

Mitarbeiterbeteiligung bei efinio:

Wie im nachfolgenden Diagramm ersichtlich wurde bereits im Jahr 2004 eine Mitarbeiterbeteiligung vom Unternehmensgewinn durchgeführt. Das Feedback dieser Gewinnbeteiligung war nicht wirklich berauschend und die Mitarbeiter haben diese Entlohnung positiv zur Kenntnis genommen.

Viel mehr an messbaren Einheiten was die Mitarbeiterbeteiligung an Motivationsschub und wirtschaftlichen Erfolg für efinio gebracht hat ist bis heute nicht bekannt. Dieses Feedback wurde von Josef Grüner in der Hauptversammlung vom 21. Juli in Stuttgart angesprochen.

Nichts desto Trotz ist es mein Anliegen und meine klare Absicht, dass Performance Share Aktivitäten den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen steigern. Das nachfolgende Thema Mitarbeiterbeteiligungen weist einige Möglichkeiten auf.

Innerhalb des efinio Managements wird es einen Ideenwettbewerb geben, bei dem die einzelnen Managementmitglieder gefordert sind ein Ideenkonstrukt der Mitarbeiterbeteiligung vorzulegen. Das Siegermodell wird mit 2.000 Euro brutto honoriert und soll bis Ende 2009 die Basis für eine Mitarbeiter und Managementbeteiligung darstellen. Auch jeder nicht efinio Mitarbeiter ist gerne eingeladen, Konzepte für ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell einzubringen.

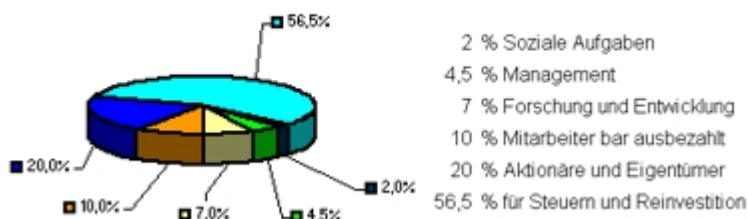
Die efinio AG im Jahr 2004 zum Thema Mitarbeiterbeteiligung

efinio ist der Meinung, dass Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beteiligt sein sollten!

Mitarbeiter und Management sind gemeinsam für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich, aus diesem Grund hat der Vorstand der efinio AG Schweiz beschlossen, alle Mitarbeiter am Gewinn zu beteiligen. Die Gewinnausschüttung erfolgte im Dezember 2004 und betrug zwischen € 62,71 und € 925,--.

Auf diesem Wege bedankt sich die efinio AG, vertreten durch Herrn Michael Kloter, bei seinen Mitarbeitern für die erfolgreiche Zusammenarbeit im Jahr 2004.

Verteilung des Gewinnes



Mitarbeiterbeteiligung:

Die Aktienoption ist der Klassiker der Mitarbeiterbeteiligung. Doch das Modell hat Federn gelassen. Jetzt lauten die Trends: "Zurück zur Belegschaftsaktie" und "Performance-Share-Pläne".

Der Klassiker der Mitarbeiterbeteiligung, die Aktienoption, hat ordentlich Federn gelassen. Zur Erinnerung: Ende der Neunziger Jahre zog es viele umworbene High Potentials in die Internetwirtschaft. Hier lockte ein cooler Firmenname, dort die Spaßkultur: Go-Kart-Fahren, Fitness-Studio und Pizza bis zum Abwinken. Die angeblich sichere Zukunft dank Aktienoptionen schlug viele junge Leute in ihren Bann.

Das Prinzip: Angestellte erhalten das verbrieftete Recht, nach einer bestimmten Zeit im Unternehmen ein Aktienpaket zum vorher vereinbarten Festpreis zu erwerben. Die Hoffnung der Mitarbeiter: Ich nehme ein geringes Gehalt in Kauf - Hauptsache, das Aktienpaket kommt obendrauf. Sobald der Kurs der Aktie deutlich über dem vereinbarten Preis steigt, geht die Rechnung auf und satte Gewinne winken.

Kurz bevor die Börsenblase platzte, galt also das Motto: Arbeiten bis der Arzt kommt, wir sind bald gemachte Leute. Als aber die Kurse in den Keller rauschten, und spektakuläre Bilanzskandale aufgedeckt wurden, liefen die enttäuschten Hoffnungsträger in Scharen davon. Auf Jahre hinaus büßten die finanziellen Anreize durch Börsenscheine ihre Strahlkraft ein, so auch die Aktienoption: Statt ein erkleckliches Plus beim Verkauf der zugeteilten Aktien einzustreichen, blieb unter dem Strich ein dickes Minus. Millionen Mitarbeiter schauten in die Röhre.

Aktientrend: "Performance-Share-Pläne"

Der Imageverlust blieb nicht ohne Wirkung. Im Sommer 2003 entschied sich der Softwaregigant Microsoft, ab sofort keine Aktienoptionen mehr auszugeben. Andere IT-Firmen schlossen sich dieser Initiative an. Auch der deutsche Elektronikkonzern Siemens begann, Aktienoptionen gegen Aktien zum Tageskurs einzutauschen. Dennoch sind finanzielle Anreize auf lange Sicht - so genannte "Long-term Incentives" - nicht gänzlich von der Bildfläche verschwunden. Das sagt Petra Knab-Hägele von der Frankfurter Unternehmensberatung Towers Perrin .

"Allerdings gewähren die Unternehmen hier immer seltener Aktienoptionen und teilen ihren Mitarbeitern zunehmend Aktien zu", erläutert die Vergütungsexpertin. Wer als Fach- und Führungskraft in den Genuss solcher "Performance-Share-Pläne" kommt, erhält Aktien oder deren Gegenwert in Geld, wenn zum Beispiel ein bestimmter Gewinn erzielt wird oder der Aktienkurs der Firma auf einen definierten Kurs steigt. Knab-Hägele zufolge entscheidet sich für dieses Modell bereits ein Drittel der Dax-Unternehmen. Auch größere Mittelständler würden sich dieser Praxis öffnen.

Belegschaftsaktie: Mitreden und Mitverdienen

Von diesem Trend profitiert auch die Belegschaftsaktie. Sie hat den Niedergang der Aktienoption relativ unbeschadet überstanden und ist unter allen Modellen der Mitarbeiterbeteiligung mit Abstand am beliebtesten. Zwar rangiert sie gemessen an

der Zahl der praktizierenden Unternehmen hinter der stillen Beteiligung auf Platz zwei, wie eine Studie der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. in Kassel zeigt. Dafür entfallen auf die von Aktiengesellschaften ausgegebenen Belegschaftsaktien mit neun Milliarden Euro gut 70 Prozent des gesamten Mitarbeiterkapitals in Deutschland.

Anders als die Aktienoption steht die Belegschaftsaktie allen Mitarbeitern zu. Sie wird zum Teil weit unter dem Tageskurs gewährt und darf erst nach Ablauf einer individuell festgelegten Sperrfrist, die bis zu fünf Jahre dauern kann, veräußert werden. Da Mitarbeiter ihre Belegschaftsaktien lediglich in überschaubaren Stückzahlen erhalten, muss der geldwerte Vorteil selten versteuert werden - vorausgesetzt, er übersteigt nicht 150 Euro. Ebenfalls keine Steuern zahlt, wer die Aktie mindestens sechs Jahre behält. Freilich schützt auch die Belegschaftsaktie nicht vor Wertverfall. Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern deshalb Kredite an, die eine Risikoabsicherung einschließen. Nachteil: Die Aktien müssen zum Tageskurs erworben werden.

Neben der finanziellen Attraktivität der Belegschaftsaktie, deren Wert mit den Jahren zu einem hübschen Sümmchen anwachsen kann, eröffnet das Papier auch Mitspracherechte. Einem Aktionär gehört immerhin ein - wenn auch kleiner - Teil der Firma. Auf der Hauptversammlung treffen die Eigentümer mindestens einmal pro Jahr zusammen, um zu entscheiden, ob der Vorstand seine Arbeit fortsetzen soll, wer in den Aufsichtsrat gehört, und wie der Gewinn ausgeschüttet wird.

(Hauptversammlung in Stuttgart am 21.07.09)