsphase des Mitarbeiters genutzt und bei Eintritt in das Rentenalter in eine Altersversorgung – am besten brutto für netto – umgewandelt zu werden. Das gilt umso mehr angesichts sinkender oder gar entfallender Garantiezinssätze von Lebensversicherungen.

Möglich ist beispielsweise, eine erfolgsabhängige bAV anzubieten. Hierbei wird die Höhe der Ansprüche eines Arbeitnehmers auf spätere Versorgungsleistungen in Abhängigkeit von der Ertragsentwicklung des Unternehmens ab Zusage der betrieblichen Altersversorgung bemessen. Ein anderer Ansatz besteht darin, eine bereits erdiente, aber noch nicht fällige MAB – z.B. aus Mitarbeiterguthaben oder aus virtueller Aktienoption, Phantom Stocks etc. – in eine bAV umzuwandeln. Das ist dann attraktiv, wenn die jahrelangen Früchte einer MAB für den Konsum nicht zwingend benötigt werden, und der Mitarbeiter stattdessen daran interessiert ist, sich eine verlässliche bAV aufzubauen.

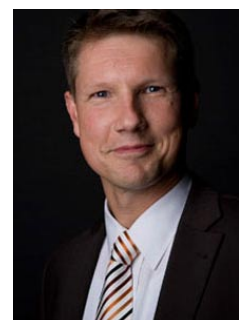
Dieser Weg ist gerade in der heutigen Niedrigzinsphase mit teilweise gar negativen Zinssätzen und nicht mehr vorhandenen Garantiezinssätzen auf Lebensversicherungen interessant. Auch kann im besten Fall durch das dem Lebensarbeitszyklus angepasste Umwandlungsmodell eine Steuerstundung erreicht werden. Das geschieht am tauglichsten durch Brutto- für Nettoumwandlung noch nicht versteuerter Arbeitslohnbestandteile, z.B. von virtueller Mitarbeiterbeteiligung oder Mitarbeiterguthaben – spätestens vor Fälligkeit – in bAV.

Autor:

Dr. Rolf Leuner ist Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei Rödl & Partner und seit den 1990er Jahren u.a. spezialisiert auf den Bereich Mitarbeiterbeteiligung und innovative Vergütungssysteme sowie Autor zahlreicher Veröffentlichungen zu diesem Thema.

Kontakt:

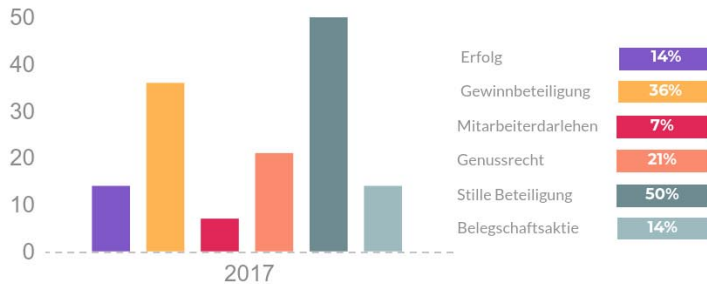
rolf.leuner@roedl.de



MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG WIE MACHEN SIE DIE VERWALTUNG?

Eine Umfrage zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung und deren Verwaltung bei nichtbörsennotierten Unternehmen in Deutschland

WELCHE FORM DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG BIETEN SIE AN?..



...UND WIE MACHEN SIE DIE VERWALTUNG?



WER IN DER ORGANISATION IST VERANTWORTLICH FÜR DAS MANAGEMENT DER MITARBEITERBETEILIGUNG?..

71% der Teilnehmer haben angegeben, dass das Personalmanagement für das Management der Mitarbeiterbeteiligungen verantwortlich ist. Die Unternehmensleitung und die Leitung Finanzen werden als andere wichtige Parteien für das Management der Beteiligung angesehen.

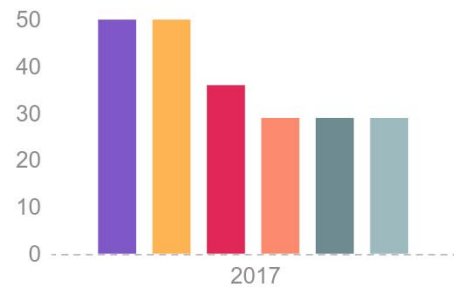


... WER FÜR DIE VERWALTUNG?

Die Personalabteilung ist in **57%** der Fälle für die Verwaltung der Beteiligungen verantwortlich, die Abteilung Finanzen wird mit **36%** genannt.

57% der Teilnehmer haben angegeben, dass es notwendig ist die Verwaltung zu optimieren. Die meisten Problemen gibt es bei den Auswertungsmöglichkeiten und der Erstellung von Dokumenten wie Steuerbescheinigungen und Kontoauszügen.

OPTIMIERUNGSBEDARF WIRD GESEHEN BEI...

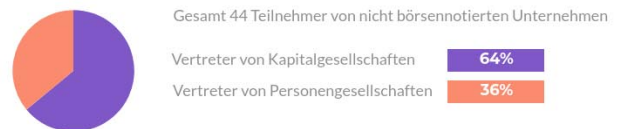


WAS FINDEN SIE AM WICHTIGSTEN BEI DER ENTSCHEIDUNG FÜR EINE NEUE VERWALTUNGSLÖSUNG?



Preis der Lösung	27%
Unterstützung des Lieferanten	6%
Umfang der Anwendungen	3%
Nutzerfreundlichkeit	16%
Transparenz der Informationen	21%
Vollständige Abbildung des Beteiligungsprozesses	21%
Sonstige	6%

WER HAT AN DER UMFRAGE TEILGENOMMEN?



MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG IN DEUTSCHLAND



In Deutschland gibt es etwa 270 Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme in börsennotierten Unternehmen.

Bei den nicht börsennotierten Unternehmen sind es sogar 3.500 Programme.

Meist erfolgt eine Mitarbeiterbeteiligung über eines der sechs gängigsten Modelle: Erfolg, Genussrechte, Gewinnbeteiligung, Stille Beteiligungen, Belegschaftsaktie und/oder ein Mitarbeiterdarlehen.



Umfrage und Ergebnisse ausgewertet von:

Steuerrecht

Änderung der körperschaftsteuerlichen Behandlung von Mezzanin-Kapital

Abweichend von der langjährigen Praxis haben die Finanzbehörden der Länder – koordiniert und unter der Federführung der OFD Nordrhein-Westfalen – die körperschaftsteuerliche Behandlung von Genussrechten und stillen Beteiligungen geändert. Seit dem Beschluss vom 12. Mai 2016 ist die Anerkennung der Zinsen und Ausschüttungen auf Genussrechte und stille Beteiligungen als abzugsfähige Betriebsausgaben nicht mehr gegeben – wenn diese Einlagen in der Handelsbilanz als Eigenkapital ausgewiesen werden.

Dieser Beschluss stellt eine schwerwiegende Beeinträchtigung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in mittelständischen Unternehmen dar. Die damit verbundenen finanziellen Belastungen und Unsicherheiten für die Unternehmen beeinträchtigen sowohl die bislang praktizierten als auch die Einführung neuer Beteiligungsprogramme. Das kann politisch nicht gewollt sein, ist im Hinblick auf Unternehmen und Mitarbeiter schädlich und darüber hinaus steuersystematisch fragwürdig.

Der Beschluss konterkariert eine langjährige, vertraute Praxis, ist rechtlich angreifbar, da die Argumentation zu kurz greift und ist daher zurückzunehmen. Es kann insbesondere nicht sein und widerspricht allen Regeln des „Vertrauensschutzes“, dass aufgrund einer „neuen Sichtweise“ und vermeintlich steuersystematischer Erwägungen rückwirkend Steuerbescheide geändert werden. Und eine unterschiedliche Besteuerungspraxis in den Bundesländern kann es auch nicht geben.

Da es bereits einen ersten derartigen Steuerbescheid für ein Unternehmen in Nordrhein-Westfalen und aus Niedersachsen gab, hat der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung zusammen mit Rödl & Partner und in Abstimmung mit dem Deutschen Aktieninstitut in diesem Sommer ein erstes sehr konstruktives Gespräch im Bundesfinanzministerium geführt. Man hat dort das Problem erkannt und wird dies demnächst mit den Ländern thematisieren, so die Auskunft aus dem Ministerium. Die Anfrage um einen Termin im Finanzministerium in Düsseldorf blieb bislang Unbeantwortet.

Möglicherweise ist von diesem Problem auch ein Teil der Eigenkapitalprogramme der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaften (MBG) betroffen. Diese Programme sind ein wesentlicher Bestandteil der Mittelstandsförderung der

einzelnen Bundesländer und ein wichtiges Instrument der Investitions- und Wachstumsfinanzierung im Bereich der KMU. Von daher gibt es hier „Verbündete“, die den politischen Druck noch einmal erhöhen.

Da es sich hierbei um einen offenen Prozess handelt, dessen Abschluss und Ausgang niemand vorhersehen kann, rät der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung zu folgenden Maßnahmen:

- Bei der Einführung neuer Beteiligungsprogramme oder bei neuen Beteiligungsangeboten im Rahmen bestehender Programme sollten die Bedingungen ggf. derart geändert werden, dass ein Ausweis als handelsrechtliches Fremdkapital erfolgt – mit entsprechendem Betriebsausgabenabzug. Oder bei Ausweis als Eigenkapital müssen die Nachteile aus dem fehlenden Betriebsausgabenabzug „einkalkuliert“ bzw. berücksichtigt werden – wie es bei Dividenden auf Belegschaftsaktien auch der Fall ist.
- Bei bestehenden Programmen mit Eigenkapitalausweis muss bei der nächsten Steuererklärung – spätestens aber bei der nächsten Betriebsprüfung – damit gerechnet werden, dass der Betriebsausgabenabzug moniert wird und ggf. auch für die vergangenen Jahre entsprechende Rückforderungen erfolgen. Hier bedarf es einer jeweils individuellen Wertung des „Falles“ vor dem Hintergrund der Erfahrungen, die andere Unternehmen dazu möglicherweise schon gemacht haben.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen die AGP-Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.

Kontakt: 0561-9324250 / info@agpev.de

Studien

Immer mehr europäischen Aktiengesellschaften machen ihre Mitarbeiter zu Aktionären

Trotz Wirtschafts- und Finanzkrise ist in Europa die Zahl der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern ein Belegschaftsaktienprogramm anbieten, in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Waren es 2009 noch 39 Prozent so beteiligten in 2016 53 Prozent der europäischen Aktiengesellschaften ihre Mitarbeiter als Anteilseigner an der wirtschaftlichen Entwicklung. Darüber hinaus verdoppelte sich in demselben Zeitraum auch das Anlagekapital auf durchschnittlich 23.000 € pro Belegschaftsaktionär. Deutschland ist im europäischen Vergleich in der unteren Hälfte zu finden. Hier bieten nur 39 Prozent der Aktiengesellschaften ein Belegschaftsaktienprogramm an. Im Durchschnitt kommt jeder beteiligte Mitarbeiter auf ein Anlagewert von 17.000 €.

Diese aktuellen Zahlen zur Mitarbeiterbeteiligung über Belegschaftsaktien liefert die Studie „Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries“ der European Federation of Employee Share Ownership (EFES) aus Brüssel. Die Studie umfasst 2.636 europäische gelistete und nichtgelistete Aktiengesellschaften. Als besonders bemerkenswerte Beispiele umfangreicher Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sind in der Studie folgende Unternehmen hervorzuheben: Das österreichische Stahlindustrie-Unternehmen Voestalpine, bei dem 48.000 Mitarbeiter 14,5 % der Stimmrechte besitzen, der französische Industriekonzern Saint-Gobain mit 170.000 Mitarbeitern mit einem Stimmrechtanteil von 8,1 % sowie die Siemens AG, bei der 348.000 Mitarbeiter mit 3,1 % am deutschen Technologiekonzern beteiligt sind.

Die meisten der in der Studie erfassten Mitarbeiterbeteiligungsprogramme werden für alle Mitarbeiter auf freiwilliger Basis mit Preisnachlass und steuerlicher Unterstützung jährlich angeboten. Für den Generalsekretär von EFES, Marc Mathieu, stellen steuerliche Anreize daher auch eine unverzichtbare Voraussetzung für die weitere Entwicklung der Mitarbeiterbeteiligung dar. „Es gibt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen steuerlicher Förderung und Verbreitungsgrad von Beteiligungsmodellen in Europa. Wer also mehr Mitarbeiterbeteiligung möchte, muss entsprechende steuerliche Anreize schaffen“, so Mathieu.

Mitarbeiterbeteiligung wirkt sich positiv auf Unternehmen und Wirtschaft aus

Die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital der Unternehmen wirkt sich grundsätzlich positiv auf die Leistungs- und Überlebensfähigkeit der Unternehmen sowie auf die Einkommen der Mitarbeiter und deren Arbeitsplatzsicherheit aus. Gesamtwirtschaftlich könne die Mitarbeiterbeteiligung somit sowohl zur Stabilität der Wirtschaft als auch zur Verringerung der ökonomischen Ungleichheit in der Gesellschaft beitragen. Zu diesem Ergebnis kommt der Harvard Ökonom Douglas Kruse nach Auswertung von über 100 Studien weltweit. Das mit der Beteiligung verbundene finanzielle Risiko für die Mitarbeiter sei zwar ein ernstzunehmender Kritikpunkt, würde im Allgemeinen allerdings durch höhere Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit minimiert. Alles in allem würden diese Vorteile eine staatliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung rechtfertigen, so Kruse.

Der Geschäftsführer des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung, Dr. Heinrich Beyer, kann diese Ergebnisse aus der Praxis nur bestätigen: „Wir wissen nicht erst seit der Finanzkrise, bei der viele Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen innovative Lösungen zur Krisenbewältigung gefunden haben, dass dieses Instrument generell zu wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Stabilität wesentlich beitragen kann“. Verwunderlich sei umso mehr, dass trotz aller beschriebenen und belegten positiven Auswirkungen auf Mitarbeiter, Unternehmen und Gesellschaft man im Heimatland der sozialen Marktwirtschaft noch immer auf Skepsis seitens der Politik, der Verbände und der Gewerkschaften stößt, wenn es darum gehe, die Deutschen an der Wirtschaft und somit am Wohlstand des Landes zu beteiligen, so Beyer.

Die Arbeit von Douglas Kruse wurde unter dem Titel „Does employee ownership improve performance?“ als Beitrag des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn veröffentlicht. Der Beitrag ist unter <http://wol.iza.org/articles/does-employee-ownership-improve-performance> kostenlos zu beziehen.

AGP Sterne Preisträger 2017

Süßwarenhersteller Storck erhält Partnerschaftspreis für ihr beispielhaftes Beteiligungsprogramm

Die August Storck KG wurde am 10. Mai für ihr beispielhaftes Beteiligungsprogramm für Mitarbeiter mit dem Partnerschaftspreis des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung, den „AGP Sternen 2017“, ausgezeichnet. Tobias Viering, Geschäftsführer Neue Storck-Mitarbeiter-Beteiligung GmbH, nahm den Preis im Rahmen der Tagung „Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft“ in den Räumen der Siemens AG in Berlin entgegen. Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP verleiht den Preis in Kooperation mit der Commerzbank jährlich an Unternehmen, die ihre Mitarbeiter in einzigartiger Weise am Kapital ihres Unternehmens beteiligen.

Mit einer Beteiligungsquote von fast 100 % und einer Beteiligungssumme im zweistelligen Millionenbereich zählt das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm von Storck zu einem der eindrucksvollsten in Deutschland. „Für Storck ist die Mitarbeiterbeteiligung neben einer Vielzahl weiterer sozialer Leistungen ein wesentlicher Baustein, mit dem sie ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern ausdrückt. Dass sie diese Verantwortung ernst nimmt, liegt vor allem daran, dass sie in dem gelungenen Zusammenspiel vieler Menschen mit unterschiedlichen Talenten einen der Gründe für den Erfolg des Unternehmens sieht“, begründete Dr. Paul Reuter, 1. Vorsitzender der AGP, die Entscheidung des aus Unternehmern und Experten besetzten AGP Vorstands für die Auszeichnung.

Die 1903 als Bonbonfabrikant gestartete und bis heute in Familienbesitz befindliche August Storck KG gehört mittlerweile zu den 10 größten Süßwarenherstellern der Welt. Diesen Erfolg teilt sie in eindrucksvoller Weise mit der Belegschaft, indem sie ihren Mitarbeitern in den ersten Jahren der Betriebszugehörigkeit Anteile ohne Eigenleistung überträgt. Dies führt dazu, dass so gut wie alle Mitarbeiter in Deutschland an dem Beteiligungsprogramm teilnehmen und als stille Gesellschafter von dem wirtschaftlichen Erfolg von Storck finanziell profitieren.



Die August Storck KG wurde am 10. Mai für ihr beispielhaftes Beteiligungsprogramm für Mitarbeiter mit dem AGP-Partnerschaftspreis „AGP Sterne 2017“ ausgezeichnet. Auf der Tagung „Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft“ in den Räumen der Siemens AG in Berlin überreichten der 1. Vorsitzende der AGP, Dr. Paul Reuter (links) und Chris-Oliver Schickentanz, Chefanlagestratege der Commerzbank AG (rechts) die Auszeichnung an Tobias Viering, Geschäftsführer Neue Stock-Mitarbeiter-Beteiligung GmbH (mitte). [Foto: © Wolfgang Borrs]



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.

Personalien

Wechsel im AGP Vorstand

Nach dreijähriger Amtszeit ist Doris Kempny-Weber auf Grund beruflicher Veränderung aus dem Vorstand der AGP ausgeschieden. In den Vorstand neu gewählt wurde Romi Schmidt. Die Abteilungsleiterin und Senior Spezialistin der Commerzbank AG in Frankfurt ist seit 2005 für die Beratung und Administration von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen verantwortlich und war an zahlreichen Programmen für aktienbasierte und mittelständische Unternehmenskunden maßgeblich beteiligt. Die AGP bedankt sich bei Frau Kempny-Weber für ihr Engagement und freut sich zugleich auf die Zusammenarbeit mit Frau Romi Schmidt.



Doris Kempny-Weber



Romi Schmidt

Gerhard Schuler feierte 90. Geburtstag

Das langjährige Vorstandsmitglied der AGP und ehemaliger Vorsitzender des Vorstands, Gerhard Schuler, feierte am 1. April seinen 90. Geburtstag. Zusammen mit Eugen Hornberger gründete Gerhard Schuler 1960 die Hornberger Maschinenbaugesellschaft oHG, die Vorstufe zur heutigen Homag Group. Von Beginn an legte Schuler besonderen Wert auf die Realisierung von partnerschaftlichen Strukturen im Unternehmen, in Folge dessen 1974 die Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei der Homag eingeführt wurde.

Mitarbeiterbeteiligung und Partnerschaft im Unternehmen galten ihm stets als Königsweg zum Erhalt und Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit und damit zum Erhalt der Arbeitsplätze. „Wir brauchen hoch motivierte, unternehmerisch denkende und handelnde Mitarbeiter, und zwar auf breiter Basis. Wir sind dann in der Lage, wirklich Berge zu versetzen, und damit schaffen wir den Erhalt, ja den Ausbau unserer Wettbewerbsfähigkeit hier in Deutschland“, so Schuler in seinem Buch „Durch Partnerschaft zum Erfolg“, das 2006 erschienen ist.



Homag Firmengründer Gerhard Schuler

Neu in der AGP

ISD GmbH

Die ISD - Industrie Service für Datenverarbeitung GmbH ist seit ihrer Gründung im Jahr 1994 ein Beratungs- und Dienstleistungsspezialist im IT-Sektor. Von zwei Standorten aus betreuen 140 Mitarbeiter weltweit operierende Großkunden, öffentliche Auftraggeber sowie Unternehmen aus dem gehobenen Mittelstand. ISD vereint dabei die Flexibilität eines Mittelständlers mit der Leistungsfähigkeit und dem Knowhow eines Großunternehmens.

COEmarketing GmbH

Die COEmarketing GmbH ist ein Marketingdienstleister mit klarer Ausrichtung auf Kommunikation und Werbung sowie Marketingmanagement mit Sitz in Coesfeld. Von der strategischen Beratung bis zur Realisierung einzelner Aufgaben bieten sie einen ganzheitlichen Service. Kunden der 2003 gegründeten Marketing-, Internet- und Werbeagentur sind primär mittelständische Unternehmen und Verbände.

LAP GmbH Lasertechnik Applikationen

Mit optischen Systemen zum Messen und Projizieren schafft LAP weltweit Lösungen für Medizintechnik und Industrie. Als Pionier auf dem Gebiet der Lasertechnik begann LAP 1984 mit der Entwicklung einfacher Punkt- oder Linienlaser für Mess-Systeme in der Industrie. Im Laufe der Jahre hat sich LAP auch in anderen Branchen international als Hersteller präziser und für den harten Einsatz in der Industrie geeigneter Mess-Systeme einen Ruf gemacht. Heute betreut LAP Kunden nicht nur vom Firmensitz in Lüneburg aus, sondern auch über Niederlassungen in den USA, Singapur, Shanghai und ein Netz von technischen Vertretungen weltweit und beliefert weltweit führende Unternehmen wie ThyssenKrupp, Siemens, oder Airbus.

Gxp-CC GmbH

Die GxP-Compliance-Beratung unterstützt Compliance in Unternehmen mit einer flexiblen, ganzheitlichen Herangehensweise eines Teams aus Naturwissenschaftler, Pharmazeuten, Anwälten und IT-Spezialisten mit über 28 Jahren Erfahrung in der biowissenschaftlichen Industrie. Die Spezialisten-Teams zeichnen sich durch eine schlanke Struktur aus und sind effektiv, schnell und meistern selbst Ihre anspruchsvollsten Herausforderungen im Bereich Compliance wirksam und fristgerecht. Sie verschmelzen Qualitätssicherung, Technologie und Rechtsabteilung zu einer geschlossenen

Auszeichnung

AGP-Mitglied Goldbeck ist "Entrepreneur Of The Year 2017"

Unternehmensgründer Ortwin Goldbeck nahm am 17. November gemeinsam mit seinen beiden ältesten Söhnen Jörg-Uwe und Joachim Goldbeck in Berlin den Preis entgegen. Verliehen wurde der Award zum 21. Mal von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY. Die Auszeichnung honoriert unternehmerische Spitzenleistungen in über 60 Ländern weltweit und ist einer der renommiertesten Preise für Unternehmertum. Jörg-Uwe und sein jüngster Bruder Jan-Hendrik Goldbeck stehen an der Spitze der Goldbeck GmbH (Bielefeld, Nordrhein-Westfalen). Die Brüder leiten in der Nachfolge ihres Vaters Ortwin Goldbeck das Bauunternehmen seit 2007. Goldbeck konzipiert, baut und betreut Gewerbeobjekte wie Industrie- und Logistikhallen, Bürogebäude und Parkhäuser. Dabei revolutionierte das Unternehmen das Baugewerbe, indem es innovatives Bausystem für gewerbliche Gebäude erfand: Bauelemente werden in unternehmenseigenen Werken industriell vorgefertigt und dann auf der Baustelle montiert. Heute ist Goldbeck Marktführer beim Bau von Logistikhallen und Parkhäusern in Deutschland. Auch bei der digitalen Transformation wirkt Goldbeck an der Spitze mit und führt in der Anwendung der digitalen Planungsmethode "BIM" (Building Information Modeling). 1969 gegründet, ist Goldbeck heute mit mehr als 5.100 Mitarbeitern an über 40 Standorten in Deutschland und Europa präsent. Im Geschäftsjahr 2016/17 erzielte das Familienunternehmen eine Gesamtleistung von rund 2,5 Milliarden Euro. In diesem Jahr erreichten 29 Unternehmen das Finale. Eine unabhängige Jury wählte die Gewinner in den Kategorien "Digitale Transformation", "Industrie", "Dienstleistung", "Konsumgüter/Handel" und "Start-up" aus. Ebenso vergab sie Ehrenpreise für herausragendes soziales Engagement und für Familienunternehmen. Die diesjährige Gala im Deutschen Historischen Museum Berlin moderierte die Journalistin und Tagesschau-Sprecherin Judith Rakers.

Einheit. Häufig arbeiten sie dort, wo die Situation nach flexiblen Möglichkeiten und weitreichenden Erfahrungen verlangt, um sowohl als Berater als auch Prüfer ihrer Kunden zu unterstützen. In den Bereichen der Qualitätssicherung und Informationssicherheit tun sie das auf höchst effiziente und gleichzeitig diskrete Weise.

HPT Hochwertige Pharmatechnik GmbH & Co. KG

Die HPT Hochwertige Pharma Technik GmbH & Co. KG entwickelt keimarme, funktionelle und qualitativ hochwertige Verpackungssysteme für die Pharmazie und Diagnostik sowie Einzelteile und Baugruppen für die Medizintechnik. Ursprünglich im Landkreis Kronach beheimatet, zog das Unternehmen 2001 nach Thüringen um und nahm die Produktion in einer völlig neuen, hochmodernen Produktionsanlage auf. Seither ist das neu aufgestellte Unternehmen auf stetem Wachstumskurs. HPT gehört seit 2015 zur Röchling Gruppe und beschäftigt derzeit 270 Mitarbeiter und 19 Auszubildende.





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

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:

15. Dezember 2017

