

AGP *Mitteilungen* 2018

Das Magazin des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung



Für eine starke und mutige Politik der Eigentums- und Vermögensbildung

Gastbeitrag von Marc Speicher ...Seite 24

Eigentum für alle!

Gastbeitrag von Ralf Fücks zur Debatte um Vermögensverteilung und Vermögenspolitik ...Seite 20

Beste Praxis erleben - Mehr Teilhabe gestalten

Rückblick auf die 68. AGP-Jahrestagung ...Seite 6

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,

das Jahr 2018 war ein gutes und herausforderndes Jahr für den Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP.

Der Trend „Kapitalbeteiligung im Mittelstand“ hat sich als sehr stabil erwiesen. Entsprechende Programme finden ein immer größeres Interesse, das sich auch sehr positiv auf die Beratungsleistungen unseres Verbands ausgewirkt hat.

Bei unserer Jahrestagung bei der Evonik Industries AG in Essen konnten wir neue Best-Practice-Beispiele Mitarbeiterbeteiligung vorstellen und Herrn Ortwin Goldbeck mit dem AGP-Partnerschaftspreis 2018 auszeichnen. Darüber hinaus gab es eine Reihe von außerordentlich gelungenen Impuls-Vorträgen u.a. von Prof. Jens Südekum, einem der renommiertesten Ökonomen Deutschlands, der sich immer deutlicher für mehr Kapitalbeteiligung im Zeitalter der Digitalisierung einsetzt.

Das Buch von Heinrich Beyer und Hans-Jörg Naumer „Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert“ mit einer Vielzahl an prominenten Autoren ist im Oktober erschienen und war willkommener Anlass für eine politische Veranstaltung in Berlin, mit der wir unser Thema Mitarbeiterbeteiligung im Kontext von Vermögensbildung und Vorsorge umfassend positionieren konnten. Die politischen Aktivitäten der vergangenen Jahre scheinen denn auch erste Früchte zu tragen; die aktuelle Diskussion um mehr Teilhabe am Kapital der Unternehmen ist nicht zuletzt von der AGP angestoßen worden.

Wir konnten unsere Kooperationen mit anderen Verbänden weiter ausbauen. Zu nennen sind hier die Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung bei unserer Veranstaltung in Berlin und die Mitgliedschaft in der Mittelstandsallianz des Bundesverband mittelständische Wirtschaft – BVMW, die sowohl die eine oder andere Tür zur Politik öffnen als auch den Zugang zu kleinen und mittleren Unternehmen verbessern soll.

Ganz wichtig für die Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand und damit für sehr viele unserer Mitgliedsunternehmen waren die erfolgreichen Gespräche im Bundesfinanzministerium zum Betriebsausgabenabzug bei mezzaninen Beteiligungen. Durch die Intervention der AGP – ihre Legitimation als Unternehmensverband, ihre Gemeinnützigkeit, ihre Expertise und ihre langjährige (ja, jahrzehntelange) Präsenz in Berlin – konnte eine schwere Beeinträchtigung der Mitarbeiterbeteiligung vermieden und Schaden von den Mitgliedsunternehmen abgewendet werden.

Schließlich konnten wir im Rahmen weiterer Veranstaltungen und unserer Pressearbeit eine Vielzahl unserer Mitgliedsunternehmen als Beste-Praxis-Mitarbeiterbeteiligung präsentieren.

Das alles ist kein Grund zum Ausruhen, sondern Ansporn für die Zukunft. Wir wollen unsere Präsenz in Berlin verstärken und ganz wesentlich dazu beitragen, dass das Thema Mitarbeiterbeteiligung, das von unseren Mitgliedsunternehmen repräsentiert wird, endlich die Förderung erfährt, die es verdient – zum Wohl der Unternehmen, der Mitarbeiter und letztlich der Gesellschaft insgesamt. Die beiden Mega-Trends dieser Zeit, Digitalisierung und Fachkräftemangel, müssen mit mehr Teilhabe und weniger Umverteilung bewältigt werden.

Mehr zu all diesen Themen finden Sie in unserem Jahresbericht 2018.

Unser Dank gilt auch in diesem Jahr den AGP-Mitgliedsunternehmen, den ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern und den Sponsoren, ohne deren Unterstützung die Arbeit unseres Verbandes nicht möglich wäre.

Ilka Schulze, 1. Vorsitzende der AGP

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer der AGP

	Seite
Grußwort	3

Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland

Rückblick auf die 68. AGP-Jahrestagung	6
Mitarbeiterbeteiligung HR-Trend 2018	12
Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien vorgestellt	12
Mitarbeiterbeteiligung statt Robotersteuern	12
Praxisleitfaden zur Einführung von Mitarbeiteraktien	13
Bundesratsinitiative: NRW will Mitarbeiterbeteiligungen an Start-ups attraktiver machen	13
CDA-Konferenz unterstützt Mitarbeiterbeteiligung.....	13
Mitarbeiterbeteiligung soll deutsche Startups konkurrenzfähig machen.....	13
Genossenschaftsverband fordert bessere Förderung der Mitarbeiterbeteiligung für die Betriebsnachfolge	14
Verpasste Chance: Nur zwei Prozent der Unternehmen nutzen Mitarbeiterbeteiligung als Benefit	14
Berufsverband DFK fordert Verbesserung der Mitarbeiterbeteiligung	14
Aktienbasierte Vergütung im Aufschwung	16
Betriebsrente: eine sinnvolle Ergänzung zur Mitarbeiterbeteiligung	19

Vermögenspolitik

Eigentum für alle! Gastbeitrag von Ralf Fücks	20
Konrad-Adenauer und Bertelsmann-Stiftung erörtern neue Wege in der Vermögenspolitik	22
Ifo Institut: Vermögensaufbau für die breite Masse verbessern.....	22
„Superstar-Firmen“ erhöhen die Einkommensungleichheit	22
Plädoyer: Vermögenspolitik muss neu gedacht werden	23
Neuerscheinung: Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert - Gerechte Teilhabe statt Umverteilung.....	23
Für eine starke und mutige Politik der Eigentums- und Vermögensbildung	24

Aus der AGP

Themenabend zu Vermögensbildung und Mitarbeiterbeteiligung im Zeitalter der Digitalisierung	26
Buchvorstellung: Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert - Die Gedanken hinter dem Buch	27
Bauunternehmen Goldbeck erhält Partnerschaftspreis 2018	28
AGP ist neuer Partner der Mittelstandsallianz	28
Erfolgreiche Intervention bei Bilanzierung von Betriebsausgabenabzug als Eigenkapital	29
Personaldebatte mit Kai Whittaker	29
Personalien	30



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 68. AGP-Jahrestagung

Beste Praxis erleben - Mehr Teilhabe gestalten

Am 16. Mai 2018 fand in den Räumen der Evonik Industries AG in Essen die Jahrestagung Mitarbeiterbeteiligung statt. Vom Mittelstand bis zur Aktiengesellschaft zeigten Unternehmensvertreter und Experten an diesem Tag die Vielfalt erfolgreicher Beteiligungsprogramme und diskutierten mit Vertretern aus Politik und Verbänden über Chancen und Möglichkeiten einer nachhaltigen Verbesserung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland.

In ihrem Eröffnungsvortrag beschrieb Ingrid Schleimer vom NRW-Arbeitsministerium die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung für die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften. Dadurch, dass die Ansprüche der Mitarbeiter heutzutage vielfältiger seien, entstände ein Veränderungsdruck auf die Unternehmen, bei dem nicht mehr nur das Gehalt ausschlaggebend für die Wahl eines Arbeitgebers sei. Vielmehr würde immer mehr der Anspruch auf Transparenz und Partizipation Einzug in die Unternehmen halten. Die Mitarbeiterbeteiligung sei, richtig angelegt, ein passender Baustein eines modernen Führungskonzeptes, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht, so Schleimer. Weiter würde für das Konzept sprechen, dass es die Verteilungsgerechtigkeit im wirtschaftlichen Aufschwung fördere und die

Veränderungs- und Weiterbildungsbereitschaft der Belegschaft im Unternehmen steigern.



Ingrid Schleimer, NRW-Arbeitsministerium.



Thomas Wessel, Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Evonik Industries AG.

Die unternehmerische Perspektive der Mitarbeiterbeteiligung bei Evonik zeigte der Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Evonik Industries AG, Thomas Wessel, auf. Bei dem weltweit tätigen Spezialchemieunternehmen gelten die Mitarbeiter als Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche und nachhaltige Geschäftsentwicklung. Daher sei eine offene und leistungsorientierte Unternehmenskultur auch als einer von drei Fokusbereichen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens bestimmt worden. Umgesetzt wird diese Strategie unter anderem durch ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm, das den Beschäftigten eine weitere Möglichkeit bietet, am Unternehmenserfolg teilzuhaben. Eine Beteiligungsquote von 44 Prozent in Deutschland sei dabei ein gutes Zeichen für die Bindung und das Vertrauen der Mitarbeiter in die wirtschaftliche Entwicklung von Evonik, so Thomas Wessel.

Mit der rasanten Veränderung der Arbeitswelt beschäftigte sich der Ökonom und Universitätsprofessor der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf, Dr. Jens



Südekum. Er räumte dabei mit dem Schreckensgespenst der technologischen Arbeitslosigkeit auf. Ein Blick auf die zurückliegenden 25 Jahre zeige, dass zwar ca. 280.000 Industriearbeitsplätze durch Roboter in diesem Zeitraum weggefallen, gleichzeitig aber im gleichen Umfang neue Dienstleistungsjobs entstanden seien. Allerdings zeigten die Daten, dass die Robotisierung zu Lohnungleichheit und Verlusten in der Mitte der funktionalen Einkommensverteilung geführt habe. So seien trotz gesteigerter Arbeitsproduktivität keine Effekte auf die Durchschnittslöhne erkennbar. Zugewinne seien nur bei Hochqualifizierten und den Unternehmensgewinnen zu verzeichnen. Da Kapital- und Unternehmensbesitz allerdings sehr stark konzentriert seien, zeige sich eine Ungleichheit bei der personellen Einkommensverteilung. Diesem gesellschaftlichen Problem sollte sich die Politik annehmen, so Prof. Dr. Südekum. Die Lösung liegt für ihn in einem inklusiven Wachstum, das den Fokus auf die Primärverteilung der Markteinkommen legt. Neben Bildung und Weiterbildung könnte hier die Mitarbeiterbeteiligung als Teil einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik die Einkommensschere wieder schließen, indem sie die Teilhabe an steigenden Unternehmensgewinnen und Kapitaleinkommen ermöglicht.



Prof. Dr. Astrid Szebel-Habig, Hochschule Aschaffenburg.

„Mitarbeiterloyalität als Asset“ lautete der Titel des Vortrages von Frau Prof. Dr. Astrid Szebel-Habig. Die Professorin für Personal- und Unternehmensführung an der Hochschule Aschaffenburg beschrieb dabei die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich mit den Werten und Normen des Unternehmens zu identifizieren, als das soziale Kapital der Unternehmen. Zum einen könne Loyalität als Treiber für Qualität und Wachstum

Ökonom und Universitätsprofessor der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf, Dr. Jens Südekum.

angesehen werden. Zum anderen würden hohe Kosten durch Fluktuation sowie Know-How-Verlust vermieden. Auch seien einer amerikanischen Studie der Washington Universität zufolge interne Nachfolger für das Top-Management oft die bessere Wahl. Die Mitarbeiterbeteiligung sei dabei im Rahmen des Personalmarketingmix von Unternehmen eine geeignete Maßnahme, um die Mitarbeiterloyalität zu fördern, so Frau Szebel-Habig. Zudem zeige eine Studie des IZA, dass Unternehmen mit einer Mitarbeiterbeteiligung weniger Entlassungen aufweisen als ohne.

Nach den einführenden Impulsen konnten die Teilnehmer beste Praxis und verschiedene Gestaltungsoptionen der Mitarbeiterbeteiligung erleben. So zeigten der Geschäftsführende Gesellschafter der HEC Hanseatischen Software-Entwicklungs- und Consulting GmbH, Dr. Thorsten Haase, sowie Dr. Manfred Arend, Mitglied des Vorstands der pb+ Ingenieurgruppe AG, wie Mitarbeiterbeteiligung Teil einer mitarbeiterbasierten Geschäftsentwicklung sein und mit ihr die Unternehmensnachfolge geregelt werden kann. Die Personalleiterin Jana Lippmann präsentierte an Hand des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms der LAP GmbH Laser Applikationen aus Lüneburg Lösungen und Erfolgskriterien für die besonderen Anforderungen eines international tätigen mittelständischen Unternehmens.



Jana Lippmann, LAP GmbH Laser Applikationen.

Mit dem Mitarbeiterguthaben stellte Prof. Dr. Lehmeier von der Beratungs- und Prüfungsgesellschaft Rödl & Partner eine aus steuerlicher Sicht interessante Ausprägung der Mitarbeiterbeteiligung vor. Teile des Arbeitsentgelts werden dabei nicht an den Mitarbeiter ausgezahlt, sondern verbleiben steuer- und sozialabgabenfrei im Unternehmen. Als eine gute Ergänzung zur Mitarbeiterbeteiligung stellte



Joachim Bangert, Mitglied des Vorstands Auxilion AG.

Vorstandsmitglied Joachim Bangert im weiteren Verlauf das Betriebsrentenmodell der Auxilion AG vor, welches ohne Bank und Versicherung funktioniert. Die Verwaltung von Beteiligungsprogrammen erläuterte Pim van den Boom von dem Programmverwalter für finanzielle Beteiligungen und Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen MonIdee. Er führte aus, warum die Verwaltung kein Hexenwerk sein muss und dass es für jede Unternehmensgröße sichere und kostensparende IT-Lösungen gibt.

Im letzten Teil der Tagung wandten sich die Referenten dem Aspekt der Vermögenbildung durch Mitarbeiterbeteiligung zu. Michael H. Kramarsch, Gründer und CEO der internationalen Unternehmensberatung hkp/// group zeigte sich verwundert darüber, dass trotz der positiven Auswirkungen auf Mitarbeiter, Unternehmen und Gesellschaft die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland nicht weiter verbreitet sei. Er appellierte, den Blick mehr auf die Chancen und nicht nur auf das Risiko zu werfen. So zeige eine Berechnung der hkp/// group, dass über die letzten 10 Jahre 95 Prozent der Beteiligungsprogramme für Mitarbeiter in Deutschland bei den Renditen im positiven Bereich gewesen seien.



Michael H. Kramarsch, Gründer und CEO hkp/// group.



Auf dem Podium diskutierten (v.l.n.r.) AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer, Randolph Bursian, Personalleiter von Evonik in Deutschland, Dennis Diederich, Prokurist PEAG Gruppe, Dr. Ulrich Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender Verband Die Führungskräfte e.V. (DFK), Dr. Peter Göth, Geschäftsführer Claas Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft mbH, Dr. Norbert Kluge, Abteilungsleiter Mitbestimmungsförderung Hans-Böckler-Stiftung, Prof. Dr. Rainer Sieg, Universität Passau und Prof. Dr. Oliver Lehmeier von Rödl & Partner.

Auf dem Podium diskutierten abschließend der Personalleiter von Evonik in Deutschland, Randolph Bursian, Dennis Diederich, Prokurist der PEAG Gruppe, Dr. Ulrich Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender vom Verband Die Führungskräfte e.V., Dr. Peter Göth, Geschäftsführer der Claas Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft, Prof. Dr. Rainer Sieg von der Universität Passau, Prof. Dr. Oliver Lehmeier von Rödl & Partner sowie Dr. Norbert Kluge, Abteilungsleiter Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Kluge berichtete, dass unter dem Aspekt der Vermögensungleichheit und wie man dieser entgegen könne, auch der DGB, unter bestimmten Bedingungen,

zum Thema Mitarbeiterbeteiligung stehe. Den doch noch immer allzu einseitigen Blick vor allem auf das Argument des Klumpenrisikos mahnte zum Schluss noch einmal Randolph Bursian an. Beteiligungsprogramme förderten das Verständnis für die Wirkungen des Kapitalmarktes und ließen die Mitarbeiter sowohl als Arbeitnehmer als auch Teilhaber auf das Unternehmen schauen, so Bursian.

Vorankündigung

**Jahrestagung
Mitarbeiterbeteiligung 2019
20. Mai 2019, Allianz Global Investors,
Frankfurt am Main**



Randolf Bursian (Rechts), Personalleiter von Evonik in Deutschland.

Tagungsimpressionen



Die erste Vorsitzende des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung – AGP, Frau Ilka Schulze, eröffnet die Tagung.



Der geschäftsführende Gesellschafter der HEC Hanseatischen Software-Entwicklungs- und Consulting GmbH, Dr. Thorsten Haase.



Dr. Manfred Arend, Mitglied des Vorstands der pb+ Ingenieurgruppe AG.



Pim van den Boom von Mondee führte aus, warum die Verwaltung kein Hexenwerk sein muss.



AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer führte durch die Tagung.



Michael H. Kramarsch (Links) und David Voggeser von der Unternehmensberatung hkp/// group riefen dazu auf, die Mitarbeiterbeteiligung stärker für die Vermögensbildung der Arbeitnehmer zu fördern.



Dr. Norbert Kluge, Abteilungsleiter Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung.



Dr. Peter Göth, Geschäftsführer Claas Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft mbH.



Dr. Ulrich Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender Verband Die Führungskräfte e.V. (DFK).



Thomas Wessel, Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Evonik Industries AG, AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer, 1. AGP Vorsitzende, Ilka Schulze und Randolph Bursian, Personalleiter von Evonik in Deutschland (v.l.n.r.).

Meldungen

Mitarbeiterbeteiligung HR-Trend 2018

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) hatte in einem Konzeptpapier Anfang des Jahres die acht Trends für Human Resources 2018 vorgestellt, die aus ihrer Sicht die Personalarbeit in diesem Jahr prägen werden. Eine der Empfehlungen lautete, dass sich Unternehmen künftig mehr um Mitarbeiterbeteiligungen bemühen sollten. Damit könnten Mitarbeiter enger an das Unternehmen gebunden, die Personalfuktuation gesenkt und das Engagement sowie die Motivation der Beschäftigten gefördert werden. Darüber hinaus bietet die Mitarbeiterbeteiligung gerade für Frauen, die beispielsweise in Teilzeit arbeiten und ein niedriges Einkommen haben, einen besonders wertvollen Beitrag zur Vermögensbildung. Als Mitunterzeichnerin des Berliner Appells fordert die Präsidentin des BPM, Dr. Elke Eller, daher die künftige Bundesregierung mit auf, dieses Thema bereits in den Koalitionsverhandlungen zu berücksichtigen.



BPM Präsidentin und Arbeitsdirektorin TUI AG, Dr. Elke Eller.

Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien vorgestellt

Das Deutsche Aktieninstitut hat ein Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien vorgestellt. Exemplarisch werden darin die Renditevorteile unterschiedlicher marktüblicher Mitarbeiteraktienprogramme dargestellt. Das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien, berücksichtigt den Zeitraum von 1996 bis 2017 und ermöglicht Simulationen, welche Erträge Arbeitnehmer mit Mitarbeiteraktienprogrammen des eigenen Unternehmens erzielen können. „Mit Hilfe dieses neuen Rendite-Dreiecks können Unternehmen ihren Mitarbeitern die Vorteile ihrer Mitarbeiteraktienprogramme veranschaulichen. Unternehmen, die bislang noch keine Aktienbeteiligungen haben, können simulieren, welche Rendite die Mitarbeiter erwirtschaftet hätten. Unser Ziel ist es, Mitarbeiteraktien aus dem Nischendasein, das sie in Deutschland führen, herauszuholen“, so Dr. Christine Bortenlänger, Geschäftsführender Vorstand des Deutschen Aktieninstituts. Bei der konkreten Berechnung der Renditen einzelner Unternehmen zeigt sich, dass vier von fünf der Unternehmen aus dem DAX, MDAX und SDAX bei ihren Mitarbeiteraktienprogrammen eine Wertsteigerung von insgesamt mehr als 50 Prozent nach Steuern erzielen konnten. Nur bei fünf Prozent der untersuchten Unternehmen kam es in dem Zeitraum überhaupt zu Verlusten.

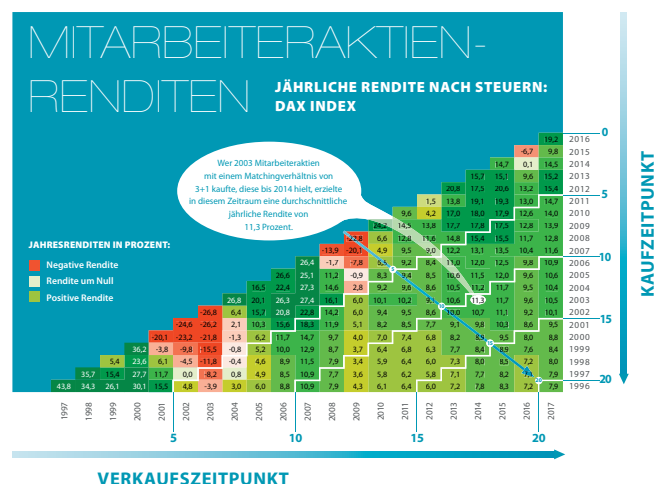
Mitarbeiterbeteiligung statt Robotersteuern

Digitalisierung und Automatisierung werden nicht zu Massenarbeitslosigkeit, sondern zu einer stärkeren Vermögens-Ungleichheit und stagnierenden Reallöhnen in der Mitte des Lohnspektrums führen. Zu diesem Ergebnis kommt der Düsseldorfer Ökonom Jens Südekum in einer aktuellen Arbeit. Diesem Problem alleine mit einer Ausweitung der Einkommensumverteilung über Steuer- und Transfersysteme begegnen zu wollen, dürfte langfristig zu kurz greifen. Anstatt über Robotersteuern nachzudenken, sollte eine vorbeugende Politik über Modelle der Mitarbeiterbeteiligung nachdenken, so das Fazit des Universitätsprofessors für internationale Volkswirtschaftslehre.



Prof. Dr. Jens Südekum.

Die Studie „Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit“ hat Südekum Ende Juli zusammen mit dem Wirtschaftspolitischen Zentrum (WPZ) in Wien erarbeitet. Das WPZ ist eine Initiative der Forschungsgemeinschaft für Nationalökonomie (FGN-HSG) an der Universität St. Gallen. In der Zusammenarbeit mit international renommierten Forschern will das WPZ Erkenntnisse der modernen Volkswirtschaftslehre zugänglich aufbereiten und die öffentliche Diskussion und demokratische Entscheidungsfindung mit sachlichen Argumenten unterstützen. Prof. Südekum war Referent bei der Jahrestagung der AGP am 16. Mai 2018 in Essen.



Das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien ist kostenlos im Internet über www.mab-renditedreieck.de verfügbar.

Praxisleitfaden zur Einführung von Mitarbeiteraktien

Das Deutsche Aktieninstitut hat den „Praxisleitfaden: Einführung von Mitarbeiteraktienprogrammen“ veröffentlicht. Darin werden die fünf Phasen Planung, Gestaltung, Compliance, Kommunikation und Administration beschrieben und mit Beispielen veranschaulicht. Der Leitfaden weist den Weg zu einer erfolgreichen Beteiligung von Mitarbeitern am Aktienkapital ihres Unternehmens. „Der Leitfaden bietet Unternehmen einen hervorragenden Überblick, was bei der Einführung von Mitarbeiteraktien zu beachten ist“, betont Dr. Christine Bortenlänger, Geschäftsführender Vorstand des Deutschen Aktieninstituts. „Das stufenweise Herangehen bei der Implementierung eines Mitarbeiteraktienprogramms erleichtert es interessierten Unternehmen, sich dem Thema zu nähern. Der Leitfaden macht deutlich, dass der Aufwand bei der Einführung von Mitarbeiteraktien für Unternehmen überschaubar ist“, unterstreicht sie.

Politik

Bundratsinitiative: NRW will Mitarbeiterbeteiligungen an Start-ups attraktiver machen

Die Landesregierung NRW setzte sich Anfang Juli in einer Bundratsinitiative dafür ein, Mitarbeiterbeteiligungen an Start-ups attraktiver zu gestalten. Die Initiative sieht vor, die steuerliche Freigrenze für Mitarbeiterbeteiligungen von derzeit 360 Euro jährlich auf - einmalig - 5.000 Euro anzuheben. „Wir wollen beste Bedingungen für Start-ups schaffen im Wettbewerb um die klügsten Köpfe. Dazu schlagen wir eine drastische Anhebung der Freibeträge für Mitarbeiterbeteiligungen vor, damit die Belegschaft von den Wertsteigerungen profitieren kann“, so Wirtschafts- und Digitalminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart. Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung unterstützt den Vorstoß der nordrhein-westfälischen Landesregierung, würde es allerdings begrüßen, wenn die jährliche Förderung angehoben und auch die mittelständischen Unternehmen in die Initiative mit einbezogen würden.



Wirtschafts- und Digitalminister von Nordrhein-Westfalen, Prof. Dr. Andreas Pinkwart.

CDA-Konferenz unterstützt Mitarbeiterbeteiligung

Die Landesverbände der Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft (CDA) von Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland haben Mitte September auf ihrer alle acht Jahre stattfindenden Südwestkonferenz die „Saarlouiser Erklärung“ verabschiedet. Darin setzen sich die rund 60 Delegierten der CDU-Sozialausschüsse für eine Erneuerung des sozialmarktwirtschaftlichen Leitbildes „Wohlstand für alle“ ein. Durch gezielte politische Maßnahmen müsse diesem Aufstiegsversprechen, breite Teile der Bevölkerung durch Einkommen und Vermögen zu Wohlstand zu führen, neue Kraft verliehen werden, so ihr Aufruf. Handlungsbedarf sehen sie unter anderem bei der Vermögensverteilung.

Der gastgebende CDA-Landesvorsitzende und Landtagsabgeordnete Marc Speicher erklärte dazu: „Ein Grund für das vergleichsweise niedrige Vermögen der Deutschen liegt in der unterdurchschnittlichen Beteiligung breiter Schichten am Produktivvermögen. Die Neigung, sich an Unternehmen zu beteiligen, ist leider wenig ausgeprägt. Während die Arbeitseinkommen weltweit unter Druck stehen, steigt der Anteil der Vermögenseinkommen seit Jahrzehnten kontinuierlich. Eine lohnende Vermögens- und Eigentumspolitik muss breitere Bevölkerungsanteile an dieser Entwicklung beteiligen. Wir fordern daher einen Ausbau der staatlichen Förderung der Eigentums- und Vermögensbildung sowie der Mitarbeiterbeteiligung an Unternehmen.“

Mitarbeiterbeteiligung soll deutsche Startups konkurrenzfähig machen

Die Bundesregierung benötigt dringend eine industriepolitische Strategie, um Innovationen, Startups und neue Geschäftsmodelle besser zu fördern. Dies forderte der grüne Bundestagsabgeordnete und Startup-Beauftragter der Partei Danyal Bayaz in einer Pressemitteilung vom 24. Oktober. Dabei brachte er auch die Mitarbeiterbeteiligung durch Anteile am Unternehmen ins Spiel. Insbesondere in Konkurrenz zu Startups im Ausland oder Konzernen in Deutschland sei sie ein Weg, um ausgezeichnete Fachkräfte anzuziehen. Er forderte daher die Bundesregierung auf, zügig neue Modelle der Mitarbeiterbeteiligung zu erarbeiten, damit Startups auf diesem Feld konkurrenzfähig sind.



Dr. Danyal Bayaz MdB (Foto © Stefan Kaminski).

Forderungen

Genossenschaftsverband fordert bessere Förderung der Mitarbeiterbeteiligung für die Betriebsnachfolge

Genossenschaftsverbandschef Ralf W. Barkey erklärte in einem Interview mit dem Handwerksblatt, dass die Politik gut daran täte, die Mitarbeiterbeteiligung zu fördern. Die Genossenschaft sei ein interessantes Modell für die Unternehmensübernahme durch Mitarbeiter, da sie Verantwortung und Lasten auf mehrere Schultern verteile, so Barkey. Man wisse heute, dass der Zugang in die Betriebsleitung aus der Familie heraus kontinuierlich abnimmt. Bei größeren Handwerksbetrieben scheuen einzelne junge Menschen oftmals die Verantwortung. Da würden sich Genossenschaftsmodelle anbieten. Allein die steuerfreie Förderung bei Mitarbeiterbeteiligung von gerade einmal 360 Euro im Jahr, sei zu gering. Sie sei für Menschen, die schon länger in einem Betrieb arbeiten, kein Anreiz. Er fordert daher den Freibetrag auf 5.000 Euro heraufzusetzen. So könne man in Zukunft sicherstellen, dass mehr handwerkliche Betriebe in die nächste Generation übergehen. Es würde den jungen Gesellen und Meistern zeigen, dass es attraktiv sei, in den Betrieb reinzugehen, auch wenn der Inhaber schon älter ist. Diese Eigeninitiative müsse der Staat steuerlich fördern, so Barkey.

Berufsverband DFK fordert Verbesserung der Mitarbeiterbeteiligung

Der Berufsverband Die Führungskräfte – DFK, der rund 25.000 Fach- und Führungskräfte in Deutschland vertritt, kritisiert die stiefmütterlich Behandlung der Mitarbeiterbeteiligung. „Die mangelhafte staatliche Förderung verhindert heute, dass wir diese Vorteile in Deutschland ausschöpfen“, kritisiert DFK-Vorstand Dr. Ulrich Goldschmidt. „Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat in Deutschland schon eine gewisse Tradition, wird aber gleichwohl bei der staatlichen Förderung im Vergleich zu anderen Ländern wie ein ungeliebtes Kind behandelt. Allein ein Blick nach Europa zeigt, dass unsere Nachbarn oft ein Vielfaches des deutschen Freibetrages zur Förderung einsetzen. Angesichts einer so erfolgreichen und boomenden Wirtschaft ist diese Ungleichbehandlung deutscher Arbeitnehmer völlig unverständlich. Über Jahre hinweg hat man den Arbeitnehmern eine exzellente Möglichkeit, zur eigenen Altersvorsorge beizutragen, vorenthalten. Deshalb legen wir auch Wert darauf, dass Modelle zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung immer für alle Arbeitnehmer im Unternehmen geöffnet werden müssen“, so Goldschmidt weiter. Der Verband fordert den Gesetzgeber auf, einen Best-practice-Ansatz auf der Basis internationaler Vergleichszahlen zu verfolgen. Danach müsse der Freibetrag für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf mindestens 3.000 Euro angehoben werden.

Kommentar

Verpasste Chance: Nur zwei Prozent der Unternehmen nutzen Mitarbeiterbeteiligung als Benefit

Arbeitnehmer lassen sich mit Abstand am meisten durch Vergütung und Arbeitgeberleistungen motivieren. Das ergab eine Umfrage des Personaldienstleisters ADP. 47 Prozent der Befragten begründeten damit ihr Engagement und ihre Motivation im Beruf. Nicht verwunderlich also, dass monetäre Anreize nach wie vor an der Spitze der Top-Benefits stehen, mit denen Unternehmen potentielle Mitarbeiter locken, wie der Bundesverband der Personaldienstleister (BAP) jüngst in seinem Job-Navigator veröffentlichte.

Dabei weisen nur zwei Prozent auf eine Mitarbeiterbeteiligung hin. In Anbetracht des Fachkräftemangels, den 61 Prozent der deutschen Mittelständler mittlerweile als Geschäftsrisiko bewerten, eine verpasste Chance. Denn im Kampf um die besten Köpfe locken vor allem internationale Firmen und Startups unter anderem mit Anteilen an der Firma.

Ein Trend, der in der deutschen Wirtschaft zunehmend Beachtung findet. So warben Ende vergangenen Jahres unter anderem Siemens, Adidas und die Deutsche Telekom in einem öffentlichen Appell für die Mitarbeiterbeteiligung und der Bundesverband der Personalmanager (BPM) bewertete dieses Thema als einen von acht bestimmenden Trends für 2018. Aus ihrer Sicht können Mitarbeiter damit enger an das Unternehmen gebunden, die Personalfuktuation gesenkt und das Engagement sowie die Motivation der Beschäftigten gefördert werden.

Auch mit Blick auf die steuerliche Förderung verwundert es, dass nicht mehr Unternehmen die Mitarbeiterbeteiligung nutzen, um ihren Mitarbeitern etwas Gutes zu tun. Schließlich sind hier die Mittel limitiert. Mit einem jährlichen Freibetrag von 360 Euro bietet die Mitarbeiterbeteiligung eine einzigartige Möglichkeit Mitarbeitern zusätzliche finanzielle Mittel steuer- und sozialabgabenfrei zukommen zu lassen.



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.

Belegschaftsaktien

Aktienbasierte Vergütung im Aufschwung

Eine aktuelle Studie unterstreicht die Bedeutung von aktienorientierten Langfristvergütungen und Mitarbeiteraktienprogrammen.

Aktienbasierte Vergütung ist kein Thema, das nur das Top-Management betrifft. Im Gegenteil, sie ist längst etablierter Bestandteil der Vergütung von Führungskräften und Mitarbeitern weltweit. Ihre Bedeutung hat dabei in den letzten Jahren weiter zugenommen. Ein Grund hierfür ist die seit Jahren stabile Wirtschaftslage und die damit verbundene hohe Attraktivität aktienbasierter Vergütungselemente für das Individuum. Nicht zuletzt spielt auch deren Bedeutung für den Unternehmenserfolg eine entscheidende Rolle.

Zu diesem Fazit kommt die Global Equity Insights Studie, die jährlich die internationale Marktpraxis zu aktienbasierter Vergütung und Mitarbeiterbeteiligung analysiert. Die Studie wurde 2018 zum sechsten Mal in Folge von der Global Equity Organization (GEO), der Unternehmensberatung hkp/// group sowie mit Unterstützung verschiedener Sponsoren (Zu den Sponsoren der Studie zählen: Equatex, Fidelity, SAP, Siemens, Universität Göttingen und die Rutgers University School of Management and Labor Relations) und in wissenschaftlicher Begleitung durch den Lehrstuhl für Management und Controlling der Georg-August-Universität in Göttingen durchgeführt. Mit 154 Teilnehmern aus 17 Ländern – vorrangig global agierenden Großunternehmen aus Nordamerika und Europa – ist sie die größte internationale Analyse ihrer Art. Aber sie ist nicht nur eine quantitative Bestandsaufnahme, sondern identifiziert auch

Hintergrundinformationen zur Global Equity Insights Studie

Die „Global Equity Insights 2018“-Studie wurde im Frühjahr 2018 von der Unternehmensberatung hkp/// group in Kooperation mit der Global Equity Organization (GEO) und unter wissenschaftlicher Begleitung durch den Lehrstuhl für Management und Controlling der Georg-August-Universität in Göttingen durchgeführt. Sie wird unterstützt von Equatex, SAP, Siemens und Fidelity als Premium-Sponsoren und dem Lehrstuhl für aktienbasierte Vergütung an der Management-School der Rutgers-Universität. Insgesamt nahmen 154 Unternehmen aus 17 Ländern und 9 Schlüsselindustrien an der Studie teil, vorrangig Global Player mit einem speziellen Fokus auf Nordamerika und Europa. 97 % der befragten Unternehmen haben eine Marktkapitalisierung von über 1 Milliarde USD, die Top 25 % gar von mehr als 50 Mrd. USD zum Jahresende 2017.

Zusammenhänge von Vergütung und Unternehmenserfolg und bietet so Experten die Möglichkeit, unternehmenseigene Vergütungspläne mit erfolversprechenden internationalen Ansätzen abzugleichen und entsprechend zu optimieren. Der inhaltliche Fokus lag in 2018 neben aktienbasierter bzw. aktienorientierter variabler Langfristvergütung (Long-Term Incentives/LTI) und Mitarbeiteraktienprogrammen insbesondere auf den immer stärker in den Vordergrund rückenden Themen der Planadministration, -regelungen und -kommunikation.

Erfolgreiche Unternehmen legen einen stärkeren Fokus auf aktienbasierte Vergütung

Ein zentrales Anliegen der Global Equity Insights Studie ist es, Unterschiede zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Unternehmen in Bezug auf aktienbasierte Vergütung zu ermitteln. Definiert wird Erfolg dabei anhand des branchenadjustierten Return on Assets über drei Jahre. Insgesamt zeigt die Studie, dass erfolgreichere Unternehmen einen stärkeren Fokus auf aktienbasierte Vergütung legen. So berechtigen sie beispielsweise einen größeren Teil der Gesamtbelegschaft zur Teilnahme an aktienbasierten LTI-Programmen als weniger erfolgreiche Unternehmen.

Erfolgreiche Unternehmen berechtigen jedoch nicht nur mehr Mitarbeiter, sondern gewähren auch höhere Anteile an der Gesamtvergütung in Form von LTIs als weniger erfolgreiche Unternehmen. Je höher die Hierarchieebene, desto deutlicher wird der Unterschied. So liegt der LTI-Anteil an der Vergütung von Vorständen bzw. Mitgliedern der Geschäftsführung in erfolgreichen Unternehmen rund acht Prozentpunkte über dem in weniger erfolgreichen Unternehmen.

Auch bei Mitarbeiteraktienprogrammen zeigen sich Unterschiede. So verfügen erfolgreiche Unternehmen über höhere Teilnahmequoten und machen somit einen größeren Teil ihrer Belegschaft zu Miteigentümern des Unternehmens als weniger erfolgreiche Unternehmen. Als zentralen Erfolgsfaktor für eine hohe Teilnahmequote identifiziert die Global Equity Insights Studie dabei die Qualität der Kommunikation entsprechender Programme. Somit bieten nicht nur die Ausweitung der LTI-Teilnahmeberechtigung und die Erhöhung des LTI-Anteils in Vergütungspaketen Potenzial für weitere Leistungssteigerungen, sondern auch die Erhöhung der Teilnahmequote an Mitarbeiteraktienprogrammen.

Insgesamt trägt ein hoher Anteil an aktienbasierten Vergütungselementen zu einer verbesserten Aktienkultur im Unternehmen bei. Er fördert langfristiges Denken und Handeln der Mitarbeiter und schafft letztlich einen substanziellen ökonomischen Mehrwert.

Regionale Unterschiede

Neben dem Zusammenhang von Unternehmenserfolg und aktienbasierter Vergütung analysiert die Global Equity Insights Studie auch regionale Unterschiede in der Ausgestaltung aktienbasierter Vergütung. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf den Unterschieden zwischen Europa und Nordamerika. Bei der Ausgestaltung von LTIs zeigen sich regionale Unterschiede u.a. bei der Wahl des Plantyps. So bevorzugen nordamerikanische Unternehmen rein aktienkursbezogene Plantypen: Restricted Stock (Units, 29 %), Performance Shares (25 %) und Aktienoptionen (20 %). Sie verfolgen somit eher einen Shareholder-Value-Ansatz.

Europäische Unternehmen hingegen präferieren Plantypen, die mit weiteren Performance-Bedingungen verknüpft sind und dadurch auch für weitere Anspruchsgruppen von Interesse sind: Performance Shares (31 %), Restricted Stock (20 %) und Performance Cash (13 %).

Bei Mitarbeiteraktienprogrammen sind Rabattaktien sowohl in Nordamerika als auch in Europa der vorherrschende Plantyp. Regionale Unterschiede zeigen sich jedoch in der Rabatthöhe. Während europäische Unternehmen häufig Rabatte von 16 % und mehr gewähren, bevorzugen nordamerikanische Unternehmen – steuerlich motiviert - meist Rabatte zwischen 11 % und 15 %.

Differenzierte Ausgestaltung setzt sich weiter fort

Die langfristigen demographischen Veränderungen in den traditionellen Industriestaaten sowie die gute Weltwirtschaftslage verschärfen den Wettbewerb um gut

ausgebildete und erfahrene Fach- und Führungskräfte. Vor diesem Hintergrund setzen viele Unternehmen auf aktienbasierte Langfristvergütung und Mitarbeiterbeteiligung zur Gewinnung und Bindung dieser Personen.

Bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen konnten die Unternehmen die Teilnehmeraten von 2017 auf 2018 deutlich erhöhen, von 34 % auf 41 %. Dies lässt sich insbesondere damit erklären, dass aus den Fehlern der Vergangenheit gelernt und erheblich in die Vereinfachung der Plandesigns wie auch in die Kommunikation der Pläne investiert wurde.

Allerdings stoßen viele große Unternehmen auf die Herausforderung, möglichst einheitliche Pläne in unterschiedlichen Ländern einzusetzen. Sie sehen sich hier im Spagat zwischen einem länderübergreifend erhöhten Administrationsaufwand und den Vorteilen einer optimierten Ausgestaltung. Insbesondere bei Konzernen mit Tochtergesellschaften in sich schnell entwickelnden Branchen wie im Technologie-Sektor gibt es die Tendenz zur Anpassungen bei Plantypen (29 %) und Ausübungskriterien („vesting criteria“, 24 %). Insgesamt differenzieren mehr als ein Fünftel der Studienteilnehmer ihre aktienbasierten Pläne auf Länderbasis.

Regulatorische Hindernisse verhindern einheitliche Marktpraxis

Neben der grundsätzlich weltweit zunehmenden Verbreitung aktienbasierter Vergütungsmodelle und einer damit verbundenen Aktienkultur ist die große Vielfalt der entsprechenden Modelle charakteristisch. Diese Vielfalt ist bedingt durch nationale regulatorische Vorgaben, die wiederum eine Vereinheitlichung der Marktpraxis auf internationaler Basis erschweren. Auch wenn europäische Unternehmen im internationalen Kontext hinsichtlich einer aktienbasierten Vergütungskultur relativ gut positioniert sind, besteht im Vergleich zu nordamerikanischen Unternehmen noch immer Nachholbedarf.

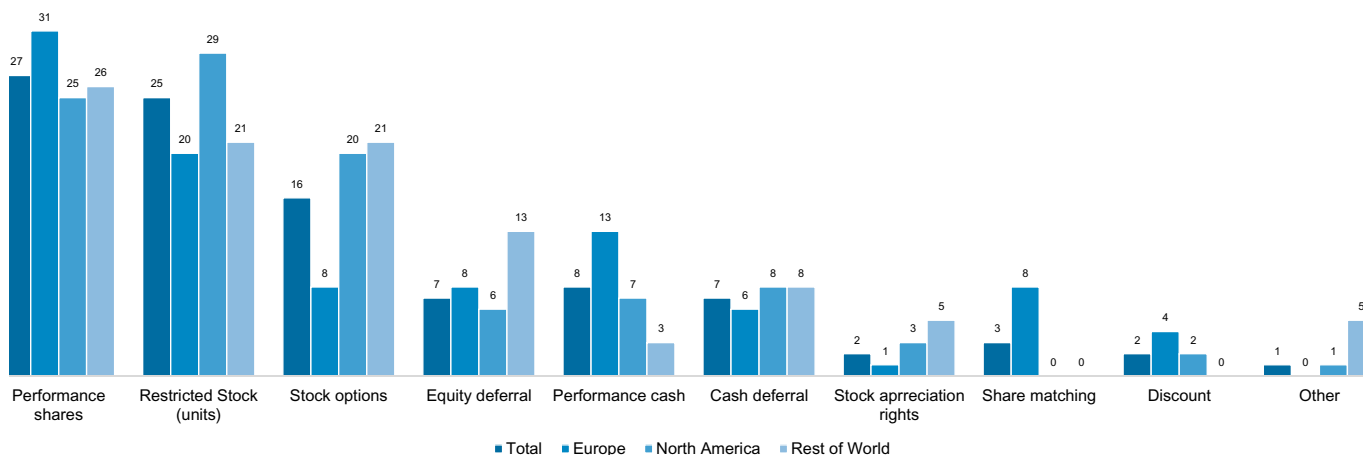


Abbildung: Nutzung von LTI-Plantypen (in %) nach Regionen 2017.

Die Vorreiterrolle nordamerikanischer Unternehmen wird u.a. bei der LTI-Berechtigung sichtbar: Nahezu alle der 154 teilnehmenden Unternehmen gewähren ihrer Geschäftsleitung LTIs; 97 % auch dem oberen Management. Auf den darunterliegenden Ebenen zeigen sich jedoch deutliche regionale Unterschiede. So gewähren mehr als 76 % der nordamerikanischen Unternehmen LTIs auch im mittleren Management und mehr als 67 % schließen Mitarbeiter außerhalb des Managements in den Kreis der Berechtigten ein. In europäischen Unternehmen hingegen zählen das mittlere Management und darunterliegende Ebenen nur in seltenen Fällen zum Berechtigtenkreis.

Auch beim LTI-Anteil an der Vergütung wird die stärkere Aktienkultur in Nordamerika deutlich. Zwar nimmt der LTI-Anteil grundsätzlich mit absteigender Mitarbeiterebene ab, jedoch ist der Anteil in nordamerikanischen Unternehmen auf allen Mitarbeiterebenen höher als in europäischen Unternehmen. So liegt der LTI-Anteil in Nordamerika für die Geschäftsleitung bei knapp 50 % und für das mittlere Management immer noch bei etwa 20 %. In Europa hingegen findet sich für die Geschäftsleitung lediglich ein LTI-Anteil von knapp 35 % und für das mittlere Management von etwa 15 %.

Letztlich spiegelt auch die LTI-Bedienung die stärkere Aktienorientierung in Nordamerika wider. Während LTIs im nordamerikanischen Raum mehrheitlich in echten Aktien bedient werden, zeigen Unternehmen in Europa eine deutlich höhere Präferenz für eine aktienlose Bedingung in bar als nordamerikanische Unternehmen.

Regulatorik als Hemmschuh

Die Studienergebnisse weisen darauf hin, dass die im Vergleich zu Nordamerika deutlich geringere ausgeprägte Aktienkultur in Europa vor allem das Resultat regulatorischer Hindernisse wie z. B. der immer noch mangelnden bilanziellen und steuerlichen Attraktivität aktienbasierter Vergütung ist. Damit Europa und insbesondere Deutschland in Sachen aktienbasierter Vergütung zu Nordamerika aufschließen kann, bedarf es somit einer deutlichen Veränderung der regulatorischen Rahmenbedingungen.

So identifiziert die Studie insbesondere länderspezifische regulatorische Vorgaben als zentrales Hindernis einer einheitlichen aktienbasierten Vergütung. 76 % der Unternehmen sehen diese als große, 27 % als unüberwindbare Hürde. Gäbe es attraktivere Rahmenbedingungen zur Verwendung eines aktienbasierten Vergütungssystems, würden knapp drei Viertel der Studienteilnehmer ihre Pläne ausweiten. Diese Ansichten teilen die Studienteilnehmer aus Nordamerika und Europa gleichermaßen. Zu den schwierigsten Ländern mit Blick auf die regulatorischen Anforderungen an LTIP und Mitarbeiterbeteiligung zählen Russland, die USA und China.

Gerade internationale Unternehmen möchten ihre aktienbasierten Vergütungspläne ähnlich gestalten sowie möglichst einheitlich und einfach administrieren. Sie streben in der Regel eine globale Harmonisierung an, die aber aufgrund der nach Land und Region unterschiedlichen regulatorischen Vorgaben häufig unmöglich, in der Regel aber zumindest sehr schwer gemacht wird.

Autoren:



Dr. Jan Dörrwächter ist Senior Partner, David Voggeser Senior Manager und Andrew Thain Senior Analyst bei der Unternehmensberatung hkp/// group in Frankfurt am Main und dort verantwortlich für die Global Equity Insights Studie.

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

Altersvorsorge

Betriebsrente: eine sinnvolle Ergänzung zur Mitarbeiterbeteiligung

Immer mehr Unternehmer in Deutschland beteiligen ihre Mitarbeiter am Firmenerfolg. Denn die finanzielle Einbindung der Belegschaft hilft, das Eigenkapital zu stärken, Talente zu gewinnen und die Motivation im Unternehmen zu erhöhen. Wer sich dazu entscheidet, hat die Wahl zwischen verschiedenen Modellen der Mitarbeiterbeteiligung. Was viele Entscheider nicht wissen: Eine Teilhabe der Mitarbeiter lässt sich auch auf anderem Wege als der „klassischen“ Mitarbeiterbeteiligung realisieren. Durchaus auch als Ergänzung zu bestehenden Beteiligungsmodellen. Mit einer unternehmenseigenen betrieblichen Altersversorgung können Mitarbeiter zum wirtschaftlichen Erfolg des Arbeitgebers beitragen und gleichzeitig an diesem partizipieren. Der Mitarbeiter wird durch ein einfaches, transparentes System mit attraktiven Konditionen motiviert. Merkmale, die kaum noch eine andere, derzeit verfügbare Altersvorsorge bieten kann. Für den Arbeitgeber ergeben sich Liquiditätsvorteile, eine Finanzierungsalternative und nicht zuletzt eine Stärkung der Arbeitgebermarke im Wettbewerb um Arbeitskräfte.

Über das auxilion-System lässt sich das Ziel von mehr Teilhabe und einer attraktiven betrieblichen Altersversorgung hervorragend verbinden. Da die umgewandelten Beträge im Unternehmen verbleiben, steht die Liquidität dem Unternehmen zur freien Verfügung. Im Vergleich zu klassischen Versicherungslösungen schafft das Wissen um die Verwendung der Mittel im eigenen Unternehmen ein deutlich stärkeres Identifikationspotential in der Belegschaft. Die Unternehmensgemeinschaft wird gestärkt und damit ein wesentliches Ziel von Beteiligungsmodellen erreicht. Durch die Auszahlung an Mitarbeiter in Form einer einmaligen Kapitalleistung zum Rentenanstritt werden Lebenszeitriskiken für das Unternehmen ausgeschlossen. Die Auswirkungen des Systems sind für Unternehmen zu jedem Zeitpunkt kalkulierbar.

Die Mitarbeiterbeteiligung ist in jedem Falle eine sinnvolle Ergänzung in einem modernen Vergütungssystem. Welches System das Richtige ist, hängt von den Zielen des Unternehmens ab.

Zusammenfassend wird deutlich, dass das Angebot einer solchen unternehmenseigenen Altersversorgung die wesentlichen Merkmale einer gerechten Teilhabe beinhaltet. Mit der Bereitschaft des Arbeitgebers, keine „Vorsorge von der Stange“ anzubieten, die eine hohe Verzinsung ohne

Kostenbelastung mit umfassender Absicherung und staatlicher Förderung vereint, bringt er auch seine Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern zum Ausdruck. Häufig mündet dies in einer Steigerung der Motivation der Belegschaft und engerer Mitarbeiterbindung. Diese Vorteile ergeben sich für den Arbeitgeber, ohne dass er sich selbst wirtschaftlich überfordert. Die Kalkulier- und Planbarkeit sorgen für eine jederzeitige Beherrschbarkeit. Beide Seiten profitieren.

Autor:

Joachim Bangert ist Gründer und Vorstand der auxilion AG, ein eigentümergeführtes Beratungshaus, das sich auf die Konzeptionierung, Einrichtung und Betreuung einer banken- und versicherungsunabhängigen betrieblichen Altersversorgung für mittelständische Familienunternehmen spezialisiert hat. Derzeit verwaltet auxilion eine Versorgungssumme in Höhe von über 800 Millionen Euro.
www.auxilion.de



Kontakt: joachim.bangert@auxilion.de / Tel.: 06252-965-120

SO FUNKTIONIERT DIE UNTERNEHMENSEIGENE ALTERSVERSORGUNG.



Alle Beträge und Zinsen sind durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) gegen Insolvenz abgesichert

Gastbeitrag

Eigentum für alle!

von Ralf Fücks zur Debatte um Vermögensverteilung und Vermögenspolitik

It's a rich man's world: Folgt man einem aktuellen Forschungsbericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), sind die Vermögen in Deutschland extrem ungleich verteilt. Nach dieser Rechnung besitzen die obersten zehn Prozent knapp 64 Prozent des Volksvermögens, das top ein Prozent rund ein Drittel und die reichsten 45 Haushalte im Land 4,7 Prozent – etwa so viel wie die gesamte ärmere Hälfte der Bevölkerung. Während die Einkommensverteilung innerhalb der letzten Dekade entgegen der gefühlten öffentlichen Wahrnehmung einigermaßen stabil geblieben ist, hat sich die Kluft zwischen Vermögenden und Habenichtsen weiter geöffnet.

Der Börsen- und Immobilienboom hat die Vermögenswerte aufgeblasen – wer hat, dem wird gegeben, wer allein von seinem Gehalt leben muss, kann keine großen Sprünge machen. Dieser Trend wird durch die unterschiedliche Besteuerung von Arbeits- und Kapitaleinkommen noch verstärkt.

Allerdings werden in der DIW-Studie Renten- und Pensionsansprüche nicht erfasst – das verzerrt die Statistik zugunsten der „Reichen“. Selbstständige müssen für ihre Altersvorsorge privates Vermögen bilden, während Angestellte und Beamte individuelle Ansprüche auf ein kollektives Vermögen erwerben. Wer über eine gut dotierte Pension verfügt, ist im Alter oft besser dran als Kleinunternehmer oder Freiberufler, die von ihrem Kapital leben müssen.

Außerdem sind gerade in Deutschland mit seiner mittelständischen Wirtschaftsstruktur große Vermögen häufig in Familienunternehmen gebunden, die Tausenden von Menschen Beschäftigung und Einkommen bieten und vor Ort Steuern zahlen. Ihr Reichtum kommt also durchaus dem Gemeinwohl zugute.

Verteilungsgerechtigkeit zählt

Beides sollte man bedenken, bevor man angesichts der DIW-Zahlen in Schnappatmung ausbricht. Dennoch bleibt die Schieflage der Vermögensverteilung eine Tatsache, über die man nicht achselzuckend hinwegsehen kann. Sie untergräbt die Chancengleichheit, schafft völlig getrennte Lebenswelten, die kaum noch miteinander in Berührung kommen und bläht den spekulativen Finanzsektor auf.

Da Kapitaleinkommen tendenziell stärker steigen als Löhne und Gehälter, vergrößert eine starke Ungleichheit von Vermögen langfristig auch die Ungleichheit bei der

Einkommensentwicklung. Es spricht einiges dafür, dass die Konzentration von Einkommen und Vermögen am oberen Ende der Gesellschaft die Wachstumsdynamik der Wirtschaft dämpft. Dazu kommt ein nicht zu unterschätzendes politisch-psychologisches Moment: Wenn die Mehrheit der Bürger den Eindruck hat, dass es nicht mehr gerecht zugeht, zerstört das die Legitimation einer freiheitlichen Wirtschaftsordnung.

Die soziale Marktwirtschaft beruht auf dem Versprechen vom „Wohlstand für alle“. Wenn ein großer Teil der Leute, die sich jeden Tag abrackern, auf der Stelle tritt, während die Vermögenden immer reicher werden, ist das Wasser auf die Mühlen der Populisten von links und rechts. Das alles sind Gründe, weshalb eine ausgewogenere Verteilung von Vermögen auf die politische Tagesordnung gehört.

„Die Trennlinie bei der Vermögensverteilung verläuft zwischen den Schichten, die Unternehmensanteile und attraktive Immobilien besitzen, und denen, die allein auf ihre laufenden Einkommen angewiesen sind.“

Wer in der Wiedereinführung der Vermögensteuer den Königsweg zu mehr Verteilungsgerechtigkeit sieht, springt allerdings zu kurz. Wenn Vermögensteuern eine signifikante Verteilungswirkung haben sollen, müssen sie so hoch angesetzt werden, dass sie empfindlich in Betriebsvermögen eingreifen und die Altersvorsorge von Selbstständigen angreifen. Beides ist wirtschafts- und gesellschaftspolitisch kontraproduktiv. Gleichzeitig setzt die Vermögensbesteuerung nur bei den Symptomen an, statt die Ursachen des Problems anzugehen: die mangelnde Vermögensbildung breiter Bevölkerungsschichten.

Der Schlüssel für die Vermögensverteilung liegt in der Beteiligung am Produktivkapital und am Immobilienstock. Die Trennlinie bei der Vermögensverteilung verläuft zwischen den Schichten, die Unternehmensanteile und attraktive Immobilien besitzen, und denen, die allein auf ihre laufenden Einkommen angewiesen sind. Wer die Kluft zwischen „unten“ und „oben“ verkleinern will, muss das Eigentum an Unternehmen und Immobilien auf breitere Grundlagen stellen. Nicht „Abschaffung des Eigentums“, sondern „Eigentum für alle“ ist die freiheitliche Antwort auf die Vermögensfrage.

Vermögensbildung fördern

Wie kann die Eigentumsbildung von Arbeitern und Angestellten befördert werden? Zum einen durch höhere Nettoeinkommen, die auch eine höhere Sparleistung ermöglichen. Eine Abflachung der „kalten Progression“ bei der Lohn- und Einkommensteuer würde hier schon helfen. Die reichlich sprudelnden Steuereinnahmen bieten Spielraum für eine sehr viel ambitioniertere Reform des Steuertarifs, als Union und SPD bisher vorhaben.

„Nicht Abschaffung des Eigentums, sondern Eigentum für alle ist die freiheitliche Antwort auf die Vermögensfrage.“

Der Erwerb von Aktien und Immobilien durch untere und mittlere Einkommenschichten sollte steuerlich stärker gefördert werden. Auch Arbeitgeber und Gewerkschaften können hier mehr tun, etwa durch den Ausbau vermögenswirksamer Leistungen als Teil von Tariferhöhungen. So könnte ein Teil der ausgehandelten Lohnsteigerungen in überbetriebliche Fonds fließen, die in einheimische Unternehmen investieren. Langfristig würde damit der Anteil breiter Bevölkerungsschichten am Volksvermögen exponentiell wachsen. Auch die innerbetriebliche Beteiligung der Mitarbeiter ist ausbaufähig. Wenn Arbeiter und Angestellte zu Miteigentümern werden, stärkt das ihre Identifikation mit dem Unternehmen.

Nicht zuletzt kommt es auf eine möglichst gute Bildung für möglichst alle an. In einer Wissensgesellschaft sind Allgemeinbildung und berufliche Qualifizierung das wichtigste „Produktivvermögen“. Sie sind der Schlüssel für beruflichen Erfolg, Einkommen und soziale Teilhabe. Deshalb sind Investitionen in das öffentliche Bildungssystem auch ein Beitrag zu einer gerechteren Gesellschaft. Teilhabegerechtigkeit vermittelt sich nicht nur über private Einkommen und Vermögen, sondern auch über öffentliche Institutionen.

Wer eine freiheitliche Wirtschaftsordnung mit Privateigentum, Unternehmergeist und offenen Märkten verteidigen will, muss sich der Gerechtigkeitsdebatte stellen. Globalisierung und digitale Revolution sind keine Garanten für mehr Wohlstand für alle. Wie die Erfahrung zeigt, führen sie eher zu einer wachsenden Polarisierung zwischen Gewinnern und Verlierern der neuen Wirtschaftswelt. Die Verfechter der liberalen Demokratie dürfen die Debatte über Verteilungsgerechtigkeit nicht ihren Gegnern überlassen.



Über den Autor

Ralf Fücks ist geschäftsführender Gesellschafter des 2017 gegründeten Zentrums Liberale Moderne in Berlin. Zuvor wirkte er 21 Jahre als Vorstand der Heinrich-Böll-Stiftung, der politischen Stiftung der Grünen. Schwerpunkte seiner Arbeit waren grüne Ökonomie und ökologische Innovation, Migration, Zukunft Europas und Internationale Politik. Davor war er Co-Vorsitzender der Grünen (1989/90) und Senator für Umwelt und Stadtentwicklung in Bremen. Fücks gilt als Vor- und Querdenker, der den parteiübergreifenden Diskurs sucht. Er publiziert in führenden Zeitungen, hält Vorträge und beteiligt sich an der öffentlichen Debatte. Fücks ist Verfechter einer freiheitlichen Ökologie-Politik, die vorrangig auf Innovation statt auf Verbote und Verzicht setzt. Ein besonderes Anliegen ist ihm der Dialog mit der Wirtschaft, die er als unverzichtbaren Akteur einer „grünen industriellen Revolution“ betrachtet. Fücks ist Koordinator der AG „Ökologische Modernisierung“ im Petersburger Dialog. Wie Marieluise Beck setzt er sich seit vielen Jahren für die demokratische Opposition in Russland, der Ukraine und anderen osteuropäischen Ländern ein. Er ist überzeugter Europäer und Transatlantiker.

Tagung

Konrad-Adenauer und Bertelsmann-Stiftung erörtern neue Wege in der Vermögenspolitik

Nicht alle Teile der Gesellschaft haben heutzutage Zugang zu Vermögen. Mehr noch: trotz wirtschaftlicher Prosperität ist der Vermögensaufbau nicht nur für die untere Einkommensgruppe, sondern auch in der Mitte der Gesellschaft immer schwieriger. Die Bertelsmann Stiftung und die Konrad-Adenauer-Stiftung hatten daher am 28. Juni 2018 zu einer gemeinsamen Tagung nach Berlin geladen, um sich der Frage zu widmen, wie eine aktive Neubelebung der Vermögenspolitik in Deutschland gelingen kann.

Alle Teilnehmer waren sich einig, dass Vermögenspolitik angesichts der aktuellen Debatte wieder stärker auf der politischen Agenda vertreten sein sollte. Die Politik sollte jedoch nicht auf Umverteilung allein setzen, sondern auch die aktive Förderung des Vermögensaufbaus mit in den Fokus rücken. Insbesondere sollte sie die Vermögensbildung so unterstützen, dass sie eine breite Beteiligung der Bevölkerung am Produktivvermögen ermöglicht. Dazu wurden in mehreren Beiträgen unterschiedliche neue Ansätze vorgestellt. So auch die Mitarbeiterbeteiligung, zu der die 1. Vorsitzende der AGP, Ilka Schulze, sowie AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer referierten.

Ifo Institut

Vermögensaufbau für die breite Masse verbessern

Das ifo Institut aus München hat gefordert, zur Bekämpfung von Ungleichheit einen Vermögensaufbau für die breite Masse zu erleichtern und die Sozialleistungen nicht schlagartig an bestimmten Einkommensgrenzen zu stoppen. „Deutschland hat im internationalen Vergleich zwar nur eine gemäßigte Ungleichheit. Der Sozialstaat funktioniert im Großen und Ganzen. Notwendig wäre aber ein Vermögensaufbau nach skandinavischem Vorbild, also eine verpflichtende private, kapitalgedeckte Altersvorsorge, aber anders als bei Riester, wo nur die Versicherungen und die Vermittler davon profitieren“, erklärte der Leiter des ifo Zentrums für Makroökonomik und Befragungen, Prof. Dr. Andreas Peichl.



Prof. Dr. Andreas Peichl.

Digitalisierung

„Superstar-Firmen“ erhöhen die Einkommensungleichheit

„Superstar“-Firmen wie Apple oder Google führen in ihren Branchen: Sie sind innovativ und tonangebend. Doch was bedeutet ihre Macht am Markt für die Löhne von Arbeitnehmern? Welche Auswirkungen hat sie auf die Verteilung von Wachstum und Wohlstand? Mit diesen Fragen beschäftigt sich eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung. Die Studie zeigt, dass neben den bisherigen Erklärungen wie Globalisierung, technischer Fortschritt oder schwache Gewerkschaften auch die steigende Marktmacht einzelner, hochproduktiver Unternehmen die Lohnzuwächse bremst.



| BertelsmannStiftung

Wesentlicher Treiber für diese Entwicklung ist die Arbeitsweise von Superstar-Firmen in digitalisierten Märkten. Sie stellen ihre Produkte und Dienstleistungen oft besonders effizient her – und dank digitaler Technologie mit vergleichsweise wenig Mitarbeitern. Dadurch steigern sie ihre Produktivität und Unternehmensgewinne teilweise massiv. Doch die Löhne können mit diesem rasanten Wachstum nicht Schritt halten. Die Digitalisierung wirkt für diese Entwicklung als Katalysator: Laut den Autoren ist der Rückgang der Lohnquote in stark digitalisierten Märkten teilweise doppelt so groß wie in analog geprägten.

Die Studie lässt auch Rückschlüsse auf die Gefahr wachsender Ungleichheit zu: „Wenn Kapitalerträge kräftig steigen, während Löhne langsamer wachsen, kann diese Entwicklung die Einkommensungleichheit erhöhen“ erläutert Dominic Ponattu, Wirtschaftsexperte der Bertelsmann Stiftung und Mitautor der Studie die Risiken. „Superstar-Firmen entlohnen ihre Mitarbeiter in der Regel besser als viele Konkurrenten. Doch gesamtwirtschaftlich betrachtet kommt dies nur einer kleinen Gruppe von Beschäftigten zugute“, so Ponattu weiter. Auswege aus dieser Entwicklung könnten Vermögensbeteiligungen von Mitarbeitern sein, um die Teilhabe an Firmengewinnen zu stärken.

Plädoyer für eine neue Aktienkultur

Vermögenspolitik muss neu gedacht werden

Trotz einer sehr hohen Sparquote zeichnet sich Deutschland im internationalen Vergleich durch eine hohe Vermögensungleichheit aus. Dabei war es seit Gründung der Bundesrepublik ein erklärtes Ziel aller Regierungen, den Vermögensaufbau für breite Bevölkerungsschichten - insbesondere für Arbeitnehmer - zu fördern. Der Ökonom und leitende Redakteur für Wirtschaftspolitik der Süddeutschen Zeitung Alexander Hagelüken plädiert in einem aktuellen Beitrag in der Publikationsreihe „Inklusives Wachstum für Deutschland“ der Bertelsmann Stiftung für eine neu gedachte Vermögenspolitik, deren Kernelement eine neue Aktienkultur sein sollte.

In seinem Beitrag zeigt er konkrete Maßnahmen auf, womit mehr Menschen in Deutschland am Wachstum teilhaben und davon profitieren könnten. Einen wichtigen Ansatzpunkt um das Aktienengagement zu fördern, sieht er u.a. in der Berufswelt der mehr als 40 Millionen Bürgerinnen und Bürger, die in der Bundesrepublik im Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Etwa durch Initiativen der Tarifparteien, die Beschäftigten an ihren Betrieben zu beteiligen – und, schon wegen der Risikostreuung, über Fonds an der ganzen Wirtschaft. Die Gewerkschaften sollten erkennen, dass moderne Arbeitnehmer von ihnen mehr erwarten als den klassischen Streit um Löhne. Beteiligungsmodelle wären ein Beispiel, mit dem die Gewerkschaften ihre Modernität beweisen könnten, so der Autor.



BertelsmannStiftung

Neuerscheinung

Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert - Gerechte Teilhabe statt Umverteilung

„Die Armen werden immer ärmer, die Reichen immer reicher“ - das ist wohl die Kurzformel einer der drängendsten Debatten unserer Zeit. Dabei kennt diese Diskussion scheinbar nur eine Antwort: Umverteilung. Zusammen mit dem Ökonom Hans-Jörg Naumer hat der AGP-Geschäftsführer Heinrich Beyer ein Buch herausgebracht, bei dem sie programmatisch bewusst einen anderen Weg gehen: Sie wollen Teilhabe durch Kapitalbeteiligung.

Mit ihrem Buch werfen die beiden Herausgeber einen gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Blick auf die Mitarbeiterbeteiligung als Antwort auf die ungleiche Vermögensbildung in Deutschland. Die Autoren, zu denen u.a. Hans-Jürgen Papier, Traugott Jähnichen, Jens Südekum, Richard B. Freeman, Kurt Beck und eine Reihe weiterer, namhafter Experten gehören, gehen daran, die Brücke zwischen Kapital und Arbeit zu schlagen und rollen die Debatte um Arm und Reich lösungsorientiert neu auf.

Das Buch ist dabei auch ein Anwenderbuch: Es führt keine Diskussion im Elfenbeinturm, sondern unterbreitet Vorschläge sowohl für die betriebliche als auch die politische Praxis. Fundiert, aber dennoch leicht lesbar, wendet es sich an eine gesellschaftspolitisch interessierte Zielgruppe in Politik, Wirtschaft und Unternehmen. Das Buch ist im Springer-Gabler Verlag unter der ISBN 978-3-662-57600-7 erschienen.



Springer Gabler

Wohlstand für alle

Für eine starke und mutige Politik der Eigentums- und Vermögensbildung

von Marc Speicher

Vermögen und Eigentum sind zentrale Bausteine der Sozialen Marktwirtschaft und auch Voraussetzung für Selbstbestimmtheit und Freiheit des Einzelnen. Der bekannteste Buchtitel Ludwig Erhards lautet „Wohlstand für alle“. Mit dem entsprechenden Slogan gewann die Union 1957 sogar die absolute Mehrheit bei der Bundestagswahl. „Wohlstand für alle“ steht aber für viel mehr. Es ist so etwas wie das Leitmotiv der so genannten „Wirtschaftswunderjahre“.

Bis weit in die 90-er-Jahre gelang es, eine positive Reallohnentwicklung für die Arbeitseinkommen zu generieren. In den vergangenen 25 Jahren aber kamen die Reallöhne unter Druck. Im Schnitt gelang über den Zeitverlauf nur noch ein leichter Anstieg. Insbesondere bei den unteren Einkommensgruppen gab es sogar einen Rückgang. Vielleicht ist es nicht zuletzt die Einkommensentwicklung, die maßgeblich dazu beigetragen hat, dass die Bevölkerung seit Mitte der 90-er-Jahre den Eindruck hat, die Ungleichheit würde steigen. Laut DIW sind seit 1995 die Menschen mehrheitlich der Ansicht, dass es in Deutschland nicht mehr gerecht zugeht. Vorher war die Mehrheit der Deutschen über Jahrzehnte konstant der Auffassung, es ginge gerecht zu. Heute sind es nur noch 17 %. Ein erschreckender Wert! Wenn Zweidrittel – der Wert schwankt nur leicht zwischen den Instituten und Nuancen der Fragestellung – der Überzeugung sind, es ginge ungerecht zu, dann ist das eine Bedrohung für die Akzeptanz unserer Marktwirtschaft - und ich meine zunehmend auch unserer Demokratie.

Die teilweise hohen und über die Absetzbarkeit noch steuerlich geförderten Managergehälter fügen dem Gerechtigkeitsempfinden der Bevölkerung zusätzlich einen hohen Schaden zu. Ihr Wert mag statistisch nicht sonderlich ins Gewicht fallen, der immaterielle Schaden ist gleichwohl hoch. Stehen sie doch scheinbar pars pro toto für eine, dem Empfinden vieler Menschen nach, entfesselte Wirtschaftsordnung. Viele abhängig Beschäftigte und Selbstständige, die inhabergeführte Betriebe leiten und mit ihrem eigenen Vermögen voll haften haben vielfach dafür kein Verständnis. Daher bedarf es einer Änderung in der Einkommensteuergesetzgebung. Für Unternehmen sollten die Personalausgaben nur bis zu einem Betrag von einer Million Euro pro Beschäftigtem als Betriebsausgabe geltend gemacht werden dürfen. Das betrifft die Manager und sicher auch ein paar Bundesligaspieler. Aber dies war bis zur Steuerreform von US-Präsident Donald Trump

über 20 Jahre geltendes Recht in den USA. Und ehrlich gesagt würde uns eine ähnliche Regelung gut zu Gesicht stehen. Den Kritikern sei gesagt: Ja, das wird wohl keine für den Haushalt nennenswerte größere Einnahmen für den Staat bringen. Aber es trägt mit zur Gerechtigkeit und Zusammenhalt in unserem Staat bei. Nein, das ist keine Neiddebatte. Aber bitte erklären Sie doch mal einem persönlich haftenden deutschen Mittelständlern, der mit seinem eigenen Vermögen für die Firma haftet und dann noch aufpassen muss, dass er nicht wegen verdeckter Gewinnausschüttungen drankommt, dass angestellte Manager so bevorzugt werden.

So wichtig für das individuelle Empfinden die Einkommen sind, so sehr gilt es auf die im Vergleich zu den Arbeitseinkommen viel wichtigere Vermögensfrage hinzuweisen. Der Gini-Koeffizient bei der Vermögensverteilung ist mit einem Wert von rund 0,76 mehr als doppelt so hoch wie der Grad der Ungleichheit bei den Arbeitseinkommen. Bei der Vermögensverteilung liegt Deutschland im Ungerechtigkeitsindex weit oben, deutlich über dem Durchschnitt in Europa und auch weltweit im oberen Mittelfeld. Das Haushaltsnettovermögen in Deutschland beträgt im Median 61.000 Euro. Dies bedeutet, dass ein deutscher Haushalt nur halb so viel Vermögen hat wie im Schnitt in Europa. Ein Haushalt in Frankreich ist beinahe doppelt so reich, ein Haushalt in Spanien fast dreimal so vermögend.

Wie kommt es also, dass die viertgrößte Volkswirtschaft der Welt bei den Vermögen der Bürger so weit hinten liegt und es deutschen Haushalten nicht gelingt aus guten Arbeitseinkommen auch ein hohes Vermögen zu generieren.

Die niedrige Wohneigentumsquote ist sicher einer der Gründe. Daher ist die Einführung des Baukindergeldes zu begrüßen. Ein weiterer Grund liegt in der unterdurchschnittlichen Beteiligung breiter Schichten am Produktivvermögen. Die Neigung, sich an Unternehmen zu beteiligen, ist leider wenig ausgeprägt. Während die Arbeitseinkommen weltweit unter Druck stehen, steigt der Anteil der Vermögenseinkommen seit Jahrzehnten kontinuierlich. Eine lohnende Vermögens- und Eigentumspolitik muss breitere Bevölkerungsanteile an dieser Entwicklung beteiligen. Eingedenk der eingesetzten und absehbaren Trends im Hinblick auf „Arbeit 4.0“ und Digitalisierung, dürften die Vermögenseinkommen im Vergleich zu den Arbeitseinkommen weiter steigen. Auch die Beschäftigten sollten an dieser

Entwicklung teilhaben. Ferner ist es erstrebenswert, dass die durch die Beschäftigten generierten Gewinne auch im Lande bleiben. Heute gehört die Mehrheit der großen deutschen börsennotierten Unternehmen ausländischen Anteilseignern. Das ist grundsätzlich nichts Verwerfliches. Gleichwohl fließen die Erträge heraus aus der Bundesrepublik und den Beschäftigten entgeht somit ein Teil des durch sie selbst erwirtschafteten Gewinns. Gerade in Zeiten des Shareholder-Values werden die traditionellen Stakeholder wie Beschäftigte durch eine stärkere Beteiligung an den Unternehmen gestärkt. Die stärkere Partizipation der Beschäftigten muss nicht auf börsennotierte Unternehmen beschränkt bleiben. Es gilt seitens der Politik, der Kammern, Verbände und auch der Unternehmen weitere Formen der Mitarbeiterbeteiligung zu ermöglichen und zu fördern. Das stärkt die Mitarbeiterbindung, die Eigen- oder Fremdkapitalbeschaffung und eine Eigentümerbasis, die an einer langfristig positiven Entwicklung des Unternehmens interessiert ist und nicht an der Optimierung kurzfristiger Gewinne.

Wir brauchen dringend eine mutige und entschlossene Vermögens- und Eigentumspolitik. Dafür müssen die viel zu niedrigen Einkommensgrenzen der Arbeitnehmersparzulage und der Wohnungsbauprämie ebenso massiv erhöht werden wie die jeweiligen Fördersätze. Gleiches gilt für die Förderung des Anteilskaufs an Unternehmen. Bis zu einem Betrag von 17.900 Euro zu versteuerndem Einkommen hat ein Alleinstehender heute Anspruch auf 42,30 Euro Arbeitnehmersparzulage. Parallel gäbe es noch einen Zuschuss für Fonds. Aber ehrlicherweise spotten 42,30 Euro, auch eingedenk zweistelliger Milliardenbeträge, die der Staat per annum bei Zinsausgaben spart, jeder Beschreibung. Es kämen noch bis zu einem maximalen Betrag von 400 Euro Eigenleistung jährlich Zulagen für Wertpapierkaufverträge dazu, aber auch diese Beträge blieben viele Jahre unverändert und unterlagen nur als kosmetisch einzustufender Anpassungen. Mutige Schritte unterbleiben seit Jahrzehnten!

Und schließlich stellt sich die Frage der Vermögensverteilung auch bei den Steuern. In Deutschland liegt die Besteuerung von Vermögen weit unter dem Durchschnitt anderer Industriestaaten. Insbesondere bei der Erbschafts- und Schenkungssteuer gibt es Handlungsbedarf. Es geht natürlich darum, Betriebe bei ihrem Übergang nicht in ihrem Fortbestand zu gefährden. Es darf aber gleichzeitig nicht sein, dass es durch simples und wiederholtes Ausnutzen von Freibeträgen oder anderweitige aufwendigere Formen der Steuergestaltung zu einer systematischen und obendrein legalen Form der Steuervermeidung kommt. In ihrer heutigen Form trägt die Erbschaft- und Schenkungssteuer massiv dazu bei, dass sich Vermögen immer mehr konzentriert. Die Erbschaft- und Schenkungssteuer ermöglicht Vermögen ohne Gegenleistung. Das hat viel mit der immer mehr sich zuspitzenden Vermögenskonzentration zu und gar nichts mit Leistung, die sich lohnt. Möglichst vergleichbare Startchancen sind eines

der Versprechen unserer Sozialen Marktwirtschaft. Vermögen ohne Gegenleistung dagegen nicht. Hier sind auch wir als CDA gefordert, eine Debatte anzustoßen.

Das Hauptaugenmerk sollte darauf liegen, positive Anreize für den eigenen Vermögensaufbau zu setzen. Diese Schritte müssen schnell und entschlossen erfolgen. Die Haushalte der öffentlichen Hand sparen wegen des historisch niedrigen Zinsniveaus hohe zweistellige Milliardenbeträge bei den Zinsaufwendungen – jedes Jahr. Gleichzeitig leiden die Kleinsparer massiv unter der „Null-Zins-Politik“ der Europäischen Zentralbank. Es kommt seit Jahren zu realen Vermögensverlusten bei den Sparern. Tatsächlich reden wir also momentan eher von einer „Vermögensabbaupolitik“ als von einer Vermögensaufbaupolitik.

Es gelang der CDA Saar sowohl in das Wahlprogramm der CDU an der Saar als auch des Koalitionsvertrages die Forderung nach Ausweitung der Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung sowie der Eigentums- und Vermögensbildung zu verankern. Diesen Weg sollten wir weitergehen und uns in der konkreten Ausgestaltung damit auseinandersetzen, wie wir das Aufstiegsversprechen „Wohlstand für alle“ wieder mehr zu unserem Thema machen können. Dazu gibt es viele Möglichkeiten. Und die meisten Antworten wären „Soziale Marktwirtschaft Pur“.

Autor:

Marc Speicher ist Abgeordneter der CDU im Saarländischen Landtag und Landesvorsitzender der Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft (CDA).



Themenabend

Vermögensbildung und Mitarbeiterbeteiligung im Zeitalter der Digitalisierung - Neue Vermögensbildungsoffensive gefordert

Anlässlich der Buchveröffentlichung „Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert“ hatte der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP am 26. November Politiker, Autoren und Experten zu einem Themenabend in die Berliner Bertelsmann Repräsentanz eingeladen. Der Abend stand im Zeichen der aufkommenden Digitalisierung und der Frage, wie die schon jetzt unzureichende Vermögensbildung breiter Bevölkerungskreise in Zukunft gestaltet werden muss, damit die ungleiche Verteilung der Vermögen sich nicht weiter verschärft.

Nach einem Überblick über die wesentlichen Inhalte des Buches durch die Herausgeber Dr. Heinrich Beyer (AGP) und Hans-Jörg Naumer (Allianz GI) hat Marc Muntermann das Belegschaftsaktienprogramm der Siemens AG mit mehr als 150.000 beteiligten Mitarbeitern in Deutschland vorgestellt. Dr. Beyer betonte, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Mittelstand mittlerweile den gleichen Umfang erreicht hat wie die Aktienprogramme der Großunternehmen.

Dr. Markus M. Grabka vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung wies darauf hin, dass die Digitalisierung die Aufspaltung in gute und schlecht bezahlte Arbeit zunehmend verstärken und zu weiterer Einkommensungleichheit führen wird. Davon beeinflusst sei auch die vererbte Vermögensmasse, die sich immer weiter auf wenige konzentriert. Er forderte daher von der Politik, den Vermögensaufbau vor allem in der Mitte zu stärken.

Ein weiterer Grund für die zunehmend ungleiche Vermögensverteilung liegt im Sparverhalten der Deutschen, so Dr. Arne Holzhausen von der Allianz SE. Die Deutschen sind zwar Spareuropameister; im Gegensatz zu anderen Ländern legen sie aber zu wenig am Kapitalmarkt an und erleiden somit gravierende Renditeverluste.

Wie Politik auf die gesellschaftliche Spaltung in Kapitaleigentümer und denjenigen, die ausschließlich Arbeitseinkommen beziehen, reagieren sollte, diskutierten Dr. Philipp Steinberg vom Bundeswirtschaftsministerium, die Bundestagsabgeordnete Prof. Dr. Matthias Zimmer (CDU) und Michael Theurer (FDP), Ralf Fücks vom Zentrum für die liberale Moderne, Dr. Norbert Kuhn vom Deutschen Aktieninstitut und Armando Garcia Schmidt von der Bertelsmann Stiftung.

Sie sprachen sich dafür aus, dass Deutschland einen neuen Ansatz in der Vermögenspolitik braucht. Die Politik hat die Vermögensbildung in den letzten Jahren vollständig vernachlässigt, so Armando Garcia Schmidt. Zukünftig könne die Mitarbeiterbeteiligung ein wichtiger Aspekt sein, den man stärker fördern müsste als bisher, sagte Dr. Philipp Steinberg. Dr. Norbert Kuhn wies darauf hin, dass mehr Mitarbeiterbeteiligung auch ein Einstieg in eine neue Aktien- und Beteiligungskultur sein könne. Nicht zuletzt könnte durch mehr Teilhabe die Zustimmung zur sozialen Marktwirtschaft, die in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen ist, wieder gestärkt werden, so der ehemalige Vorsitzende der Heinrich-Böll-Stiftung Ralf Fücks.



Die Diskutanten von links nach rechts: Hans-Jörg Naumer, Dr. Philipp Steinberg (Bundeswirtschaftsministerium), Prof. Dr. Matthias Zimmer (MdB, CDU), Michael Theurer (MdB, FDP), Marc Muntermann (Siemens), Dr. Heinrich Beyer, Dr. Markus Grabka (DIW), Ralf Fücks (Zentrum für die liberale Moderne), Dr. Norbert Kuhn (Deutsches Aktieninstitut), Armando Garcia Schmidt (Bertelsmann Stiftung).

Buchvorstellung

Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert - Die Gedanken hinter dem Buch

von Herausgeber Dr. Heinrich Beyer

Die AGP steht seit fast siebenzig Jahren für die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland. Dabei ging und geht es uns zunächst um die Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter – es ging aber schon immer auch um das generelle Prinzip der Teilhabe sowie um Vermögensbildung und Vorsorge, also um grundlegende gesellschaftliche Fragestellungen, mit denen sich Politik beschäftigen sollte.

Eine solche Diskussion, an der Politik, Parteien, Sozialpartner und Experten mitgewirkt haben, gab es zuletzt in den Jahren 2007 und 2008 bei der Ausarbeitung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes. Es ging um eine bessere Förderung der Mitarbeiterbeteiligung und um Formen der überbetrieblichen Beteiligung, die nicht zuletzt den Vermögensaufbau breiter Bevölkerungsgruppen unterstützen sollten, so die grundlegende Idee des „Deutschlandfonds“.

Das Ergebnis dieses Prozesses war ernüchternd: die Förderung wurde nur ansatzweise erhöht und der Deutschlandfonds mit bürokratischen Regelungen abgewürgt. Schließlich hat die Finanzkrise das Thema völlig in den Hintergrund gedrängt. Seitdem haben wir eine Niedrigzinsphase mit fast null Renditen bei den traditionellen Sparformen, zu wenig Vermögensbildung und Altersvorsorge, eine auseinander driftende Gesellschaft und die Digitalisierung, die das alles noch verschärft wird: Die Reichen werden immer reicher, die Armen immer ärmer. Und das ist dann auch Anlass für das Buch und seine zentrale Botschaft: Wir müssen etwas tun!

Eine kurze Übersicht

Das Buch ist ein Plädoyer für mehr Teilhabe breiter Bevölkerungsschichten am gesellschaftlichen Wohlstand. Aus verfassungsrechtlicher, ordnungs- und gesellschaftspolitischer und aus sozialetischer Perspektive ist die Politik hier in einer Bringschuld. Denn die Befunde dramatisch:

Die Deutschen sparen nach wie vor gern und viel – mehr als nahezu alle ihre europäischen Nachbarn. Nur leider macht sie das nicht reicher. Im Vergleich zu vielen anderen Ländern haben wir ein niedriges Durchschnittsvermögen, das wohl niedrigste Medianvermögen in der EU, was auf eine sehr ungleiche Einkommensverteilung schließen lässt, und wenig Wohneigentum.

Die Deutschen scheuen Beteiligungen an Unternehmen:

- nur etwa 10 Mio. Deutsche besitzen Aktien oder Fondsanteile,
- wir haben nur 2. Mio. Mitarbeiter, die als Belegschaftsaktionäre oder stille Gesellschafter beteiligt sind,
- die DAX-Unternehmen sind zu ca. 55 % im Besitz ausländischer Investoren, die dann auch den größten Teil der ausgeschütteten Dividenden, in 2018 36 Mrd. €, erhalten.

Die private und die staatlich geförderte Altersvorsorge tauscht Rendite gegen Sicherheit, ist unzureichend und wird auf Dauer die Lücke in der gesetzlichen Rentenversicherungen nicht schließen können.

Die Vermögensungleichheit zwischen Kapitaleigentümern und denjenigen, die ausschließlich Arbeitseinkommen beziehen und traditionell sparen, wird immer größer.

Wir brauchen aber:

- eine neue Aktien- und Beteiligungskultur,
- neue Formen überbetrieblicher Beteiligung,
- die Ausrichtung der staatlichen Förderung von Vermögensbildung und Vorsorge an kapitalmarktnahen Anlageprodukten,
- und natürlich mehr Mitarbeiterbeteiligung, denn die ist der Einstieg in mehr Teilhabe am Kapital der Unternehmen.

Endlich handeln

Zunächst muss man fordern, dass sich Politik auf diese Themen überhaupt einlässt und erkennt, dass man nur mit Umverteilung hier nicht weit kommt. Denn die ändert nichts daran, dass die Schere immer weiter auseinandergeht.

Wenn wir heute eine Gerechtigkeitsdebatte führen, dann sollte über Teilhabe genauso diskutiert werden wie über Umverteilung. Die Ansatzpunkte sind klar: Die AGP hat eine Reihe von Vorschlägen und Forderungen formuliert, die in unserem Buch ausführlich beschrieben sind.

Es geht um viel: Der Weg der Teilhabe ist kein Weg gegen die freiheitliche Verfassungsordnung, sondern ein Weg hin zu ihrer Festigung und dauerhaften gesellschaftlichen Akzeptanz (Hans-Jürgen Papier).

Die Soziale Marktwirtschaft kombiniert Privateigentum mit dezentraler Wirtschaftslenkung und ist so nicht nur eine wesentliche Voraussetzung für wirtschaftliche Effizienz, sondern – in Kombination mit freiheitlichen politischen Institutionen – auch für gesellschaftlichen Wohlstand und Teilhabe breiter Bevölkerungsschichten insgesamt. Das führt zu dem Schluss, dass die Schaffung von Eigentum auch gefördert werden muss. (Christian Müller)

Eine Vermögenspolitik der Sozialen Marktwirtschaft beteiligt alle durch Vermögensbesitz an den Unternehmen. Ihr Ziel ist eine „Gesellschaft von Teilhabern“. (Traugott Jähnichen)

Preisträger

Bauunternehmen Goldbeck erhält Partnerschaftspreis 2018

Die Goldbeck GmbH wurde am 16. Mai für ihr beispielhaftes Beteiligungsprogramm für Mitarbeiter mit dem Partnerschaftspreis des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung, den „AGP Sternen 2018“, ausgezeichnet. Ortwin Goldbeck, Gründer und Beiratsvorsitzender der Goldbeck GmbH, nahm den Preis im Rahmen der Jahrestagung Mitarbeiterbeteiligung in den Räumen der Evonik Industries AG in Essen 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.

„Inspiriert durch Reinhard Mohn hat mich die Mitarbeiterbeteiligung mein gesamtes unternehmerisches Leben lang begleitet. Es freut und ehrt mich daher umso mehr, den Partnerschaftspreis der AGP zur Auszeichnung unseres langjährigen Beteiligungsmodells zu erhalten“, so Ortwin Goldbeck anlässlich der Preisverleihung. Seit 1984 beteiligt Goldbeck seine Mitarbeiter als stille Gesellschafter. Bis heute ist das Beteiligungsmodell mehrfach erweitert und modifiziert worden. Über 1.800 Mitarbeiter nutzen heute das Angebot und profitieren durch den Kauf von Unternehmensanteilen direkt vom Erfolg des Unternehmens.



Die Goldbeck GmbH wurde am 16. Mai für ihr beispielhaftes Beteiligungsprogramm für Mitarbeiter mit dem AGP-Partnerschaftspreis „AGP Sterne 2018“ ausgezeichnet. Auf der Jahrestagung Mitarbeiterbeteiligung in den Räumen der Evonik Industries AG in Essen überreichten die 1. Vorsitzende der AGP, Ilka Schulze (Links), und Dr. Andre Carls, Bereichsvorstand Firmenkunden Mittelstandsbank West der Commerzbank AG (Rechts), die Auszeichnung an Ortwin Goldbeck, Gründer und Beiratsvorsitzender der Goldbeck GmbH (Mitte).

Mitgliedschaft

AGP ist neuer Partner der Mittelstandsallianz

Die Mittelstandsallianz vereint mittelständisch geprägte Branchenverbände unter dem Dach des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft (BVMW). Mit 33 Partnerverbänden spricht die Mittelstandsallianz für über 600.000 Mitglieder. Dieser Zusammenschluss ist in der Verbändelandschaft einzigartig und erreicht eine neue Schlagkraft für den Mittelstand. Die Mittelstandsallianz trägt die für den Mittelstand wichtigen Themen mit einer Stimme in die Politik und setzt sich für eine mittelstandsfreundliche Gesetzgebung ein. „Mit dieser neuen Partnerschaft erhalten wir einen weiteren wichtigen Zugang zu dem politischen Betrieb in Berlin, über den wir, neben unseren eigenen Kontakten, mit einer Vielzahl von politischen Akteuren ins Gespräch kommen und für verbesserte Rahmenbedingungen der Mitarbeiterbeteiligung werben können“, so AGP-Geschäftsführer Dr. Heinrich Bayer.



Erfolgreiche Intervention

Bilanzierung von Betriebsausgabenabzug als Eigenkapital

Abweichend von der langjährigen Praxis hatten die Finanzbehörden der Bundesländer – koordiniert und unter der Federführung der OFD Nordrhein-Westfalen – die körperschaftsteuerliche Behandlung von Genussrechten und stillen Beteiligungen geändert. Mit dem Beschluss vom 12. Mai 2016 wurde die Anerkennung der Zinsen und Ausschüttungen auf Genussrechte und stille Beteiligungen als abzugsfähige Betriebsausgaben ausgesetzt.

Dies war ein ernstes Problem für die bestehenden Beteiligungsprogramme, die als stille Beteiligungen oder in Form von Genussrechten praktiziert werden – zumal auch rückwirkend entsprechende (Rück-)Forderungen von Finanzämtern geltend gemacht wurden. Der Beschluss hätte, wenn er nicht vom Bundesfinanzministerium gekippt worden wäre, die Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand insgesamt massiv gefährdet.

Zusammen mit Rödl & Partner, einem Vertreter eines bekannten Unternehmens, das mit entsprechenden Nachforderungen konfrontiert war, und mit anderen betroffenen Verbänden hatte die AGP dazu sehr konstruktive Gespräche im Bundesfinanzministerium geführt. Mit Schreiben vom 20. Juni 2018 hat das BMF die AGP dann über folgende Beschlüsse informiert, die die Sach- und Rechtsauffassung der AGP bestätigt haben:

1. Genussrechtskapital ist in der Steuerbilanz als Verbindlichkeit anzusetzen.
2. Vergütungen auf dieses Genussrechtskapital sind grundsätzlich als Betriebsausgaben abzugsfähig.
3. Genussrechte haben schuldrechtlichen Charakter, sind Verbindlichkeiten des Unternehmens.

Was hier für die Genussrechte klargestellt wurde, gilt auch für stille Beteiligungen.

In der Zwischenzeit hat das betroffene Mitgliedsunternehmen berichtet, dass die „Steuerbescheide für die zurückliegenden Jahre geändert und die vorgenommenen Ausschüttungen steuerlich anerkannt wurden. Wir kommen in den Genuss einer spürbaren Rückerstattung“.

Durch die Intervention der AGP – ihre Legitimation als Unternehmensverband, ihre Gemeinnützigkeit, ihre Expertise und ihre langjährige (ja, jahrzehntelange) Präsenz in Berlin – konnte eine schwere Beeinträchtigung der Mitarbeiterbeteiligung vermieden und Schaden von den Mitgliedsunternehmen abgewendet werden.

Ausstausch

Personaldebatte mit Kai Whittaker

Neben Gehalt, Freizeitausgleich und Vertrauensarbeitszeit bietet auch das Modell der Mitarbeiterbeteiligung attraktive Möglichkeiten, die Bindung an das eigene Unternehmen zu verbessern. Kai Whittaker, MdB, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales, CDU-Bundestagsfraktion, und AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer diskutierten auf der PEAG Personaldebatte in Berlin darüber, was sich ändern muss, damit sich dieses Konzept in der Unternehmenspraxis breitflächig durchsetzt.

„In Deutschland fehlt ein breiter Diskurs zur Beteiligung von Mitarbeitern am wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Zurzeit werden mehr die Risiken von allen Beteiligten gesehen als die Chancen. Es geht vor allem darum, dass mehr kleinere und mittlere Unternehmen Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung in Anspruch nehmen“, betonte Kai Whittaker. Dr. Heinrich Beyer wies darauf hin, den Fokus stärker auf Kapitalbeteiligung zu setzen und damit die dritte Säule der Vermögensbildung zu stärken. Dies sei auch Aufgabe der Politik hierzulande, denn nur knapp 15 % der Deutschen investieren in Aktien oder kapitalmarktnahe Anlageprodukte. In anderen europäischen Ländern liegen die Werte bei 30-50 %. „Hier müssen wir einfach besser werden“, so Beyer.



Kai Whittaker, MdB, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales, CDU-Bundestagsfraktion (links), und AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer (rechts).

Personalien

Wechsel im AGP Vorstand

In der Mitgliederversammlung am 15. Mai 2018 in Essen wurde Ilka Schulze von der Holtmann Unternehmensgruppe in Langenhagen zur neuen 1. Vorsitzenden der AGP gewählt. Sie löst damit den bisherigen Vorsitzenden Dr. Paul Reuter ab, der weiterhin im Vorstand verbleiben wird. Zum neuen stellvertretenden Vorsitzenden wurde Sven Huschke von der Cortado Holding AG aus Berlin berufen. Dem Vorstand neu beigetreten ist Markus Wasserle. Wasserle ist Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der Wasserle Gebäudereinigung GmbH in Kaufering bei München. Wiedergewählt wurden Christine Seger sowie Uwe Hillebrand, der auch sein Amt als Schatzmeister der AGP weiterführen wird.



Ilka Schulze.



Sven Huschke.



Markus Wasserle.

Verabschiedung Walter Ernst

Im Rahmen der Mitgliederversammlung am 15. Mai 2018 in Essen wurde Walter Ernst aus dem Vorstand der AGP verabschiedet. Walter Ernst war von 2011 bis 2016 erster Vorsitzender der AGP und hat in dieser Zeit als engagierter Vertreter der Mitarbeiterbeteiligung das Gesicht der AGP wesentlich geprägt.

Auch außerhalb seiner zahlreichen ehrenamtlichen Tätigkeiten hat er sich um das Thema Mitarbeiterbeteiligung verdient gemacht. Seit 1984 lenkte er als Geschäftsführer die Geschicke der Grünbeck Wasseraufbereitung GmbH, bei der mit dem "Grünbeck-Beteiligungsmodell der sozialen Partnerschaft" eines der bekanntesten Mitarbeiterbeteiligungsprogramme in Deutschland entwickelt und umgesetzt worden ist.

Von 2010 bis 2015 war Walter Ernst Vorsitzender des Beirats der Grünbeck Wasseraufbereitung GmbH sowie Vorsitzender des Stiftungskuratoriums der Loni und Josef Grünbeck Stiftung, mit der das Lebenswerk des Firmengründers langfristig erhalten und gleichzeitig der Standort und die Arbeitsplätze gesichert werden sollen.

Vorstand und Mitarbeiter der Geschäftsstelle der AGP bedanken sich für sein Engagement sowie die gute partnerschaftliche Zusammenarbeit und wünschen Herrn Ernst weiterhin alles Gute.



Walter Ernst.

Rödl & Partner

UMFASSENDE BERATEN



Mitarbeiterbeteiligung und Altersversorgung sollten – neutral und maßgeschneidert – 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.

Als Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmens- und IT-Berater und Wirtschaftsprüfer sind wir an 111 eigenen Standorten in 51 Ländern vertreten. Unsere Mandanten vertrauen weltweit unseren 4.700 Kolleginnen und Kollegen.

Ihre Ansprechpartner

DR. ROLF LEUNER
T +49 911 9193 1212
rolf.leuner@roedl.de

PROF. DR. OLIVER LEHMEIER
T +49 911 7406 062
oliver.lehmeier@roedl.de

AZIZA YAKHLOUFI
T +49 6196 7611 4729
aziza.yakhloufi@roedl.de

DR. MICHAEL S. BRAUN
T +49 9281 6072 71
michael.braun@roedl.de

www.roedl.de

Kontakt und Impressum:

Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP

Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel

Tel.: (0561) 9324250

Fax: (0561) 9324252

E-Mail: info@agpev.de | www.agpev.de

Redaktionsschluss:

07. Dezember 2018

