

## Inhalt

<b>Editorial</b>	1
<b>Mitarbeiterbeteiligung</b>	
<b>Auf diese Steine können Sie bauen</b>	2
<b>Beteiligung im Mittelstand</b>	
<b>Seger Transporte, Münnersstadt</b>	3
<b>AGP-Sterne (1)</b>	
<b>Wettbewerb 2009/2010</b>	5
<b>AGP-Sterne (2)</b>	
<b>Preisverleihung</b>	6
<b>AGP-Treffpunkte 2009</b>	
<b>für Mitglieder, Freunde, Interessenten</b>	6
<b>Neue Bücher</b>	
<b>Mitarbeiterbeteiligung / Finanzierung</b>	7
<b>AGP Jahrestagung</b>	
<b>Eindrücke und Einblicke</b>	8
<b>Termine:</b>	4 / 6

## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser der AGP-Mitteilungen,

auch wenn wir so manche Äußerung und die eine oder andere Entwicklung mit Skepsis sehen, so ist doch eindeutig festzustellen, dass Mitarbeiterbeteiligung in der Wirtschafts- und Finanzkrise an Interesse und Bedeutung gewonnen hat. Jenseits der „vier großen Beispiele“ (Opel, Schaeffler, Daimler und VW), wo das Thema im Kontext vielfältiger politisch-strategischer Zielsetzungen der unterschiedlichen Interessengruppen debattiert wird, gibt es im Mittelstand ein „echtes“ Interesse daran, gemeinsam mit den Mitarbeitern und möglichst ohne tiefgreifende Personalanpassung diese

schwierige Zeit zu bewältigen und den Grundstein für eine erfolgreiche Partnerschaft in der Zukunft zu legen.

Die AGP stützt diese Entwicklung nicht allein durch ihre Öffentlichkeitsarbeit, sondern auch mit unternehmensspezifischen Modellen der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung, die auf der Grundlage einer partnerschaftlichen Unternehmensführung auch kurzfristig mehr Stabilität für Unternehmen und Beschäftigung bewirken können.



Quelle: Caepsele

Mit einer neuen, aufwändig gestalteten Broschüre greift auch das Bundesarbeitsministerium unser Thema wieder auf und bestätigt noch einmal die Förderung von Beratungsleistungen für Mitarbeiterbeteiligung (bis zu 1500 € pro Unternehmen). Mit Beispielen u.a. aus acht AGP-Unternehmen wird gezeigt, dass und wie Mitarbeiterbeteiligung funktioniert. (Hotline: 01805/6767-20 / [www.mitarbeiterkapitalbeteiligung.bmas.de](http://www.mitarbeiterkapitalbeteiligung.bmas.de)).

Für den Herbst stehen zwei zentrale Themen bzw. Angebote im Focus der AGP: Testen Sie Ihr Beteiligungsmodell mit unserem Projekt „AGP-Sterne“, und besuchen Sie eine der vielen Veranstaltungen, die AGP und GIZ zur Mitarbeiterbeteiligung durchführen.

Dr. Heinrich Beyer  
Geschäftsführer der AGP

## Mitarbeiterbeteiligung - Auf diese Steine können Sie bauen

von Dietrich Creutzburg, Handelsblatt vom 29.07.09

**Mit Firmenbeteiligungen können auch Mitarbeiter vom Erfolg einer Firma profitieren. Doch was für den Aufschwung gedacht war, scheint auch in der Krise zu funktionieren. Weil die Banken mit Krediten knausern, setzen viele Firmen auf das Kapital ihrer Angestellten.**

Manchmal klappt es wie im Bilderbuch: Die Pfalz-Flugzeugwerke in Speyer, einst Teil des Daimler-Konzerns, waren 1997 dem Untergang geweiht. Dann übernahmen die Mitarbeiter ihre Firma, um Einkommen und Arbeitsplätze zu sichern. Vier Jahre später verkauften sie ihre Anteile an einen neuen Investor - und erzielten damit durchschnittlich 90.000 Euro Gewinn pro Kopf.

Trotzdem führte die Mitarbeiterkapitalbeteiligung, auch Investivlohn genannt, hierzulande stets ein Schattendasein. Dann propagierte die Große Koalition, das Instrument unter dem Motto "Teilhabe am Aufschwung" zu stärken, und beschloss ein neues Fördergesetz. Und nun? Nun ist der Aufschwung vorbei - doch statt neuer Steuerfreibeträge liefert jetzt offenbar ausge-rechnet die härteste Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit eine Initialzündung, die den von vielen erhofften Durchbruch bringen könnte.

Erfolgs- und Kapitalbeteiligungen böten einen Ansatz, um "wesentlich zur Stabilisierung der Unternehmen und der Beschäftigung beizutragen", streicht Heinrich Beyer heraus, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP), die sich seit Jahren für kooperative Unternehmensführung einsetzt. Und selbst Gewerkschaften, denen bisher ein reserviertes Verhältnis zum Investivlohn nachgesagt wurde, erkennen einen Wandel. "Eindeutig, der Ansatz der Mitarbeiterbeteiligung gewinnt in der Praxis an Einfluss und Bedeutung", berichtet Jörg Hofmann, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg.

Statistisch lässt sich das Phänomen noch nicht genau beziffern. Erhebungen des Deutschen Aktieninstituts (DAI) für die Zeit bis Ende 2008 zeigen, dass die Zahl der Belegschaftsaktionäre im zurückliegenden Konjunkturhoch sogar gesunken ist - als Instrument für eine "Teilhabe am Aufschwung" hätte der Investivlohn demnach noch an Bedeutung verloren. Nun aber gibt es ganz andere Vorboten der Trendwende. Sie heißen zum Beispiel "Opel" und "Schaeffler" - aber auch "Daimler". Viele unbekanntere Namen kommen hinzu.

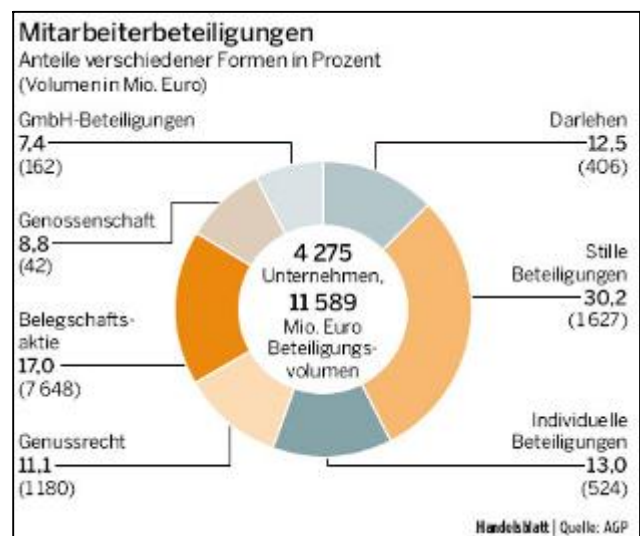
So wenig sich die Einzelfälle in ihren Umständen vergleichen lassen, so sehr ähneln sich die Ansätze:



Neu aus dem BMAS

Wenn ein Unternehmen krisenbedingt in raues Fahrwasser gerät, beginnen Verhandlungen über mögliche Einsparbeiträge der Arbeitnehmer. Warum also nicht Gehaltsverzicht und Kapitalbeteiligung kombinieren? So lassen sich gegenwärtige Ansprüche der Arbeitnehmer auf Barlohn in Ansprüche auf (hoffentlich) künftig wieder sprudelnde Gewinne umwandeln. Das verschafft dem Unternehmen kurzfristig Liquiditätsspielräume, und den Beschäftigten immerhin mittelfristige Chancen.

Bei alledem erweist sich nun aber, dass das erst im April 2009 endgültig in Kraft getretene neue Förderrecht der Großen Koalition einen störenden Schönheitsfehler hat: Der höhere Steuervorteil darf nach den



Buchstaben des Gesetzes ausgerechnet dort nicht genutzt werden, wo die Mitarbeiterbeteiligung Krisenhilfe leisten kann. Zwar dürfen Unternehmen ihren Mitarbeitern jetzt jährlich Kapitalanteile im Wert von bis zu 360 statt bisher 135 Euro überschreiben, ohne dass diese als steuer- und abgabenpflichtiges Einkommen gewertet werden. Das gilt laut Gesetz aber nur, wenn die Anteile "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" gewährt werden. Wo die Beteiligung in einer Kombination mit Lohnverzicht Firmen entlasten könnte, packt der Fiskus zu.

"In der jetzigen Situation zeigt sich, dass die steuerlichen Regelungen solchen Kompensationsvereinbarungen nicht gerade förderlich sind", bemängelt Beyer. Er wirbt deshalb dafür, anstelle des heutigen Steuerfreibetrags prinzipiell eine nachgelagerte Besteuerung von Mitarbeiterkapital einzuführen. Der Fiskus käme dann zu Beginn der Beteiligung gar nicht ins Spiel - würde aber zugreifen, wenn der Mitarbeiter seine Kapitalanteile verkauft. Um möglichem Missbrauch entgegenzuwirken, könne man diese Variante etwa bei 2 000 Euro pro Jahr deckeln, so Beyer. Der Staatskasse ginge dabei langfristig nichts verloren, es würden allerdings andernfalls heute fällige Steuereinnahmen später realisiert.

Zweck der Klausel im heutigen Förderrecht war es einmal, Vorbehalte der Gewerkschaften gegen die Mitarbeiterbeteiligung zu dämpfen. Sie befürchteten, dass die Beschäftigten ganz unabhängig von der wirtschaftlichen Lage ihres Unternehmens unter Druck geraten könnten, Lohn in Kapitalanteile umzuwandeln - zum Beispiel mühsam erkämpfte Tarifloohnerhöhungen.

IG-Metall-Bezirkschef Jörg Hofmann sieht vorerst auch keinen akuten Anlass, eine Debatte über neuerliche Gesetzesänderungen anzuzetteln. "Ich denke, man sollte mit dem Instrumentarium der Mitarbeiterbeteiligung jetzt erst einmal experimentieren und Erfahrungen sammeln", sagt er. Dass die Bedeutung des Instruments zugenommen habe, stehe außer Frage. Der Einfluss der neuen gesetzlichen Förderregeln lasse sich realistischerweise wenige Monate nach ihrem Inkrafttreten einfach noch nicht bewerten.

Auffällig ist allerdings auch, dass in den vergangenen Monaten beinahe spiegelbildlich zu einer wachsenden Aufgeschlossenheit der IG Metall ausgerechnet die Arbeitgeberseite die Begeisterung für die Mitarbeiterbeteiligung eher gedämpft hat. Das hatte konkret vor allem mit der Frage zu tun, wie viel Gegenleistung die Beschäftigten für ihren Lohnverzicht in einem betrieblichen Krisenpakt erwarten dürfen. Das zentrale Argument des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall: Wenn das Unternehmen im Gegenzug, wie vielfach geschehen, einen Kündigungsverzicht ausspricht - dann sei das Tauschgeschäft erfüllt. Es könne jedenfalls keinen

Anspruch auf eine "doppelte Gegenleistung" in Form einer zusätzlichen Mitarbeiterbeteiligung geben, so Gesamtmetall.

Zentrale Voraussetzung für einen Erfolg des Modells ist nach Ansicht von AGP-Geschäftsführer Beyer indes ohnehin ein funktionierendes Vertrauensklima im Unternehmen. Dazu zähle, dass entsprechende Pakte gemeinsam "erarbeitet, vereinbart, kommuniziert und umgesetzt werden", betont Beyer. Immerhin könnten Arbeitnehmer nicht ohne Berechtigung fragen, warum der Arbeitgeber eine Mitarbeiterbeteiligung nicht schon in guten Zeiten bei hohen Gewinnausschüttungen propagiert habe. Seine Folgerung: Der Gesetzgeber könne durch ein besseres Förderrecht zwar einen wichtigen Beitrag leisten - die Krise könne aber "nur bewältigt werden, wenn Geschäftsleitungen, Management, Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften zusammenrücken"

## Beteiligung im Mittelstand: Segger Transporte, Münnerstadt

**Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter auf verschiedene Weise am Unternehmen beteiligen – mit Vorteilen für beide Seiten. In der Transport- und Logistikbranche ist diese Möglichkeit trotzdem noch nicht sehr weit verbreitet. Ein Vorreiter ist Segger Transporte aus Münnerstadt.**



Seit dem 1. April ist es in Kraft, das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz. Von der Regierungskoalition wurde es als großer Wurf hin zu mehr Beteiligung der Mitarbeiter an ihrem Unternehmen gefeiert. Für Christine Segger, Geschäftsführerin von Segger Transporte aus dem nordbayerischen Münnerstadt, ist das alles ein alter Hut. Sie beteiligt ihre Mitarbeiter schon seit 2004 über Genussscheine am Unternehmen. Ihre Motivation ist einfach: „Wir wollten die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen erhöhen und das unabhängig von der Person des Chefs“, erläutert sie. Hintergrund: Gemeinsam mit ihrem Mann hatte sie zuvor die Ge-

schäftsführung des Familienbetriebs übernommen und es galt, die Loyalität zahlreicher altgedienter Mitarbeiter auch in der neuen Führungskonstellation zu erhalten.

Das Modell mit den Genussscheinen bei Seger Transporte funktioniert folgendermaßen: Jeder Mitarbeiter kann pro Jahr bis zu zehn dieser Scheine bekommen. Die Mindestbeteiligung beträgt 250 EUR, wobei der Arbeitnehmer 220 EUR bezahlt und Seger als Arbeitgeberin diesen Betrag noch einmal um 30 EUR aufstockt. Höchstwert für einen Genussschein sind 1000 EUR, wobei Seger hier 80 EUR dazu gibt. „Durch diese Stückelung haben wir sichergestellt, dass sich jeder Arbeitnehmer beteiligen kann und nicht nur die Führungskräfte“, so Seger.

### Jeder Dritte beteiligt

Das Modell ist gut angekommen. Mittlerweile haben rund 30 Prozent der 90 Mitarbeiter Genussscheine gezeichnet. Sie sind mit 25 000 EUR am Unternehmen beteiligt. Das eingezahlte Kapital wird je nach Geschäftsverlauf mit maximal 9 Prozent verzinst, die Zinsen werden einmal pro Jahr ausgezahlt. Sollte es einmal schlecht laufen, sind die Mitunternehmer theoretisch auch am Verlust beteiligt. „Dann würden sozusagen Minuszinsen anfallen“, erläutert Seger. Diese würden dann mit späteren positiven Zinsen verrechnet. Letztendlich gehe es aber vor allem um eine langfristige Beteiligung und einen langfristigen Ertrag. Gerade für Mitarbeiter, die privat nicht so stark vorsorgen wollen oder können, spielten die Genussscheine auch als private Altersvorsorge eine Rolle. Und was bringt es der Unternehmerin Seger?



Seit jenem 1. April dieses Jahres können bis zu 360 EUR pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden. Zuvor waren es nur 135 EUR. Seger kann diesen Betrag wiederum als Betriebsausgabe bei der Steuer anführen. „Der größte Gewinn ist aber kein monetärer“, stellt sie klar, „sondern dass die Mitarbeiter unternehmerisch denken. Dies ist nicht messbar, aber unbezahlbar.“ Bei Seger findet dieses

unternehmerische Denken der Mitunternehmer seinen Ausdruck in einem Partnerschaftsausschuss. Dort werden betriebliche Dinge beraten und die Mitarbeiter können ihre Ideen einbringen. „Die Mitarbeiterbeteiligung darf eben nicht nur auf dem Papier stattfinden, sondern muss gelebt werden“, konkretisiert sie noch einmal ihre Vorstellung davon. „Dann bin ich ein echter Fan davon“, betont Seger – insbesondere, da sie durch den Austausch mit den Mitarbeitern selbst ein Feedback bekomme und motiviert werde.

## Neu im AGP-Vorstand: Christine Seger

Die Mitgliederversammlung der AGP hat Frau Christine Seger am 17.06.09 in Dresden in den Vorstand der AGP gewählt.

Christine Seger führt in der dritten Generation gemeinsam mit Ihrem Ehemann Joachim Seger die Seger Transporte GmbH & Co. KG in Münnersstadt. Mit seinen 90 Mitarbeitern ist das Unternehmen vor allem in der Baustellen- und Baustofflogistik aktiv und bietet darüber hinaus Entsorgungsdienstleistungen. Der Fuhrpark umfasst rund 50 Fahrzeuge.

Frau Seger ist seit vielen Jahren aktives AGP-Mitglied und gleichzeitig Leiterin der GIZ-Niederlassung Nordbayern. Das Beteiligungsmodell der Seger Transporte ist in 2008 mit „AGP-Sternen für Partnerschaftliche Unternehmenskultur“ ausgezeichnet worden.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.

## Business Lounge, Würzburg

Donnerstag 15. Oktober 2009, 18.00 Uhr

### Gewinn durch Zusammenarbeit – Erfolgskonzept Mitarbeiterbeteiligung

**Business Lounge** = Mainfränkische Unternehmer und Entscheidungsträger aus Industrie, Handel, Dienstleistung und Handwerk

Saalbau Luisengarten GmbH

Martin-Luther-Str. 1, 97072 Würzburg

## Seminar der GiZ-Akademie

Donnerstag, 24.09.2009, 10.30 – bis 16.30

### Kommunikation mit Mitarbeitern in schwierigen Zeiten

Ein spezielles Kommunikationstraining, in dem wir Ihnen helfen, einen persönlichen Handlungsplan zu entwickeln, wie Sie in schwierigen Zeiten eine partnerschaftliche Kommunikationskultur im Unternehmen bewahren bzw. aufbauen können.

GIZ-Akademie

Kunoldstr. 29, 34131 Kassel

**Referenten:** Volkmar Hanf, Christine Seger

**Preis:** € 495,00 / AGP-Mitglieder: € 395,00

**Weitere Information und Anmeldung:**

GIZ-GmbH Tel. 0561-5105783-0

[www.mitarbeiter-beteiligung.de](http://www.mitarbeiter-beteiligung.de)

## AGP-Sterne – Wettbewerb 2009/2010

### Betriebliche Partnerschaft bewerten, entwickeln auszeichnen ...

... dies ist das Ziel unseres Wettbewerbs, der im Herbst 2009 in die dritte Runde geht.

Welche Merkmale zeichnen ein partnerschaftlich geführtes Unternehmen aus und warum sollten Unternehmen gerade jetzt teilnehmen ?

Hier einige Antworten:

#### Bewertungskriterien für ein partnerschaftlich geführtes Unternehmen

##### Attraktivität:

- ⇒ Wirtschaftlich gesund
- ⇒ Stabil in der Krise
- ⇒ Perspektiven für Wachstum und Erfolg

##### Partnerschaftliche Grundorientierung:

- ⇒ Vertrauen
- ⇒ Mitarbeiterorientierung
- ⇒ Beteiligung
- ⇒ Investitionen in Menschen
- ⇒ Gute Beschäftigungsbedingungen

##### Führung und Zusammenarbeit

- ⇒ Eigenverantwortung und Freiraum
- ⇒ Wertschätzung und Anerkennung
- ⇒ Lernen
- ⇒ Veränderungs- und Innovationsbereitschaft
- ⇒ Leistungsdialog – Fordern und Fördern
- ⇒ Umgang mit Fehlern und Kritik

##### Arbeitsbedingungen

- ⇒ Ausstattung der Arbeitsplätze
- ⇒ Arbeitsorganisation
- ⇒ Materielle Beteiligung
- ⇒ Unterstützung „work-life-balance“
- ⇒ Arbeitszeit
- ⇒ Vergütung

**Jetzt mitmachen  
und Unterlagen anfordern**

#### Erhebung der Informationen

- ⇒ Angaben der Unternehmen in einem Fragebogen
- ⇒ schriftliche Unterlagen zu Regelungen und Führungsinstrumenten
- ⇒ Eindrücke aus Interviews mit Geschäftsführung und Betriebsrat
- ⇒ Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung.

#### Gründe für eine Teilnahme - jetzt

- ⇒ Durch die Vergabe von AGP-Sternen wird gut gelebte Partnerschaft anerkannt.
- ⇒ Die Auszeichnung stärkt die Attraktivität des Unternehmens für Mitarbeiter, Bewerber und auch Kunden spürbar.
- ⇒ Die Beschreibung von Stärken, Schwächen und Verbesserungspotentialen gibt Anregungen zur Weiterentwicklung von partnerschaftlicher Führung und Zusammenarbeit.
- ⇒ Besonders in wirtschaftlichen Krisenzeiten verleiht die Weiterentwicklung der Mitarbeiterbeteiligung den Unternehmen zusätzliche personal- und finanzwirtschaftliche Stabilität.
- ⇒ Partnerschaftliche Unternehmensführung hilft fähige Mitarbeiter zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.



## AGP-Sterne – Preisverleihung 2009

Auch im Rahmen der diesjährigen Jahrestagung der AGP am 18.06.2009 in Dresden wurde wieder ein Unternehmen mit „AGP-Sternen für Partnerschaftliche Unternehmenskultur“ ausgezeichnet:

Maschinenringe  
Deutschland GmbH



Das Unternehmen - 100%ige Tochter des Bundesverbandes der Maschinenringe – wurde 1996 als Dienstleister für landwirtschaftliche Betriebe in den Bereichen Zuerwerb und Kostensenkung gegründet und beschäftigt derzeit ca. 85 Mitarbeiter.

### Leitbild

- Werte
- Unternehmensleitlinien



Der Schwerpunkt des Partnerschaftsmodells liegt in diesem Unternehmen im immateriellen Bereich. Die Grundelemente sind das Leitbild, die Mitarbeiterentwicklung, der Führungsstil und das Managementmodell. Partnerschaftliche Unternehmensführung wird gelebt und umgesetzt und – am aller wichtigsten: das Modell kommt bei den Mitarbeitern an, was nicht zuletzt die hervorragenden Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung – mit den höchsten Zustimmungswerten, die im Rahmen des Projektes bislang erhoben wurden – gezeigt haben.

### Wertesystem

- Kommunikation
- Umgang mit Fehlern
- Entwicklung von Potenzial und Begabung
- Zusammenarbeit und Team
- Aufrichtigkeit



Weitere Informationen:

[www.agpev.de](http://www.agpev.de) / [www.maschinenringe.com](http://www.maschinenringe.com)

## AGP-Treffpunkte /

### Weitere Veranstaltungen

13. Oktober 2009, ab 15.00 Uhr

### Betriebliche Partnerschaft mit Auszeichnung:

#### Grünbeck Wasseraufbereitung GmbH

Industriestraße 1, 89420 Höchstädt

Walter Ernst, Geschäftsführer Grünbeck GmbH

Erwin Ballis, Geschäftsführer Maschinenringe GmbH

Beide Unternehmen sind ausgezeichnet:



05. November 2009, ab 15.00 Uhr

### Innovative Mitarbeiterbeteiligung im Handwerk:

#### Werner AG

Am Mühlfeld 4, 63846 Laufach

Toni Werner, Geschäftsführer Werner AG

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer AGP

Dienstag 29. September 2009, 16.00 Uhr

### Was hilft den Unternehmen in der Krise? Mitarbeiterbeteiligung als „Rettungsschirm“ für Unternehmen und Beschäftigung

#### IHK Kassel

Kurfürstenstraße 9, 34117 Kassel

Uwe Hillebrand, Vorstandsmitglied Oktavia AG

Christine Seger, Geschäftsführerin Seger GmbH

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer AGP

Vorankündigung:

Mittwoch 09. Dezember 2009

### Mitarbeiterbeteiligung

Intes - Unternehmerseminar

Weitere Informationen und Anmeldung:

AGP e.V. Tel. 0561-932425-0 / [info@agpev.de](mailto:info@agpev.de)



## Neue Bücher

Rolf Leuner (Hrsg.):

### Mitarbeiterbeteiligung - Recht, Steuern, Beratung

Gabler 2009

Mitarbeiterbeteiligung bezeichnet ein über das arbeitsrechtliche Verhältnis hinausgehendes partnerschaftliches Verhältnis zwischen Mitarbeiter und Unternehmen. Die Einbeziehung kann auf der Ebene der Unternehmensführung ansetzen und sich bis zur Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenskapital erstrecken. Bei der Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung fallen zahlreiche rechtliche und steuerrechtliche Fragen an.

Das Werk

- ⇒ beschreibt die Grundlagen der Mitarbeiterbeteiligung,
- ⇒ nennt praxisnahe Gestaltungsmöglichkeiten,
- ⇒ erläutert gesellschafts- und arbeitsrechtliche Folgen,
- ⇒ geht auf Fragen der bilanzrechtlichen Auswirkungen (HGB, IFRS) ein und
- ⇒ nennt die steuerlichen Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die Autoren widmen sich zudem der Mitarbeiterbeteiligung als Form der Altersvorsorge, so dass das Werk zu einem wertvollen Ratgeber in allen Praxisfragen wird.

#### Inhalt

- ⇒ Grundlagen der Mitarbeiterbeteiligung
- ⇒ Gestaltungsmöglichkeiten
- ⇒ Mitarbeiterbeteiligung bei börsen- und nicht börsennotierten Unternehmen
- ⇒ Mitarbeiterbeteiligung bei gemeinnützigen Einrichtungen
- ⇒ Mitarbeiterbeteiligung bei den Freien Berufen
- ⇒ Gesellschafts- und arbeitsrechtliche Folgen
- ⇒ Bilanzrechtliche Auswirkungen (HGB, IFRS)
- ⇒ Steuerliche Relevanz bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- ⇒ Mitarbeiterbeteiligung als Form der Altersvorsorge

#### Herausgeber

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer Dr. Rolf Leuner ist Leiter des Bereichs „Innovative Vergütung“ bei Rödl & Partner, eine der führenden Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltskanzleien deutschen Ursprungs. Er ist Mitglied und Partner der AGP.

Rüdiger Freiherr v. Fölkersamb / Oliver Kruse / Volker Wittberg (Hrsg.):

### Finanzdienstleistungen für den Mittelstand

Schäffer Poeschel 2009

Expertenrat für die Finanzierungspraxis. Mittelständische Unternehmen können inzwischen auf ein umfangreiches Angebot an spezifischen Finanzprodukten zugreifen. Doch welches erfüllt die individuellen Anforderungen? Der Band stellt eine Vielzahl von Finanzierungs- und Anlageinstrumenten für den Mittelstand vor. Ob Private Equity oder Mezzanine Finanzierung, Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Direktanlagen, Fondslösungen oder Geldmarktanlagen – die detaillierten Beiträge zu den einzelnen Maßnahmen helfen, die passende Lösung zu finden. Checklisten und Fallstudien erleichtern die Umsetzung.

#### Inhalt

- ⇒ Mittelstand und die Banken – eine Standortanalyse
- ⇒ Instrumente zur Unterstützung des Finanzmanagements
- ⇒ Finanzierungsinstrumente
- ⇒ Anlageinstrumente



## Impressum

Herausgeber und Redaktion:  
Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.  
Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel  
Tel.: 0561-932425-0 / Fax: 0561-932425-2  
E-Mail: info@agpev.de / Internet: www.agpev.de.,  
1. Vorsitzender des Vorstandes: Horst Kuschetzki  
Geschäftsführer: Dr. Heinrich Beyer  
V.i.S.d.P.: Dr. Heinrich Beyer  
Bezugspreis als Hardcover: Jahresabonnement 15 €, zuzgl.  
Versand (Einzelnummer 4 € zuzgl. Versand) / Für AGP-  
Mitglieder kostenfrei. / ISSN: 0948-8758

## Mitgliederversammlung und AGP Jahrestagung

Dresden, 17. / 18. Juni 2009

Weitere Informationen sowie Vorträge und Präsentationen finden Sie unter [www.agpev.de](http://www.agpev.de)



Horst Kuschetzki verabschiedet Dieter Lachenmaier aus dem AGP Vorstand



In der Diskussion: Rolf Leuner, Peter Schwibinger, Hajo Reicherts und Michael Podubrin



Maschinenringe Deutschland GmbH  
Neuburg/Donau

\*\*\*\*



Der ehemalige AGP-Vorsitzende Gerhard Schuler im Gespräch mit Christine Seger



Michael Gross – Ehemaliger Weltklasse-Schwimmer und erfolgreicher Unternehmer



Geschäftsführer Erwin Ballis stellt das Geschäfts- und Beteiligungsmodell des Unternehmens vor



Andreas Bartmann berichtet über das Unternehmen und das Beteiligungsmodell „Globetrotter“



Fast wichtiger als Vorträge: AGP-Marktplatz – Kommunikation und Information



Erwin Ballis und Horst Kuschetzki bei der Übergabe des Preises incl. der Mitgliedschaft im Festo-Bildungsfonds



Charmante Moderatorin: Monika Matschnig



Diskussion um den richtigen Weg – Julius Rohm, Seeberger KG, Ulm



Die Preisträger beim Abschlussfoto