

Inhalt

Editorial	Seite 1
Politik	Seite 2
Unternehmenspraxis	Seite 5
Personalien	Seite 8
Service	Seite 9

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser der AGP-Mitteilungen,

mit der Vorlage des Referentenentwurfs zum neuen Mitarbeiterbeteiligungsgesetz durch das Bundesfinanzministerium am 10. Juli 2008 ist zwar nicht der „große Wurf“ gelungen, wohl aber ein Schritt in die richtige Richtung. Auch wenn die neuen Regelungen von vielen Verbänden kritisiert worden sind, so führen sie doch zu einer deutlichen Ausweitung der finanziellen und steuerlichen Anreize im Zusammenhang mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Das Freiwilligkeitsprinzip und der Gestaltungsfreiraum für die Unternehmen bleiben gewahrt, die noch nicht abschließend definierte überbetriebliche Beteiligung im Rahmen neuer Mitarbeiterbeteiligungsfonds wird die Bedeutung der betrieblichen Modelle nicht schmälern, und besonders die mittelständischen Unternehmen gewinnen mit den verbesserten Regelungen zusätzlichen Handlungsspielraum für ihre Mitarbeiterbeteiligung. Den Mitarbeitern selbst eröffnen die neuen Regelungen eine renditestarke Kapitalanlage im eigenen Unternehmen, auch wenn die Höhe der geförderten Beiträge nach wie vor gering ist.

Dass es soweit gekommen ist, ist auch ein Erfolg der AGP und ihrer Mitglieder, die seit vielen Jahren das Thema immer wieder in die Öffentlichkeit und die Politik getragen haben. Bereits 2006 hat Michael Lezius die AGP in der „Laumann-Kommission“, die für die CDU erste Eckpunkte formulierte, vertreten. Viele Vorstandsmitglieder, Unternehmer und Experten aus den Reihen der AGP sind nach Berlin gefahren und haben sowohl der Politik als auch den Verbänden die Praxis der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland näher gebracht und entsprechende Anforderungen an die Neuregelung formuliert. Wir werden diese Aktivitäten in dem jetzt anstehenden Gesetzgebungsverfahren natürlich fortsetzen.

Die AGP hat maßgeblich an der Berichterstattung über die politische Diskussion und vor allem über gelungene betriebliche Modelle der Mitarbeiterbeteiligung mitgewirkt. Mehr als zwanzig Unternehmen wurden in der Presse und im Rundfunk auf Initiative und Vermittlung der AGP hin porträtiert. Allen, die mit ihrem Beispiel, ihrem Engagement und ihrem Mitgliedsbeitrag die Arbeit der AGP im politischen Entscheidungsprozess unterstützt haben, sei an dieser Stelle herzlichst gedankt.

Das, was wir bislang aus Berlin über die Neuregelung der Mitarbeiterbeteiligung erfahren haben, findet sich zusammengefasst auf den nächsten Seiten. Darüber hinaus berichten wir über das Projekt „AGP-Sterne für partnerschaftliche Unternehmensführung“, dessen Pilotphase in diesen Tagen beginnt, über die Vorbereitungen zur AGP-Jahrestagung in Berlin und den Verlauf der ersten AGP-Treffpunkte.

Dr. Heinrich Beyer
Geschäftsführer der AGP



„Und Sie bewegt sich doch ...“ – Die Koalition präsentiert den Referententwurf zum neuen Mitarbeiterbeteiligungsgesetz

Mitte April stellte die koalitionsinterne Arbeitsgruppe um die Minister Scholz und Laumann sowie den CSU-Vorsitzenden Huber ihr Eckpunktepapier vor, und am 10. Juli 2008 – wir hatten auch mit den AGP-Mitteilungen so lange darauf gewartet – hat das federführende Bundesfinanzministerium nun den Referententwurf für ein Mitarbeiterbeteiligungsgesetz vorgelegt. Dieser Entwurf, der neben einigen Konkretisierungen im wesentlichen die Eckpunkte des Arbeitspapiers enthält, soll nach der Sommerpause im Kabinett verabschiedet werden. Nach dem weiteren parlamentarischen Verfahren soll das Gesetz dann zum 01.04.2009 in Kraft treten. Es gibt derzeit keine Anzeichen dafür, dass noch wesentliche Änderungen oder eine Verschiebung des Zeitplans zu erwarten sind.

Bearbeitungsstand: 25.06.2008 11:11 Uhr

Referententwurf

Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

A. Problem und Ziel

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht ein fairer Anteil am Erfolg der Unternehmen zu, für die sie ihre Arbeitskraft einsetzen. Dazu soll der Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung beitragen. Damit steigen die Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zur Verbesserung der Eigenkapitalbasis von Unternehmen.

B. Lösung

Die steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen wird im Rahmen des Einkommensteuergesetzes und des Fünften Vermögensbildungsgesetzes erweitert.

Die AGP hat in den vergangenen Wochen eine Reihe von Gesprächen in Berlin (u.a. im Bundesfinanzministerium und im Bundesministerium für Arbeit und Soziales) geführt. Hier die Zusammenfassung dessen, was wir derzeit wissen¹:

Fördergrundsätze

Bestand

Die bisher bestehenden Mitarbeiterbeteiligungs-Modelle genießen aus steuerlicher Sicht Bestandschutz und werden deshalb bis einschließlich 2015 wie bisher gefördert – zumindest dann, wenn sie auf einer langfristigen Vereinbarung beruhen und nicht durch beispielweise jährlich neue Regelungen und Angebote fortgeführt werden. Die genauen Einzelheiten dazu werden noch festgelegt.

¹ Wir übernehmen dazu auch Textpassagen von Robert Kracht aus www.haufe.de vom 15.07.08

Freiwillig

Eine Beteiligung basiert auf dem Prinzip der Freiwilligkeit, sodass es weder für die Unternehmen noch für die Beschäftigten einen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterkapitalbeteiligungen gibt. Sie sollen nicht in Konkurrenz zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge treten.

Bedingungen

Innerhalb eines erweiterten Rahmens können Unternehmen und Belegschaft freiwillige Vereinbarungen abschließen und darin sämtliche Rahmenbedingungen von der Höhe der Beteiligung, der Gewinn- und Verlustbeteiligung, Laufzeit/Sperrfristen, Kündigungsbedingungen, Informations- und Kontrollrechte sowie die Verwaltung der Beteiligungen festlegen.

Einheit

Für die neuen Modelle gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung, ein Angebot zur Beteiligung am Unternehmen muss daher grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen. Aber auch weiterhin können entsprechende Vereinbarungen durchaus Teilnahmebedingungen für das Modell vorsehen: Betriebszugehörigkeit, Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit, Ausschluss von Azubi oder Praktikanten etc.

Beratung

Bund und Länder flankieren den Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung durch ein Beratungsnetzwerk, in dem auf existierende Modelle zur Beratung und finanziellen Förderung aufgebaut werden kann. Unterstützt werden soll dies durch eigenständige Beratungsangebote von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Schulungen für den Umgang mit den verschiedenen Beteiligungsformen. Die AGP wird dazu ihren Beitrag leisten.

Förderung der Mitarbeiter - Kapitalbeteiligung

⇒ Vermögenswirksame Leistungen 400 € pro Jahr 18 (22) % 20 % Arbeitnehmersparzulage Einkommensgrenzen: 17.900 € / 35.800 € 20.000 € / 40.000 €	⇒ § 19a - 3/39 EStG. Steuerfreier Arbeitgeberzuschuss 135 € pro Jahr 360 € pro Jahr
	⇒ Betriebliche Anlage ⇒ Überbetriebliche Anlage (Fonds)



Verbesserte Förderung

Für vermögenswirksame Leistungen steigt der Fördersatz von 18 % auf 20 %, sofern die VWL in Beteiligungen angelegt werden. Gleichzeitig erhöhen sich die Einkommensgrenzen von 17.900 bzw. 35.800 EUR auf 20.000 bzw. 40.000 EUR für Ledige bzw. Verheiratete. Da die weiteren Vorschriften des VermBG unverändert bleiben, erweitert sich der Kreis der Berechtigten nur geringfügig.

Steuerfreiheit für die betriebliche Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag wird für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen nach dem neuen § 3 Nr. 39 EStG von 135 auf 360 EUR deutlich erhöht. Maßgebend ist der gemeine Wert bei Zufluss nach den allgemeinen lohnsteuerlichen Regelungen. Dabei wird die derzeitige Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung aufgehoben.

Die Steuerfreiheit kann beim unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder bei parallelen Arbeitsverhältnissen mehrfach in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist, dass die Vermögensbeteiligung zusätzlich zu ohnehin geschuldeten Leistungen gewährt wird. Somit darf die Beteiligung nicht auf bestehende oder künftige Lohnansprüche angerechnet werden. § 3 Nr. 39 EStG gilt für alle Lohnzahlungszeiträume 2009 (§ 52 Abs. 1 EStG).

Altregelung entfällt

§ 19a EStG entfällt künftig und gilt aus Gründen des Bestandsschutzes bis einschließlich 2015 weiter für Altfälle (§ 52 Abs. 35 EStG). Das betrifft Fälle, in denen die Vermögensbeteiligung zwischen dem 1.1. und 1.4.2009 überlassen wird. Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 39 EStG und nach § 19a EStG schließen sich aus. Wendet der Arbeitgeber den neuen höheren Freibetrag an, greift für diesen Arbeitnehmer vorrangig § 3 Nr. 39 EStG. Beim Arbeitgeberwechsel oder parallelen Arbeitsverhältnissen hat die steuerliche Behandlung im anderen Betrieb keine Bedeutung.

Einbeziehung von Fonds

Neu ist die Einrichtung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds, die genauso wie direkte Anlagen im eigenen Unternehmen gefördert werden. Diese Fonds garantieren einen Rückfluss der Anlagemittel in die beteiligten Unternehmen in Höhe von 75 %. § 2 Abs. 4 Nr. 9a InvG regelt die für die neuen Mitarbeiterbeteiligungsfonds (Sondervermögen (§§ 90 ff InvG) zulässigen Anlagemöglichkeiten.

Nach § 90m InvG darf der Fonds in unverbriefte und stille Unternehmensbeteiligungen investieren. Hinzu kommen unverbriefte Darlehensforderungen von Dritten wie der Hausbank des Unternehmens, börsen- und nichtnotierte Wertpapiere, Geldmarktinstrumente, Bankguthaben, Investmentanteile sowie Derivate. Dies dient der Risikostreuung sowie dem Parken von Liquidität.

Anders als bei herkömmlichen Fonds brauchen die Mitarbeiterbeteiligungsfonds höchstens einmal monatlich einen Rückgabekurs festlegen. Hinzu kommen Erleichterungen bei der Rückgabe von Anteilen aber auch hohe Anforderungen für die Prospektangaben. Dies soll den Fonds auf der einen Seite Sicherheit vor permanenten Mittelrückflüssen geben und andererseits dem Anlegerschutz dienen.

Wolfgang Mansfeld, Chef des Fondsverbandes BVI, äußert sich zum neuen Mitarbeiterbeteiligungsfonds wie folgt:

„Prinzipiell ist die Beteiligung der Arbeitnehmer am Eigenkapital eine gute Sache. Auch die Option, in überbetriebliche Fonds zu investieren, ist gut und wichtig, denn sonst hat der Arbeitnehmer zum Arbeitsplatzrisiko auch noch das Risiko eines Kapitalverlustes zu tragen. Problematisch sind jedoch die sehr weitgehenden strukturpolitischen Vorgaben für überbetriebliche Fonds. So sollen 75 Prozent der Anlagen des Fonds in jene Unternehmen fließen, aus denen die Anlagegelder stammen, und dies wiederum überwiegend durch unverbriefte Forderungen, also de facto Kredite. Das würde uns als Fondsmanager dazu zwingen, die Unternehmensauswahl danach vorzunehmen, wer eingezahlt hat - nicht danach, wo wir die besten Renditechancen und vertretbare Risiken sehen. Außerdem sind Fondsgesellschaften ja keine Mittelstandskreditbanken. Diese Fonds müssen auf den Anleger zugeschnitten sein, eine Vermengung mit Strukturpolitik ist problematisch.“ (welt online 15.07.).

Aufgrund der bestehenden Regelungen dürften Mitarbeiterkapitalbeteiligungsfonds nicht wirklich häufig nachgefragt werden, da auch hohe Verkaufsprospektkosten den mittelständischen und Kleinbetrieben entstehen, die sie bisher bei der Einführung von Mitarbeiterbeteiligung regelmäßig nicht hatten. Diese hohen Verkaufsprospektkosten werden dazu führen, dass gerade die für die Mitarbeiterbeteiligungsfonds vorgesehenen Kleinunternehmen sich nicht für diese Form der Beteiligung entscheiden werden.

Die neue Mitarbeiterbeteiligung – Kommentar von Dr. Heinrich Beyer

Die Einigung der Koalitionsarbeitsgruppe Förderung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung und der jetzt vorliegende Referentenentwurf sind aus Sicht der Beteiligungsunternehmen eindeutig zu begrüßen, auch wenn der „ganz große Wurf“ nicht gelungen ist.

Die Koalition hat sich im Ergebnis an die schon bislang praktizierten Förderwege und die bekannten Anlagemöglichkeiten für Mitarbeiterkapital angelehnt und beispielsweise auf die von der Union vorgeschlagene und von der AGP präferierte nachgelagerte Besteuerung von Beteiligungskapital verzichtet. Gleichwohl ergibt sich für die Unternehmen ein größerer Gestaltungsspielraum als bisher.

Die Ausweitung der Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz und der steuerfreie Arbeitgeberzuschuss führen dazu, dass Mitarbeiterbeteiligung für die Arbeitnehmer und die Unternehmen zu einer überaus interessanten Kapitalanlage bzw. Finanzierungsform werden kann – abgesehen von den anderen Vorteilen, die eine Mitarbeiterbeteiligung regelmäßig hervorruft.

Entsprechende Modellrechnungen zeigen, dass die Kombination der Förderungen – je nach Laufzeit - zu Renditen von mehr als 20 % für die Arbeitnehmer führen kann, bei einem auch für die Unternehmen interessanten Kostenaufwand für eigenkapitalähnliches Kapital (Stille Beteiligung mit Verlustbeteiligung) von ca. 10 % bis 12 %.

Die Frage der Insolvenzversicherung, die die gesamte Diskussion um den Investivlohn dominiert hat, ist – soweit erkennbar - pragmatisch gelöst worden: Es gibt keine generellen zusätzlichen Verpflichtungen für Unternehmen, Beteiligungskapital der Mitarbeiter abzuschern. Es bleibt bei den heutigen Absicherungspflichten für Fremdkapitalbeteiligungen, wie zum Beispiel das Mitarbeiterdarlehen; echte Risikokapital-Beteiligungen sowie Stille Beteiligungen und Genussrechte bleiben wie jeder normale Aktienerwerb ungesichert.

Neu ist, dass neben der betrieblichen Beteiligung und den schon jetzt vorgesehen überbetrieblichen Anlageformen nach dem Vermögensbildungsgesetz auch Branchen- und/oder Regionalfonds in die Förderung einbezogen werden sollen. Inwieweit sich diese Fonds etablieren können, die sich anstelle der Mitarbeiter am Arbeit gebenden Unternehmen beteiligen sollen, bleibt abzuwarten. Wichtig ist: Es liegt – und dies war eine zentrale Forderung der AGP – im Ermessen von Unternehmen und Mitarbeitern, welche Anlageform sie wählen bzw. ob und wie sie eine Insolvenzversicherung vereinbaren.

Die bislang bekanntgewordenen Regelungen tragen die Handschrift aller Koalitionsparteien. Insgesamt wird eine deutliche Verbesserung erreicht, und es ist davon auszugehen, dass damit zusätzliche Anreize für Unternehmen und Mitarbeiter gegeben werden, sich intensiver mit der Partnerschaftlichen Unternehmensführung durch Mitarbeiterbeteiligung auseinanderzusetzen. Ob aber gleich im kommenden Jahr zu den bereits jetzt ca. 2,4 Millionen beteiligten Arbeitnehmern weitere eine Million hinzukommen – wie von Arbeitsminister Olaf Scholz erhofft – darf dann doch bezweifelt werden.

Unverständlich ist aus meiner Sicht die zum Teil heftige Kritik, die das Vorhaben der Bundesregierung von vielen Verbänden und zuletzt vom Wissenschaftlichen Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium erfahren hat.

Es liegt wohl vor allem daran, dass von verschiedenen Seiten – von der Politik selbst, der Wirtschaft, der Wissenschaft und von den Verbänden – immer wieder neue Anforderungen an die Mitarbeiterbeteiligung formuliert wurden und werden. Mitarbeiterbeteiligung mutierte zur „eierlegenden Wollmilchsau“, zu einem Konzept, mit dem nahezu alle Probleme des Sozialstaates, der Vermögensverteilung und des Arbeitsmarktes gelöst werden sollten. Es wurde dann natürlich sehr schnell festgestellt, dass dies nicht realistisch ist: Mitarbeiterbeteiligung allein kann – um drei Beispiele für

solch überzogene Anforderungen zu geben – weder die Flexibilität des Arbeitsmarktes vollständig herstellen, noch das Problem der unzureichenden Altersvorsorge breiter Teile der Arbeitnehmerschaft abschließend lösen und auch nicht die ungleiche Vermögensverteilung generell beheben. Weil Mitarbeiterbeteiligung dies aber nicht leisten könne – so die Skeptiker –, ist es generell ein ungeeignetes Instrument und der Staat sollte lieber die Finger davon lassen.

Hier wird das „Kind mit dem Bade ausgeschüttet“. Die Befürworter der Mitarbeiterbeteiligung – nicht zuletzt die Unternehmen, die Mitarbeiterbeteiligung zum Teil schon seit Jahrzehnten erfolgreich praktizieren - haben immer wieder deutlich gemacht, dass es sich hierbei in erster Linie um ein unternehmerisches Projekt handelt, das zusammen mit einer passenden Unternehmenskultur Mitarbeiter und Unternehmen besser stellt und damit – indirekt – auch positive wirtschafts- und sozialpolitische Auswirkungen hat. Es kann aber nicht darum gehen, Mitarbeiterbeteiligung als eigenständiges sozialpolitisches Instrument zur Lösung aller Probleme der heutigen Sozialsysteme auszubauen, sondern lediglich darum, einen zusätzlichen Anreiz oder ein deutliches Signal für Unternehmen und Mitarbeiter zu geben, dass dieses Konzept in wesentlich größerem Maße zur Anwendung kommt. Und dies ist – bei aller Kritik im Detail – mit dem vorliegenden Entwurf der Koalitionsarbeitsgruppe durchaus gelungen.

Mitarbeiterbeteiligung in den Medien – „Großeinsatz“ für AGP-Mitgliedsunternehmen – AGP-Forum 2008

Der „Vorschlag der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU, CSU und SPD für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland“ vom 21. April 2008 und die Veröffentlichung des Referentenentwurfs für das „Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ haben ein breites Presse-Echo gefunden, waren Gegenstand eines ausführlichen Beitrags im „Deutschlandfunk – Hintergrund Politik“ sowie verschiedener Kurzbeiträge in den aktuellen Nachrichtensendungen. Dabei hat sich gezeigt, dass die AGP nach wie vor der erste Ansprechpartner für Journalisten und andere Interessenten ist, wenn es darum geht, die Praxis der Mitarbeiterbeteiligung – also die Beteiligungsunternehmen – ausfindig zu machen und kennenzulernen. In verschiedensten Beiträgen ist es zudem gelungen, unsere Perspektive und unsere Bewertung der Vorschläge gegenüber Öffentlichkeiten und politischen Entscheidungsträgern zu vermitteln.

Die AGP-Geschäftsstelle hat die Beiträge und Publikationen gesammelt und wird diese in aufgearbeiteter Form als „AGP-Forum 2008“ im Herbst veröffentlichen.

Unternehmenspraxis

„AGP-Sterne für partnerschaftliche Unternehmensführung“ – Das Pilotprojekt

Als erfolgreiches, partnerschaftlich geführtes Unternehmen, das sich aus der breiten Masse anderer Unternehmen heraushebt, wird es immer wichtiger, dieses Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte herauszustellen.

Die AGP als Verband der Beteiligungsunternehmen in Deutschland möchte derartige Unternehmen mit einem Gütesiegel auszeichnen, das dieses besondere Merkmal in der Öffentlichkeit hervorhebt.

Das Projekt:

AGP - Sterne

für

Partnerschaftliche Unternehmensführung

messen – bewerten – auszeichnen:

**** wo Arbeit Spaß macht

Dazu wollen wir mit einem einfachen Evaluierungsprozess die wesentlichen Bestandteile der Beteiligungsmodelle und die Zustimmung der Mitarbeiter dazu erfassen, darstellen und vergleichbar machen sowie Entwicklungs- und Verbesserungspotential aufzeigen. Diese Bewertung ist dann Grundlage für die Vergabe von einem, zwei, drei oder vier „AGP-Sternen für Partnerschaftliche Unternehmensführung“. Die „besten“ Unternehmen werden zudem im Rahmen der AGP-Jahresgala ausgezeichnet.

Was wollen wir erreichen?

Dieses Rating soll als dauerhaftes Dienstleistungsangebot für die Mitgliedsunternehmen und auch für andere interessierte Unternehmen etabliert werden. Wir wollen damit

- ⇒ Impulse für die Verbesserung der Führungsqualität geben.
- ⇒ Ein „Arbeitgeber-Branding“ etablieren, mit dem sich Unternehmen im Wettbewerb um Fach und Führungskräfte auszeichnen können.
- ⇒ Die öffentliche Aufmerksamkeit für Partnerschaftliche Unternehmensführung erhöhen.

- ⇒ Einen Vergleichsmaßstab – Benchmark - entwickeln.
- ⇒ Den Unternehmen zeigen, wo sie stehen und wie sie sich verbessern können.
- ⇒ Die Besten auszeichnen.

In der Pilotphase von August bis Oktober 2008 möchten wir das Programm mit 10 bis 15 ausgewählten Unternehmen durchführen, denen wir besonders günstige Konditionen anbieten können. Die erste Preisverleihung findet am 27.11.2008 in Berlin statt.

AGP

Was ist ein attraktives, partnerschaftliches Unternehmen? (2)

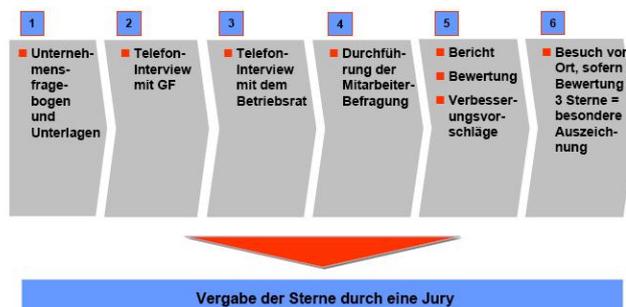


Seite 7

Bislang haben zehn direkt angesprochene Unternehmen ihre Teilnahme angekündigt. Wir würden uns freuen, wenn wir auch die restlichen fünf „Plätze“ noch vergeben könnten. Für weitere Informationen zum Programm wenden Sie sich bitte an die AGP-Geschäftsstelle.

AGP

Wie gestaltet sich der Evaluierungs-Prozess ?



Seite 11

„Wir nehmen teil, weil wir wissen wollen, wo wir stehen, und weil wir uns weiter entwickeln möchten – im Rahmen eines einfachen und überschaubaren Prozesses.“

AGP-Treffpunkte – Für Mitglieder, Freunde, Interessenten

Die AGP möchte für ihre Mitglieder - aber auch für andere Interessenten - mehr Möglichkeiten bieten, sich über Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung zu informieren und in einen Erfahrungsaustausch zu diesem Thema mit Unternehmern und Führungskräften einzutreten. Daher möchten wir mit den „AGP-Treffpunkten“ an die früheren „Regionaltreffen“ anknüpfen und ein neues Forum für Kontakte und Erfahrungsaustausch anbieten.

Solche Treffpunkte sind Mitgliedsunternehmen der AGP, die sich und ihr Beteiligungsmodell vorstellen und darüber hinaus Raum bieten für weitergehende Diskussionen unter den Teilnehmern. Für das Jahr 2008 sind erst einmal fünf solcher Treffpunkte in verschiedenen Regionen geplant.

Die ersten beiden Treffpunkte 2008 fanden am 9. April bei Goldbeck in Bielefeld und am 27. Mai bei Seeberger in Ulm statt.



Partnerschaft und Teamgeist

Wir sind davon überzeugt, dass das dienstleistungsorientierte Bauen auf der Grundlage industriell vorgefertigter Elemente große Zukunftschancen hat. Die Aufgaben und Forderungen unserer Kunden sollen dabei unser Denken und Handeln bestimmen. Unsere Unternehmenskultur wird von Partnerschaft und Teamgeist geprägt. Die Mitarbeiter können sich mit ihrer Aufgabe und mit dem Unternehmen identifizieren. Unsere Ziele erreichen und sichern wir langfristig, indem wir uns zu den Werten "permanente Innovation", "Kundenorientierung", "Mitarbeitermotivation", "Umweltverantwortung" und "wirtschaftliche Unabhängigkeit" bekennen.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung bei der Goldbeck GmbH in Bielefeld stand das Kapitalbeteiligungsmodell, an dem sich mehr als 60 % der Mitarbeiter als stille Gesellschafter beteiligen. Darüber hinaus hat Thomas Domeyer die Bedeutung der partnerschaftlichen Unternehmensführung als Grundlage der Unternehmenskultur bei Goldbeck herausgehoben.

Das seit 1984 bestehende GOLDBECK Mitarbeiter-Beteiligungsmodell hat bundesweit Vorbildcharakter. Die Mitarbeiter werden durch Kauf von Anteilsscheinen im Rahmen der vermögensbildenden Leistungen zu stillen Gesellschaftern und erhalten eine jährliche, vom Unternehmenserfolg abhängige Dividende. Insgesamt sind die Berechtigten als stille GOLDBECK-Gesellschafter mit einem Kapital von über 3 Mio € am Unternehmen beteiligt.

Einen weiteren besonderen Akzent setzte zudem Erland Wippermann, der den Teilnehmern der Veranstaltung half, mit seinem Vortrag den vielbeschworenen „Geist des Hauses“ als Erfolgsfaktor etwas greifbarer zu machen.



Seeberger - ein Name, der seit mehr als 160 Jahren für Erfahrung, beste Qualität und höchsten Genuss steht. Liebhaber und Genießer von Trockenfrüchten, Nüssen und Kaffeespezialitäten können sich auf handverlesene Spitzen-Qualität verlassen. Basis dafür sind die hohen Standards während der gesamten Herstellungskette - vom Anbau über die Ernte bis hin zur Veredelung und Auslieferung.

Dass diese Beschreibung des Unternehmens voll und ganz zutrifft, davon konnten sich die Teilnehmer des „Seeberger-Treffpunktes“ zunächst bei einem ausführlichen Betriebsrundgang und bei verschiedenen Kaffee-Proben überzeugen.

Dr. Julius Rohm präsentierte den Teilnehmern dann das Seeberger-Beteiligungsmodell. Neben der seit 1984 praktizierten Erfolgs- und Genussrechte-Beteiligung ist das Modell des Mitarbeiterguthabens auf besonderes Interesse gestoßen: „Einkommensteile, die im überwiegenden Interesse der Firma auf einem Guthabenkonto für den Mitarbeiter angesammelt werden, bleiben steuer- und sozialabgabenfrei, solange der Mitarbeiter keine Möglichkeit hat, darüber zu verfügen. Die Mittel gelten als „steuerlich nicht zugeflossen“. Die Steuer- und Abgabepflicht tritt erst ein, wenn der Mitarbeiter das Verfügungsrecht erlangt (z.B. nach Ablauf einer Sperrfrist von z.B. 10 Jahren) oder wenn (z.B. durch eine interessante Verzinsung) das Interesse mehr auf Seiten des Mitarbeiters als auf der der Firma liegt“, so Dr. Rohm.

Bei Seeberger wird so eine attraktive Variante zur betrieblichen Altersversorgung praktiziert: „Den so begünstigten Mitarbeitern zahlen wir also seit 1994 freiwillig und zusätzlich und ohne Rechtsverpflichtung für jeweils folgende Jahre eine Erfolgsbeteiligung auf ein Mitarbeiterguthabenkonto ein, beginnend jedoch erst nach 10 vollen Kalenderjahren Betriebszugehörigkeit und frühestens im Jahr nach Vollendung des 40. Lebensjahres“.

Diese Mitarbeiterguthaben bleiben gesperrt bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben (wegen Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze oder wegen Arbeits-

oder Berufsunfähigkeit). Dies gilt auch für den Fall einer vorherigen Kündigung, gleich von welcher Seite und aus welchem Grund. Beginnend mit dem auf das Ausscheiden folgenden Kalenderjahr soll dieser Betrag dann in 10 Jahresraten mit Zins und Zinseszinsen ausbezahlt werden und ist erst dann „nachgelagert“ zu versteuern.



Die beiden Beispiele Goldbeck und Seeberger haben den Teilnehmern exemplarisch gezeigt, welches Gestaltungspotential mit dem Konzept der Mitarbeiterbeteiligung verbunden ist. Wir danken den beiden Unternehmen und freuen uns auf die nächsten Termine

Weitere AGP-Treffpunkte 2008

- ⇒ Informieren Sie sich über die Mitarbeiterbeteiligung in erfolgreichen Firmen,
- ⇒ erfahren Sie Aktuelles aus Unternehmen, Verbänden und Politik,
- ⇒ pflegen Sie den Erfahrungsaustausch mit Unternehmen und Führungskräften

Termine:

RIECO DRUCK + DATEN GmbH & Co. KG,

24. September 2008, 14.30 -18.00 Uhr,
Industriestraße 28, 67269 Grünstadt

Ferdinand Bilstein GmbH + Co. KG,

09. Oktober 2008, 14.30 -18.00 Uhr,
Wilhelmstr. 47, 58256 Ennepetal

Werner AG, Laufach

03. Dez. 2008, 14.30 – 18.00 Uhr
Am Mühlfeld 4, 63846 Laufach

Weitere Informationen unter www.agpev.de oder in der AGP- Geschäftsstelle.

Solartechnikfirma SMA gelingt das Börsendebüt - Größte Aktienemission im laufenden Jahr - Zeichner erzielen hohen Gewinn

FRANKFURT. Nach langer Durststrecke ist mit der **SMA Solar Technology** erstmals wieder ein Unternehmen erfolgreich an die Börse gestartet. Anleger konnten üppige Zeichnungsgewinne einstreichen. Der erste Kurs auf dem Frankfurter Parkett betrug 48 Euro. Zum Handelsschluss notierte die Aktie des bisher größten deutschen Börsenneulings im Jahr 2008 bei 55,50 Euro. Sie lag damit rund 18 Prozent über dem Ausgabepreis von 47 Euro.

„Der Börsengang ist fantastisch gelaufen“, freute sich SMA-Chef Günther Cramer. Dabei hatte das Umfeld nicht gerade für ein erfolgreiches Initial Public Offering (IPO) gesprochen: Seit Beginn der Zeichnungsfrist hat der Dax mehr als zwei Prozent nachgegeben.



Und erst vor wenigen Tagen machte ein anderer Börsenkandidat, der deutsch-chinesische Solartechnologieanbieter Sinosol, kurz vor dem Debüt wieder kehrt. Doch die 7,7 Mill. Aktien, die SMA in einer Spanne von 40 bis 52 Euro das Stück anbot, kamen bei Anlegern gut an: Das Orderbuch sei knapp vierfach überzeichnet gewesen, sagten Banker. Die Privatanleger erhielten 7,7 Prozent der angebotenen Anteilsscheine. Knapp 22 Prozent der SMA-Aktien sind nun an der Börse handelbar, der Rest bleibt größtenteils in den Händen der Unternehmensgründer. Diese hatten die meisten Aktien für die Emission beigesteuert: Nur 2,7 Mill. Titel kamen aus einer Kapitalerhöhung. Dem Unternehmen aus Niestetal bei Kassel fließen damit aus dem Börsengang brutto 127 Mill. Euro zu. Mit dem Geld will sich SMA finanziellen Spielraum schaffen.

Insgesamt wurden durch die beiden Konsortialführer Citi und Deutsche Bank beim Börsengang rund 360 Mill. Euro am Markt eingesammelt. Damit ließ SMA den bisher einzigen Neuling mit Notiz in Deutschland 2008 im Prime Standard, die GK Software mit einem Erlös von zehn Mill. Euro, weit hinter sich. Mit einer Marktkapitalisierung von 1,8 Mrd. Euro hat SMA gute Chancen auf einen Platz im Auswahlindex TecDax.

(Handelsblatt vom 30.06.2008)

AGP-Jahrestagung – Einziger bundesweiter Kongress zur Mitarbeiterbeteiligung

Unternehmer für unsere Gesellschaft Mitarbeiterbeteiligung als unternehmerische und gesellschaftliche Aufgabe

58. Jahrestagung der AGP

27. November 2008

Dresdner Bank, Pariser Platz, Berlin

Die Veranstaltung wird erstmalig in Kooperation mit „Die Familienunternehmer-ASU“, der Dresdner Bank und weiteren Partnern durchgeführt.

- ⇒ Die AGP-Jahrestagung ist der einzige bundesweite Kongress zur Mitarbeiterbeteiligung mit hoher Aktualität und medialer Aufmerksamkeit aufgrund der anstehenden Neuregelung.
- ⇒ Der hohe Bekanntheitsgrad wird durch die Mitwirkung der Familienunternehmer (ASU), der Dresdner Bank und prominenter Referenten aus Unternehmen, Wirtschaft und Politik unterstrichen.
- ⇒ Repräsentative Räumlichkeiten am Brandenburger Tor und ein abendliches Get-Together im Dachgeschoss der Dresdner Bank mit Blick auf den Pariser Platz ermöglichen Fachgespräche und angeregte Unterhaltung.



Die **Mitgliederversammlung** der AGP findet am Folgetag – Freitag den 28. November 2008 – ebenfalls in Berlin statt.

Wir bitten alle AGP-Mitglieder und Interessenten schon jetzt diese Termine vorzumerken.

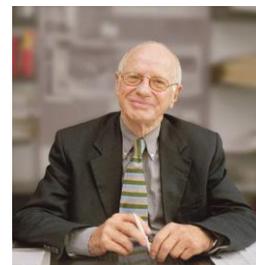
Die AGP-Mitglieder erhalten in den nächsten Tagen weitere Informationen per Email sowohl zur Jahrestagung und zur Mitgliederversammlung als auch zu den Teilnahmebedingungen und Sponsoring-Möglichkeiten. Die Einladungen erfolgen zeitnah.

Personalien

Ein Pionierunternehmer ist gestorben: In memoriam **Fritz Hahne**

Am 28. Juni verstarb im Alter von 88 Jahren der langjährige Hauptgesellschafter, Geschäftsführer und Verwaltungsratsvorsitzende des niedersächsischen Büromöbelherstellers Wilkhahn. Für die sein Lebenswerk prägende Verbindung von moderner Produktgestaltung mit sozialer Partnerschaft und ökologischer Verantwortung wurde Fritz Hahne vielfältig ausgezeichnet. Seine Weichenstellungen und sein lang währender Einfluss trugen dem Unternehmen neben wirtschaftlichem Erfolg bedeutende Auszeichnungen ein. Fritz Hahne, der mit 63 Jahren aus der Geschäftsführung ausschied, trieb auch als Vorsitzender des Verwaltungsrats wichtige Projekte wie moderne Arbeitsformen, den ökologischen Wandel und die Bauten der Architekten Prof. Frei Otto (1988) und Prof. Thomas Herzog (1992) für Wilkhahn voran. Mit der Übernahme des Geschäftsführungsvorsitzes durch seinen Sohn Dr. Jochen Hahne im Jahr 2000 zog er sich aus dem Geschäftsleben zurück. Die Publikationen und Veranstaltungen zum 100sten Firmenjubiläum in 2007 belegten die Aktualität und Modernität seines Lebenswerks.

Die AGP verliert einen großartigen Vertreter des Partnerschaftsgedankens, einen Unterstützer und Freund.



Prof. Dr. **Eduard Gaugler** feierte 80. Geburtstag

Im Rahmen eines Festaktes der Universität Mannheim beging Prof. Gaugler am 23. Juni seinen 80. Geburtstag.

Prof. Gaugler hat die AGP nahezu seit Ihrer Gründung in den 50er Jahren begleitet und nicht zuletzt als Herausgeber der Zeitschrift „Das neue Unternehmen“ wesentlich zum öffentlichen Ansehen des Verbandes wie auch des Themas – der Mitarbeiterbeteiligung – beigetragen. Als langjähriger Vorsitzender der Gesellschafterversammlung der GIZ GmbH hat er maßgeblich am Aufbau der einzigen Beratungsinstitution mitgewirkt, die sich ausschließlich der Mitarbeiterbeteiligung widmet.



Es bleibt anderen überlassen, die herausragenden wissenschaftlichen Leistungen von Prof. Gaugler für die deutsche Betriebswirtschaftslehre und die Personalwirtschaft zu würdigen; die AGP und ihre Vertreter haben es jedenfalls immer als große Auszeichnung empfunden, ihn in unseren Reihen als Vordenker für die partnerschaftliche Unternehmensführung zu wissen. Dass dieses Thema heute eine breite öffentliche Aufmerksamkeit erfährt, auch wenn wir mit dem Verlauf so mancher Diskussion nicht immer ganz zufrieden sein können, ist nicht zuletzt auch sein Verdienst.

Michael Feldmann neuer 2. Vorsitzender der AGP



Auf der letzten AGP-Vorstandssitzung am 10. Juni 2008 in Kassel wurde das Vorstandsmitglied Michael Feldmann zum stellvertretenden Vorsitzenden der AGP gewählt. Damit ist dieses Amt nach dem Ausscheiden von Wolfgang Wulfmeyer und anschließender mehrmonatiger Vakanz wieder besetzt. Nach seiner Wahl erklärte Michael Feldmann, dass er sich mit

Engagement und der einen oder anderen neuen Idee in die Vorstandsarbeit einbringen wolle. Der 1. Vorsitzende der AGP Horst Kuschetzki und Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer betonten, dass sie sich auf die Zusammenarbeit freuen.

Michael Feldmann wurde 1943 geboren, studierte an der Universität Frankfurt Betriebswirtschaft, war anschließend 9 Jahre bei dem Elektrokonzern AEG und von 1979 bis 2006 als Personalleiter und Mitglied der Geschäftsleitung bei dem Familienunternehmen HOPPECKE Batterien GmbH & Co. KG tätig. Seit 2007 ist Michael Feldmann selbständiger Unternehmensberater.

Seit 1979 hat Michael Feldmann intensiven Kontakt zur AGP, und zwar über das Unternehmen HOPPECKE, das schon zu diesem Zeitpunkt mehrere Jahre AGP-Mitglied war und bereits 1974 ein Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodell eingeführt hatte. Die Zusammenarbeit zwischen HOPPECKE und der AGP ist bis heute sehr eng und hat u.a. 2002 dazu geführt, dass Michael Feldmann in den AGP-Vorstand gewählt wurde, dem er seitdem ununterbrochen angehört.

AGP-Service

Neues AGP-Mitglied: Online-Büroartikelanbieter Alpedia bietet günstige Konditionen für AGP-Mitglieder

Alpedia ist gegründet worden, um den Service für die Kunden zu maximieren und die Preise zu minimieren. Dies gelingt durch den Einsatz einer völlig neuen Internet-Technologie. Alpedia ist eines der modernsten Internet-Handelunternehmen Europas, das seine Kostenvorteile zu 100 Prozent an seine Kunden weitergibt.



„Vergessen Sie zeitaufwendige Preisvergleiche im Internet! Damit neben Qualität und Auswahl auch die Preise stimmen, vergleichen wir jeden Tag die Preislandschaft in unserem Marktsegment und kalkulieren unsere Preise für Sie täglich neu. Sie können also sicher sein, bei Alpedia im Vergleich zum Markt immer besonders preisgünstig einkaufen zu können“, so Geschäftsführer Dr. Peter Löschner zum selbst gewählten Anspruch des Unternehmens.

AGP-Mitglieder haben bis zum 30. September Gelegenheit dies zu testen und erhalten für den ersten Einkauf bei Alpedia auf die ohnehin sehr günstigen Preise einen **Rabatt in Höhe von 5%** des Warenwertes. Es ist geplant, bei entsprechender Resonanz eine dauerhafte Rabattierung für AGP-Mitglieder zu vereinbaren. Alpedia präsentiert sein Angebot unter:

www.alpedia.de.

AGP-Mitglieder erhalten in den nächsten Tagen weitere Informationen zu diesem Angebot sowie den Zugangscode, der die Teilnahme am Rabatt-Programm ermöglicht.

Wir freuen uns über die neue Mitgliedschaft von Alpedia und werden das Angebot gern ausprobieren.

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 Hardcopy: Jahresabonnement 15 €, zuzgl. Versand (Einzelnummer 4 € zuzgl. Versand) / Für AGP-Mitglieder: kostenfrei.

ISSN: 0948-8758