

# **AGP** - MITTEILUNGEN

**AGP e.V.**  
**Wilhelmshöher Allee 283a**  
**34131 Kassel**  
**Tel. 0561-932425-0**  
**www.agpev.de**

**Newsletter 01-2010**  
**Nr. 346 / 57. Jahrgang**

## **Inhalt**

<b>Mitarbeiterkapitalbeteiligung</b> – Entgeltumwandlung ist steuer- nicht aber sozialversicherungsfrei	2
<b>Belegschaftskapital</b> als Baustein einer Krisenlösung? Überlegungen des DGB zur Kapitalbeteiligung	3
<b>60. AGP-Jahrestagung:</b> MAN-Forum, 17. Juni 2010	4
<b>Qualifizierung von Arbeitnehmern</b> – Seminarreihe der AGP	5
<b>Neu in der AGP</b> IBU, CLP, Notes, Winkler, Lehmann+Partner	6
<b>Erfolgreicher Exot</b> – Mitarbeiterbeteiligung bei der PEAG	9
<b>Wertguthaben</b> - Haftungsrisiken aufgrund mangelhafter Insolvenzsicherung von Langzeitarbeitskonten	10
<b>Betriebliche Altersversorgung</b> - Kooperation Plansecur und GiZ	11
<b>BAV</b> bieten viele Unternehmen, aber nur wenige Mitarbeiter machen davon Gebrauch	11
<b>Firmeninterne Altersversorgung</b> – Das Konzept von Auxilion	12

## **Editorial**

Liebe Leserinnen und Leser der AGP-Mitteilungen, es gibt in diesen Tagen und Wochen wohl nicht sehr viel positives über die „Wunschkoalition“ in Berlin zu berichten. Immerhin: Es ist – auch von der interessierten Öffentlichkeit fast unbemerkt - bei der Kapitalbeteiligung wieder ein kleiner Schritt in die richtige Richtung gelungen, der aber leicht ein richtig großer Sprung hätte werden können (S. 2). Auch die Gewerkschaften haben die Kapitalbeteiligung als wesentliches Element zur Förderung von Unternehmen, Mitarbeitern und Beschäftigung erkannt, auch wenn einige Forderungen mit den Bedürfnissen der mittelständischen Unternehmen nicht kompatibel sind (S. 3).

Wir möchten Sie mit diesem Newsletter weiterhin noch einmal zu unserer Jahrestagung in München einladen (S. 4), Sie auf unsere Seminarreihe „Was hilft den Unternehmen in der Krise?“ hinweisen (S. 5) und Ihnen fünf neue AGP-Mitglieder (S. 6) sowie unser langjähriges Mitglied PEAG vorstellen (S. 9).

Schließlich greifen wir mit den Themen Wertguthaben (S. 10) und betriebliche Altersversorgung (S. 11) „verwandte Konzepte“ der Mitarbeiterbeteiligung auf, die in einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur durchaus die materielle und immaterielle Beteiligung der Mitarbeiter befördern können.

Dr. Heinrich Beyer  
Geschäftsführer der AGP

## Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Entgeltumwandlung ist steuer- nicht aber sozialversicherungsfrei

Auf den ersten Blick schien es schon eine kleine Revolution zu sein, was sich für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung hinter dem „Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben sowie weiterer steuerrechtlicher Regelungen“ verbarg. Denn neben einer Vielzahl von Einzelparagraphen in acht weiteren Gesetzen wurde auch der § 3,39 EStG geändert, indem folgender Satz ganz einfach gestrichen wurde:

„Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Vermögensbeteiligung als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet wird“.

Gemeint ist das sogenannte „Entgeltumwandlungsverbot“: Seit dem 1.4.2009 – also seit der Einführung des neuen „Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes (MKBG)“ - dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern bis zu 360 € pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei für eine Beteiligung am Kapital des Arbeit gebenden Unternehmens „überlassen“. Die Überlassung durfte bislang nicht mit Ansprüchen der Mitarbeiter (Lohn, Gehalt, Sonderzahlungen etc.) verrechnet werden – es musste sich also um eine zusätzliche „On-Top-Leistung“ handeln.

### Die Fakten

Nach der neuen Regelung, die von Bundestag und Bundesrat beschlossen ist, können nun auch Teile des Gehalts oder der Sonderzahlungen bis zum Betrag von 360 € pro Jahr gemäß § 3,39 EStG im Unternehmen als Kapitalbeteiligung "stehen gelassen werden". Dieser Betrag ist dann allerdings nur steuerfrei, nicht aber, wie von allen Experten – auch von uns – als selbstverständlich angesehen, sozialabgabenfrei.

Im Klartext:

- ⇒ **Die On-Top-Leistung des Arbeitgebers nach § 3,39 EStG („Überlassung“) ist und bleibt steuer- und sozialabgabenfrei.**
- ⇒ **Die Eigenleistung des Mitarbeiters aus Lohn- und Gehalt („Entgeltumwandlung“) ist lediglich steuerfrei, Sozialversicherungsbeiträge müssen entrichtet werden.**
- ⇒ **Es bleibt beim Höchstbetrag von 360 € pro Jahr; unabhängig davon, ob der Betrag durch Überlassung, Entgeltumwandlung oder beides aufgebracht wird.**

In einem Schreiben des **Bundesfinanzministeriums** dazu heißt es:

„Im Hinblick auf die Frage einer Beitragsfreiheit wurde durch die gesetzliche Regelung keine Ausweitung vorgenommen. Der Koalitionsvertrag hält ausdrücklich an dem Ziel fest, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht über 40 Prozent des Arbeitseinkommens steigen zu lassen. Auch daher wurde nur eine steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und nicht auch ein Verzicht auf Sozialversicherungsbeiträge vorgesehen. Eine Beitragsfreiheit ist demnach derzeit nur bei zusätzlich zum Lohn gewährten Entgeltbestandteilen möglich ...“

Von daher ist kaum zu erwarten, dass der Gesetzgeber oder auch das Bundesarbeitsministerium – bspw. im Wege einer Durchführungsverordnung oder einer Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung – hier in der nächsten Zeit aktiv werden, um die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung doch noch herzustellen. Die AGP jedenfalls wird sich auch weiterhin dafür einsetzen.



Was anfangs also als ein wirklicher Fortschritt erschien, der gerade in der derzeitigen Situation massive Vorteile für Unternehmen, Mitarbeiter und Beschäftigung insgesamt hätte mit sich bringen können, erweist sich am Ende zwar wieder als Schritt in die richtige Richtung, nicht aber als Durchbruch. Immerhin: Wenn Mitarbeiter Lohn oder Gehalt umwandeln wollen, ist die Steuerfreiheit gewährleistet.

Es kommt somit – wieder einmal - auf die Gestaltung der Beteiligungsmodelle an, wenn alle steuerlichen und abgabenrechtlichen Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung – rechtssicher - genutzt werden sollen. AGP und GiZ stehen für Informationen und Beratungen dazu gern zur Verfügung

## Belegschaftskapital als Baustein einer Krisenlösung? Überlegungen des DGB zur Kapitalbeteiligung

Dietmar Hexel, einer der wichtigsten „Vordenker“ des DGB, hat in einem umfangreichen Diskussionspapier Vorschläge für die Stabilisierung und Stärkung der Unternehmen durch Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung gemacht. Dabei geht es zunächst um eine kurzfristige Krisenlösung, im Weiteren aber auch um eine generelle Einbeziehung der Mitarbeiter und Arbeitnehmervertreter in die Entwicklung der Unternehmen.

Zusammengefasst schlägt der DGB Folgendes vor:

- ⇒ Im Sanierungsfall- und Krisenfall, der von den Tarifvertragsparteien festgestellt wird, können die Mitarbeiter der betroffenen Unternehmen im Wege der Entgeltumwandlung bis zu 12.000 € pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei im Unternehmen stehen lassen.
- ⇒ Die Mitarbeiter erwerben dafür Anteile des Unternehmens und werden somit für Zugeständnisse bei Gehalt oder Arbeitszeit kompensiert.
- ⇒ Die Stimmrechte der Anteile werden gebündelt; das Beteiligungskapital bzw. die Anteilseigner werden von Anteilseignervertretern/Arbeitnehmervertretern gegenüber dem Unternehmen repräsentiert.
- ⇒ Ansprüche von Arbeitnehmern/innen müssen im Insolvenzverfahren bei der Verteilung der Masse grundsätzlich vorrangig berücksichtigt werden.
- ⇒ Der Gesetzgeber ist aufgefordert die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen demgemäß anzupassen.

Damit hat sich zunächst aus Sicht der AGP bei den Gewerkschaften im Hinblick auf die Mitarbeiterbeteiligung Bedeutendes getan:

Der DGB erkennt die positiven materiellen und immateriellen Auswirkungen der Mitarbeiterbeteiligung sowohl für die Unternehmen als auch für die Mitarbeiter/innen selbst an – nicht nur in der Krise sondern darüber hinaus als grundlegendes finanz- und personalwirtschaftliches Konzept im Rahmen einer partnerschaftlichen Unternehmensführung.

Gleichzeitig fordert der DGB aber auch,

- ⇒ dass - zumindest im Sanierungsfall – entsprechende Vereinbarungen durch die Tarifvertragsparteien getroffen werden und

- ⇒ dass das Mitarbeiterkapital und die daraus resultierenden Rechte „gebündelt“ und von Arbeitnehmervertretern gegenüber dem Unternehmen „geltend gemacht“ werden müssen.

Auch wenn eine Kumulation von Einflussmöglichkeiten durch die Mitbestimmung und diese Form der Mitarbeiterbeteiligung als Ziel des Konzeptes vom DGB und anderen Einzelgewerkschaften in Abrede gestellt wird, so dürfte diese „institutionalisierte Mitarbeiterbeteiligung“ gerade vom Mittelstand vehement abgelehnt werden. Ist es doch gerade die freiwillige, wechselseitige Vereinbarung zwischen Unternehmen und Belegschaft unter Berücksichtigung jeweils unterschiedlicher betriebsspezifischer Ziele und Voraussetzungen, die den Erfolg und den Charme von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen begründet hat.

Die weitere Diskussion und die Umsetzung eines interessanten Vorschlags des DGB werden gleich wieder durch nahezu unüberwindbare Hürden verhindert oder zumindest nachhaltig erschwert.

Die AGP steht diesbezüglich für Gespräche und Erfahrungsaustausch gern zur Verfügung.

Die DGB-Broschüre als Download:

[www.dgb-bestellservice.de /](http://www.dgb-bestellservice.de/)  
Stichwort „Belegschaftskapital“

diskurs



**Belegschaftskapital als attraktiver Baustein einer Krisenlösung.**  
**Verzicht ist keine Alternative.**  
Beitrag zur gewerkschaftlichen Debatte.

## 60. AGP – Jahrestagung: München MAN-Forum 17. Juni 2010 / ab 10.30 Uhr

Mitarbeiterbeteiligung ist kein unbedingt neues Thema; es weckt jedoch immer dann das öffentliche Interesse, wenn die wirtschaftliche Entwicklung innovative Konzepte erfordert - wie derzeit.

Die AGP, der einzige Verband für Partnerschaftliche Unternehmensführung mit Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, feiert in diesem Jahr ihr 60-jähriges Bestehen. Der gemeinnützige Verein hat sich zu einem einzigartigen Netzwerk entwickelt, das die Mitarbeiterbeteiligung als unternehmerische und gesellschaftliche Aufgabe umfassend vertritt.

Im ersten Teil der Jubiläumstagung, im „Fachforum Produktive Partnerschaft“, stellen Unternehmensvertreter und Experten das ganze Spektrum der Mitarbeiterbeteiligung vor; im zweiten Teil - „60 Jahre Partnerschaft in Unternehmen und Wirtschaft“ - blicken wir kurz zurück und intensiv nach vorn: Unternehmerische Erfahrungen, gesetzliche Rahmenbedingungen, wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen.

Wir wollen mit dieser Tagung das breite Spektrum innovativer finanz- und personalwirtschaftlicher Maßnahmen aufzeigen, die sich in der unternehmerischen Praxis unter dem Stichwort Mitarbeiterbeteiligung herausgebildet haben. Dazu werden interessante Unternehmen und Unternehmer sowie erfahrene Experten ihre Ansätze und Erfolge darstellen. U.a.:

**Peter Kowalsky** - Mitbegründer der Erfolgsgeschichte BIONADE, die zeigt, dass sich auch ein regional und umweltbewusst erzeugtes Produkt auf einem Massenmarkt durchsetzen kann.

**Hans-Ulrich Jörges** - Gefragter Journalist und Kommentator des politischen Geschehens in Deutschland. Er ist seit vielen Jahren dem Thema Mitarbeiterbeteiligung und der AGP eng verbunden.

### Fachforum Produktive Partnerschaft

#### Begrüßung und Einführung

*Dr. Heinrich Beyer, AGP e.V.*

#### Unternehmenskultur für Entwicklung und Innovation

*Jürgen Dolle, SMA Solar Technology AG*

#### Klassische Organisation oder Eigenverantwortung der Mitarbeiter - was verbessert das Unternehmensergebnis?

*Dr. Michael Schwarzer, Otto Wassermann AG*

#### Werteorientierung als Grundlage für partnerschaftliche Unternehmensführung

*Oliver Macho, Plansecur Unternehmensgruppe*

#### Erfolgsbeteiligung im Rahmen des Vergütungssystems

*Dr. Hartmut Klein, Bertelsmann AG*

#### Entgeltumwandlung und innovative „Durchführungswege“

*Dr. Rolf Leuner, Rödl & Partner*

#### Betriebliche Altersversorgung - neu gedacht, besser gemacht

*Joachim Bangert, Auxilion AG*

### 60 Jahre Partnerschaft in Unternehmen und Wirtschaft

#### Begrüßung

*Horst Kuschetzki, 1. Vorsitzender der AGP e.V.*

#### Eröffnungsvortrag: 60 Jahre AGP

*Prof. Dr. Dres. h. c. Eduard Gaugler, Universität Mannheim*

#### Partnerschaft und unternehmerische Verantwortung

*Dr. Bernhard E. Kallup, Vorstandsvorsitzender, Sedus AG*

#### Erfolgsfaktoren innovativer Unternehmen

*Peter Kowalsky, Geschäftsführer, Bionade GmbH*

#### Förderung der Mitarbeiterbeteiligung als politische Aufgabe

*Franz Josef Pschierer, MdL, Staatssekretär im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen*

#### Was Vertrauen schafft - die Krise der Leitbilder

*Hans-Ulrich Jörges, Chefredaktion „stern“, diskutiert mit Unternehmern und Experten*

#### Best Practice Partnerschaftliche Unternehmenskultur

*Preisverleihung AGP-Sterne 2010*

#### Die AGP lädt ein - Buffet und Get Together

17. Juni 2010 | München | MAN Forum

## PRODUKTIVE PARTNERSCHAFT IN UNTERNEHMEN UND WIRTSCHAFT

60. Jahrestagung der AGP e.V.

## Qualifizierung von Arbeitnehmern – Seminarreihe der AGP

Mitarbeiterbeteiligung, insbesondere Erfolgs- und Kapitalbeteiligung, kann besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten dazu dienen, die personal- und finanzwirtschaftlichen Herausforderungen der Unternehmen nachhaltig zu stützen. Wesentliche aktuelle und zukünftige Erfolgsfaktoren wie Finanzierung, Kostenflexibilisierung, Ergebnisverbesserung, Fachkräftebindung sowie Motivation, Leistung und Engagement der Mitarbeiter können durch eine partnerschaftliche Unternehmenskultur mit Mitarbeiterbeteiligung gestärkt werden.

Diese Seminarreihe richtet sich an Führungskräfte, leitende Mitarbeiter aus dem Personal- und Finanzbereich, Arbeitnehmervertreter sowie Experten aus dem Bereich der betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildung und soll ihnen in Theorie und anschaulicher Praxis einen detaillierten Überblick über die Bausteine der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung sowie einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur vermitteln.

Die Teilnahme an der Seminarreihe sowie deren einzelnen Modulen ist für Teilnehmer/innen aus hessischen Unternehmen kostenlos.

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung sowie der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds



### Einführungsseminare:

**15. April, 14 - 19 Uhr**

Wächtersbach // HKS Dreh-Antriebe GmbH

**20. April, 14 - 19 Uhr**

Kassel // OctaVIA AG

- ⇒ *Erfolgreich in guten wie in schlechten Zeiten*
- ⇒ *Ziele, Instrumente und Wirkungsweisen der Mitarbeiterbeteiligung*

### Intensivseminare:

**20. Mai, 14 Uhr - 21. Mai, 13 Uhr**

Kassel // Plansecur-Akademie

**27. Mai, 14 Uhr - 28. Mai, 13 Uhr**

Frankfurt // TRYP Hotel

- ⇒ *Finanzwirtschaftliche Auswirkungen*
- ⇒ *Rechtliche Rahmenbedingungen*
- ⇒ *Varianten der Erfolgsbeteiligung*
- ⇒ *Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen*
- ⇒ *Die Kleine AG*
- ⇒ *Unternehmensbeispiele und Erfahrungen*

### Abschlussseminare:

**29. Juni, 14 - 19 Uhr // Frankfurt a. M. //**

Fraport AG

**1. Juli, 14 - 19 Uhr // Kassel //**

SMA Solar Technology AG

- ⇒ *Best Practice*
- ⇒ *Einführungsszenarien*

### Referenten



Dr. Heinrich Beyer  
Geschäftsführer der AGP e.V.  
*Mitarbeiterkapital- und Erfolgsbeteiligung.*



Volkmar Hanf  
Geschäftsführer der GiZ Unternehmensberatung GmbH  
*Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen.*



Patrick Maihöfer  
Rechtsanwalt Roedl&Partner Wirtschaftsprüfung  
*Steuerrechtliche Aspekte der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.*



Dr. Joachim Dietrich  
Partner und Rechtsanwalt CMS Hasche Sigle  
*Die Kleine-AG.*



Toni Werner  
Vorstandsvorsitzender der Werner AG  
*Erfolgreich in guten wie in schlechten Zeiten.*



Uwe Hillebrand  
Vorstand der OctaVIA AG  
*Erfolgreich in guten wie in schlechten Zeiten.*



Stefan Brinck  
Abteilungsleiter Personalservice SMA Solar Technology AG  
*Best Practice Mitarbeiterbeteiligung.*



Christine Seger  
AGP-Vorstandsmitglied und GiZ-Beraterin  
*Moderation Einführungsszenarien.*

## SEMINARREIHE // WAS HILFT DEN UNTERNEHMEN IN DER KRISE?

Mitarbeiterbeteiligung als Instrument  
zur Stabilisierung von Unternehmen  
und Beschäftigung.



## Neu in der AGP:

### 1. IBU-Nachfolge-Management – damit Wertvolles eine Zukunft hat

Das neue AGP-Mitglied ist ein Beratungsunternehmen, das sich auf die Betriebsübergabe an Beschäftigte spezialisiert hat.

Es gibt in Deutschland etwa 350.000 kleine und mittelständische Unternehmen, die keine Nachfolger in der Familie haben und auf Fremde als Übernehmer angewiesen sind. Laut ifm werden jedoch 90% dieser Firmen schließen müssen, weil sich kein geeigneter Käufer findet. „Um das zu verhindern, haben wir ein spezielles Nachfolgekonzept entwickelt. Es basiert auf einem Employee-Buy-out und ein wichtiger Baustein ist die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung“, so Elisabeth Fuchs von IBU (Interdisziplinäre Beratung für die Unternehmensnachfolge).

Die Mitglieder der AGP wissen, dass der Prozess vom Mit-Arbeiter zum Mit-Unternehmer eine kooperative Unternehmenskultur erfordert. Bei vielen Firmen muss diese erst implementiert werden. Das ist nicht einfach, aber es geht. Allerdings bedeutet dies, dass für die Umsetzung der »Dynamischen Nachfolge« außer der Steuer-, Rechts- und Finanzberatung noch zusätzliche Beratung notwendig ist, z.B. von Soziologen für den Empowerment-Prozess oder von Marketingexperten für die Neuausrichtung des Unternehmens (ohne tragfähiges Zukunftskonzept wäre eine Betriebsübergabe an die Belegschaft nicht verantwortbar). Und falls eine Zwischenfinanzierung der Transaktion erforderlich ist, auch Private Equity.

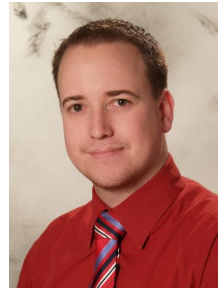


Diese Form der interdisziplinären Nachfolgeberatung kann effizient nur von einem individuell zusammengesetzten Beraterteam geleistet werden. Hier das jeweils passende Team zusammenzustellen und die Projektleitung zu übernehmen ist die Aufgabe von IBU. Da in der AGP erfahrene Experten sind, die zu Projekten hinzugezogen werden können, war die Mitgliedschaft für uns nur logisch.

Kontakt: Elisabeth Fuchs  
Tel.: 07272 / 9724-140  
ef@ibu-nachfolgemanagement.de

### 2. Porträt CLP Software Ulli Zettner

Die Firma CLP-Software wurde im Mai 2003 von Ulli Zettner gegründet. Durch die Zusammenarbeit und den Erfahrungen seines Vaters Werner Zettner, der seit über 20 Jahren klein- und mittelständische Unternehmen in den Bereichen Controlling, QM und Kostensenkungsmaßnahmen berät, ist die Idee einer Unternehmenssoftware entstanden. Berechnungsgrundlage ist der für das Unternehmen individuell berechnete Selbstkostensatz, der sich aus der Summe aller Kosten (fix und variabel) dividiert durch die Summe der Produktiv- oder Dienstleistungsstunden ergibt. Bei den Produktiv- oder Dienstleistungsstunden wird der Leistungsgrad jedes Mitarbeiters berücksichtigt.



Zunächst wurde ein Berater-Tool, der Erfolgsbarometer, entwickelt, der Analysen, Prognosen, Wirtschaftlichkeitsszenarien und Konzepte (Fortführungs- oder Existenzgründungskonzepte) erstellt. Die Erfahrungen zeigten, dass reine Prognosen ohne Rückkontrollen im Unternehmen nicht die gewünschten Änderungen herbeiführten.

Der daraufhin entwickelte Gewinnbarometer ermöglicht erstmals die aus dem Erfolgsbarometer gesteckten unternehmerischen Ziele zu kontrollieren. Hierbei werden alle Aufträge bzw. Umsatzlinien nachkalkuliert, indem der erzielte Erlös pro Stunde mit dem Selbstkostensatz des Unternehmens verglichen wird. Mit dieser vereinfachten Methode lässt sich schnell erkennen, ob ein Auftrag oder eine Umsatzlinie kostendeckend ist bzw. war. Somit hat das Unternehmen tagesaktuell alle wichtigen betriebswirtschaftlichen Auswertungen wie z.B. ABC-Analysen, Kunden-Umsatz-Statistik, Chefübersicht etc. zur Hand.

Da Mitarbeiterbeteiligung bzw. Prämienmodelle immer mehr in den Fokus moderner Unternehmensführung rücken, haben wir den Motivationsbarometer entwickelt. Aufbauend auf unserer vereinfachten Berechnungsmethode, Erlös pro Stunde verglichen mit dem individuellen Selbstkostensatz, ist es ohne zusätzlichen Eingabeaufwand möglich, Betriebs-, Abteilungs- und/oder Auftragsprämien darzustellen. Der große Vorteil dieses Prämienystems ist die hohe kalkulatorische



Sicherheit.

Bei der Prämienberechnung wird der jeweilige Leistungsgrad des Mitarbeiters berücksichtigt, was sich bei motivierten Mitarbeitern in einer höheren Prämie niederschlägt. Anderen dient diese Art der Prämierung als Anreiz zur Leistungssteigerung.

In unserem Bestreben nach stetiger Verbesserung und Erweiterung unserer Dienstleistungen, unterstützen wir Unternehmen auch bei der Reduzierung der Selbstkosten bei gleichzeitiger Steigerung der Erlöse. Mit unseren Kooperationspartnern können wir erhebliche Einsparungen in den Bereichen Personal- und sonstigen Kosten realisieren. Mit der so genannten Nettolohnoptimierung können beispielsweise die Lohnkosten zwischen 8% und 12% nachhaltig reduziert werden. Die hierdurch gewonnene Liquidität kann für eine Mitarbeiterbeteiligung oder Lohnerhöhung verwendet werden. Die Steigerung der Erlöse ist die logische Konsequenz zufriedener und motivierter Mitarbeiter, die wir anhand unseres Systems mit betriebswirtschaftlichen Zahlen belegen können.

Diese Aspekte machen die Mitgliedschaft bei der AGP für uns so wertvoll.

Kontakt: Ulli Zettner  
Tel.: 09771 / 97794  
u.zettner@clp-software.de

### 3. NOTES GmbH & Co. KG

Die Notes-Gruppe ist einer der etablierten deutschen Anbieter von effektiven Werbeartikeln aus Papier und Folie. Insbesondere haftende Produkte, wie z.B. Micro-Tac-Fensterbilder oder ad-NOTES Haftnotizen, werden individuell auf die Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten hergestellt. Zu beachten ist außerdem das umfangreiche Businesskalenderprogramm sowie die ganz neue pure sense Linie - haptisch ansprechende Werbeartikel, z.B. aus woodline Holz.

NOTES Produkte werden über qualifizierte Partner, z.B. Werbeartikelhändler oder Druckereien, vertrieben, die neben den Produkten auch das erforderliche Know How und die Beratung bieten. Die Betreuung der Partner erfolgt durch unsere Niederlassungen mit Sitz in Quickborn bei Hamburg und Bielefeld.

Die Produktion selbst befindet sich im Stammwerk in Schwäbisch Hall. Hier sind ca. 70 qualifizierte Mitarbeiter beschäftigt, die sich um Produktion, Produktentwicklung und zentrale Dienste wie IT,



Finanzen und Einkauf kümmern.

Gemäß unserer Maxime: "first quality for our partners" wurden im Laufe der letzten Jahre massive Investitionsprogramme umgesetzt, so dass NOTES Ihren Kunden Top-Produkte in der besten Qualität zu erschwinglichen Preisen bieten kann. Exemplarisch hierfür steht das Brilliant Print Druckverfahren für die adNOTES Haftnotizen, welches bereits im Jahre 2007 eingeführt und seitdem immer weiter verfeinert wurde.

Unseren Kunden auch in Zukunft der Partner für effektive und effiziente Werbung auf Papier und Folie zu sein, ist unser Ansporn. Die umfangreiche technische Ausstattung, unsere Erfahrung und das Know How bieten wir unseren Kunden sowohl für individuelle Sonderlösungen als auch für die kompetente Umsetzung der Standards an. Beachten Sie unsere regelmäßigen Neuheiten aus eigener Entwicklung sowie unsere attraktiven Sonderaktionen.

Kontakt: Edgar Siller  
Tel.: 0791 / 5800-40  
edgar.siller@notes-international.com

**NOTES**  
*I d e a s t h a t s t i c k*

### 4. Winkler GmbH

Die Winkler GmbH ist ein unabhängiges, mittelständisches Unternehmen mit Sitz in Heidelberg. Seit 30 Jahren entwickeln und fertigen wir eine breite Palette von elektrischen Beheizungslösungen für Anwendungen in Industrie und Labor.

Mit 30 Jahren Erfahrung ist Winkler ein Begriff für zuverlässige Produkte und pfiffige Innovationen in der industriellen Wärmetechnik.

Service ist ein wichtiger Bestandteil unseres Angebots. Winkler liefert nicht nur qualitativ hochwertige Produkte sondern komplette Lösungen aus einer Hand. Winkler versteht sich als Dienstleister und Entwicklungspartner seiner Kunden. Mit Flexibilität und Kreativität finden wir - gemeinsam mit ihnen - auch in kniffligen Fällen einen Weg.

**winkler.eu**

## Unsere Philosophie

Winkler ist ein Unternehmen, das sich aktuell sehr stark wandelt. Von einem klassischen familiengeführten zu einem modernen inhabergeführten Unternehmen, das die Herausforderungen der heutigen Zeit aktiv annimmt.

Bei Winkler arbeiten heute Menschen, deren beruflicher Ehrgeiz sich in der Gestaltung und Umsetzung ihrer Aufgaben wiederfindet.

Geprägt durch ihre hohe Eigenmotivation packen sie optimistisch die Herausforderungen an und übernehmen gerne Verantwortung. Der typische Winkler-Mitarbeiter ist ein „Überzeugungstäter“, offen und neugierig für Veränderungen.

Dafür bietet Winkler eine Unternehmenskultur, die jedem Mitarbeiter sehr viele Freiheiten und Spielräume lässt.

Die Unterstützung unserer Mitarbeiter bei ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung ist ein

wesentlicher Bestandteil dieser Kultur.

Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenverantwortlich ihren Aufgaben nachkommen können, ist es erforderlich, dass ihre Aufgabenbereiche, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen klar definiert sind. Zur verantwortungsvollen Ausübung ihrer Tätigkeit ermöglichen wir ihnen persönliche und fachliche Weiterqualifikationen. Dafür erwarten wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hohe Fachkompetenz und die Bereitschaft sich weiterzuentwickeln.

Denn für uns sind gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Garant für den langfristigen Erfolg.

Kontakt: Markus Medek  
Tel.: 06221 / 3646-0  
m.medek@winkler.eu

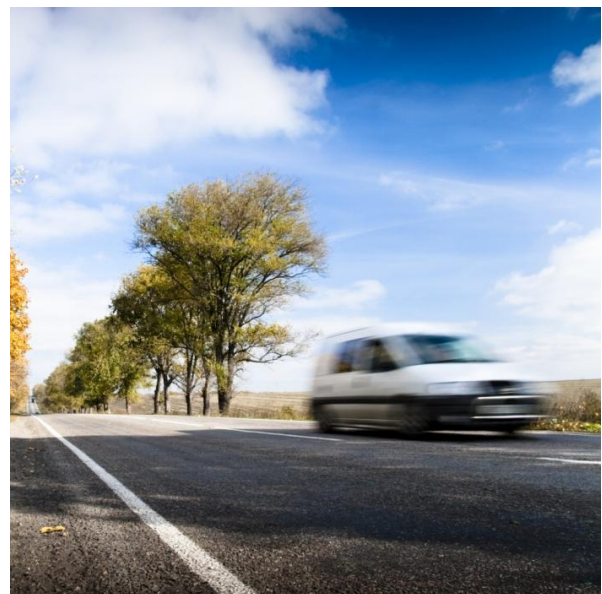
## 5. LEHMANN + PARTNER GmbH

Lehmann + Partner begutachtet mit modernsten Technologien alle relevanten Informationen um, auf und unter der Straße wie Bestands- und Zustandsinformationen, sonstige relevante Sachverhalte (Verkehrsaufkommen, Verkehrsbeziehungen, ...) oder unterhaltungsrelevante Straßenausstattungen (einschließlich der verwaltungsrechtlichen Parameter). Diese Daten können in alle gängigen Datenbanken oder GIS-Systeme eingepflegt und entsprechend Ihren Wünschen aufbereitet und weitergenutzt werden.



Als Bindeglied zwischen der operativen Bauverwaltung und den Stadtkämmerern bzw. Haushältern unterstützen wir Sie mit unseren Daten, Softwarelösungen und Beratungsleistungen. Sie erhalten von uns die Argumente, mit denen Sie Prioritäten definieren und letztlich die Interessen Ihres Bereiches durchsetzen können. Ob Straßenbauverwaltung oder Touristik – wir erstellen Konzepte zu Verwaltung, Werterhalt und Weiterentwicklung ihrer Straßennetze.

Die LEHMANN + PARTNER-Gruppe beschäftigt zur Zeit über 200 MitarbeiterInnen. Sie ist Mitglied im Deutschen Dachverband für Geoinformationen e.V., in der Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen und in verschiedenen Fachverbänden. Wir sind über Niederlassungen in ganz Deutschland oder über Netzwerkpartner aus anderen ingenieurtechnischen Feldern immer schnell bei Ihnen.



Kontakt: Eckhard Monninger  
0361 / 51804-300  
monninger@lehmann-partner.de



## Erfolgreicher Exot – Mitarbeiterbeteiligung bei der PEAG

Mitarbeiter-Beteiligungsmodelle bei Personaldienstleistern zählen heute noch zu absoluten Exoten. Nicht zuletzt deshalb ist die PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH aus Dortmund stolz, zu den Pionieren auf dem Gebiet zu zählen und echte Erfolge für die Mitarbeiter verbuchen zu können – mittlerweile seit fünf Jahren.



Die PEAG entwickelte das Modell auf Basis der Überlegung, dass Ergebnisse menschlicher Arbeit sich nicht auf hergestellte Produkte und Dienstleistungen begrenzen lassen. Durch die Beteiligung am Unternehmen – so die Überzeugung der Initiatoren – erhalten Wert und Würde individueller Arbeit neues Gewicht. „Außerdem wollten wir Produktivität und Innovation unserer Mitarbeiter fördern – ein Kriterium, das sich natürlich nicht so einfach messen lässt“, erklärt Helmut Albrecht, Geschäftsführer der PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH (MBG).

Darauf aufbauend entwickelte die PEAG bereits 2005 das Modell für die MBG mit folgenden Eckpunkten:

- ⇒ Die PEAG übernimmt zu 100 Prozent die MBG-Gesellschafteranteile.
- ⇒ Stamm-Mitarbeiter können stille Gesellschafteranteile an der MBG erwerben.
- ⇒ Einzahlungen der Mitarbeiter sowie Gewinnausschüttung erhält die PEAG unmittelbar als Darlehen.
- ⇒ Stille Beteiligungen sind betriebswirtschaftlich Eigenkapital und führen zu einer verbesserten PEAG-Eigenkapitalquote.
- ⇒ Vermögens- und Informationsrechte der stillen Gesellschafter nach § 233 Handelsgesetzbuch nimmt stellvertretend der Partnerschaftsausschuss wahr.

Beirat und Geschäftsführung legen stets einen besonders hohen Wert auf Vertrauensschutz und materielle Sicherung der Mitarbeiter-Finanzanlagen: So ist die Insolvenzsicherung von Mitarbeiter-Guthaben über die selbstschuldnerische Bürgschaftserklärung eines Kreditinstituts gewährleistet. Ebenso entfällt für die Mitarbeiter das Risiko, bei möglichen Verlusten der PEAG eigenes Geld zu verlieren. Helmut Albrecht: „Damit lebt PEAG den Grundsatz: Vertrauen ist die wichtigste Währung – nicht nur auf den Finanzmärkten, sondern

insbesondere zwischen Mitarbeitern und Unternehmensleitung.“

### Wie wird Leistung messbar

Damit Mitarbeiterbeteiligung akzeptiert wird, müssen die Mitarbeiter erkennen, wie sie zum Erfolg beitragen können. Diese Transparenz herzustellen, war für die PEAG-Geschäftsführung eine Herausforderung. Unternehmensziel der PEAG ist es vor allem, von Arbeitslosigkeit bedrohte Transfermitarbeiter aus anderen Unternehmen vorübergehend in die PEAG aufzunehmen und durch die Stammmitarbeiter in neue dauerhafte Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Dabei gibt es viele Unbekannte: Am Jahresanfang ist nicht planbar, wie viele Transfermitarbeiter im Laufe des Jahres zur Vermittlung ins Unternehmen wechseln. Zum anderen liegen viele Einflüsse auf den Vermittlungserfolg außerhalb des Zugriffs der PEAG: sie hängen stark von der allgemeinen Lage am Arbeitsmarkt ab.

„Für die Berechnung des Zinssatzes mussten wir zunächst messbare Erfolgskriterien identifizieren, die für andere Unternehmen nicht gelten. Aber es ist uns schließlich gelungen: Die Berechnung des jährlichen Zinsertrages auf die Einlagen richtet sich heute insbesondere nach den Faktoren ‚Vermittelte Transfermitarbeiter‘ und ‚betreute Transfermitarbeiter‘, wobei der Vermittlungserfolg das höhere Gewicht hat“, sagt Albrecht. Maßstab ist der Arbeitserfolg im Sinne der PEAG-Auftraggeber – also der personalabgebenden Unternehmen.

### Gute Rendite

Ende Dezember 2009 waren 60 Prozent der berechtigten Stammmitarbeiter als stille Gesellschafter an der MBG beteiligt. Die Verzinsung für das Geschäftsjahr 2009 betrug 4,6 Prozent. Der Erfolg des Beteiligungsmodells ist ein guter Beleg für das vertrauensvolle Zusammenspiel zwischen PEAG-Beirat, Geschäftsführung und Stammmitarbeiterschaft.



### Wissen teilen

Möchten Sie mehr über unsere Erfahrungen mit der Mitarbeiterbeteiligung hören?

Dann sprechen Sie uns bitte an:

PEAG MBG:

Helmut Albrecht (Geschäftsführer), Petra Guse

Telefon: 0231 56785-307

Email: [guse@peag-mbg.de](mailto:guse@peag-mbg.de)

Informationen zur PEAG MBG: [www.peag-mbg.de](http://www.peag-mbg.de)

## Wertguthaben - Haftungsrisiken aufgrund mangelhafter Insolvenzsicherung von Langzeitarbeitskonten

Am 01.01.2009 ist das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderungen anderer Gesetze (sogenanntes „Flexi-Gesetz II“) in Kraft getreten. Einer der Kernpunkte ist die Neuregelung der Konsequenzen des fehlenden Insolvenzschutzes von Langzeitarbeitskonten. Daraus ergeben sich für Geschäftsführer und Vorstände bislang unbekannte Haftungsgefahren.

Die gesetzlichen Neuregelungen betreffen zunächst ausschließlich Wertguthabenvereinbarungen. Dabei handelt es sich um schriftliche Vereinbarungen, wonach in einer Ansparphase Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers auf einem Konto als Guthaben gesammelt werden sollen, die in Phasen einer Freistellung von der Arbeitsleistung wieder entnommen werden können. Gleitzeitkonten und sonstige Konten zur Arbeitszeitflexibilisierung unterliegen allerdings nicht den strengen Vorschriften zum Insolvenzschutz.

### Sicherung von Wertguthaben

Das Gesetz will verhindern, dass Arbeitnehmer in der Insolvenz des Arbeitgebers einen Verlust ihrer Wertguthaben erleiden, weil diese mangels Trennung vom übrigen Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers und Übertragung auf Dritte nur als einfache Insolvenzforderungen bedient werden. Dass diese Gefahr durchaus real ist, ergibt sich schon daraus, dass nach einer Untersuchung aus dem Jahr 2008 etwa zwei Drittel der Arbeitgeber keinerlei Insolvenzschutz für Wertguthaben installiert hatten.

Versicherungsmodelle oder Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle. Keine geeigneten Sicherungsmittel sind dagegen Konzernbürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge.

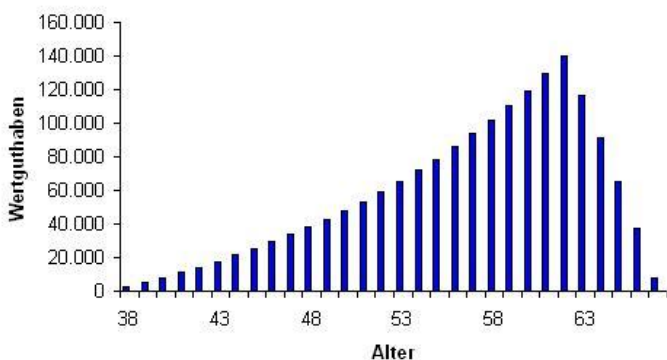
Für die Anlage der Wertguthaben aus Langzeitkonten hat der Gesetzgeber in § 7d Abs. 3 SGB IV einige Anlagevorgaben gemacht. Danach gelten die §§ 80 ff. SGB IV mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien und Aktienfonds grundsätzlich nur bis zu einer Höhe von 20 % zulässig ist. Nach § 80 Abs. 1 SGB IV sind die Mittel so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen scheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

### Folgen unzulänglicher Insolvenzsicherung

Die wichtigste Neuerung betrifft die Folgen unzulänglicher Insolvenzsicherung. Führt eine nicht geeignete oder nicht ausreichende Insolvenzsicherung zu einer Verringerung oder zu einem Verlust des Wertguthabens der Arbeitnehmer, so haftet zunächst einmal der Arbeitgeber verschuldensabhängig für den entstandenen Schaden. Naturgemäß ist dieser Anspruch in der Insolvenz des Arbeitgebers aber wirtschaftlich wertlos. Daher hat der Gesetzgeber in § 7e Abs. 7 SGB IV außerdem eine gesamtschuldnerische Haftung der organschaftlichen Vertreter des Arbeitgebers vorgesehen. Danach müssen also die Geschäftsführer, Vorstände etc. den Arbeitnehmern im Falle der Arbeitgeberinsolvenz Schadensersatz leisten, wenn entweder überhaupt kein Insolvenzschutz für Wertguthaben installiert wurde oder aber sie die Insolvenzfestigkeit des vereinbarten Insolvenzschutzes nicht ordnungsgemäß geprüft und sichergestellt haben.

Vor diesem Hintergrund kann den organschaftlichen Vertretern der Arbeitgeber nur empfohlen werden, sich intensiv mit dem Thema der Insolvenzsicherung von Wertguthaben zu beschäftigen

Hammonds LLP ([www.hammonds.de](http://www.hammonds.de)) ist eine in England gegründete Anwaltssozietät mit über 130-jähriger Tradition, die heute mit rund 700 Rechtsanwälten und Patentanwälten an 10 Standorten zu den größten europäischen Sozietäten gehört. In Deutschland beraten wir seit 2001 mit rund 30 Anwälten als Full Service Sozietät national und international agierende Unternehmen aus verschiedenen Branchen, die öffentliche Hand und Institutionen. hammonds-newsletter, Februar 2010 /



Der neue § 7e Abs. 2 SGB IV bestimmt daher nunmehr, dass Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten geführt werden müssen, der im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche einsteht. Diese Vorgaben werden insbesondere durch Treuhandmodelle erfüllt. Zugelassen sind aber auch andere Sicherungsformen, die einem Treuhandverhältnis gleichwertig sind, wie z. B.

## Betriebliche Altersversorgung - Kooperation Plansecur und GiZ



**PLANSECUR**

Die Finanzplaner.

Die Finanzberatungsgesellschaft Plansecur und die Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit (GiZ) arbeiten künftig in der Beratung zur

betrieblichen Altersversorgung (bAV) zusammen. Die GiZ mit Hauptsitz in Kassel berät ihre Kunden zu den Themen Kapitalbeteiligungs- und Erfolgsbeteiligungsmodelle für Mitarbeiter sowie Wertguthaben. Die Plansecur bietet als Allfinanzdienstleister alle fünf Durchführungswege der bAV an, von denen die bekanntesten die Direktversicherung und die Pensionskasse sind. „Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung werden insbesondere im Hinblick auf den Fachkräftemangel, der in bestimmten Branchen bereits herrscht, die entscheidenden Zukunftsthemen für viele mittelständische Unternehmen sein. Als erste Unternehmen auf dem deutschen Markt, bieten GiZ und Plansecur mit dem Kooperationsprodukt ‚VorsorgeMITBeteiligung‘ eine Lösung, die die Chancen des neuen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes mit den bekannten Vorzügen der betrieblichen Altersversorgung optimal kombiniert“, sagt Plansecur-Geschäftsführer Johannes Sczapan.

Auch die GiZ profitiert nach Angaben ihres Geschäftsführers Volkmar Hanf: „Mit der Plansecur haben wir den idealen Partner für den ganzheitlichen Beratungsansatz gefunden, denn im Vordergrund der Beratung steht nicht das Produkt, sondern die Ziele des Unternehmens, der Mitarbeiter und des Unternehmers. Alle drei müssen in eine Balance gebracht werden, damit die Produktivität hoch ist. Dies geht am besten, wenn man von Anfang an betriebliche Altersversorgung für Mitarbeiter, Liquiditätsbedarf für Unternehmen und Mitarbeitermotivation und -bindung durch Erfolgs- und Kapitalbeteiligung als gleichwertig und gleich wichtig betrachtet. Mit dem Mix aus den drei Faktoren kann jedes Unternehmen sein individuelles Modell einrichten.“

Die Plansecur ist eine bundesweit tätige, konzernunabhängige Unternehmensgruppe für systematische Finanzplanung und Vermittlung. Die Plansecur bekennt sich seit ihrem Bestehen zu ethischen Grundsätzen. Bundesweit betreuen 230 Berater mehr als 60.000 Kunden. Plansecur ist Mitglied der AGP

## BAV bieten viele Unternehmen, aber nur wenige Mitarbeiter machen davon Gebrauch – verschenktes Potential auf beiden Seiten

Die seit 2001 durchgeführten Reformen haben den Durchschnittsverdiener (2555 € brutto mtl.) im Rentenalter auf Sozialhilfeniveau abgesenkt. Um einer Alters-

armut zu entgehen, ist eine zusätzliche Altersvorsorge zwingend erforderlich. Viele Menschen können in der heutigen Zeit keine hohen Nettobeträge für die Altersvorsorge zur Seite legen. Gerade für solche Personen stellt die neue Form der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ein ideales Instrument zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge dar. Die Nutzung der bAV führt auf der Seite des Unternehmens zu enormen Vorteilen. Die bAV eignet sich hervorragend als Ergänzung zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Die Regierung hat als Gegenmaßnahme zur drohenden Altersarmut mit dem Betriebsrentengesetz (1.1.2001, BetrAVG) das Prinzip der Entgeltumwandlung völlig neu geregelt. Mit der neuen Form der bAV (§ 3.63 EStG) ist der Umwandlungsbetrag nicht nur steuerbegünstigt, sondern gänzlich steuerfrei. Außerdem ist er befreit von jeglichen Sozialabgaben, was dazu führt, dass der Mitarbeiter nur eine Nettobelastung von ca. 50% des Umwandlungsbetrages spürt, d.h. den Sparbetrag verdoppeln kann. Die Leistung (Rente) ist im Alter steuerpflichtig, wobei der Steuersatz im Rentenalter i.d.R. deutlich unter dem während der Arbeitsphase liegt. Jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze, das entspricht in diesem Jahr 2.640 € umzuwandeln. In den letzten Jahren hat der Gesetzgeber die bAV immer weiter verbessert; z.B. Wegfall der Befristung der SV-Befreiung (ursprünglich bis Ende 2008 befristet) und Öffnung der bAV auch für Minijobber. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Mitarbeiter über die jeweiligen Neuerungen zu informieren.

Aber welche Vorteile hat der Arbeitgeber davon, dass viele seiner Mitarbeiter die bAV für sich nutzen? Der Arbeitgeber profitiert unmittelbar von einer Personalkosteneinsparung in Höhe von ca. 20% des Umwandlungsbetrages, also bis zu 528 € pro Jahr und Mitarbeiter. In der Praxis hat sich herausgestellt, dass sich die Motivation der Mitarbeiter und die Bindung zum Unternehmen deutlich erhöhen. Je nach Ausgestaltung hilft die bAV auch im Wettbewerb um Fachkräfte. Der Arbeitnehmer erhält den finanziellen Spielraum, früher in Rente zu gehen, wodurch der Arbeitgeber früher einen jüngeren Mitarbeiter einsetzen kann. Die bAV ist ein ideales Instrument, um die soziale Verantwortung des Unternehmers gegenüber seinen Mitarbeitern zu dokumentieren.

Für den Mitarbeiter bestehen die Vorteile vor allem in der geringen Nettobelastung, im Hartz IV-Schutz und dem preiswerten Einschluss von Zusatzleistungen, wie Hinterbliebenenschutz oder Berufsunfähigkeitschutz.

Aber was ist der Grund, dass trotz der o.g. Vorteile in vielen Unternehmen die bAV nur von wenigen Mitarbeitern genutzt wird? Viele Unternehmer sehen die bAV durch die auferlegte Informationspflicht und die ständi-

ge Veränderung als notwendiges Übel, anstatt als Chance. Zudem haben viele Mitarbeiter ihre persönlichen Vorteile nicht erkannt. Abhilfe schafft eine individuelle Beratung von externen bAV-Experten, in der die individuelle Versorgungslücke unter Berücksichtigung der Reformen der vergangenen Jahre berechnet wird. Auf Basis der ermittelten Versorgungslücke, der möglichen Nettosparleistung und der gewünschten Zusatzleistungen ist ein individuelles bAV-Angebot zu erstellen und dem Mitarbeiter mit einfachen Worten zu erläutern. Nur so erkennt der Mitarbeiter die individuellen Vorteile für sich. Nach unseren Erfahrungen entscheiden sich anschließend mehr als die Hälfte aller Mitarbeiter für eine solche Sparform.

Dr. Holger Morbitzer ist Inhaber des Beratungsunternehmens HMO Management Consult, Leitender Repräsentant der HMI-Organisation und AGP-Mitglied.

Tel.: 02234/98992-14, holger.morbitzer@inteso.de.

Die HMI-Organisation ist Sonderabteilung der Hamburg-Mannheimer für das Thema Altersvorsorge.

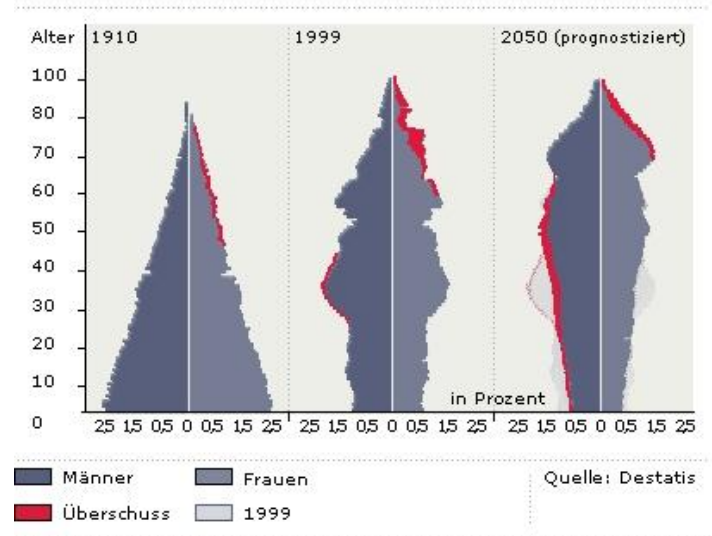
## Firmeninterne Altersversorgung – Das Konzept von Auxilion

77 Mrd. Euro zusätzliche Rentenansprüche kann das Beratungshaus Auxilion Beschäftigten erschließen, die in eigentümergeführten Familienunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern arbeiten. Möglich macht dies das von Auxilion speziell für Familienunternehmen dieser Größe entwickelte Betriebsrentensystem. "Hierbei überführen die Mitarbeiter einen Teil ihres Gehalts per Entgeltumwandlung in eine Versorgungszusage ihres Arbeitgebers. Dieser nutzt die zusätzliche Liquidität, um kreditunabhängig in die Zukunft des Unternehmens zu investieren", erklärt Joachim Bangert, Gründer und Vorstand von Auxilion. Das Auxilion-System konnte bislang unter den Familienunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern über 500 Mio. Euro Versorgungszusagen realisieren. Bezieht man diesen Wert auf alle rund 2,2 Mio. Beschäftigten in diesen Unternehmen bei einer Beteiligungsquote von 70 Prozent, ergeben sich Versorgungszusagen von insgesamt 77 Mrd. Euro.

Der Verbreitungsgrad der Betriebsrenten ist in Deutschland noch ausbaufähig: bis jetzt bezieht erst jeder 20. Rentner Vorsorgebezüge aus einer betrieblichen Altersversorgung. Die Beteiligungsquote in Unternehmen an externen Vorsorgeangeboten ist relativ gering. Damit werden Betriebsrenten ihrer Rolle als dritte Säule im System der Altersvorsorge nicht ausreichend gerecht. Grund für die mangelnde Akzeptanz: Die Produkte von Banken und Versicherungen sind nicht transparent, zu kompliziert und nicht flexibel. Zudem

erzielen sie aufgrund von Gebühren, Provisionen und niedriger Verzinsung von durchschnittlich 2,25 Prozent nur eine geringe Rendite.

### Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland



Die Mitarbeiterbeteiligung am bAV-System von Auxilion für Familienunternehmen hingegen liegt bei über 70 Prozent. Die hohe Akzeptanz beruht auf wesentlichen Vorteilen gegenüber den Angeboten externer Dritter: Anders als Versicherungsprodukte ist das betriebsinterne System offen für alle Einkommens- und Altersgruppen. Die Vorsorgebeiträge fließen vom ersten Euro an voll in die Altersvorsorge ein und erwirtschaften Rendite ohne Abzug von Kosten, Provisionen und Verwaltungsgebühren. Das System setzt konsequent auf Einfachheit: der Ertrag entsteht ausschließlich durch Laufzeit und Zins - wie beim klassischen Sparbuch. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter jederzeit einen vollständigen Überblick über die geleisteten Zahlungen und die Höhe ihrer Rente. Statt unverbindlicher Prognosen von Versicherern bietet das Auxilion-System den Arbeitnehmern eine garantierte Verzinsung von üblicherweise 5 Prozent. Dabei ist das Ansparverfahren mit einmaligen oder laufenden Beiträgen völlig flexibel und alle über die Laufzeit erworbenen Rentenansprüche sind durch den Pensions-Sicherungs-Verein insolvenzgeschützt.

Auxilion ([www.auxilion.de](http://www.auxilion.de)) ist ein eigentümergeführtes Beratungshaus, das ausschließlich werteorientierte Familienunternehmen bei der Verwirklichung ihrer wirtschaftlichen und personalpolitischen Ziele unterstützt. Grundlage des Auxilion-Systems ist eine firmeneigene, versicherungsfreie Betriebsrente, bei der die Mitarbeiter einen Teil ihres Brutto-Gehalts dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Diese Umwandlung von Personalkosten in Liquidität vergrößert die Finanzierungsspielräume der Unternehmen und verbessert ihr Kredit-Ranking, stärkt aber auch die Unternehmensgemeinschaft. Die Mitarbeiter erhalten im Gegenzug eine insolvenzgeschützte, renditestarke und steuerlich geförderte Altersvorsorge ohne Abzug von Provisionen und Gebühren.