

Inhalt

Liebe Leserinnen und Leser der AGP-Mitteilungen,

wir berichten über folgende Themen:

60. Jahrestagung der AGP – Mitarbeiterbeteiligung als Leitidee	1
AGP-Sterne – Auszeichnung für Sedus und APtronic	2
Eigentum und Verantwortung – Nachgelesen im Handelsblatt	3
Ergebnisse empirischer Untersuchungen – Mitarbeiterbeteiligung stärkt „Commitment“ Gewinnbeteiligung fördert Beschäftigungsstabilität Gewinnbeteiligung und Internationalisierung	4
AGP-Intern – Neue Mitglieder im Vorstand	5
AGP-Unternehmen – Pflitsch, Wala, SMA Treffpunkte und Seminare	6
Verschiedenes – Fachseminar CLP / GIZ Umfrage: Auswirkungen der Mitarbeiterbeteiligung EU-Workshop in Leiden / NL	8

Dr. Heinrich Beyer
Geschäftsführer der AGP

60. Jahrestagung der AGP 2010

"Wir brauchen Leitideen - Die Mitarbeiterbeteiligung ist eine unternehmerische und gesellschaftliche Leitidee."

Diese Aussage von **Hans-Ulrich Jörges** bei der 60. Jahrestagung der AGP in München kann als Motto der Veranstaltung und zugleich als in die Zukunft weisender Arbeitsauftrag an die AGP angesehen werden. Denn „Produktive Partnerschaft in der Wirtschaft“ weiter auszubauen, das bleibt eine unternehmerische und gesellschaftliche Aufgabe, der sich die AGP auch weiterhin verpflichtet sieht.



60 Jahre Partnerschaft in der Wirtschaft

Einer der wichtigsten Vordenker und akademischen Vertreter des Partnerschaftsgedankens, **Prof. Dr. Eduard Gaugler**, hat in seinem Rückblick auf sechzig Jahre AGP die Mitarbeiterbeteiligung als ein wesentliches Leitbild der sozialen Marktwirtschaft herausgestellt. Die Idee der Partnerschaft in der Wirtschaft, wie sie seit den fünfziger Jahren von der AGP vertreten wird, sei wesentliche Voraussetzung für sozialen Frieden und Ausgleich wie für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. Der Vorstandsvorsitzende der Sedus Stoll AG, **Dr. Bernhard Kallup**, hat in einer eindrucksvollen Präsentation am Beispiel des Einrichtungskonzeptes „Place



2.5“ gezeigt, wie die Wahrnehmung von gesellschaftlicher Verantwortung sowie von Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern zur Grundlage innovativer Produkte und Geschäftskonzepte werden kann. „Denn“, so Kallup, „nur wer sich wohlfühlt, leistet mehr. Dieses Erkenntnis wird in vielen Unternehmen noch immer sträflich ignoriert. Dabei bietet sie enorme Chancen“. Die Produkte und Konzepte von Sedus sollen dabei helfen, diese Chancen zu nutzen.



„Mit Anstand gegenüber Mensch und Natur wirtschaften“; so lautet auch die Kernaussage der Unternehmensphilosophie von „BIONADE“. **Peter Kowalsky**, Mitbegründer der Erfolgsgeschichte der biologischen Limonade, hat in seinem hoch spannenden Vortrag nachgezeichnet, wie sich auch ein regional und umweltbewusst erzeugtes Produkt auf einem Massenmarkt durchsetzen kann. Er hat auch gezeigt, dass der Durchbruch einer Geschäftsidee oftmals nur mit uneingeschränkter Identifikation des Unternehmers und aller Mitarbeiter gelingen kann.

In Vertretung des Ministerpräsidenten Horst Seehofer hat der Staatssekretär im Bayerischen Finanzministerium, **Franz Josef Pschierer**, auch die Verantwortung der politischen Instanzen für eine weitere Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung herausgestellt. Dabei geht es aktuell um ein Bekenntnis der Politik zum Konzept der betrieblichen Partnerschaft und vor allem um Überzeugungsarbeit gegenüber Unternehmen und Verbänden.

"Die Politiker müssen sich dazu bekennen, dass sie sich für die Mitarbeiterbeteiligung einsetzen. Es sollte dazu ‚runde Tische‘ mit der Wirtschaft im Kanzleramt und bei den Regierungschefs der Länder geben." So auch eine zentrale Botschaft von **Hans-Ulrich Jörges**, Mitglied der Chefredaktion des „Stern“ und gefragter Kommentator des politischen Geschehens. Jörges reklamiert das Fehlen von Leitideen und Leitfiguren sowohl im politischen wie auch im wirtschaftlichen Bereich. „Wir brauchen Leitideen. Die Mitarbeiterbeteiligung ist eine solche unternehmerische und gesellschaftliche Leitidee“, so der bekennende Anhänger des Partnerschaftsgedankens.

Fachforum Produktive Partnerschaft

Im „Fachforum Produktive Partnerschaft“, das neuer Bestandteil der AGP-Jahrestagung ist, haben hervorragende Experten und Praktiker aus Unternehmen das breite Spektrum der partnerschaftlichen Unternehmensführung aufgezeigt. Jürgen Dolle (SMA Technology AG), Dr. Michael Schwarzer (Otto Wassermann AG), Oliver Macho (Plansecur Unternehmensgruppe), Dr. Hartmut Klein (Bertelsmann AG), Dr. Rolf Leuner

(Rödl & Partner) und Joachim Bangert (Auxilion AG) haben in ihren Beiträgen beste Praxis und beste Konzepte im Hinblick auf die materiellen und immateriellen Komponenten der Mitarbeiterbeteiligung vorgestellt.

Weitere Informationen mit Downloads und Fotos unter: www.agpev.de

Sterne strahlen für starke Partner: AGP zeichnet partnerschaftliche Unternehmenskulturen aus

Bei Sedus und APtronic profitieren beide vom Erfolg: Unternehmen und Mitarbeiter. Und in Zeiten der Krise stehen sie zusammen, um wirtschaftlich und sozial Schwierigkeiten zu meistern.

Diese Unternehmenskulturen zeichnete die AGP aus. Eine mit Unternehmern, Wissenschaftlern und Personalleitern besetzte Jury hat in diesem Jahr die Sedus Stoll AG aus Waldshut und die APtronic AG aus Bad Sassendorf mit jeweils vier Sternen prämiert. Im Rahmen ihrer 60. Jahrestagung ehrte die AGP die beiden Preisträger am Donnerstag, 17. Juni, 2010 im MAN Forum in München.



„Die Auszeichnung macht gegenüber den Mitarbeitern und der Öffentlichkeit deutlich, dass die Unternehmen im Hinblick auf wirtschaftliche Stabilität, Arbeitsbedingungen, Unternehmensführung und innerbetriebliche Vertrauenskultur Beispielhaftes geleistet haben“, sagt Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer. Eine vorangehende Evaluierung, zu der auch eine Befragung der Mitarbeiter gehört, offenbart Stärken, Schwächen und Veränderungsbedarf in diesen Bereichen. Diese Analyse ist für die Unternehmen neben der Auszeichnung ein wichtiges Argument, an dem AGP-Wettbewerb teilzunehmen.

Sedus Stoll AG



Bernhard Kallup, Michael Wiedemer, Martin Rochlitz

Partnerschaft hilft, die Krise zu bewältigen. Damit überzeugte die Sedus Stoll AG, der seit 130 Jahren bestehende Büromöbel-Hersteller aus Waldshut, die AGP-Jury. Die Experten erkannten an, dass beispielsweise deutliche Einkommensminderungen in wirtschaftlich

schwierigen Zeiten einvernehmlich vereinbart werden konnten. Grund dafür ist die ausgeprägt partnerschaftliche Grundorientierung, die sich in diesem Unternehmen seit vielen Jahren in der offenen Kommunikation, der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung und der kollegialen Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat ebenso zeigt wie in einer perfekten Arbeitsumgebung und einer ökologisch ausgerichteten Kantine – getreu dem Firmenmotto „produktives Wohlfühlen“.

APtronic AG



Theodor Schulte, Anna Busch

Im westfälischen Bad Sassendorf haben zehn ehemalige Ingenieure aus dem ABB-Konzern im Jahr 2001 die heute rund 80 Mitarbeiter beschäftigende APtronic AG gegründet, die sich seit einigen Jahren mit einem jährlichen Umsatz-Wachstum von 20 bis 30 Prozent sehr erfolgreich entwickelt. Sie bietet kundenspezifische Lösungen für Stromversorgungen und Wickelgüter. Für das betont familiäre Klima in dem Unternehmen gab es die vier Sterne der AGP. Vorstand Theodor Schulte nennt als Argument für die Teilnahme am Wettbewerb: „Wir erhalten ein Bild aus Sicht der Mitarbeiter, die unser einziges Kapital sind. Ihre Zufriedenheit ist uns sehr wichtig, um die Motivation auf die Spitze zu treiben. Erkannte Schwachpunkte wollen wir natürlich verbessern.“ Die größer werdende Organisation braucht Spielregeln und Systeme ohne die Flexibilität zu zerstören. Vieles wurde in den vergangenen Monaten verändert, und dennoch bestätigt die Mitarbeiterbefragung ein außerordentlich hohes Maß an Einvernehmen und Grundvertrauen im Unternehmen.

Nachgelesen: Verantwortungseigentum schärft Bewusstsein

Susanne Bergius, HB Business Briefing 16.07.2010

Die Stiftung Familienunternehmen fordert die Stärkung des „Verantwortungseigentums“ – ein Begriff, der überrascht, aber angebracht ist. Die Wurzel allen Übels und der Spekulationsblasen sei die Entkoppelung von Eigentum, Kontrolle und Haftung, so die Stiftung. Dies gebe es bei Familienunternehmen meist nicht. Sind sie

börsennotiert und verfügt die Gründerfamilie über nennenswerten Einfluss, sind sie auch wirtschaftlich erfolgreich. Das legt ein Fünf-Jahres-Vergleich des Dax-Plus-Family-Index mit dem Gesamtmarkt durch das Deutsche Aktieninstitut nahe.

Besonders ausgeprägt ist Verantwortungseigentum, wenn die Mitarbeiter an den Firmen beteiligt sind. Das zeigen die im Juni von der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP) ausgezeichneten Firmen **Sedus Stoll** und **Aptronic**. Beide hätten, so das Lob, für wirtschaftliche Stabilität, Arbeitsbedingungen und innerbetriebliche Vertrauenskultur Beispielhaftes geleistet: offene Kommunikation, Erfolgs- und Kapitalbeteiligung sowie einvernehmlich vereinbarte Einkommensminderung zur Krisenbewältigung.

Tatsächlich kümmern sich bei anderen Firmenformen die Eigentümer wenig um ihr Eigentum. Das zeigte die durch gähnende Leere geprägte Hauptversammlungssaison. Desinteresse und Gier aber sind der Nährboden für Umweltkatastrophen oder Selbsttötungen wie die bei Apple-Zulieferern und der France Telecom.

Darum sollten Aktionäre prüfen, ob von Gewinnen vor allem sie durch Dividenden profitieren sollten oder ob das Geld nicht sinnvoller verwendbar ist – von hoher Mitarbeitermotivation und Sicherheit profitieren schließlich auch sie.

Ermutigend ist, dass immer mehr Anleger auf HV Umwelt-, Sozial- und Governanceleistungen von denen wissen wollen, die mit ihrem Eigentum wirtschaften. Diese Anleger stellen sich ihrer Verantwortung. Ermutigend sind auch die ersten „Verantwortungsberichte“ – Geschäftsberichte, die aussagekräftig zu öko-sozialen Leistungen und Schwächen informieren. Hierfür ist noch viel zu tun, aber den Vorreitern werden andere folgen. Ermutigend ist auch, dass die größten deutschen Börsenkonzerne trotz Gewinneinbrüchen 2009 fast komplett zu ihren Belegschaften standen. Das mag an der Rendite nagen, ist aber zukunftsorientiert.

Sollte Rücksichtnahme selbstverständlich werden, bedarf es der Wortschöpfungen nicht mehr – bis dahin helfen sie, Verantwortungsbewusstsein zu schärfen.

Handelsblatt BUSINESS BRIEFING

Der monatliche Online-Newsletter wendet sich an Institutionelle Investoren, Vermögensverwalter & Finanzberater sowie an Firmenlenker, Investor Relations Manager & CSR-Manager. Er informiert nicht nur über das Segment Nachhaltiger Investments, sondern insbesondere auch über das „Mainstreaming“ von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten in die herkömmliche Finanzanalyse und das Portfolio-Management.

Mitarbeiterbeteiligung stärkt „Commitment“ – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Unter dem Titel „Empirische Untersuchung des Zusammenhanges von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen, organisatorischem Commitment und direkter Partizipation im Büro in klein- und mittelständischen Unternehmen“ hat Frau Ute Schmidt die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung als Magisterarbeit an der Fernuniversität Hagen eingereicht.

In der Arbeit wurde der Zusammenhang von Mitarbeiterkapitalbeteiligung, direkter Partizipation der Mitarbeiter im alltäglichen Arbeitsprozess und „Commitment“ – also Zustimmung, Verbundenheit, Engagement der Mitarbeiter – untersucht.

Es handelte sich um eine nicht-repräsentative Querschnittsuntersuchung unter zwölf klein- und mittelständischen Unternehmen, in denen bereits Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Programme (im ff. MAKB-Programme) eingeführt sind. **Die Unternehmen sind alle Mitgliedsunternehmen der AGP e.V.** Die Untersuchungsmethode war die einer internetbasierten Befragung von 156 Mitarbeitern dieser Unternehmen, die Rücklaufquote betrug knapp 52% (=81 Fragebögen).

Ergebnisse:

- ⇒ Anhand von Korrelationsanalysen wurde der bivariate Zusammenhang zwischen MAKB-Programmen und Commitment überprüft. Er war in der vorliegenden Untersuchung ausgesprochen schwach und nicht signifikant. Direkte Partizipation dagegen zeigt hochsignifikante und deutliche Zusammenhänge zu Commitment. Anhand hierarchischer Regressionsanalysen kann direkte Partizipation sogar als Mediator zwischen MAKB-Programmen und Commitment angenommen werden.
- ⇒ Die sog. „Komplementaritätsthese“ über das Zusammenwirken von materieller und immaterieller Mitarbeiterbeteiligung findet in diesem Ergebnis Bestätigung: Commitment kommt offenbar vor allem dann zur Wirkung, wenn die materiellen Mitarbeiterbeteiligungsprogramme durch wahrnehmbare Möglichkeiten der direkten Partizipation der Mitarbeiter im alltäglichen Arbeitsprozess im Unternehmen kulturell verankert sind.

Auch wenn die vorliegende Untersuchung keine Repräsentativität beanspruchen kann, so zeigt sich doch, dass die immaterielle Beteiligung im Rahmen einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur ein wesentlicher Faktor für die Zustimmung und das Engagement der Mitarbeiter darstellen.

Noch mehr Empirie: Studien von Prof. Dr. Lutz Bellmann und Dr. Iris Möller (Universität Nürnberg / IAB)

Die Autoren befassen sich seit vielen Jahren mit empirischen Studien zu den Auswirkungen von Mitarbeiter-Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodellen.

1. Gewinnbeteiligung fördert Beschäftigungsstabilität

Bellmann und Möller untersuchen in ihrem Beitrag für die Zeitschrift „Schmalenbach Business Review“ (1, 2010) die Auswirkungen von Modellen der Gewinnbeteiligung auf das Kündigungs- und Einstellungsverhalten der Unternehmen.

- ⇒ Dabei geht es um das Argument, dass Gewinnbeteiligung zu mehr Personalkostenflexibilität führt, indem Löhne und Gehälter an die Ertragslage des Unternehmens angepasst werden.
- ⇒ Dies wiederum führt zu mehr Beschäftigungsstabilität und zu einem besseren Aufbau von Humankapital, insbesondere wenn die qualifizierten Fach- und Führungskräfte in Krisenzeiten nicht oder nur in geringerem Maße freigesetzt werden.

Hierzu wurden entsprechende Daten des IAB-Betriebspanels ausgewertet. Die Forscher finden einen signifikant positiven Effekt im Hinblick auf die Bereitschaft der Unternehmen, Mitarbeiter einzustellen und einen negativen Effekt – sprich: eine geringere Bereitschaft – Mitarbeiter in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu entlassen.

2. Gewinnbeteiligung stärkt das Engagement auf internationalen Märkten

In einer zweiten Studie („Zeitschrift für Personalforschung“ / 1, 2010) untersuchen die Autoren ob ein betriebliches Engagement auf internationalen Märkten die Verbreitung von Systemen der Gewinnbeteiligung beeinflusst. Verschiedene Argumente sprechen dafür, dass Gewinnbeteiligung insbesondere für auslandskontrollierte Betriebe ein vielversprechendes Instrument darstellen kann. Beispielsweise weil davon ausgegangen werden kann, dass die Aktivitäten von Auslands-töchtern oder Niederlassungen nicht oder nur unvollständig vom Management in der Unternehmenszentrale kontrolliert werden können, was zu offener oder verdeckter Ineffizienz führen kann („moral hazard“).

In Übereinstimmung mit diesem Argument finden die Autoren auch hier bei der Auswertung der Daten des IAB-Betriebspanels einen signifikanten Einfluss der Auslandskontrolle und der Exportquote auf die Nutzung von Gewinnbeteiligungsmodellen in Deutschland.

Vorstand der AGP – Neue Mitglieder

In der Mitgliederversammlung der AGP am 18.06.2010 in München wurden drei neue Vorstandsmitglieder gewählt.

Katharina Benson – Globetrotter GmbH



Studium der Sonderpädagogik / Tätigkeit in der ambulanten Alten- und Behindertenpflege.

Seit 1996 in verschiedenen Bereichen bei Globetrotter Ausrüstung. Ab 2005 im Personalbereich, Weiterbildung zur Personalfachkauffrau. Ab 2009 Personalleitung.

Schwerpunkte: Umsetzung einer Mitarbeitergewinnbeteiligung unter Einbezug einer Leistungskomponente durch strukturierte Mitarbeitergespräche mit Leistungsbeurteilung.

„Besonders wichtig ist mir persönlich der Erhalt der speziellen Unternehmenswerte von Globetrotter Ausrüstung bei der Umsetzung formaler Führungsinstrumente und im Hinblick auf unser starkes Wachstum“.

Jürgen Dolle – SMA Technology AG



Studium Lehramt Sekundarstufe 1, Diplom Sozialarbeiter, Sozialpädagoge.

Zwanzig Jahre (zumeist in leitender Position) tätig im Non Profit Bereich.

Seit 2001 Personalleiter der SMA Solar Technology AG, Weltmarktführer in der Herstellung von Wechselrichtern (Umsatz 2009: 934 Mio. € / Ca. 5.000 Mitarbeiter).

Seit 2010 Personalvorstand, mit besonderer Ausrichtung auf eine beteiligungsorientierte Unternehmenskultur.

Prof. Dr. Hans Christian Riekhof – PFH Göttingen

Studium der Betriebswirtschaftslehre in Münster und Göttingen. Promotion 1984.

Tätigkeit in der Otto Group als Leiter Personalentwicklung, Leiter Strategieentwicklung und Direktor Marketing sowie in der Beiersdorf AG als Leiter Strategieplanung und als Leiter eines operativen Geschäftsbereiches.

1996 Berufung auf die Professur für Internationales Marketing an der PFH Private University of Applied Sciences Göttingen. / Geschäftsführender Partner der UNICconsult Strategieentwicklung GmbH.



Vorstand und Geschäftsführung der AGP begrüßen die neuen Vorstandsmitglieder ganz herzlich und freuen sich auf die Zusammenarbeit.

Horst Kuschetzki zum 60. Geburtstag: Herzlichen Glückwunsch



Seit nunmehr fünf Jahren ist Horst Kuschetzki 1. Vorsitzender unseres Vereins – der AGP e.V. Er hat in dieser Zeit den Generationswechsel in der Geschäftsführung der AGP aktiv unterstützt, die Umstrukturierung der Arbeit der Geschäftsstelle vorangetrieben und insbesondere die für die Mitarbeiterbeteiligung so wichtigen Themen der Führung und der Unternehmenskultur wieder stärker ins Blickfeld gerückt.

Wir gratulieren zum 60. Geburtstag ganz herzlich und danken für das unermüdliche – ehrenamtliche - Engagement.

Neu in der AGP: Pflitsch GmbH u. Co. KG

Praxisorientierte Kabelverschraubungen und Kabelkanäle für den Weltmarkt



„Seit über 90 Jahren überzeugt PFLITSCH mit innovativen, praxisorientierten und sicheren Produktlösungen rund um die industrielle Kabelführung in verschiedenen Branchen. PFLITSCH Kabelverschraubungen und Kabelkanäle stehen überall auf der Welt für „Qualität Made in Germany“ – deutlich gekennzeichnet durch das sechseckige Markenzeichen mit seinen charakteristischen zwölf Riefen.



Über 12.000 Systembauteile kombiniert PFLITSCH mit einem Dienstleistungsangebot, das von der Planung bis zur einbaufertigen Baugruppe reicht. Damit optimieren Kunden ihre Arbeitsabläufe, erhöhen die Betriebssicherheit ihrer Anlagen und reduzieren ihre Gesamtkosten.

Unser Kapital - Die Mitarbeiter

Motivierte Mitarbeiter schaffen zufriedene Kunden. Das wissen wir und bemühen uns besonders um unsere rund 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir helfen ihnen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Flexible Arbeitszeitmodelle, eine betriebliche Kinderbetreuung und die Möglichkeit von Telearbeit sind bei PFLITSCH Programm. Weil das so ist, wurde PFLITSCH schon 2005 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als „Familienfreundliches Unternehmen“ zertifiziert.

Doch nicht nur das: In einem umfassenden Paket versorgen wir unsere Mitarbeiter zudem mit Leistungen der Gesundheits- und Altersvorsorge sowie der Arbeitssicherheit. Fortbildungen, Betriebsfeiern und eine offene Kommunikation fördern das Gemeinschaftsgefühl der PFLITSCH-Familie. All dies sorgt dafür, dass unsere Mitarbeiter nicht nur gut, sondern auch gerne bei uns arbeiten. Das ist uns wichtig. Denn eine gute

Unternehmenskultur basiert auf Geben und Nehmen. Davon profitieren auch unsere Kunden und Partner“.

Vorankündigung: AGP Treffpunkt (1)

Pflitsch GmbH u. Co. KG

30. September 2010 in Hückeswagen

(gesonderte Einladung folgt)

75 Jahre Wala – Ein etwas anderes Unternehmen

Der Startschuss fiel im Jahr 1935: Der aus Wien stammende Chemiker Dr. Rudolf Hauschka (1891-1969) gründete die WALA in Ludwigsburg bei Stuttgart und begann mit der Herstellung der WALA Arzneimittel. Aus dem Ein-Mann-Betrieb ist heute ein Unternehmen mit mehr als 700 Mitarbeitern, einem Produktsortiment von etwa 1.000 Präparaten und einem Warenumsatz von 98 Mio. Euro (2009) geworden. Wenn das kein Grund zum Feiern ist!

Wala ist ein Stiftungsunternehmen.

Besonderes Anliegen des Anthroposophen Hauschka war es, den Menschen in den Mittelpunkt des Firmenwirkens zu stellen und Gewinn nur als Mittel zum Zweck zu sehen. Aus diesem Anspruch entstand für ihn eine Reihe von Fragen darüber, wie er sein Unternehmen am besten weiterführen soll:

- ⇒ Wer ist der Eigentümer des Betriebs?
- ⇒ Wie kann die Unternehmensidee langfristig erhalten bleiben?
- ⇒ Wie und an wen wird der betriebsnotwendige Gewinn verteilt?
- ⇒ Ist bei der Form eines solchen Unternehmens mit dem Anspruch, natürliche anthroposophische Arzneimittel herzustellen, Privateigentum überhaupt noch möglich?



Die Lösung dieser Fragen mündete 1986 in die Umwandlung der WALA – damals eine OHG - in ein Stiftungsunternehmen: Die nicht gemeinnützige Unternehmensstiftung WALA Stiftung in Bad Boll / Eckwälden wurde als Trägerin für das Gesamtunternehmen WALA begründet, das im gleichen Zuge in eine GmbH umgewandelt wurde.

Die oberste Aufgabe der Stiftung besteht darin, als Bewahrerin der WALA-Idee die Entwicklung der WALA Heilmittel GmbH zu fördern. Sie ist damit deren 100%ige Gesellschafterin. Die Überzeugung, dass keine soziale oder wirtschaftliche Maßnahme für sich selbst Bedeutung haben kann, prägt den Umgang der WALA Heilmittel GmbH mit Kapital. Das Unternehmen dient dem Stiftungszweck, kann nicht wie Ware ge- und verkauft oder vererbt werden. Der Gewinn ist nur Mittel zum Zweck, nicht der Zweck selbst. Der Zweck ist die im Vordergrund stehende Firmenentwicklung und die Entwicklung der Mitarbeiter zu freien Menschen.

Der Wala „Sozialvertrag“

- ⇒ Eigenverantwortliches Arbeiten der Mitarbeiter mit Freiraum für eigene Entscheidungen im Rahmen ihres Aufgabenbereichs
- ⇒ 80 Prozent des Gehaltes am Monatsanfang, um den Lebensunterhalt im Voraus zu sichern
- ⇒ Regelmäßig stattfindende Mitarbeiterversammlung mit Informationen über Ziele, wichtige Ereignisse und die finanzielle Entwicklung des Unternehmens
- ⇒ Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter
- ⇒ Freiwillige Sozialleistungen wie die finanzielle, einkommensabhängige Beteiligung der WALA an Kindergeld, Kindergartengeld, Schulgeld usw. der Mitarbeiterkinder
- ⇒ Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeiter, zum Beispiel Gesprächskreise, Vorträge, Eurythmie
- ⇒ Flexible Arbeitszeiten mit „Zeitkonto“
- ⇒ Auszeichnungen als frauen- und familienfreundlicher Betrieb.



Vorankündigung: AGP Treffpunkt (2)

WALA Heilmittel GmbH

05. April 2011 in Bad Boll/Eckwälden

(gesonderte Einladung folgt)

Vergütung, Versorgung und Beteiligung der Mitarbeiter – Seminar bei SMA, Kassel

Innovative personal- und finanzwirtschaftliche Konzepte im Überblick

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile, die verschiedenen Formen der Betrieblichen Altersversorgung, Zeit- und Wertguthaben sowie die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des Arbeit gebenden Unternehmens werden hinsichtlich ihrer positiven personal- und finanzwirtschaftlichen Effekte oftmals unterschätzt. Es handelt sich dabei aber um Bausteine eines umfassenden Vergütungs- und Versorgungskonzeptes, von dem die Mitarbeiter und die Unternehmen gleichermaßen profitieren.

Entsprechend der verschiedenen Rahmenbedingungen der Unternehmen finden sich diese Bausteine in den unterschiedlichsten Ausprägungen und Verknüpfungen. Die Unternehmen erreichen damit

- ⇒ flexible Personalkosten,
- ⇒ eine bessere Eigenkapitalausstattung,
- ⇒ die Steigerung der Mitarbeitermotivation und
- ⇒ eine größere Attraktivität für qualifizierte Fach- und Führungskräfte.

Hinzu kommt, dass diese Konzepte vielfach mit Steuer- und Beitragsvergünstigungen einhergehen, die in Summe eine erhebliche Entlastung der Unternehmen und außerordentliche Renditen für die Mitarbeiter bewirken.

Das Seminar von AGP und Plansecur gibt einen umfassenden Überblick über die verschiedenen Vergütungs-, Versorgungs- und Beteiligungsinstrumente. Anhand von Praxisbeispielen werden Wirkungsweise und unternehmerische Erfahrungen vorgestellt.

Zielgruppe des Seminars sind Unternehmer, Personal- und Finanzverantwortliche sowie Arbeitnehmervertreter.



Die Veranstaltung ist Teil der vom Hessischen Wirtschaftsministerium und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Reihe „Mitarbeiterbeteiligung als Instrument zur Stabilisierung von Unternehmen und Beschäftigung“.

Das Seminar findet bei einem der erfolgreichsten deutschen Unternehmen der letzten Jahre statt, der SMA Solar Technology AG in Kassel-Niestetal. Die Seminar Teilnehmer haben Gelegenheit, die neue Wechselrichtfabrik zu besichtigen.

Vorankündigung: SMA-Seminar

SMA Solar Technology AG

21. Oktober 2010 in Kassel / Niestetal

(gesonderte Einladung folgt)

Fachseminar CLP und GIZ: Nettolohnoptimierung, intelligent ver- güten – Kosten senken

"Die Erhöhung der Krankenkassenbeiträge ist beschlossen und für Ihre Mitarbeiter bedeutet dies ab dem Jahr 2011 wieder weniger Nettolohn verbunden mit höheren Personalkosten für das Unternehmen. Wir, die Firma CLP Software in Kooperation mit der Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit (GIZ) denken ein Grund mehr, sich mit alternativen Lohnsystemen zu beschäftigen. Mit der Nettolohnoptimierung kann diese Beitragserhöhung elegant durch eine Nettolohnerhöhung bei Ihren Mitarbeitern unter gleichzeitiger und nachhaltiger Reduzierung Ihrer Lohnkosten ausgeglichen werden. Eine echte „WIN – WIN“ Situation - Ihre Mitarbeiter werden es Ihnen danken. Nutzen Sie auch unseren nächsten Vortrag zu diesem Thema am 21.09.2010 in Münsterstadt:

Kontakt und Programm:

<http://www.clp-software.de/33.html>"

"Chancen und Risiken finanzieller Mitarbeiterbeteiligung" – Aufruf zur Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung

„Im Rahmen des Projektes der Universität Rostock wurde eine anonyme Mitarbeiterbefragung zum Thema finanzielle Beteiligung konzipiert, für die wir interessierte Mitarbeiter unterschiedlichster Unternehmen gewinnen möchten. Die Befragung erfolgt elektronisch bzw. internetbasiert, sie ist daher ohne großen Aufwand verbunden. Vertraulichkeit ist selbstverständlich garan-

tiert. Die Befragung erfolgt freiwillig und anonym, Rückschlüsse auf die Unternehmen oder die teilnehmenden Mitarbeiter sind nicht möglich.

Die Befragung richtet sich an Mitarbeiter in Unternehmen mit einem Kapitalbeteiligungsmodell. Uns interessiert vor allem, wie Beschäftigte die Beteiligungsangebote einschätzen und welche Wirkungen sie durch das Beteiligungssystem auf Motivation, Arbeitszufriedenheit, Leistung etc. wahrnehmen. Wir möchten auch untersuchen, wie die Mitarbeiter die Rolle des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem Beteiligungsmodell sehen.

Wir möchten gezielt Unternehmen und Mitarbeiter ansprechen, die sich für das Thema und die Befragung interessieren. Wir würden uns freuen, wenn Sie auch Teile der Belegschaft Ihres Unternehmens über unser Projekt informieren und den Link zum Fragebogen an interessierte Beschäftigte weiterleiten könnten (z.B. über das Intranet).

Die Ergebnisse der Befragung (z.B. spezifiziert nach Branche / Rechtsform der Unternehmen etc.) lassen wir Interessierten gerne zukommen.“

Für Fragen und weitere Auskünfte steht das Projektteam gerne zur Verfügung. Vielen Dank für die Unterstützung.

Kontakt und weitere Informationen:

Stefan Stracke -Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Universität Rostock

Tel. +49 40 37 50 21-61 / Fax +49 40 43 27 87-44

Stefan.Stracke@uni-rostock.de

Hier geht es direkt zur Befragung:

<http://www.wiwi.uni-rostock.de/~wsf1155/limesurvey/index.php?sid=11453&lang=de>

Internationaler Workshop – MAB in mittelständischen Unternehmen

Der Europäische Dachverband für Mitarbeiterkapitalbeteiligung IAFP „International Association for Financial Participation“ lädt am **9. und 10. September 2010** zu einem Workshop „Financial Participation in Small and Medium Sized Companies“ ein. Die Veranstaltung in **Leiden / Niederlande** gibt einen Überblick zu den Modellen und zur Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen in verschiedenen Ländern Europas.

Die AGP kann eine begrenzte Anzahl von Teilnehmern aus mittelständischen Unternehmen zu dieser kostenlosen Veranstaltung einladen.

Kontakt und Informationen:

Dirk Lambach, AGP

Tel. 0561-9324250 / dirk.lambach@agpev.de