

AGP - MITTEILUNGEN

**ARBEITSGEMEINSCHAFT
PARTNERSCHAFT IN DER WIRTSCHAFT e.V.**
Wilhelmshöher Allee 283a
34131 Kassel
Tel. 0561-932425-0
www.agpev.de

**Newsletter 04-2011
Nr. 352 / 58. Jahrgang**

Inhalt

AGP 2011: Leistung, Attraktivität und Verantwortung mittelständischer Unternehmen

BMAS Projekt „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“

Soziale Marktwirtschaft - Die Rolle des Unternehmers

OECD-Studie: Einkommensschere geht in Deutschland auseinander

Zur Diskussion: Geld oder Beteiligung?

Das intelligente Unternehmen - Schlummernde Potenziale realisieren

Neu in der AGP

Liebe Leserinnen und Leser der AGP-Mitteilungen,

im Dezember 2010 haben wir an dieser Stelle ein wichtiges Ziel der AGP für 2011 beschrieben: „Mit der ‚Initiative Produktive Partnerschaft‘ will die AGP im kommenden Jahr ihr Kernthema ‚Mitarbeiterbeteiligung‘ massiv herausstellen und sich zugleich als maßgebliche Kraft zur Förderung von partnerschaftlicher Unternehmensführung und gesellschaftlicher Verantwortung präsentieren. Wir wollen zeigen, wie Mitarbeiter durch Teilhabe im und am Unternehmen mehr Leistung, Engagement, Verantwortung und Vertrauen entwickeln können“.

Wir können heute ohne Umschweife feststellen, dass wir sowohl programmatisch als auch in unserer Zusammenarbeit mit den Unternehmen hier ein gutes Stück weitergekommen sind. Mitarbeiterbeteiligung schafft eine positive Leistungskultur, steigert die Attraktivität als Arbeitgeber und dokumentiert gesellschaftliche Verantwortung. Die Beteiligung der Mitarbeiter im und am Unternehmen ist ein zentrales Führungskonzept für den Mittelstand.

Wir haben in 2011 diesen Leitgedanken praxisnah weiterentwickelt und im Rahmen vieler Veranstaltungen und Publikationen in der unternehmerischen Öffentlichkeit sowie gegenüber Politik und Verbänden vertreten.

Wir wollen den Weg der Mittelstandsorientierung auch in 2012 konsequent weitergehen und dabei insbesondere die Bedeutung gesellschaftlichen Engagements für die Leistungskultur und die Attraktivität mittelständischer Unternehmen herausstellen.

Neben einer Vielzahl an Veranstaltungen wird die Jahrestagung der AGP mit und in der Commerzbank am 21. Juni in Frankfurt a.M. traditioneller Höhepunkt in 2012 sein.

Wir danken den Mitgliedern und Freunden der AGP für ihre Unterstützung im vergangenen Jahr. Das AGP-Team wünscht allen Leserinnen und Lesern ein frohes Weihnachtsfest und ein glückliches Jahr 2012.

Dr. Heinrich Beyer



AGP 2011: - Leistung, Attraktivität und Verantwortung mittelständischer Unternehmen

Anknüpfend an die Initiative Produktive Partnerschaft haben Vorstand und Geschäftsführung die inhaltliche Ausrichtung der AGP an den Bedingungen und Zielsetzungen des Mittelstandes konsequent fortgesetzt.

Produktive Partnerschaft

„Der Schlüssel für die künftige Wettbewerbsfähigkeit liegt im Engagement und in der emotionalen Bindung der Mitarbeiter sowie in ihrer Einbeziehung in die betrieblichen Prozesse.“

Die Unternehmen müssen Bedingungen dafür schaffen, dass sich die Mitarbeiter im Unternehmen voll und ganz einsetzen können und dass sich ihre Qualifikationen und ihre Begeisterung in steigenden Erträgen niederschlagen.“

Mit diesen Kernsätzen aus der „Hamburger Erklärung“ der Initiative Produktive Partnerschaft haben wir eine weitere zukunftsorientierte Positionierung der Mitarbeiterbeteiligung insbesondere gegenüber mittelständischen Unternehmen vorgestellt.



Leistung, Attraktivität und Verantwortung

Mitarbeiterbeteiligung schafft eine positive Leistungskultur, steigert die Attraktivität als Arbeitgeber, dokumentiert gesellschaftliche Verantwortung und ist Grundlage für weitergehendes Engagement.

Verantwortungsvolles Unternehmertum

Unternehmer mit Verantwortung für die Gesellschaft investieren in die Rahmenbedingungen ihres eigenen Erfolges. Demografische Entwicklung, Bildung, Integration, sozialer Zusammenhalt, Vermögensbildung der Mitarbeiter - die großen Herausforderungen unserer Zeit lassen sich nur von allen gemeinsam bewältigen.

Für die meisten Unternehmen ist verantwortliches Handeln gegenüber Belegschaft, Umwelt und Gemeinwesen selbstverständlich. Gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) ist darüber hinaus ein innovatives, strategisches Instrument für die Kernbereiche unternehmerischen Handelns.

Das neue Interesse der Politik

Auch Bundeswirtschaftsminister Philipp Rösler hat die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung für den deutschen Mittelstand hervorgehoben und Staatssekretär Bernhard Heitzer hat dazu eine Informationskampagne angekündigt. Die AGP steht in engem Kontakt zum Ministerium und hat u.a. an einem ersten Erfahrungsaustausch teilgenommen.

CSR im Mittelstand

Die AGP beteiligt sich in 2012 mit einem eigenen Projekt auch an dem großen Mittelstandsprogramm des Bundesarbeitministeriums zur Förderung von Gesellschaftlicher Verantwortung in Unternehmen.

AGP-Sterne

Die Kopp-Schleiftechnik GmbH ist solch ein Best-Practice-Beispiel für eine positive Leistungskultur und gesellschaftliche Verantwortung. Das mittelständische Unternehmen ist Preisträger 2011 unseres Wettbewerbs „AGP-Sterne für Partnerschaftliche Unternehmenskultur“.

Best-Practice-Beispiele, Erfahrungsaustausch und Kontakte ...

...standen auch im Mittelpunkt weiterer Veranstaltungen der AGP

- Engagement, Verantwortung und finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter; Kassel, 22. März 2011
- AGP Treffpunkt Wala Heilmittel GmbH, Eckwälden, 5. April 2011
- AGP-Jahrestagung, Hamburg, 5. Mai 2011
- AGP Treffpunkt Hoppecke GmbH, Brilon, 24. Mai 2011
- Unternehmensgespräch Globetrotter GmbH, Hamburg, 10. November 2011.
- Fachtagung Mitarbeiterguthaben, Kassel, 1. Dezember 2012.
- „CSR“-Seminare in Kassel, Höchstädt, Berlin

Hinzu kamen Vorträge, Gespräche, Beratungen ...

- in Berlin, München, Hamburg, Brüssel, Frankfurt/Main, Frankfurt/Oder, Poznan, Hannover, Nürnberg, Kassel, Tübingen, Gütersloh, Darmstadt, Warstein, Schwelm, Höchstädt, Harsewinkel, Göttingen, Kirchheim, St. Wendel, Eichstätt, Cölbe, Dingelstädt, Erfurt, Stuttgart ...



BMAS Projekt „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“

Mit dem Programm "Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sollen passgenaue Lösungsansätze angeboten werden, damit kleine und mittlere Unternehmen CSR-Konzepte für eine verantwortliche Unternehmensführung nutzen können.

Seit mehr als 5 Jahren befasst sich die AGP in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung Detmold (Gilde Zentrum) und der Deutschen Angestellten Akademie Leipzig mit dem Thema „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“ (CSR). Dieses Konsortium hat sich mit einem umfangreichen Qualifizierungsprojekt auch für das CSR-Programm des Bundesministeriums beworben.

CSR im Mittelstand

Im Rahmen des jetzt beantragten Projektes werden wir CSR (Corporate Social Responsibility / Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen) mit dem Thema Fachkräfte(mangel) verbinden, denn CSR ist geeignet, Mitarbeiter zu halten oder im Wettbewerb mit anderen Unternehmen zu gewinnen.

Aufgrund der jahrelangen CSR-Erfahrungen wissen wir, dass bei vielen KMU Interesse besteht, ihr Unternehmen im Sinne von CSR auszurichten. Aus eigenen Untersuchungen ist auch bekannt, dass z.B. nicht Kostenaspekte einen CSR-Einsatz verhindern, sondern fehlendes Wissen für die sichere Bewertung von Chancen und Risiken sowie für die erfolgreiche Umsetzung einer CSR-Strategie im eigenen Unternehmen. Eigentlich ist der Schritt für viele KMU zu CSR nicht kompliziert, da sich viele dieser Unternehmen schon immer gesellschaftlich verantwortlich verhalten. Wichtig ist, hieraus eine erfolgreiche CSR-Strategie zu entwickeln.

CSR kann insbesondere für KMU zur Chancenoptimierung genutzt werden. Kernansatz des Projektes ist daher, CSR in KMU strategisch zu implementieren und erfolgreich im Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte einzusetzen.

CSR kann dazu beitragen, gute Mitarbeiter zu halten, weiterzuentwickeln und neue Fach- und Führungskräfte anzuziehen. Der Handlungsbedarf hierzu ist für KMU im Wettbewerb mit größeren Unternehmen und vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sehr hoch.

Seminare und Wissenstransfer

Das Projekt richtet sich insbesondere an mittelständisch geprägte Familienunternehmen, die häufig inhabergeführt sind und für die soziale Verantwortung i.d.R. bereits seit längerem neben dem Kerngeschäft Bestandteil der unternehmerischen Ausrichtung ist.

Für den notwendigen Wissens-Transfer und zur Unterstützung bei der Implementierung einer eigenen CSR-Strategie wird ein mehrstufiges Qualifizierungsprogramm angeboten, das aus Präsenzveranstaltungen besteht und durch ein modulares Weiterbildungssystem ergänzt wird. Hierzu kann auf CSR-Weiterbildungsmaterial zurückgegriffen werden, das zum Projektstart bereits vorliegen wird.

Die Inhalte der Seminare können auf die Bedürfnisse der Teilnehmer zugeschnitten werden. So bietet das Weiterbildungsmaterial Möglichkeiten, Seminare thematisch zu ergänzen. Neben Themen wie „CSR und Mitarbeiter“ können z.B. ökologische Aspekte oder CSR-Fragestellungen für global agierende Mittelständler in das Qualifizierungsangebot integriert werden.

Das zur Verfügung stehende Weiterbildungskompendium besteht aus ca. 80 Lernbriefen plus Filmmaterial über vier CSR-Unternehmen. Da die Projektpartner DAA und AGP bundesweit operieren und als strategische Partner Verbände und Wirtschaftsförderungsorganisationen mitwirken werden, erstreckt sich der Projektradius über Deutschland.

www.csr-training.eu / www.csr-mittelstand.de



Mehr Erfolg mit Verantwortung

Bundesregierung unterstützt gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand

Soziale Marktwirtschaft - Die Rolle des Unternehmers

Im Mittelpunkt der Sozialen Marktwirtschaft stehen Unternehmerpersönlichkeiten, die in Krisen den Mut haben, ihren Wertüberzeugungen zu folgen.



Moderne Gesellschaften haben eine permanente Tendenz, die fähigsten und selbständig denkenden Nachwuchskräfte in die Wirtschaft zu lenken. Hier verdienen sie nicht nur am besten, hier sind sie den Zumutungen der Mediengesellschaft am wenigsten ausgesetzt und finden Gestaltungsspielräume für Kreativität und Engagement, auch mancher verantwortliche Politiker der älteren Generation fühlt sich offenbar davon angezogen. Doch diese „Personalpolitik“ kontrastiert mit den Herausforderungen, vor denen wir stehen. Denn diese richten sich auf die Erstellung öffentlicher, also nicht marktfähiger, Güter: eine zeitgemäße Bildungspolitik, wirksame Integration von Zuwandern, internationale Regulierungen für Umwelt, Finanzmärkte, Sozialversicherungssysteme.

Sollen diese Probleme gelöst werden, dann ist die nationale und internationale Politik auf das ethische Laboratorium der Unternehmen angewiesen.

Denn deren Leitfrage lautet nicht: Dürfen wir alles, was wir können? Sie lautet vielmehr: Warum können wir noch nicht, was wir können sollten? Unternehmerische Ethik entfesselt kreative Energien, statt Denkverbote auszusprechen: Dies brauchen wir als Steilvorlage für bessere Regulierung im politischen Raum. Wir müssen den Unternehmen - Unternehmer und Managerinnen müssen sich selbst - diese Zukunftsfragen stellen und nach Modellen für bessere Lösungen suchen. Dies sollte eine Lehre aus der erfolgreich bestandenen Wirtschaftskrise der letzten Jahre sein.

Prof. Dr. André Habisch, FAZ, 10.11.11 (Auszug)

OECD-Studie: Einkommensschere geht in Deutschland auseinander

In Deutschland ist die Einkommensungleichheit seit 1990 schneller gewachsen als in anderen wohlhabenden Industriestaaten. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), einer Denkfabrik der Industrienationen.

In den 80er- und 90er-Jahren zählte die Organisation Deutschland noch zu den wirtschaftlich ausgeglichenen Gesellschaften; heute allerdings nicht mehr. Denn in den vergangenen Jahren ist die Schere zwischen Arm und Reich weiter aufgegangen.

Die Forscher haben festgestellt, dass das oberste Zehntel der Deutschen im Jahr 2008 durchschnittlich 57.300 Euro verdient haben – und damit achtmal so viel wie die untersten zehn Prozent, bei denen es nur 7400 Euro waren. In den 90er-Jahren war es noch das Sechsfache gewesen. Verantwortlich für das Auseinanderdriften von Arm und Reich ist vor allem die Entwicklung der Gehälter, die hierzulande rund 75 Prozent der Haushaltseinkommen ausmachen.

Gutverdiener haben in den vergangenen 15 Jahren weitaus stärker zugelegt als Geringverdiener. Zwischen 1985 und 2008 stiegen die Einkommen des oberen Zehntels jedes Jahr durchschnittlich um 1,6 Prozent, während Arbeitnehmer im unteren Zehntel ihre Einkommen im gleichen Zeitraum jedes Jahr im Schnitt nur um 0,1 Prozent steigern konnten.

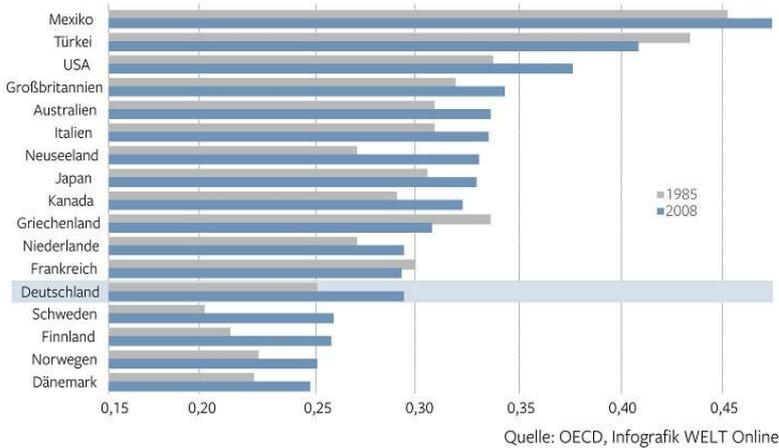


Der Abstand zwischen den beiden Gruppen ist dadurch stark gewachsen: Der Unterschied zwischen den oberen zehn Prozent und den unteren zehn Prozent weitete sich in den vergangenen 15 Jahren um 20 Prozent aus. Eine wichtige Rolle spielt aber auch das sich wandelnde Arbeitsleben: Seit 1984 hat sich die Zahl der Menschen, die in Teilzeit arbeiten, von drei auf acht Millionen beinahe verdreifacht. Ihr Anteil an allen Beschäftigten stieg von elf auf 22 Prozent.

Teilzeitbeschäftigte verdienen in der Regel weniger als Vollzeitbeschäftigte. Zudem sind viele der neuen Teilzeitkräfte Frauen, die häufig weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer grundsätzlich weniger lange arbeiten: Geringverdiener hierzulande arbeiteten vor 20 Jahren noch 1000 Stunden im Jahr, 2008 waren es hingegen nur noch 900 Stunden; auch dadurch nehmen sie weniger Geld mit nach Hause.

Größere Unterschiede

Soziale Ungleichheit in der OECD nimmt zu
Gini-Koeffizient zur Ungleichheit bei Einkommen



Der Gini-Koeffizient reicht von 0 (alle Menschen haben das gleiche Einkommen) bis 1 (eine Person verdient alles)

Tobias Kaiser, Welt-Online vom 5.12.2011

Zur Diskussion: Geld oder Beteiligung?

Wir dokumentieren in Auszügen die Ergebnisse einer neuen Studie zur Bedeutung finanzieller Anreize in Startup-Unternehmen

Von: Hanna Grabbe, imulse, 31.10.2011

Finanzielle Anreize: „Reden wir über Geld!“

Hauptsache, Kickertisch? Denkste! Geht es ums Gehalt, sind auch Mitarbeiter junger Firmen kleine Bausparer. Lohnpolitik in Startups: drei Mythen - und die Wahrheit.

Wer kriegt was - und wenn ja, wie viel? Mitarbeiterbeteiligung? Gruppenbonus? Provision? Während in Konzernen ganze Abteilungen an den neuesten Anreizsystemen tüfteln, machen sich Gründer über das Tabuthema Bezahlung kaum Gedanken. Geld sei ja schließlich nicht alles, heißt es. Unternehmensberater hingegen preisen ihre komplizierten Vergütungsmodelle als unentbehrlich.

Welche Rolle die Sache mit dem Geld bei jungen Firmen wirklich spielt, hat deshalb der Verhaltensökonom Andreas Hack erstmals empirisch erforscht. Die Ergebnisse? Räumen mit alten Vorurteilen auf.

"Ist doch nicht so wichtig, wie viel bezahlt wird. Hauptsache, die Kollegen sind nett und die Arbeit macht Spaß." Falsch!

Geld ist alles! Klingt gemein, stimmt aber: Die Höhe des Gehalts ist für Mitarbeiter der wichtigste Grund, um überhaupt in einem Gründungsunternehmen anzuhauern - und zwar mit sichtlichem Abstand zu den stets als so bedeutend gerühmten Spaßfaktoren wie Betriebsklima oder Arbeitsgestaltung.

Auch wenn Chefs wollen, dass sich ihre Mitarbeiter für den Job mehr anstrengen, Überstunden machen oder neue Projekte starten, zeigt die Forschung: Wer mehr Lohn reinsteckt, bekommt mehr Engagement raus. Geld wirkt.

Sich die Leistung und Zufriedenheit der Mitarbeiter schlicht zu erkaufen, funktioniert langfristig allerdings auch nicht: "Der Motivationseffekt durch Geld nutzt sich mit der Zeit ab", sagt Hack. Und: "Die Mitarbeiter gewöhnen sich an diese extremen Gehaltssteigerungen. Das kann sich ein kleines Startup auf Dauer gar nicht erlauben."

Denn ist das Grundbedürfnis nach Geld auf einem angemessenen Niveau befriedigt, kommen die weichen Faktoren ins Spiel: das tolle Team, der verständnisvolle Chef, die spannende Arbeit. "Die darf man auf keinen Fall vernachlässigen", sagt Hack. Nur: Ganz so wichtig wie immer gedacht sind sie eben nicht - knausrige Löhne gleicht auch der netteste Kollege nicht aus.



"Der Erfolg eines jungen Unternehmens ist größer, wenn die Mitarbeiter langfristig daran beteiligt werden." Falsch!

Was ich einmal habe, das kann mir keiner mehr nehmen. Bei diesem Motto sind sich die Beschäftigten von Startups und großen Unternehmen einig. Einen Teil des Lohns langfristig auszuzahlen, zum Beispiel in Form einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung, bringt junge Firmen deshalb nicht voran. Wer weiß denn, ob das Unternehmen nicht schon morgen pleitegeht?

Gerade im frühen Stadium, wenn das Unternehmen noch nicht so viel wert ist, können die Mitarbeiter mit vergleichsweise geringer Investition an der späteren Wertsteigerung des Betriebs teilhaben. Trotzdem: "Langfristige Bindung motiviert die Angestellten nicht", sagt Hack. Das schnelle Geld hingegen schon: Bei den befragten Startups förderte die kurzfristige Lohnauszahlung Unternehmenserfolg und Beschäftigungswachstum.

Intuitiv machen die von Hack befragten Gründungsunternehmen alles richtig: Kaum eines bot Modelle zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung an. Das entspricht auch dem gesamtdeutschen Trend: Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung findet man nur bei rund zwei Prozent der deutschen Firmen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen.

"Die hoch motivierten Startup-Mitarbeiter muss man mit Bezahlung nach Leistung locken." Falsch!

Angestellte in Gründungsunternehmen sind zwar leistungsbereit, aber entgegen den landläufigen Erwartungen auch nicht mehr als Beschäftigte in etablierten Großkonzernen. Und: Ein angemessenes festes Gehalt ist ihnen bei Weitem lieber als ein verzweigtes System aus Boni und Provisionen.

Kein Wunder, dass die flexiblen Löhne laut Studie so gut wie keine Auswirkungen auf den Erfolg der Firma haben, obwohl viele Gründer vom Gegenteil überzeugt sind. Wenn sich die frischgebackenen Chefs deshalb für variable Löhne entscheiden, was in Hacks Analyse fast 60 Prozent tun, sollten sie vor allem eines wissen: Auch ihre Mannschaft besteht aus Egoisten. Teamgeist? Soft Skills? Gruppendynamik?

Schön und gut, solange es nicht um Geld geht. Anstatt für das belohnt zu werden, was eine ganze Gruppe oder Abteilung erreicht hat, will auch in jungen Unternehmen jeder Mitarbeiter am liebsten für seine ganz persönliche Leistung abkassieren.

Das intelligente Unternehmen - Schlummernde Potenziale realisieren

Otto Wassermann und Michael Schwarzer



Niemand auf der Welt kennt die Schwachstellen im Unternehmen besser als jene, die seit Jahren tagtäglich darin arbeiten. Und sie haben längst gute Ideen, wie sie diese beseitigen würden. Außerdem beneidet uns die ganze Welt um die gute Ausbildung und Disziplin unserer Mitarbeiter. Deshalb nutzen die „Wassermänner“ das Wissen, das Engagement und die Ideen dieser wertvollen Menschen zum Aufbau hocheffizienter Unternehmensorganisationen. Vorbild für hocheffiziente Unternehmensorganisationen sind dynamische Startups sowie inhabergeführte Kleinunternehmen. Trotz ihrer sehr begrenzten Markt- und Finanzmacht lehren sie die etablierten Unternehmen mit ihrer Schnelligkeit, Flexibilität, Effizienz und unbedingter Kundenfokussierung immer wieder das Fürchten. Also organisieren die „Wassermänner“ etablierte Unternehmen um in einen lukrativen und attraktiven Verbund hocheffizienter Kleinunternehmen. So gelingt es, der wertvollen Erfahrung, Markt- und Finanzmacht der etablierten Unternehmen die wettbewerbsrelevante Schnelligkeit, Flexibilität, Effizienz und Innovationskraft der Kleinunternehmen hinzu zu fügen. So entstehen offensichtlich unschlagbare Unternehmensorganisationen.

- Unkomplizierte Einführung, fundierte und zahlreiche praxisbewährte Lösungswege und -beispiele für alle Branchen
- Dadurch Einsparung für Unternehmen von 80% der Beraterhonorare und nachhaltige Motivation der Mitarbeiter
- In der vorliegenden 6. Auflage kommen die Themen Innovation, Mitarbeitermotivation und -beteiligung hinzu

6. Auflage, Springer-Verlag 2012

Neu in der AGP: Marktgesellschaft mbH der Naturland Betriebe

„Gemeinsam öffnen wir Wege im fairen Handeln mit gesunden, genussvollen Lebensmitteln aus Ökologischem Anbau.“

Unser Unternehmen wurde im Dezember 1991 als zunächst regionale Erzeugergemeinschaft und Selbsthilfeorganisation zur Vermarktung der ökologischen Produkte aller beteiligten Naturland Landwirte in der Rechtsform der GmbH gegründet. Seit dieser Zeit haben wir uns zu einer überregionalen Erzeugergemeinschaft entwickelt, die bestrebt ist, ökologische, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen zu zukunftsfähigen Preisen zu vermarkten, die eine Weiterentwicklung unserer Naturland Betriebe, der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Kunden ermöglicht. In dieser Form sind wir Deutschlands größte Bio-Erzeugergemeinschaft mit knapp 800 beteiligten Betrieben.

Die Marktgesellschaft ist über den Verkauf sämtlicher Produkte unserer Gesellschafterbetriebe in hohem Maße für deren wirtschaftliche Existenz und Entwicklung verantwortlich.



Vertrauen ist daher die wichtigste Grundlage unserer auf lange Frist ausgelegten Zusammenarbeit mit den Erzeugern in ganz Deutschland.

Der Stellenwert von Transparenz und Nachhaltigkeit ist heute auch in unserer Gesellschaft zunehmend wichtig. Es geht darum, mit diesem Konzept Überzeugungsarbeit zu leisten und den Beweis anzutreten, dass nur im nachhaltigen Wirtschaften die Zukunft liegt. Dies gilt nicht nur für die Lebensmittelerzeugung, sondern generell. Wenn Unternehmen Aufgaben und Verantwortung in ihrem Umfeld übernehmen, dann nützt das der Gesellschaft.

Marktgesellschaft mbH der Naturland Betriebe
Tel.: 08137 9318-20, www.naturland-markt.de



Neu in der AGP: MehrWert GmbH

Doppelter Nutzen mit der „grünen“ bAV – Im Rahmen einer bAV überdurchschnittliche Leistungen zu erhalten und sich zugleich für die Umwelt und unsere Gesellschaft zukunftsweisend zu engagieren, schließen sich heute nicht aus.

MehrWert.

Finanzen nachhaltig gestalten

Die MehrWert GmbH, von Gottfried Baer (44) im vergangenen Jahr gegründet, ist ein Konzern unabhängiges Beratungshaus mit Sitz in Bamberg, das sich mit seinen Beratern an nachhaltig und wertorientierte Unternehmer, Privatpersonen und Stiftungen wendet. Ihnen stellen die meist zertifizierten Fachberater für nachhaltiges Investment (ECOanlageberater) ihre Expertise in den Bereichen nachhaltige Versorgung von Unternehmen und Unternehmern sowie nachhaltige Geldanlagen zur Verfügung. Die mittlerweile 12 Berater bringen im Schnitt 9-10 Jahre Beratungserfahrung mit und begleiten 1.800 Mandanten.

Philosophie

Das Unternehmen, seine Struktur sowie der gesamte Beratungsansatz gründen auf der Überzeugung, dass eine Ökonomie ohne eine soziale, ethische und ökologische Nachhaltigkeit nicht langfristig tragfähig ist und damit auch für die uns nachfolgenden Generationen nachhaltig sein kann. Dabei verfolgen wir einen wie es Gottfried Baer nennt „menschenorientierten Beratungsansatz, der dem Mandanten im Rahmen einer konzeptionellen Beratung gepaart mit nachhaltigen Produkten das sinnvollste und beste Gesamtergebnis bietet.“

Ziel

Unser Anliegen und Ziel ist es, die Erwartungen des Menschen hinsichtlich einer rentierlichen Geldanlage und Vorsorgesicherheit mit seinen ethischen Grundüberzeugungen und persönlichen Werten in Einklang zu bringen. Grundlage hierfür ist eine konzeptionelle Beratungspraxis, die sich auf die persönlichen Vorstellungen und Ziele des Einzelnen hin ausrichtet.

Grüne baV und Altersvorsorge

Eine genuine Expertise bieten wir in den Bereichen nachhaltige bzw. „grüne“ bAV und private Altersvorsorge sowie Versorgung von Unternehmern und Geschäftsführern. Aufgrund der langfristigen Investi-

onsprozesse sind gerade bei der Altersvorsorge heute Lösungen möglich, die Rentabilität mit sozialer, ethischer und ökologischer Nachhaltigkeit in Einklang bringen. – Nicht zuletzt deshalb hat Mehrwert beispielsweise eine grüne betriebliche Altersvorsorge in der evangelischen Landeskirche installiert.

„grüne“ bAV am Beispiel „transparente“

Neben anderen Produktoptionen stellt die „transparente“ eine in jeglicher Hinsicht effiziente bAV-Lösung dar. Als Arbeitgeber können Sie mit der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) „transparente“ die nachhaltige Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft fördern. So kommen Sie mit der bAV Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nach und stärken mit der Corporate Social Responsibility (CSR) zugleich das Image Ihres Unternehmens. Dabei profitieren Ihre Arbeitnehmer von einer sicheren Geldanlage und guten Renditen, wofür der Versicherungsträger (in dem Fall die Stuttgarter Lebensversicherung) bürgt. Die Beiträge kommen konkreten nachhaltigen Projekten zugute, wobei sie durch die Versicherung zugleich garantiert und damit gesichert sind. Abgesehen davon, haben Sie als Arbeitgeber im Rahmen einer transparente - bAV die Möglichkeit, eigene Projekte zur Förderung als Vorschlag einzubringen.

Mehrwert GmbH für Finanzberatung und Vermittlung
Tel.: 0951-30 12 55-65, www.mehrwert-finanzen.de/

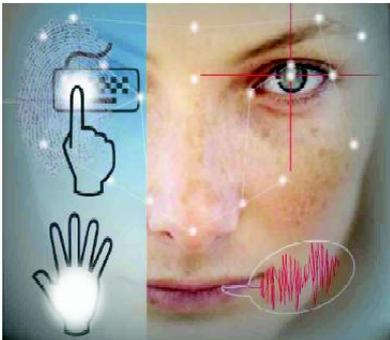
Neu in der AGP: TWINSOFT biometrics GmbH & Co. KG

Das Unternehmen wurde 2010 von dem Systemhaus TWINSOFT GmbH & Co. KG in Darmstadt gegründet, da der Geschäftsbereich Biometrie einen immer stärkeren Stellenwert im

Rahmen ihres Produktportfolios einnahm. Die TWINSOFT biometrics berät ganzheitlich und produktunabhängig zu biometrischen Verfahren und Produkten wie u.a. Iriserkennung, Fingerabdruck, Gesichtserkennung, Ve-

nenscanner, Tippverhalten oder Stimmbiometrie und unterstützt ihre Kunden bei der Auswahl und bei der Einführung praxistauglicher Biometrielösungen.

Zudem bietet Die TWINSOFT biometrics GmbH & Co. KG auch Workshops und Schulungen an, um Kunden



und Interessenten für die Zukunft der Biometrie zu rüsten und Ihnen eine Basis für Ihre Entscheidungen zu geben.

TWINSOFT biometrics GmbH & Co. KG
Tel.: 02102 3004-47, www.twinsoft-biometrics.de

Neu in der AGP: BayernStift GmbH

BayernStift wurde 2001 mit dem Ziel gegründet, Pflegeeinrichtungen sowie dazugehörige Dienstleistungen für ältere und hilfsbedürftige Menschen bereitzustellen. Ein Auftrag, der in den vergangenen Jahren sehr erfolgreich in die Tat umgesetzt wurde.



Heute betreibt das Unternehmen bayernweit acht Einrichtungen an den Standorten Aschaffenburg, Erlangen, Forchheim, Fürth, Haßfurt, Nürnberg, Regensburg und Würzburg. Zwei weitere Pflegeeinrichtungen befinden sich derzeit in der Planung bzw. im Bau.

Insgesamt stehen in den Einrichtungen der BayernStift mittlerweile 578 Pflegeplätze zur Verfügung bei überdurchschnittlicher sehr guter Auslastung. Um für den einzelnen Bewohner ein Höchstmaß an Pflege gewährleisten zu können, konzentriert sich die BayernStift auf den Betrieb kleiner und mittlerer zentral gelegener Senioreneinrichtungen mit 54 bis 119 Plätzen für Menschen in den Pflegestufen 1 bis 3. Angeboten werden Kurzzeitpflege, Urlaubspflege, vollstationäre Pflege sowie Krankenhausnachsorge und Demenzbetreuung.

2007 hat die BayernStift zudem ein Qualitätsmanagementsystem im Unternehmen eingeführt, das die hohen Anforderungen der Norm DIN EN ISO 9001:2008 erfüllt. In regelmäßigen Audits werden Strukturen und Abläufe im Unternehmen immer wieder überprüft, zuletzt im Frühjahr 2011 – mit wiederum positivem Ergebnis.



Preisübergabe an die Geschäftsführer der Bayernstift: Silvia-Solveig Herlan und Thomas Wieler

Am 27. Juli 2011 wurde die BayernStift zum dritten Mal mit dem BAYERNS BEST 50 Preis ausgezeichnet, der einmal jährlich vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie vergeben. Ausgezeichnet werden dabei mittelständische Unternehmen, die in den jeweils zurückliegenden fünf Jahren ein starkes Umsatz- und Mitarbeiterwachstum aufweisen können. „Die BAYERNS BEST 50 Preisträger zeichnen sich aus durch Innovationsfreudigkeit, Leistungswillen, Wachstum und unternehmerische Voraussicht“, würdigte Martin Zeil, Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, die Unternehmen und ihre Leistungen.

Bayernstift GmbH
 Telefon: 09131-92 07 5-16 / www.bayernstift.de

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: Walter Ernst
 Geschäftsführer: Dr. Heinrich Beyer
 V.i.S.d.P.: Dr. Heinrich Beyer

Wir gratulieren: 65 Jahre Hübner GmbH, Kassel

Rund 2.000 Gäste aus der ganzen Welt feierten am 27. August das 65-jährige Jubiläum der Hübner GmbH auf dem Werksgelände in Waldau. Eröffnet wurde die Feierlichkeit durch Geschäftsführer Reinhard Hübner. Er begrüßte neben den zahlreichen Mitarbeitern ganz besonders Kassels Oberbürgermeister Bertram Hilgen und den ehemaligen Bundesfinanzminister Hans Eichel.



Rückblickend auf 65 Jahre Erfolgsgeschichte, begonnen Anfang der 50er Jahre mit den ersten Bus-Faltenbalg-Aufträgen für die Henschel-Gelenk-omnibusse, ging Hübner in seiner Ansprache auf die vielen Menschen ein, die das Unternehmen zu dem gemacht haben, was es heute ist. „Die weltweite Hübner-Mannschaft ist der Schlüssel zum Erfolg“, so der Geschäftsführer. Immerhin beschäftigt das Unternehmen mehr als 1.600 Mitarbeiter in zehn Ländern auf der ganzen Welt.

Save the Date

Tagung der AGP und der Commerzbank

Leistung. Attraktivität. Verantwortung. -
 Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand

21. Juni 2012, Frankfurt am Main

COMMERZBANK   AGP