



Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

## **Belegschaftsaktionäre organisieren sich**

**Wie gründe ich einen  
Belegschaftsaktionärsverein?**

# Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon: 02 11/77 78-0  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

Bezug: Unter Verwendung der Bestell-Nr. 30240  
bei Setzkasten GmbH  
Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf  
Telefax (0211) 4080090-40  
oder [mail@setzkasten.de](mailto:mail@setzkasten.de)

oder als PDF unter  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

2. aktualisierte Auflage, März 2010

# Inhalt

Vorwort	4	
1	Veränderte Wirtschaftsstrukturen	7
2	Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland	9
3	Ziele und Möglichkeiten eines Belegschaftsaktionärsvereins	11
4	Instrumente, aktienrechtlicher Handlungsspielraum	14
5	Wie gründe ich einen Belegschaftsaktionärs-Verein?	17
6	Wie können die Belegschaftsaktionärs- interessen effektiv vertreten werden?	20
7	Zusammenarbeit, Perspektiven	23
Anhang	25	

## Vorwort zur Neuauflage

Als wir in 2003 die Aktiven des Siemens-Belegschaftsaktionärsvereins (Manfred Meiler und Wolfgang Niemann) gebeten hatten diese Broschüre mit uns zusammen zu erstellen, ging es schlicht um „die Idee der Bündelung von Belegschaftsaktionären auf eine breitere Grundlage zu erstellen“ (s. Vorwort 2003).

Inzwischen und vor allen Dingen im Krisenjahr 2009 wurde über die Frage der neuen Chancen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung diskutiert. Die bekannten, z.T. spektakulären Fälle sind aber untereinander nicht vergleichbar und ein allgemein übertragbares Modell ist dabei nicht erkennbar. „Belegschaftskapital als Teil der Krisenlösung“ (so der Titel von Dietmar Hexel auf der 6. Konferenz für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat am 12.11. 2009) ist ein komplexeres Thema. Horrorszenarien von der Überparität, wie sie die Arbeitgeber in der Debatte gebrauchten sind jedenfalls unangebracht. Bei einer auf alle Fälle notwendigen Bündelung des Mitarbeiterkapitals bieten sich bei Aktien neben einer eigenen Gesellschaft oder einer Stiftung jedenfalls weiterhin der eingetragene Verein an.

Im Hinblick auf die seit 2003 ergangenen Gesetzesänderungen haben wir die Broschüre nunmehr aktualisiert und hoffen mit der Neuauflage zur praktischen Bewältigung beizutragen.

Dr. Roland Köstler

Dr. Sebastian Sick

## Vorwort der 1. Auflage

Chancen für Belegschaftsaktionäre – damit ist nicht gemeint „günstig“ an Aktien des Unternehmens zu gelangen und damit das Einkommen aufzubessern, sondern eine Form der Mitsprache zu nutzen, die jedem Aktienbesitzer zusteht. Diese wird von vielen Belegschaftsaktionären nicht genutzt, da sie – nicht ganz zu Unrecht – annehmen, dass der Einzelne angesichts der Übermacht der Großanleger doch nichts ausrichten kann. Klar ist, dass der Einfluss auf das Unternehmensgeschehen im Arbeitnehmersinne entscheidend durch die Betriebsräte, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Gewerkschaften erfolgt. Andererseits stellt sich die Frage, warum man nicht auch zusätzlich Initiativen in den Unternehmen anregen und unterstützen, die Zusammenschlüsse von Belegschaftsaktionären organisieren und damit das Ziel verbinden kann, ein stärkeres Gewicht der Stimme der Arbeitnehmer zu erreichen.

Institutionelle Investoren, wie zum Beispiel Pensionsfonds, fordern eine Unternehmenspolitik in ihrem Sinne: Shareholder-Value. Kleinaktionärsvereine und Schutzvereinigungen für Wertpapierbesitz melden sich zu Wort. Warum soll dann der einzelne Arbeitnehmer nur still auf die Dividende warten und sich unter Umständen noch gleichzeitig Sorge um seinen Arbeitsplatz machen? Kann man sich nicht zusammenschließen und dann auch in der Öffentlichkeit und auf der Hauptversammlung die Stimme erheben, fragen sich manche und bildeten Gruppierungen.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat dieses Thema früh aufgegriffen:

- In einem ersten Workshop im Juni 2001 wurde die Bandbreite der praktischen Ansätze zusammengetragen und die politische Idee andiskutiert.
- Weiterhin wurde Prof. Dr. Oetker beauftragt, die zahlreichen rechtlichen Aspekte vom Vereins-, über Aktien- zum Arbeitsrecht zu untersuchen. Das Gutachten liegt seit Juni 2002 als Buch vor.
- Schließlich gab es im Juni 2002 einen weiteren Workshop, auf dem nicht nur das Gutachten Oetker vorgestellt wurde, sondern auch die Thematik aus der Sicht der bereits Aktiven wie auch aus der Sicht der Gewerkschaften diskutiert wurde.

Diese Diskussion ist weiterzuführen – in Deutschland und in Europa – wo man beim Europäischen Gewerkschaftsbund über „Finanzielle Partizipation“ spricht, die in ein Gesamtsystem der Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen Ebenen eingebettet sein muss.

Die Arbeitnehmer und Betriebsräte im Hause Siemens gehörten schon früh zu denen, die das Instrument des Belegschaftsaktionärsvereins praktisch angingen, der Verein wurde bereits 1994 gegründet. Deshalb haben wir sie gebeten diesen Leitfaden zu erstellen. Er soll mithelfen, die Idee der Bündelung von Belegschaftsaktionären auf eine breitere Grundlage zu stellen. Die Vorstände des Vereins sind gerne darüber hinaus mit ihren praktischen Erfahrungen behilflich.

Die Hans-Böckler-Stiftung will weiterhin eine Plattform für diese Idee darstellen und auch mithelfen, die politische Debatte um diese Art der Partizipation voranzutreiben.

Dr. Roland Köstler  
Februar 2003



# 1 Veränderte Wirtschaftsstrukturen

Die Idee einer verstärkten Mitarbeiterbeteiligung ergibt sich zum einen aus der grundsätzlichen Überlegung einer selbstständigen und betriebsnahen Vertretung von Mitarbeiterbeteiligungsrechten, zum anderen aber auch durch die Entwicklung seit 1990, die sich mit drei Schlüsselbegriffen umschreiben lässt:

- **Globalisierung**
- **Neoliberalismus**
- **Shareholder-Value**

## a) Globalisierung:

Wirtschaftlich betrachtet ist Globalisierung der Prozess einer immer größeren internationalen Verflechtung des größten Teils der Produkt- und Kapitalmärkte und auch immer mehr der Arbeitsmärkte.

Kennzeichen dieses Globalisierungsprozesses sind:

1. Ein immer **größerer Anteil der Gütermärkte entwickelt sich zu einem globalen Markt, wobei sich die Kapitalmärkte** als treibende Kraft erweisen.
2. **Globale Spielregeln** beginnen sich durchzusetzen und die **nationalen Konzerne** entwickeln sich zunehmend zu **Global Playern** ohne nationale Präferenzen, orientieren sich nur an der Erzielung der maximalen Rendite.
3. Beschleunigt wird der Globalisierungs-Prozess durch die **Kommunikationstechnik**.

Die multinationalen Konzerne sind entschiedene Befürworter dieses Prozesses. Mit den Erfordernissen der globalen Märkte lassen sich Restrukturierungsprogramme trefflich begründen und gleichzeitig Forderungen nach sozialverträglichen Lösungen bestens blockieren. Eigene Fehler und Versäumnisse werden vielfach mit plötzlichen Veränderungen der Weltmärkte kaschiert.

## b) Neoliberale Wirtschaftspolitik:

Das Tempo der Globalisierung wäre ohne die weltweite Dominanz neoliberaler Wirtschaftsdoktrin nicht möglich gewesen. Diese erklärt die neoklassische Marktideologie zum alleinigen Lösungsrezept und setzt auf eine überwiegend angebotsorientierte Wirtschaftspolitik. Werden die Produktionsbedingungen nur ständig verbessert, dann werden die Investoren schon genügend investieren, so dass sich früher oder später Vollbeschäftigung einstellt. Letztendlich schaffe sich das Angebot seine Nachfrage selbst und der Markt Sorge mittelfristig für Vollbeschäftigung, wenn nur die Löhne flexibel genug seien.

In der nationalen Diskussion kritisieren die Vertreter dieser Doktrin insbesondere die angeblich unzureichenden Rahmenbedingungen und leiten daraus ihre Forderungen ab, die von den großen Unternehmen und den Unternehmensverbänden breite Unterstützung finden, so unter anderem:

- die Löhne und Lohnnebenkosten sowie die Steuerbelastung der Unternehmen seien zu hoch,
- umweltpolitische Standards seien auf ein Minimum zu begrenzen,
- die staatlichen Aufgaben seien weitgehend zu privatisieren und die Arbeitsmärkte weitgehend zu flexibilisieren.

**Eine Verwirklichung der neoliberalen Ziele bedeutet eine andere Wirtschaftsordnung- und andere Betriebsstrukturen.** Diese Auseinandersetzung ist in vollem Gange. Mit nahezu wortgleichen Argumenten begründen Unternehmensleitungen den Personalabbau gegenüber ihren Belegschaften, wie neoliberale Wirtschaftspolitiker dies beim Abbau des Sozialstaates tun.

### c) Shareholder-Value

Die betriebswirtschaftliche Umsetzung der neoliberalen Wirtschaftspolitik ist die Abkehr von der Idee einer sozial orientierten Unternehmenspolitik hin zu einer Politik des Shareholder-Value. Sie stellt allein die Rendite für den Aktionär in den Mittelpunkt. Wesentliche Merkmale dieser Unternehmenspolitik neben der **einseitigen Ausrichtung auf die Eigenkapitalrendite** oder ähnlicher Kenngrößen als **ausschließliches Steuerungsinstrument** sind:

- **klare Segmentierung** und keine Quersubventionierung
- konsequente Ausrichtung auf **Kernkompetenzen**
- **Incentive-Systeme** für das obere Management, ausgerichtet an der Entwicklung des Shareholder-Value bzw. des Aktienkurses
- eine **größere Transparenz und Umstellung auf die internationale Rechnungslegung**
- Betrachtung des **Faktors Arbeit als Dispositionsmasse**, d.h. die totale Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse.

Die Shareholder-Value-Politik ist der betriebswirtschaftliche Ansatz, die Rendite für den Aktionär (Shareholder) zum Hauptkriterium jeden Wirtschaftens zu machen. Sicherung der Beschäftigung und gesellschaftspolitische Ziele sind allenfalls Nebenziele. Dies stellt die entscheidende Abkehr vom bisher in Europa vorherrschenden Unternehmensmodell dar, bei dem die Faktoren Arbeit und Kapital als gleichgewichtig angesehen wurden.

Mehr und mehr setzt sich jedoch die Erkenntnis durch, dass wir die globalen Prozesse beherrschbar machen müssen und die **Shareholder-Value-Politik wieder durch eine sozialverpflichtete, ökologische Unternehmenspolitik ersetzt werden muss**. Dies klingt auch im Deutschen Corporate Governance Kodex (Fassung vom 18.6.2009) an, der ausdrücklich das **pluralistische Unternehmensinteresse** betont: „Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder).“ (Ziff. 4.1.1). Nicht zuletzt die durch Missmanagement herbeigeführten Firmenpleiten, die Selbstbedienung und Vergütungsexzesse von Unternehmensleitungen, die Bilanzskandale, die öffentlich kritisierte Steuerflucht und anderes mehr haben das gesellschaftliche Klima für einen Umdenkungsprozess

öffentlich befördert. („Corporate Citizenship“). Unverzichtbar ist folglich auch der Ausbau der Mitarbeiterrechte als Gegengewicht zur Macht des Kapitals und als Korrektiv gegen einseitige Shareholder Value-Orientierung und für eine nachhaltige Unternehmensführung.

Die Mitarbeiter müssen daher jede Chance dazu nutzen. Die Bündelung der Mitarbeiterbeteiligungsrechte und die Wahrnehmung dieser Rechte kann ein erfolgversprechender, die bisherigen Möglichkeiten zur **Mitarbeiterinteressenvertretung ergänzender Weg** sein. Damit ergibt sich sowohl die Chance, betriebsnahen Einfluss zu nehmen auf essentielle Entscheidungen im Unternehmen, wie auch insgesamt einen Beitrag zur Veränderung des gesellschaftlichen Klimas zu leisten.

Mit diesem Leitfaden möchten die Autoren ihre Erfahrungen mit einem Belegschaftsaktionärsverein Interessierten weitergeben und sie ermuntern, ebenso diesen Weg zu beschreiten. Sie danken in diesen Zusammenhang vor allem der **Hans-Böckler-Stiftung** für ihre Unterstützung. Sie sind überzeugt, dass durch die Bündelung der Belegschaftsaktionärsinteressen **ein zusätzliches Instrument zur Vertretung von Belegschaftsinteressen** in den großen Kapitalgesellschaften geschaffen werden kann. Gelingt dies in der Breite, dann bedeutet das eine **Änderung der Unternehmens- und Aktienkultur**. Der in allen Hauptversammlungen vertretenen Shareholder-Value-Ideologie stünde dann eine organisierte Meinungsbildung einer mitarbeiter-orientierten Unternehmenspolitik gegenüber.



## 2 Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland

Die Voraussetzung, dass die Rechte aus der Mitarbeiterbeteiligung auch im Sinne von Mitwirkung im Unternehmensprozess ausgeübt werden können, ist, dass diese auch in nennenswertem Umfang überhaupt bestehen.

### Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Es überwiegt bei weitem die **Belegschaftsaktie**. Sie ist neben den GmbH-Anteilen die einzige Beteiligungsform, die auch grundsätzlich Mitwirkungsrechte im Unternehmen ermöglicht, ein Mindestmaß an Organisation vorausgesetzt. Ansonsten haben alle Mitarbeiterbeteiligungen mehr oder weniger die gleichen Ziele. Manche Mitarbeiterbeteiligungen haben überwiegend den Charakter einer Sonderzuwendung. Selbst die Belegschaftsaktie hat in der Praxis oft nur diese Funktion, wenn die Mitarbeiter – nach vorteilhaftem Bezug – nur auf einen günstigen Veräußerungszeitpunkt warten. Die vielfach von den Unternehmen verfolgten Ziele werden damit nicht oder nur eingeschränkt erreicht. Für eine verstärkte Mitarbeiterbeteiligung sprechen dennoch viele betriebswirtschaftliche Gründe und gesellschaftliche / wirtschaftspolitische Argumente, so dass viele Großunternehmen sie mehr oder weniger umfangreich praktizieren.

#### Die Ziele der Mitarbeiterbeteiligung sind u.a.:

- die Notwendigkeit der Teilhabe am Erfolg des Unternehmens
- die damit verstärkte Identifikation und Motivation der Mitarbeiter
- das Leitbild des Mitarbeiters als Mitunternehmer und Miteigentümer
- die Entschärfung der Verteilungskonflikte
- die mögliche Verbesserung der Finanzstruktur.

Die **Altersicherung** taucht dabei in letzter Zeit als zusätzlicher Grund für die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand in der Argumentation auf. Die Erfahrungen der letzten Jahre auch in den USA und mit den Pensionsfonds haben jedoch gezeigt, dass die Aktie und auch die Belegschaftsaktie allenfalls eine ergänzende Funktion haben kann. Diese Vermögensanlage ist zu volatil, d.h. zu stark schwankend, als dass der Normalbürger seine Alterssicherung überwiegend darauf aufbauen könnte.

Ebenso ist das **Instrument der Aktienoptionen**, wie sie in der New Economy auch den normalen Mitarbeitern angeboten wurde – oft unter Verzicht auf einen Teil des normalen Gehaltes – für eine nachhaltige und einigermaßen sichere Vermögensbildung ungeeignet. Das Unternehmerrisiko wird auf den Arbeitnehmer abgewälzt. Nach anfänglicher Euphorie hat die New Economy nur demotivierte und vielfach betrogene Mitarbeiter hinterlassen.

#### Resümee:

Der Erwerb von Belegschaftsaktien ist ein zusätzliches Instrument der Vermögensbildung, kann aber immer nur ergänzende Funktion haben. Eine **zusätzliche Funktion der Belegschaftsaktie** ergibt sich, **wenn die Mitarbeiter durch Organisation ihrer Stimmenmacht eigenständig ihre Rechte als Aktionäre und Mitarbeiter wahrnehmen.**

**Es ergibt sich damit eine weitere Möglichkeit der Mitwirkung von Arbeitnehmern, ergänzend zu den bisherigen gesetzlich festgelegten Gremien und den Gewerkschaften.**



Immerhin gibt es mehr als 2 Mio. Belegschaftsaktionäre. Damit ist diese Gruppe die zahlenmäßig größte, wenn sie natürlich auch in keinem der 30 im DAX geführten Unternehmen die kapitalmäßig stärkste Gruppe ist.

Während mehrere Vereine die Interessen der Kleinaktionäre (SdK oder DSW) zu bündeln versuchen, haben dies Belegschaftsaktionäre bisher nur in wenigen Fällen getan.

Anhand der Erfahrungen in den Vereinen bei Siemens und INFINEON soll gezeigt werden, wie vorgegangen werden kann, welche Punkte zu beachten sind, welche Möglichkeiten sich eröffnen und welche Erfolge für die Mitarbeiter zu erzielen sind.

**Kernproblem ist dabei, ob es gelingt,**

- ein Mindestmaß an Organisation aufzubauen,
- die Kolleginnen und Kollegen von der Idee einer selbstständigen Vertretung zu überzeugen,
- die Zusammenarbeit mit den gewählten Vertretungen (Betriebsräte, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Gewerkschaften) herzustellen und auch
- eine Akzeptanz der Unternehmensleitung zu gewinnen.

### 3 Ziele und Möglichkeiten eines Belegschaftsaktionärsvereins

Die Belegschaftsaktie eröffnet unter den in der Praxis vorherrschenden Mitarbeiterbeteiligungsmodellen die beste Möglichkeit der Mitsprache, und zwar

- einmal durch die Ausübung seines **individuellen Stimmrechts** (soweit nicht stimmrechtslose Vorzugsaktien gewährt werden), verstärkt durch Bündelung,
- aber noch mehr durch **indirekte Einflussnahme in Form organisierter Öffentlichkeitsarbeit**.

Heute finden die Aktivitäten der großen Aktiengesellschaften, insbesondere der großen Publikumsgesellschaften, ein starkes Interesse in der Öffentlichkeit und in den Medien. Vor allem die jährlichen Hauptversammlungen dieser Unternehmen werden mit großer Aufmerksamkeit verfolgt und kommentiert. Dies gilt es zu nutzen, die Positionen der Arbeitnehmer und Belegschaftsaktionäre deutlich zu machen. Aber auch während des Jahres, wenn beispielsweise größere Umstrukturierungen und/oder größere Verkäufe oder Käufe ganzer Unternehmensteile anstehen oder gar eine Fusion oder (feindliche) Übernahme, sind Interessen der Belegschaftsaktionäre berührt.

Deren **Hauptinteresse** ist zweifelsfrei auf den Erhalt der Arbeitsplätze sowie akzeptable Arbeitsbedingungen gerichtet und erst in zweiter Linie auf eine möglichst hohe Rendite. Eine **organisierte Öffentlichkeitsarbeit** kann hier einen entscheidenden Beitrag leisten, dass auch Belegschaftsinteressen verstärkt berücksichtigt werden und sei es nur deswegen, weil man in der Öffentlichkeit das Bild einer halbwegs intakten Firmenkultur abgeben will.

Da, wo das Management prinzipiell bereit ist, nicht voll auf den Shareholder Value Kurs einzuschwenken, kann es dazu dienen, die selbst in den Augen der Firmenleitung zu rigorosen Forderungen von Analysten auf Personalabbau, Zerschlagung von Firmenstrukturen etc. leichter abzuwehren. Da die Firmenziele ohne ein Mindestmaß an Motivation in der Belegschaft und „corporate identity“ nicht erreicht werden können, wird jedes vernünftige Management eher den Dialog als die totale Konfrontation suchen. Prinzipielle Auffassungsunterschiede werden gleichwohl bestehen bleiben.

#### Belegschaftsaktionäre, eine besondere Spezies

Die unterschiedlichen Ziele ergeben sich auch hinsichtlich anderer Aktionärsgruppen. Während der Kleinaktionär und erst recht die Großaktionäre sowie die institutionellen Anleger in der Regel primär **ein** Interesse haben, nämlich eine hohe Rendite, sei es eine hohe Dividendenrendite und/oder ein hohes Kurswachstum, ist die Interessenlage des Belegschaftsaktionärs gänzlich anders. Die **Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Bestand der Firma stehen für den Belegschaftsaktionär im Vordergrund**, denn in der Regel resultiert sein Haupt-Einkommen aus seinem Arbeitseinkommen.

Aus diesem Spannungsverhältnis sowohl Arbeitnehmer als auch Miteigentümer zu sein, ergeben sich auch für den Belegschaftsaktionär die **Ziele**.

Diese sind eine Unternehmenspolitik, die die **Arbeitnehmer und Kapitalinteressen gleichgewichtig** berücksichtigt und eine Ablehnung einer Shareholder-Value-Politik.

Daraus folgen die **zentralen Forderungen**:

- **Sicherung und Ausbau der Beschäftigung**, d.h. neben der Erzielung einer angemessenen Rendite muss gleichgewichtig das Ziel der Sicherung von Arbeitsplätzen stehen
- **Angemessene Beteiligung am Erfolg des Unternehmens**, d.h. z. B. Ausbau und Sicherung einer jährlichen Erfolgsbeteiligung, aber auch der betrieblichen Alterssicherung
- **Förderung der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand**, d. h. der Anteil der Mitarbeiter am Unternehmenskapital sollte gesteigert werden.
- **Ausbau der Mitbestimmung**, d.h. die von Mitarbeitern gewählten Gremien sollten mehr Mitbestimmungsrechte bei grundlegenden Unternehmensentscheidungen haben.

Ausgehend davon ergeben sich eine Vielzahl **weiterer Einzelforderungen und Teilziele**. Diese sind u.a.

1. **Einflussnahme auf Portfolio-Investitions- und Standortentscheidungen** (Kauf oder Verkauf von Unternehmensanteilen.) Dies ist naturgemäß immer nur indirekt möglich, d.h. über Öffentlichkeitsarbeit (eine Abstimmung mit den zuständigen Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat ist unerlässlich).
2. **Mitbestimmung auf der Unternehmensebene** durch eine Ausweitung der Befugnisse des Aufsichtsrates gemäß § 111 Abs. 4 AktG, der ihm das Recht gibt, über gravierende Unternehmensentscheidungen (z.B. Standortentscheidungen, Entscheidung über Käufe und Verkäufe von Unternehmensanteilen etc.) mitzuzustimmen. Der frühere § 111 Abs. 4 AktG (nur eine „Kann-Bestimmung“) wurde inzwischen abgeändert, so dass der Aufsichtsrat selbst definieren muss, bei welchen Geschäften er ein Mitspracherecht beansprucht.
3. Systematischer **Ausbau der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand**, wodurch die Mitarbeiter an dem Vermögenszuwachs des Unternehmens teilhaben. So ist etwa die Bereitstellung von genehmigtem Kapital und die Absicherung der Betriebsrentenzusagen (z.B. durch Verzicht auf Finanztransaktionen zu Lasten der Belegschaft) eine wichtige praktische Forderung.
4. **Unterstützung auch gewerkschaftlicher Forderungen**, z.B.
  - für Arbeitszeitverkürzung statt Personalabbau,
  - generell mehr Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit,
  - gleiche Berufschancen für Frauen auch bei der Besetzung von Spitzenfunktionen,
  - Erfüllung der Behindertenquote.
5. **Weitere konkrete Ziele** sind: Die Forderungen nach Bilanzklarheit (Seriosität von Testaten der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften), Angemessenheit und Nachhaltigkeit von Vorstandsgehältern und Benefits (z.B. bei Aktienoptionen), Ausschluss von Bezugsrechten. (Hier ergeben sich durchaus teilweise Berührungspunkte zu Kleinaktionärsvereinen).
6. Weitere Ziele können natürlich sein, eine **umweltorientierte Betriebspolitik** zu unterstützen und eine entsprechende Investitions-/Marketingpolitik zu fordern, wie auch allgemein Unterstützung einer **Dritte-Welt-Politik**. Es muss aber u. E. klar sein, dass dies nur ergänzende Zielsetzungen sein können, angepasst an die jeweilige betriebliche Situation.

Alle Ziele können nur indirekt verfolgt werden, über Anträge in den Hauptversammlungen und durch Öffentlichkeitsarbeit. Abgesehen davon gibt es die Möglichkeit nach § 142 Abs. 2 AktG; die Einsetzung eines Sonderprüfers zur Klärung eines Schadens durch das Gericht zu erreichen, wenn die Hauptversammlung dies nicht selbst mit einfacher Stimmenmehrheit beschloss; die Aktionäre müssen 1 % oder den anteiligen Betrag von 100.000 Euro am Grundkapital erreichen (bekannt geworden der spektakuläre Fall bei der HVB).

**Beispiel:**

Beispielhaft sind die spezifischen Interessen in der **Satzung des „Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V.“** im § 2 „Vereinszweck“ die folgenden Ziele definiert:

„Der Verein

1. bezweckt die Förderung der Vermögensbildung der Siemens-Belegschaft durch die Siemens AG,
2. unterstützt eine Unternehmenspolitik, die Belegschafts- und Kapitalinteressen gleichgewichtig berücksichtigt. Eine ausschließlich auf die kurzfristigen Interessen von Spekulanten ausgerichtete Politik wird abgelehnt,
3. vertritt die Interessen der Siemens-Belegschaftsaktionäre mit dem Ziel, neben einer angemessenen Gewinnbeteiligung auch andere für die Belegschaft wichtige Ziele, wie z.B. Sicherung eines hohen Beschäftigungsstandes, soziale Absicherung insbesondere durch bessere Dotierung der Pensionsrückstellung, Unterstützung aller Maßnahmen zur Verhinderung von betriebsbedingten Kündigungen,
4. setzt sich auch für eine umweltorientierte Unternehmenspolitik ein,
5. unterstützt die Bildung von Belegschaftsaktionärsvereinen in anderen Unternehmen.“

Im gleichen Paragraphen wird auch noch eine Aussage darüber gemacht, wie diese Ziele verfolgt werden sollen:

„Die Interessen der Belegschaftsaktionäre werden durch Öffentlichkeitsarbeit und entsprechend den aktienrechtlichen Möglichkeiten, insbesondere auf der Hauptversammlung, wahrgenommen.“

Die Vertretung dieser Interessen wird u.a. durch den Verein mittels einer möglichst großen Anzahl von Stimmrechtsabtretungen von Belegschaftsaktionären angestrebt.“

## 4 Instrumente, aktienrechtlicher Handlungsspielraum

Die rechtliche Grundlage für die Aktivitäten jedes Aktionärs und jeder Aktionärsvereinigung, also auch eines Belegschaftsaktionärsvereins, bildet das Aktiengesetz. Ein Belegschaftsaktionärsverein gilt als „Vereinigung von Aktionären“ im Sinne des § 135 Abs. 8 AktG und ist bezüglich der Ausübung von Stimmrechten den Kreditinstituten gleichgestellt. Auf der Grundlage des § 126 AktG können Aktionäre und natürlich auch Aktionärsvereinigungen **Anträge zur Hauptversammlung** stellen. Besonders wichtig ist dabei für den Verein, dass sein Antrag (bei Einhaltung der vorgegebenen formalen Vorschriften nach § 126 AktG) gemäß § 125 AktG vom Vorstand allen Aktionären mitgeteilt werden muss; eine kostenlose Werbung, die alle Aktionäre, also auch die Belegschaftsaktionäre, erreicht!

Als Tagesordnungspunkte und formal als Anträge der Verwaltung stehen immer in jeder Hauptversammlung die Punkte

1. „Entlastung des Vorstandes“
2. „Entlastung des Aufsichtsrates“
3. „Gewinnverwendung“.

Vielfach stehen **weitere Punkte** zur Diskussion: Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien, Beschlussfassung über genehmigtes Kapital allgemein, Bestellung des Abschlussprüfers, Begebung von Belegschaftsaktien oder Bedienung von Aktienoptionsplänen, Erhöhung der Aufsichtsratsvergütungen, Beherrschungs- und Gewinnabführungsverträge, neuerdings mögliches empfehlendes Votum zur Vorstandsvergütung (§ 120 Abs. 4 AktG) usw. All diese Punkte können auch für den Belegschaftsaktionär von Bedeutung sein. Situationsbezogen kann darauf reagiert werden. Es ist aber vernünftig, sich Schwerpunkte zusetzen und die eigentlichen Ziele nicht aus dem Auge zu verlieren.

**Die obigen Punkte erfordern in aller Regel eine Stellungnahme** Schärfste Waffe ist der Antrag auf **Nichtentlastung des Vorstands und/oder des Aufsichtsrats, oder die Ablehnung der Gewinnverwendung**. Sie sollte aber nur eingesetzt werden, wenn dies auch gut begründet werden kann.

**Beispiel aus der Siemens-HV 2002:**

Der Verein **Belegschaftsaktionäre, Unsere Aktien e.V.**, München, und die Herren **Manfred Meiler**, München, und Wolfgang Niemann, Seefeld, stellen folgende Gegenanträge:

Zum **Tagesordnungspunkt 3**, Entlastung der Mitglieder des Vorstands:

**Der Vorstand wird nicht entlastet.****Begründung:**

Dem Absatzeinbruch in Teilbereichen wurde zu spät und und z.T. mit falschen Maßnahmen begegnet. Wichtige Indikatoren und eindeutige Signale eines Einbruchs der Branchenkonjunkturen wurden nicht beachtet. So wurde vielfach eine expansive Personalstrategie, (sogar Abwerbungen) bis ins Frühjahr 2001 hinein betrieben. Wären die Plananpassungen nicht zu spät erfolgt, hätte der drastische Personalabbau zumindest teilweise verhindert werden können. Die negative Ergebnisentwicklung hätte damit auch nicht so drastisch ausfallen müssen. Der Vorstand kann nur als Ganzes entlastet oder nicht entlastet werden\*. Die obige Kritik betrifft aber in erster Linie die Verantwortlichen der Bereiche ICN, ICM und INFINEON.

Zum **Tagesordnungspunkt 2**, Verwendung des Bilanzgewinns der Siemens Aktiengesellschaft zur Ausschüttung einer Dividende:

**Der vorgeschlagenen Gewinnverwendung wird nicht zugestimmt.****Begründung:**

Auch die Aktionäre - und nicht nur die Belegschaften - müssen einen Konsolidierungsbeitrag leisten. Flexibilität muss auch von den Aktionären gefordert werden. Die vorgeschlagene Ausschüttung von 1 Euro pro Aktie bedeutet unter Berücksichtigung des Aktiensplits eine 7 %ige Erhöhung der ausgeschütteten Dividendensumme. Wir schlagen daher eine Ausschüttung von 0,90 Euro pro Aktie vor. Die eingesparten Mittel sollten zur zusätzlichen Abfederung der Restrukturierungsprogramme verwendet werden.

Unabhängig von gestellten Anträgen ist die **Hauptversammlung das Podium**, auf dem das Unternehmen sich der Kritik seiner Aktionäre und auch der Öffentlichkeit stellen muss. Hier besteht die Möglichkeit, die Geschäftspolitik oder auch einzelne Maßnahmen und das Handeln einzelner Personen kritisch zu beleuchten. Wichtig ist dabei vor und nachher eine gute **Pressearbeit** zu leisten. Erst wenn die Argumente und Anträge auch einer breiten Öffentlichkeit bekannt werden, haben sie letztlich ihr Ziel erreicht. Denn erst dann wird das Unternehmen gezwungen, sich ernsthaft damit auseinander zu setzen und erst dann wird es ggf. seine Politik korrigieren, Fehler einräumen und erforderliche Konsequenzen ziehen.

\* § 120 Abs. 1, Satz 2 AktG: „Über die Entlastung eines einzelnen Mitglieds ist gesondert abzustimmen, wenn die Hauptversammlung es beschließt oder eine Minderheit es verlangt, deren Anteile zusammen den zehnten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von einer Million Euro erreichen.“

## Tipps/Hinweise

Wichtig dabei ist allerdings auch, möglichst das **Aktionärsinteresse positiv anzusprechen!** Eine demotivierte Belegschaft kann die Ursache von Verlusten sein. Eine verfehlte Personalpolitik, Einkaufs- oder Verkaufspolitik leuchtet auch den anderen Aktionären ein. Denn eine Geschäftspolitik, die sich über die Befindlichkeiten der Belegschaft hinwegsetzt, kann nicht im Interesse der Aktionäre liegen.

Ganz sicher nicht zu empfehlen sind „Klassenkampfpaparen“. Wer sich auf der Hauptversammlung in der Wortwahl vergreift, hat sehr schnell das gesamte Publikum einschließlich Medien gegen sich und wird auch von diesen und der Unternehmensleitung dann nicht mehr ernst genommen, wahrscheinlich auch nicht einmal mehr von den Belegschaftsaktionären. Es empfiehlt sich deshalb auf dieser Veranstaltung **in der Sprache der Wirtschaftspresse und Aktionäre zu sprechen** und zu schreiben!

Die **Hauptversammlung ist auch keine Betriebsversammlung!** Fragen der Betriebsverfassung, Probleme, die auf Betriebsratsebene behandelt werden müssen, sind keine Themen für die Hauptversammlung. D.h. kleinere Veränderungen oder Probleme des betrieblichen Alltags gehören nicht auf eine Hauptversammlung. Vor allem **betriebsinterne Informationen**, die in der Öffentlichkeit noch nicht bekannt sind, sollten nicht angesprochen werden insbesondere z.B. vertrauliche Investitions- und Marketingstrategien. Dies könnte zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Diese Spielregel sollte man einhalten, denn ansonsten kommt der vielleicht nicht unberechtigte Vorwurf, man schade dem Unternehmen und damit auch den Mitarbeitern.

Es besteht aber immer die Möglichkeit, mit dem Hintergrundwissen im Kopf **entsprechende Fragen zu stellen** und so die Unternehmensleitung zu Stellungnahmen zu bisher nicht öffentlich bekannten, aber für die Belegschaft kritischen Sachverhalten und unternehmenspolitischen Entwicklungen aufzufordern. Die Unternehmensleitung hat gemäß § 131 AktG dem Aktionär Auskunft zu geben. Dieser Anspruch kann notfalls auch gerichtlich durchgesetzt werden (§ 132 AktG).

Ehe man in organisierter Weise Belegschaftsinteressen vertreten kann, bedarf es einer **Mindestform der Organisation**, die zweckmäßigerweise in Form eines Vereins oder einer BGB-Gesellschaft erfolgt. Das Für und Wider wird ausführlich in der Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, mit dem Titel „Die Bündelung von Interessen der Belegschaftsaktionäre als Rechtsproblem“ beleuchtet.<sup>1</sup> Die Gründung eines Vereins wirft eine Reihe juristischer, finanzieller und rein organisatorischer Fragen auf, die es Stück für Stück zu bewältigen gilt.

<sup>1</sup> Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Band 50 „Die Bündelung von Interessen der Belegschaftsaktionäre als Rechtsproblem“ von Univ.-Prof. Dr. Hartmut Oetker, Baden-Baden 2002.



## 5 Wie gründe ich einen Belegschaftsaktionärs-Verein?

### a) Partnersuche:

Zu seiner Gründung bedarf es mindestens sieben Mitglieder (§ 56 BGB). Um allerdings als Vertreter der Belegschaftsaktionäre wirklich öffentlich in Erscheinung zu treten, muss man glaubhaft machen, dass man eine Vielzahl von Kolleginnen und Kollegen vertritt. Möglichst viele Mitarbeiter des Unternehmens dazu zu gewinnen, gelingt natürlich eher, wenn eine Institution mit fest umrissenen Zielen diese Aufgabe übernimmt. Der „eingetragene Verein“ bietet sich dazu als Organisationsform an<sup>2</sup>. Er verlangt nach § 57 BGB eine Satzung. Diese „muss den Zweck, den Namen und Sitz des Vereins enthalten und ergeben, das der Verein eingetragen werden soll.“ Dies sind auch die ersten Vorarbeiten ehe man eine Gründungsversammlung einberufen kann.

### b) Gründungsversammlung

Sind mindestens sieben Gründungsmitglieder bereit, die Gründung des Vereins vorzunehmen, so ist eine Gründungsversammlung möglichst nach schriftlicher **Einladung** durchzuführen (siehe Anlage 1).

Das Ergebnis der Versammlung ist schriftlich festzuhalten in einem sogenannten **Gründungsprotokoll**.

Das Gründungsprotokoll ist der wichtigste Teil für die Anmeldung zum Vereinsregister. Es stellt das Protokoll der erstmaligen Mitgliederversammlung dar. Neben Angaben zum Verlauf der Gründungssitzung enthält es insbesondere die Bestellung des Vorstands. Das Protokoll ist von allen Gründungsmitgliedern zu unterzeichnen (Beispiel siehe Anlage 2).

### c) Eintragung in das Vereinsregister

Der nächste Schritt ist die Entscheidung über den **Vereinszweck**. Dieser sollte hier nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb ausgerichtet werden (§ 21 BGB). Die für das Auftreten nach außen erforderliche Rechtsfähigkeit erlangt dieser sogenannte Idealverein durch die Eintragung in das Vereinsregister beim zuständigen Amtsgericht. Nach der Eintragung wird der Verein erkennbar durch den Zusatz e.V.

Es ist abzuraten, von einer Eintragung in das Vereinsregister abzusehen und damit als nicht rechtsfähiger Verein zu handeln.

Ein weiterer Aspekt ist die **Frage der Gemeinnützigkeit**. Da ein Belegschaftsaktionärsverein nicht eindeutig nur gemeinnützige Ziele verfolgt, sondern natürlich auch die materiellen Vorteile seiner Mitglieder und der Belegschaft des Unternehmens im Auge hat, dürfte es schwierig sein, die Gemeinnützigkeitsanerkennung<sup>3</sup> zu erhalten. Der Versuch, eine Gemeinnützigkeit durchzusetzen macht nur Sinn, wenn in größerem Umfang Spenden oder einnahmeträchtige Mitgliedschaften davon abhängen. Diese dürften aber in aller Regel nicht zu erwarten sein. Der „Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG“ hat deshalb von vornherein darauf verzichtet.

<sup>2</sup> Quelle für die nachfolgenden Handlungsanweisungen zur Vereinsgründung: <http://www.nonprofit-management.de>

<sup>3</sup> Die Satzung wäre dann wie folgt zu formulieren:

- 1) Der Verein verfolgt im Rahmen seiner Tätigkeit gemäß § 2 der Satzung ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnittes „steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung (§§ 51 ff. AO). Er ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.
- 2) Die Mittel des Vereins sind ausschließlich zu satzungsgemäßen Zwecken zu verwenden. Eine Gewinnausschüttung an Vereinsmitglieder oder Dritte erfolgt nicht.
- 3) Niemand darf durch Vereinsausgaben, die dem Vereinszweck fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden. Für den Ersatz von Aufwendungen ist, soweit nicht andere gesetzliche Bestimmungen anzuwenden sind, das Bundesreisekostengesetz maßgebend.
- 4) Bei Ausscheiden eines Mitgliedes aus dem Verein oder bei Vereinsauflösung erfolgt keine Rückerstattung etwa eingebrachter Vermögenswerte.
- 5) Eine Änderung des Vereinszweck darf nur im Rahmen des in Abs. 1 gegebenen Rahmens erfolgen.

Der Antrag auf Vereinsregistereintragung ist **bei dem Amtsgericht** zu stellen, in dessen Bezirk der Verein seinen Sitz hat (§ 55 BGB). Dazu sind **folgende Unterlagen** erforderlich,

- das Protokoll der Gründungsversammlung (§ 59 BGB), aus dem die Gründung des Vereins hervorgeht und in dem die gewählten Vorstandsmitglieder (§ 64 BGB) (Name, Adresse) aufgelistet sind, das die notariell beglaubigten Unterschriften aller vertretungsberechtigten Vorstandsmitglieder enthält;
- ein Original und eine Kopie der Satzung (s. Anlage 3).

Die Satzung muss von mindestens 7 Mitgliedern unterschrieben sein (§ 59 BGB). Die durch die Vorstandsmitglieder unterzeichnete Anmeldung muss öffentlich, d.h. von einem Notar beglaubigt sein (§ 77 BGB i.V.m. § 129 BGB). In der Praxis bedeutet dies, dass die Vorstandsmitglieder bei einem Notar vorsprechen und dort die Anmeldung unterschreiben müssen. Ins Vereinsregister eingetragen werden dann:

- der Name, der Vereinszweck und der Sitz des Vereins;
- der Tag der Satzungserrichtung;
- die Namen aller Vorstandsmitglieder;
- Regelungen in der Satzung, die die Vertretungsberechtigung des Vorstands und die Beschlussfassung betreffen, soweit sie von den Regelungen des BGB abweichen.

Die Eintragung wird vom Amtsgericht veröffentlicht<sup>4</sup>. Nach der Registereintragung erteilt das Amtsgericht dem Verein hiervon eine Bescheinigung, mit der der Verein seine **körperschaftliche Verfassung** nachweist z.B. gegenüber den Banken oder Behörden. In das Vereinsregister erhält jedermann Einblick (§ 79 BGB).

**Die Satzung des Vereins ist die Verfassung des Vereins.** Auf sie finden die §§ 25 BGB ff. Anwendung. Hier sind grundsätzliche Angelegenheiten bezüglich Vorstand und Mitgliederversammlung festgelegt, die z.T. zwingendes, z.T. durch die Vereinsatzung abänderbares Recht sind (s. §§ 40, 41 BGB).

Auch später sind u.a. Änderungen der Satzung (§ 71 BGB), der Zusammensetzung des Vorstandes (§ 67 BGB) und die Auflösung des Vereines (§ 74 BGB) dem Gericht ebenfalls in öffentlich beglaubigter Form mitzuteilen.

4 Das Anschreiben an das Amtsgericht kann vom Verein selbst erstellt werden. Muster hierzu enthalten einige Vereinsratgeber. Erstellt der Verein das Anschreiben selbst und lässt nur die Unterschriften vom Notar beglaubigen, fallen lediglich Kosten von ca. 15 Euro an. Wird das Anschreiben an das Amtsgericht vom Notar erstellt, betragen die Kosten ca. 100 Euro. Die Eintragungsgebühren beim Amtsgericht entfallen ganz, wenn der Verein die vorläufige Bescheinigung des Finanzamtes über die Freistellung von der Körperschaftsteuer vorlegen kann.

#### d) Arbeiten nach der Gründung, formale und finanzielle Aspekte

Nach vollzogener Gründung kann sich der Verein nun einerseits auf die Verwirklichung der in der Satzung genannten Ziele zuwenden.

Damit der Verein **handlungsfähig** wird, müssen folgende Punkte organisiert werden

- **Deckung des ersten Finanzbedarfs (ca. 300 Euro)**
- **Eröffnung einer Bankverbindung**
- **Erstellung eines Beitrittsformulars** (Muster Anlage 4)
- **Einrichten einer Kommunikationsstruktur (Telefon, Fax, E-Mail)**
- **Erwerb zumindest einer Aktie des Unternehmens** (zur Abtretung von Stimmrechten siehe unten 6.).

Damit der Verein die **Aktionärseigenschaft** hat, benötigt er mindestens eine Aktie, wenn auch nur leihweise von einem Mitglied des Vereins. Denn ohne die Aktionärseigenschaft kann der Verein keine eigenen Anträge stellen, sondern nur seine Mitglieder in ihrem Namen. Dies schränkt die öffentliche Akzeptanz und Handlungsfähigkeit unnötig ein.

Daneben muss der Verein natürlich einer Vielzahl von **formalen Aufgaben und Verpflichtungen nachkommen**:

- Vorstandssitzungen/Mitgliederversammlungen sind durchzuführen.
- Die Einnahmen/Ausgabenrechnung ist stets auf dem Laufenden zu halten
- und die Mitgliederbeiträge sind zu vereinnahmen.
- Über die Aufnahme und ggf. den Ausschluss von Mitgliedern muss entschieden werden.
- der **Anzeige- und Meldepflichten des Vereins ist nachzukommen**. Wie ein Unternehmen unterliegt ein Verein je nach Betätigungsbereich einer Reihe von Anzeige- und Meldepflichten
  - **Finanzamt**: Bei der Konzeption, die wir empfehlen, fallen keine Steuerpflichten an. Das Finanzamt wird sich einmalig informieren. Da der Verein außer den Mitgliedsbeiträgen und eventuell Spenden keine Einnahmen hat, und es nichts zu versteuern gibt. Denkbar wäre aber z.B., dass der Verein – wenn er genügend etabliert ist – gebührenpflichtige Beratungstätigkeit anbietet. Dann würden Steuern fällig werden.
  - **Registergericht**: Dieses ist bei Gründung und Auflösung des Vereins, Satzungsänderungen und Änderung des Vorstandes zu informieren.

**Die wichtigste Arbeit eines Belegschaftsaktionärsvereins besteht allerdings darin, die Geschäftspolitik des Unternehmens kritisch zu begleiten.**

## 6 Wie können die Belegschaftsaktionärsinteressen effektiv vertreten werden?

### a) Grundsätzliches:

Ein hohes Maß an Eigenständigkeit ist sicher eine gute Voraussetzung für eine effektive Arbeit des Vereins. Es sollte für die Belegschaftsaktionäre erkennbar sein, dass der Verein **unabhängig** ist **von den bereits bestehenden Arbeitnehmervertretungen**: Betriebsräte, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Gewerkschaften. In der Praxis heißt dies ohnehin, dass viele Positionen identisch sind. Andererseits hat der Belegschaftsaktionärsverein Möglichkeiten, die diesen Institutionen nicht offen stehen. In jedem Fall empfiehlt es sich, alle diese Institutionen in die Arbeit des Vereins auch einzubinden (z.B. durch Mitglieder der verschiedenen Betriebsratsgruppierungen, Gewerkschaften im Vorstand). Aber selbstverständlich müssen auch nicht-gebundene Personen mitwirken können.

Was die **praktische Arbeit** angeht, ergeben sich folgende Aufgaben:

- Zur **jährlichen Hauptversammlung** sind rechtzeitig ein oder mehrere **Anträge** vorzubereiten und auf der Hauptversammlung durch Wortbeiträge zu vertreten.
- Bei den Belegschaftsaktionären für die **Unterstützung seiner Anträge durch Abtretung von Stimmrechten** zu werben. Dabei ist zwischen Namensaktien und Inhaberaktien zu unterscheiden (Einzelheiten s. Anlagen).
- Aktive Pressearbeit zur Hauptversammlung, Pressekontakte aufbauen.
- Mitglieder zu werben durch allgemeine Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Homepage, Flyer etc.).
- Laufende Öffentlichkeitsarbeit auch während des Jahres, d.h. die Geschäftspolitik des Unternehmens kritisch zu begleiten.

Die Vorbereitungen für die Hauptversammlung müssen systematisch durchgeführt und rechtzeitig geplant werden. Am Beispiel zur Vorbereitung der HV 2002 der Siemens AG lassen sich die wesentlichen Schritte aufzeigen (siehe nächste Seite).

### b) Mitgliederwerbung

Die laufende Mitgliederwerbung geschieht mit einem Flyer (siehe Anlage 4) und über unsere Homepage ([www.unsereaktien.de](http://www.unsereaktien.de)).

### c) Öffentlichkeitsarbeit während des Jahres

Öffentlichkeitsarbeit des Belegschaftsaktionärsvereins umfasst auch öffentliche Stellungnahmen zu aktuellen Problemen und Entwicklungen des Unternehmens. Anlass dazu geben regelmäßig die viertel- bis halbjährlichen Pressekonferenzen der Unternehmensleitung. Kommentierungen zu diesen Ereignissen können dazu beitragen, die öffentliche Meinung und damit auch das Verhalten der Unternehmensleitung zu beeinflussen. Hier ist eine enge Koordination mit den gewählten Gremien notwendig.

### d) Abschließend 7 Ratschläge

- Nicht alles auf einmal anpacken, das Ganze muss wachsen, daher Schritt für Schritt.
- Ohne Betriebswirtschaft und Grundkenntnisse des Aktienrechts geht es nicht.
- Die Akzeptanz in der Belegschaft kann nur erworben werden, indem kontinuierlich gearbeitet wird und eindeutige Positionen vertreten werden.
- In wichtigen Fragen sollten die Gemeinsamkeiten mit den bestehenden Gremien gesucht werden. Für die „normalen“ Fragen ist der Betriebsrat zuständig.
- Im Belegschaftsaktionärsverein muss grundsätzlich für alle Platz sein. Er kann und darf kein verlängerter Arm der Gewerkschaften sein.
- Akzeptanz der Firmenleitung wird nur durch klare Positionen erworben, dabei aber mit durchaus differenzierter Betrachtungsweise.
- Ohne gute Öffentlichkeitsarbeit ist alles nur halb so erfolgreich. Aber Vorsicht: Die Boulevard-Presse will meist nur eine Schlagzeile, die Wirtschaftspresse ist politisch wenig aufgeschlossen.

**Beispiel Terminplan HV 2001 – Stand 7. September 2001**

Datum	Aktion	Wer?
9. Nov. 01	Entwürfe Flugblatt mit Abtretungsformalismus, Verteilung inkl. Protokoll an Vorstand/Interessierte Änderungswünsche bis 28.12. an W.N. oder M.M.; Flyer; Klärung Dauervollmacht m. Finanzabteilung Siemens	Meiler, Niemann
14. Nov. 01	Vorb. Pressekonferenz Siemens: vorläufige Ergebnisse	
16. Nov. 01 15. /16. Nov. 01	Bilanzpressekonferenz Siemens / Stellungnahme Belegschaftsaktionärsverein;	Siemens
16. Nov. 01	Mitgliederversammlung Rechenschaftsbericht , Wahlen, Grundsatzbeschuß zu den Anträgen	Vorstand Mitglieder
6. bis. 11. Dez. 01	Entwürfe Fl.Bl. u. Flyer fertig / Vorbereitungen zu Verteilaktionen; Konzept Vermögensbildung (mit J. Schulz, Stinshoff).	Meiler, Niemann
11. Dez. 01, 14.30 Uhr	Vorstandssitzung, Treffen der Sprecher für HV u. alle die Zeit und Lust haben Gesamtposition; AR / Mitbestimmung; Gewinn- und Vermögensbeteiligung, Detailkritik an Firmenkurs	Manfred Meiler, W. Niemann, Peter Hilliger, Werner Ulbricht, Olaf Rautenberg
voraus. b. 13. Dez. 01	Veröffentlichung der HV-Ankündigung im Bundesanzeiger	Siemens
13. Dez. 01	Anträge an Vorstand der Siemens AG (v. Pierer, Pribilla)	Meiler / Niemann
13. Dez. 01	a) Postverteilung an alle Mitgl.u. Betriebsräte inkl. Flyer, b) sowie Verteiler andere Standorte Erlangen/Berlin; Hinweise bei Flugblättern Siemens auf INFINEON und umgekehrt;	Niemann; B. Fischer, weitere
14. Dez. 01	Redaktionsschluss / Druckauftrag für Flugblatt, Flyer; Anschreiben für Postverteilung	Meiler,Niemann
spätestens ab 24. Dez. 01	Siemens verteilt HV-Unterlagen an Aktionäre	Siemens
bis 20. Dez. 01	Homepage aktualisieren (Namen, Anträge, Konzept Vermögensbildung.....) Beitrag für IG-Metall-Zeitschrift	Daniel Niemann
20. Dez. 01 bis 17. Jan 02	Pressearbeit, SZ; Welt, FAZ. Handelsblatt, Nürnberger Nachrichten, Berliner Tagesspiegel alle sonstigen bisherigen Kontakte reaktivieren gemeinsam mit INFINEON zusätzlich BR, NTV; Siemens-Zeitschrift ?	Meiler / Niemann Rautenberg
27. – 28. Dez. 01	c) Email-Aktion aktive u. „passive“ Mitglieder (bisherige Abtreter)	Niemann
bis 11. Jan. 01	Rücklauf Abtretungen bearbeiten ; Datei aktualisieren	Niemann
Nach oder vor nächst. GBR-Sitzung	Treffen mit AR-Vertretern u. ausgewählten Interessierten (W. Müller, C. Resei, Fläßbeck etc.)	Nma
1. Jan. 2002	Mitgliedsbeiträge 2002 abbuchen	Kassier
17 Jan. 02	HV Siemens Treffpunkt 8.45 Uhr Haupteingang draußen	Alle Aktiven
voraussichtl.24. Jan. 02	Zwischenbericht Siemens 1. Quartal GJ 99/2010	Siemens
18. bis 25. Jan. 02	Pressespiegel, Nachlese über Internet/Intranet	M.M. / Nma / O.R.
1.2. bis 15.02.02	Information der Mitglieder und Abtreter per Email; Infobrief 3 inkl.Beitrittserklärung und Adressenangabe Verteilung Infobrief per Post an Mitglieder ohne Email, Bericht über die HV2001:	Nma / M.M. / O.R.

**Beispiel:****Presseerklärung zum Quartalsbericht der Siemens AG**

- 1) Die vom Vorstandsvorsitzenden vorgetragene schlechteren Aussichten für das 4-te Quartal stellen u.E. reinen Zweckpessimismus dar und scheinen uns insgesamt gesehen trotz der Schwierigkeiten in den Bereichen ICN und I&S nicht begründet. Das ständige Starren auf Quartalszahlen verhindert eine stärkere strategische Ausrichtung. Es besteht zunehmend die Gefahr, dass aufgrund von Quartals-Zielvorgaben teilweise falsche oder nur kurzfristig wirkende Kosteneinsparungsmaßnahmen eingeleitet werden, notwendige Investitionen in Sachanlagen und FuE unterbleiben bzw. nicht im nötigen Umfang durchgeführt werden.
- 2) Die Strategie eines breiten Produktfolios hat sich bewährt. Dass der Vorstand den von den Analysten erhobenen Forderungen nach der Aufgabe ganzer Geschäftsgebiete, wie z.B. Medizin-Technik, widerstanden hat, wird von Mitarbeitern/Belegschaftsaktionären begrüßt. Es ist eines der wenigen stabilisierenden Elemente in der derzeitigen Firmenpolitik und
- 3) Gleichwohl bleibt eine Portfolio-Anpassung immer notwendig. Ob allerdings die Veräußerung der Tochter Unisphere an Juniper Networks, strategisch richtig und auch lohnend war, darf mit recht bezweifelt werden. Denn mehr als 50% wurde in Juniper-Aktien bezahlt. Aufgrund unternehmerischer Fehlentscheidung bei ICN hinsichtlich Personalpolitik bis Mitte des Jahres bleibt ICN weiterhin ein Sorgenkind. Der Einbruch im IC-Bereich wurde rechtzeitig erkannt und es wurde nicht frühzeitig gegengesteuert. So wurde die Personalaufbaupolitik (sogar mit teureren Abwerbungen) bis Mitte des Jahres 2001 weiter betrieben. Nun aber wird überreagiert, weil die Kapitalmärkte einen schnellen turnaround verlangen. Die Größenordnung des geplanten Abbaus von 6500 Mitarbeitern zusätzlich zu den bereits abgebauten 10.000 ist das falsche Signal. Gleiches gilt für I&S. An manchen Stellen muss auch dort von einer Kahlschlag-Politik ohne strategische Perspektive gesprochen werden. Da passt es aber wenig, wenn sich gleichzeitig der Vorstand seine Fix-Gehälter um 27% erhöht hat. Mit sozialer Symmetrie im Unternehmen hat dies wenig zu tun.
- 4) Wir fordern die Siemens AG auf, vorurteilsfrei die Vorschläge der Betriebsräte zu prüfen, soll nicht wertvolles Vertrauenskapital verspielt und weiter „Humankapital“ in großen Maße vernichtet werden. Auch eine vorübergehende allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist ein Mittel.
- 5) Von der Unternehmensspitze ist mehr unternehmerischer Mut zu fordern und ein Abgehen von der Total-Orientierung an den Kapitalmärkten. Dies bedeutet Abschied zu nehmen von der im Zuge der Spekulationsblase und Shareholder-Value-Euphorie immer wieder propagierten Zielrendite von 15 % nach Steuer bzw., von den überhöhten EBITA-Margen. Diese ist dauerhaft für das operative Geschäft nicht erreichbar, denn Siemens befindet sich nirgendwo in einer Monopolsituation.

gez. Manfred Meiler  
Vorsitzender

gez. Wolfgang Niemann  
Stellv. Vorsitzender

## 7 Zusammenarbeit, Perspektiven

Soll die Idee einer selbstständigen Vertretung von Belegschaftsaktionären an Breite gewinnen und damit eine zusätzliche Einflussmöglichkeit für Arbeitnehmer, dann sind auch **Chancen der Zusammenarbeit** zu prüfen

- **mit anderen Aktionärsvereinen**
- **zwischen den Belegschaftsaktionärsvereinen.**

Die meisten Aktionärsvereinigungen wie die „Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger“ (SdK) oder die „Deutsche Schutzvereinigung für Wertbesitz e.V.“ (ca. 25.000 Mitglieder) vertreten das Konzept des Shareholder-Value. So ergeben sich mit Belegschaftsaktionärsvereinen allenfalls Übereinstimmungen in Fragen der Transparenz der Rechnungslegung, einer größeren Auskunftspflicht, der externen und internen Kontrollmechanismen, also alles, was mit dem Begriff „Corporate Governance“ umschrieben wird. Schutz vor Insidergeschäften, Verhinderung von Finanzmanipulationen, Angemessenheit von Vorstandsgehältern und Benefits sowie von Aufsichtsratsvergütungen können ebenfalls gemeinsame Ziele sein. Ansonsten gebärden sich diese Vereinigung vielfach „gieriger“ nach Rendite als mancher Großaktionär, der eine Substanzerhaltung z. B. durch einen hohen Anteil einbehaltener Gewinne durchaus unterstützt. Für unsere Politik einer angemessenen Berücksichtigung von Mitarbeiterinteressen und gegen einseitiges Shareholder-Value-Denken sind sie daher keine Partner.

Demgegenüber vertritt der Dachverband der Kritischen Aktionäre vielfach Belegschaftsinteressen. Er ist in die Lücke gestoßen, die sich aufgrund der Zurückhaltung der Betriebsräte und Belegschaften bei der Vertretung der eigenen Interessen als Aktionäre ihrer eigenen Unternehmen ergeben hat. Schwerpunkte seiner Aktivitäten sind das Eintreten für Minderheiten und Menschenrechte. Eine Zusammenarbeit kann hier, soweit es um Fragen wie Beschäftigungssicherung oder Durchsetzung der Gleichstellung geht, durchaus sinnvoll sein.

Eine eigenständige Vertretung der Belegschaftsaktionäre in einer möglichst großen Anzahl von Unternehmen bleibt aber unerlässlich, sollen Mitarbeiterinteressen künftig stärker in unserer Unternehmens- und Aktienkultur an Bedeutung gewinnen. „Selbst wenn der Sitz der Unternehmens-Mutter im Ausland ist – auch hier haben deutsche Arbeitnehmer gelegentlich Aktien – muss man über eine Einflussnahme auf die Konzernpolitik nachdenken“<sup>5</sup>

Der Leitfaden soll hier einen Anstoß geben.

Wir leisten gerne eine Patenschaft in der Gründungsphase, so dass der Erstaufwand minimiert und die erste „Feuerprobe“ in der HV erfolgreich bestanden wird. Für jeden Verein steht ein Ansprechpartner und Unterstützer bereit. Der laufende Aufwand ist aber überschaubar. Vieles kann angepasst an unternehmensspezifische Gegebenheit übernommen werden. Die Organisation kann aber nur aus den jeweiligen Unternehmen heraus erfolgen und ein Stück Engagement ist unverzichtbar.

**Je breiter die Bewegung wird, umso erfolgreicher können wir insgesamt unsere Anliegen vertreten. Machen wir uns also daran, die Chance zu nutzen, gemeinsam mehr Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung umzusetzen.**

**„Wenn viele etwas Neues und Richtiges tun, dann kann sich wirklich etwas ändern.“**

<sup>5</sup> Wolfgang Müller, Betriebsräte zur Wallstreet?, 1998, Manuskripte Nr. 244, Düsseldorf





# Anhang

Muster einer Einladung  
zur Gründungsversammlung 26

Muster eines  
Gründungsprotokolls 27

Muster einer Satzung 28

Beispiel für Mitgliederwerbung 30

Beispiel zur Stimmrechtsübertragung 32

Aktienrechtliche Vorschriften 34

Belegschaftsaktionäre im Land des  
Turbo-Kapitalismus 37

Glossar 41

# Anlage 1

## Muster einer Einladung zur Gründungsversammlung

Versammlung zur Gründung  
eines Belegschaftsaktionärsvereins in der XYZ-AG

Ort: .....

Zeit: .....

### Tagesordnung

1. Begrüßung der Versammlung
2. Wahl
  - einer Versammlungsleitung
  - Protokollführer(in)
3. Vortrag der Initiatoren
  - Ziele des Vereins
  - Erläuterung der Satzung
4. Diskussion
5. Verabschiedung der Satzung
6. Wahl des Vorstands (entsprechend der Satzung)
  - Erster Vorsitzender
  - Zwei Stellvertreter
  - Schriftführer
  - Schatzmeister
  - Beisitzer
  - Revisoren
7. Nächste Schritte
  - Eintragung in das Vereinsregister (Protokoll, Notar)
  - Pressemitteilung (Gründung des Vereins), evtl. Flugblatt für Belegschaft
  - Deckung des ersten Finanzbedarfs (ca. 300 EUR)
  - Eröffnung einer Bankverbindung
  - Erstellung eines Beitrittsformulars (Muster Anlage 3)
  - Einrichten einer Kommunikationsstruktur (Tel., Fax, E-Mail)
  - Arbeitsplan bis zur HV (PR-Maßnahmen, Abtretungsformalismus, Mitgliederwerbung)
  - Erwerb zumindest einer Aktie des Unternehmens (rechtzeitig vor HV)
8. Termine/Sonstiges

## Anlage 2

### Muster eines Gründungsprotokolls

#### Protokoll über die Gründungs- und erstmalige Mitgliederversammlung mit Satzungserstellung und Vorstandswahl des Vereins „XYZ“

Am ..... trafen sich um ..... Uhr in .....  
 .... Personen mit der Absicht, einen Verein zur .....  
 (Zweck des Vereins) zu gründen.

Herr A. begrüßte die Anwesenden und eröffnete zunächst die  
 Versammlung.

Durch Zuruf wurde Herr A. als Versammlungsleiter bestätigt.  
 Hiernach wurde von ihm Herr B. als Protokollführer vorgeschla-  
 gen und von den Anwesenden per Handzeichen einstimmig ge-  
 wählt.

Von Herrn A. wurde folgende Tagesordnung vorgeschlagen:

1. Beschluss über die Konstituierung des Vereins „XYZ“ sowie  
 Beschlussfassung über die Gründungssatzung;
2. Wahlen;
3. Beschlüsse über Organisationsfragen;
4. Sonstiges.

Die Tagesordnung wurde in dieser Form gebilligt.

**TOP 1:** Die den Anwesenden vorgelegte Satzung wurde daraufhin  
 im einzelnen erläutert und diskutiert. Es wurden sodann folgende  
 einstimmigen Beschlüsse gefasst:

1. Die Anwesenden bekräftigen einstimmig den Beschluss, den  
 Verein „XYZ“ zu gründen und die Rechtsfähigkeit durch  
 Eintragung im Vereinsregister anzustreben.
2. Die Vereinssatzung wird einstimmig angenommen. Dar-  
 aufhin wurde von Herrn A. eine Mitgliederliste vorgelegt.  
 Die eingetragenen Personen erklären, dem neuen Verein als  
 Mitglieder beizutreten.

**TOP 2:** Nach ausführlicher Diskussion beschlossen die Mitglieder  
 einstimmig – durch Handzeichen – für das erste Geschäftsjahr  
 den Vorstand mit zwei Personen zu besetzen. Darauf hin wurde  
 auf Vorschlag aus dem Kreise der Mitglieder Frau C. und Herr D.  
 zur Vorstandswahl vorgeschlagen:

Frau C. und Herr D. erklärten sich zur Kandidatur bereit.

Ohne Widerspruch wurde dann in offener Abstimmung die Vor-  
 standswahl durchgeführt.

Einstimmig – bei Stimmenthaltung der Kandidatin – wurden  
 Frau C. und Herr D. zu Vorsitzenden gewählt:

Sie nahmen die Wahl an.

**TOP 3:** Nach der Vorstandswahl wurde über die Höhe und Fäl-  
 ligkeit des Mitgliedsbeitrages sowie über den zukünftigen Sitz  
 des Vereins beraten. Der Jahresmitgliedsbeitrag wurde durch ein-  
 stimmigen Beschluss auf Euro . . . . festgelegt. Er ist jeweils am  
 Jahresanfang fällig.

Als Sitz des Vereins wurde ..... bestimmt.

Des weiteren beauftragten die Mitglieder den Vorstand, den Ver-  
 ein beim Vereinsregister anzumelden und beim Finanzamt die  
 Anerkennung des Vereins als gemeinnützig zu erwirken.

Die Vorsitzenden wurde in diesem Zusammenhang durch ein-  
 stimmigen Beschluss ermächtigt, ggf. notwendige Ergänzungen  
 oder Änderungen bei dem Satzungsentwurf vorzunehmen, falls  
 von seiten des Registergerichts oder des Finanzamtes Bedenken  
 gegen die Eintragung bzw. die Gewährung der Anerkennung als  
 gemeinnützig vorgebracht werden. Es wurde ausführlich darauf  
 hingewiesen, dass sich dieser Beschluss nicht auf sonstige Sat-  
 zungsbestimmungen bezieht.

**TOP 4:** Es wurde noch über die künftigen Vereinsaufgaben und  
 über notwendige Aktivitäten diskutiert.

Um ..... Uhr wurde die Gründungsversammlung geschlos-  
 sen.

Für die Richtigkeit

Protokollführer .....

Versammlungsleiter .....

## Anlage 3

### Muster einer Satzung

#### Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V.

Homepage: <http://unsereAktien.de>;

#### SATZUNG

##### § 1 Name und Sitz

Der Verein trägt den Namen „Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG, e.V.“. Der Sitz des Vereins ist München.

##### § 2 Vereinszweck

Der Verein

1. bezweckt die Förderung der Vermögensbildung der Siemens-Belegschaft durch die Siemens AG.
2. unterstützt eine Unternehmenspolitik, die Belegschafts- und Kapitalinteressen gleichgewichtig berücksichtigt. Eine ausschließlich auf die kurzfristigen Interessen von Spekulanten ausgerichtete Politik wird abgelehnt.
3. vertritt die Interessen der Siemens-Belegschaftsaktionäre mit dem Ziel, neben einer angemessenen Gewinnbeteiligung auch andere für die Belegschaft wichtige Ziele, wie z.B. Sicherung eines hohen Beschäftigungsstandes, soziale Absicherung insbesondere durch bessere Dotierung der Pensionsrückstellung, Unterstützung aller Maßnahmen zur Verhinderung von betriebsbedingten Kündigungen.
4. setzt sich auch für eine umweltorientierte Unternehmenspolitik ein.
5. unterstützt die Bildung von Belegschaftsaktionärsvereinen in anderen Unternehmen.

Die Interessen der Belegschaftsaktionäre werden durch Öffentlichkeitsarbeit und entsprechend den aktienrechtlichen Möglichkeiten insbesondere auf der Hauptversammlung wahrgenommen. Die Vertretung dieser Interessen wird u.a. durch den Verein mittels einer möglichst großen Anzahl von Stimmrechtsabtretungen von Belegschaftsaktionären angestrebt.

Der Verein verfolgt in diesem Zusammenhang keine eigenwirtschaftlichen, sondern ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.

##### § 3 Mitgliedschaft

1. Mitglieder des „Vereins von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V.“ können alle Siemens-Belegschaftsaktionäre sein, die den Zweck des Vereins zu fördern gewillt sind. Über die Aufnahme entscheidet der Vorstand.
2. Die Mitgliedschaft bei natürlichen Personen endet durch Tod, durch Austrittserklärung oder Ausschluss.

##### § 4 Mitgliederversammlung

1. Die Mitgliederversammlung wird mindestens einmal jährlich unter Angabe der Tagesordnung einberufen. Die Einladung erfolgt schriftlich, mindestens 14 Tage vor dem Termin der Mitgliederversammlung. Eine außerordentliche Mitgliederversammlung wird in gleicher Weise einberufen, wenn es der Vorstand beschließt oder wenn ein Drittel der Mitglieder die Einberufung unter Angabe der Tagesordnung schriftlich beantragt.
2. Die Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, sofern sie ordnungsgemäß einberufen wurde und mindestens 3 Mitglieder des Vorstandes anwesend sind. Beschlüsse werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der Anwesenden gefasst. Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.
3. Der Zustimmung von zwei Drittel der Anwesenden bedürfen die Beschlüsse über
  - Satzungsänderungen
  - die vorzeitige Abberufung eines Vorstandsmitglieds.

Anträge auf Satzungsänderungen oder auf die vorzeitige Abberufung eines Vorstandsmitgliedes sind in der Tagesordnung aufzuführen. Der Wortlaut der Satzungsänderung bzw. der Name des abzuwählenden Vorstandsmitgliedes ist unter Angabe der Gründe beizufügen.

Im Fall eines durch die Siemens AG mitgeteilten Widerrufs der Erlaubnis des Vereins, den Namen „Siemens“ als Namensbestandteil des Vereins zu führen, ist der Vorstand, ohne dass es eines gesonderten Beschlusses der Mitgliederversammlung bedarf, ermächtigt und verpflichtet, die Satzung bezüglich des Vereinsnamens entsprechend zu ändern und die Eintragung der Änderung im Vereinsregister herbeizuführen. Der Vorstand kann den Verein

unter dem früheren Namen, nämlich „Belegschaftsaktionäre, Unsere Aktien e.V.“ in das Vereinsregister eintragen lassen.

4. Eine Mehrheit von zwei Drittel der anwesenden Mitglieder ist erforderlich für den Beschluss über die Auflösung des Vereins.
5. Über die Beschlüsse wird ein Protokoll geführt, das der Vorsitzende und der Protokollverfasser unterschreiben. Der Protokollverfasser wird jeweils von der Versammlung bestellt.

#### § 5 Der Vorstand, Vertretung des Vereins

1. Der Vorstand besteht aus dem Vorsitzenden und mindestens 2 Stellvertretern, einem Schriftführer sowie einem Vertreter für das Ressort Finanzen. Dies ist der geschäftsführende Vorstand, der alle erforderlichen Beschlüsse treffen und Maßnahmen im Rahmen der Satzung vollziehen kann. Es können zusätzliche Beisitzer vom Vorstand benannt werden.
2. Der Vorstand wird durch die Mitgliederversammlung für jeweils 2 Jahre gewählt.
3. Der Verein wird durch den Vorsitzenden allein oder jeweils 2 Vorstandsmitglieder gerichtlich und außergerichtlich vertreten. Der Vorstand legt die Verteilung der Aufgaben im gegenseitigen Einvernehmen am Beginn der Amtsperiode fest. Der Vorsitzende ist für wesentlichen Schriftverkehr, insbesondere Presseverlautbarungen verantwortlich, ebenso für den Kontakt zur Firmenleitung.
4. Ausgaben über Euro 200,- bedürfen der Genehmigung durch den geschäftsführenden Vorstand. Dies gilt nur im Innenverhältnis.
5. Der Vorstand haftet nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

#### § 6 Vereinsvermögen/Mitgliedsbeiträge

1. Das Vereinsvermögen wird gebildet aus Mitgliedsbeiträgen, Geld- und Sachspenden und sonstigen Einnahmen.
2. Mittel des Vereins dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten in ihrer Eigenschaft als Mitglieder des Vereins keinerlei Zuwendungen aus Mitteln des Vereins.

3. Kein Dritter darf durch dem Vereinszweck nicht entsprechende Ausgaben oder unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.
4. Die Mitglieder erhalten bei ihrem Ausscheiden keinerlei Vermögensanteile zurück. Bei Auflösung des Vereins fällt das Vermögen einer dann zu bestimmenden gemeinnützigen Einrichtung zu.
5. Der Vereinsbeitrag wird durch den Vorstand jährlich festgelegt. Er dient ausschließlich zur Deckung laufender Ausgaben.

#### § 7 Jährliche Revision/Entlastung des Vorstandes

1. Die jährliche Kassen/Vermögensprüfung erfolgt ehrenamtlich durch 2 Revisoren, die durch die Mitgliederversammlung bestimmt werden.
2. Die Entlastung des Vorstandes erfolgt nur, wenn beide Revisoren einen Entlastungsvermerk erteilen und dieser durch die Jahres-Mitgliederhauptversammlung mit Mehrheit zugestimmt wird. Die Revisoren haben jederzeit ein Einsichtsrecht in alle laufenden Geschäfte.

München, den 27.6.2002

Manfred Meiler, Vorsitzender  
Wolfgang Niemann, Stellvertretender Vorsitzender

#### Geschäftsführender Vorstand:

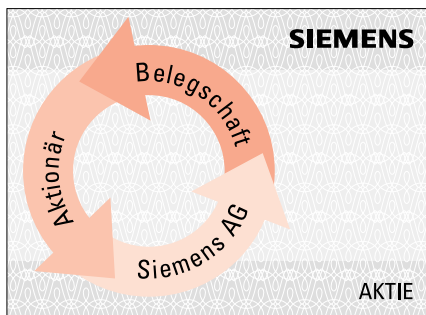
**Vorsitzender** Manfred Meiler  
**1. Stellvertreter** Wolfgang Niemann  
**2. Stellvertreter** Werner Ulbricht  
**Kassierer** Jürgen Schulz  
**Schriftführer** Brigitte Fischer-Jordan  
**Beisitzer** Georg Miedel (für Raum Erlangen), Dr. Rainer Kowallik (für Berlin), Olaf Rautenberg und Wolfgang Pertramer (für München)  
**Revisoren** Franz Pfeifer, Rolf Block

## Anlage 4

### Beispiel für Mitgliederwerbung

#### Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG

**Interessenvertretung der Siemens-Belegschaftsaktionäre**  
früher: „Belegschaftsaktionäre Unsere Aktien e.V.“



**Keine Stimmrechte an die Banken! Wir Mitarbeiter vertreten uns selbst! Der „Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V.“\* nimmt Ihre Rechte verantwortlich wahr!**

\* Gegründet 1994 von Siemens-Kolleginnen und -Kollegen unter dem Namen „Belegschaftsaktionäre Unsere Aktien e.V.“

#### Wir sind

Wir sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Siemens AG, die

- ihre Rechte als Belegschaftsaktionäre aktiv vertreten wollen
- an einem konstruktiven Dialog mit der Firmenleitung interessiert sind mit dem Ziel einer verstärkten Mitarbeiterbeteiligung am Gewinn und Vermögenszuwachs
- den Strukturwandel in einer globalisierten Wirtschaft bejahen, aber gleichzeitig für eine neben den Kapitalinteressen gleichberechtigte Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen eintreten.

#### Wir wollen

Wir wollen eine ausgewogene Unternehmenspolitik, die Mitarbeiterinteressen einen gleichberechtigten Rang einräumt. Wir wenden uns entschieden gegen eine reine Shareholder-Value-Politik. Wir wollen daher einen angemessenen Anteil an der Steigerung des Unternehmenswertes. Wir wenden uns gegen einen überhöhten Verzinsungsanspruch der Kapitaleseite.

Wir wollen ein Mindestmaß an Sicherheit für die Mitarbeiter. Wir wenden uns daher gegen eine rein auf die kurzfristige Befriedigung von Börseninteressen ausgerichtete Firmenpolitik.

Wir wollen, dass die Firma durch eine entsprechende Bilanzpolitik die betriebliche Altersvorsorge ausbaut und neue Modelle der betrieblichen Vermögensbeteiligung entwickelt.

#### Unser Programm

Der „Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V.“, der im Februar 1994 gegründet wurde, vertritt durch Anträge und Präsenz in der Hauptversammlung, durch Pressearbeit und Stellungnahmen zu relevanten Firmenvorgängen während des Jahres, durch kritische Analyse der Firmenpolitik die Interessen der Mitarbeiter. Mit der Erarbeitung von Vorschlägen zum Beispiel zu einer verstärkten Vermögensbildung, Verbesserung der Firmenkultur etc. versuchen wir, Impulse zu geben.

Wir sehen uns nicht in Konkurrenz zu den bestehenden Gremien wie Betriebsrat und den Gewerkschaften, sondern suchen eine sachbezogene Zusammenarbeit mit diesen.

**Antrag auf Mitgliedschaft**

Ich beantrage hiermit die Mitgliedschaft im „Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V.“ zum nächstmöglichen Termin.

Ich erteile dem „Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V.“ die jederzeit widerrufliche Ermächtigung, die fälligen Mitgliedsbeiträge von meinem Konto

Nr. .... BLZ .....

bei der .....

abbuchen zu lassen.

Der jährliche Mitgliedsbeitrag beläuft sich auf 12 Euro.  
(Stand Dezember 2002).

.....

private Anschrift: Straße/PLZ/Ort

.....

Telefon/Email

.....

Datum/Unterschrift

Wenn Sie E-Mail besitzen, nehmen wir Sie gerne in unseren Verteiler auf. Die Kommunikation per Email ist nahezu kostenlos und ermöglicht eine laufende Information auch zwischen den Hauptversammlungen. Auf dem normalen Postwege können wir aus Kostengründen nur unsere Mitglieder laufend informieren.

Ich möchte in den E-Mail-Verteiler aufgenommen werden.

Meine E-Mail-Adresse lautet: .....

**Unsere Adresse**

Sie erreichen den „Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V.“ über

Manfred Meiler (Vorsitzender)

Grüntenstr. 12 a

80686 München

Telefon/Fax: 089 / 57 46 02

E-Mail: M.Meiler@unsereaktien.de

Wolfgang Niemann, Betriebsrat Mch H; 089 / 72 22 11 00

E-Mail: Wolfgang.Niemann@siemens.com

Internet: <http://www.unsereaktien.de>

Bankverbindung:

Bayerische Vereinsbank • BLZ 700 202 70 • Konto: 38 753 070

**Erteilung einer Vollmacht für die Ausübung des Stimmrechts:**

Auch wenn Sie nicht Mitglied unseres Vereins sind, können Sie uns mit Ihrer Vertretung beauftragen, und zwar durch die **Erteilung einer Vollmacht für die Ausübung des Stimmrechts an unseren Belegschaftsaktionärsverein**: Sie erhalten dazu von der Firma Siemens die entsprechenden Formulare zugesandt, die Sie bitte ausgefüllt und unterschrieben an uns senden.

Zur HV 2002 wird von Siemens zusätzlich die Möglichkeit angeboten, per Internet seine Stimmrechte abzutreten. Über die Details zu beiden Wegen informieren wir jeweils mit Flugblättern und über unsere Homepage ([www.unsereaktien.de](http://www.unsereaktien.de)).

Theoretisch besteht auch die Möglichkeit einer Dauervollmacht. Wir werden aber davon keinen Gebrauch machen, weil es zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit sich bringen würde. Das AktG § 135 (2) Satz 2 bis 4 schreibt nämlich vor: „... Die Aktionärsvereinigung hat den Aktionär jährlich und deutlich hervorgehoben auf die jederzeitige Möglichkeit des Widerrufs und auf andere Vertretungsmöglichkeiten (§ 125 Bas. 1 Satz 2) hinzuweisen. Die Vollmachtserklärung muss vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Sie ist von der Aktionärsvereinigung nachprüfbar festzuhalten.“

Wir bitten um Verständnis für diese Entscheidung.

## Anlage 5

### Beispiel zur Stimmrechtsübertragung

Werner Mustermann  
Muster-Straße 20  
82779 Musterstadt  
Aktienbestand\*): 100

Anmeldebogen bitte ausgefüllt und unterschrieben im Freiumschlag bis zum 20.01.2003 (Posteingang) an die Siemens AG zurücksenden.

Ordentliche Hauptversammlung der Siemens AG am 23. Januar 2003, 10.00 Uhr, Olympiahalle, 80809 München

#### Hinweise

Bitte unter Beachtung der vorgegebenen Termine entweder

- „1b Eintrittskartenbestellung für nachfolgend genannte Person“ wie unten (damit wir Helfer zur HV mitnehmen können), bis 10. Januar 2003  
oder
- 2b Vollmacht für Kreditinstitut/Aktionärsvereinigung wie unten in dem Beispiel aufgezeigt ausfüllen,  
oder
- Sie senden uns das unterschriebene Formular zu (bis spätestens 10. Januar 2003), und wir füllen den Rest für Sie aus,  
oder
- Stimmrechtsabtretung per Intranet (einfach, schnell und bequem).

Bitte schicken Sie uns eine Kopie Ihrer Abtretungserklärung!

Sollten sich gegenüber 2002 noch gravierende Änderungen im Abtretungsformalismus ergeben, werden wir Sie per Email/Flugblatt und/oder über unsere Homepage [www.unsereaktien.de](http://www.unsereaktien.de) informieren.

#### 1 Eintrittskartenbestellung

Beachten Sie bitte, dass Ihre Eintrittskartenbestellung spätestens am 20. Januar 2003 bei uns eingegangen sein muss.

Geht Ihre Bestellung nach dem 14. Januar 2003, aber spätestens am 20. Januar 2003 bei uns ein, wird die Eintrittskarte am Eingang vor den Versammlungsräumen bereit gehalten. Gegen Vorlage einer schriftlichen Vollmacht kann diese Eintrittskarte auch an eine andere Person ausgehändigt werden.

**1a** **Eintrittskartenbestellung für den eingetragenen Aktionär/die eingetragenen Aktionäre**  
Ich/Wir komme(n) selbst zur Hauptversammlung. Bitte stellen Sie die Eintrittskarte auf meinen/unsere Namen aus.

**1b** **Eintrittskartenbestellung für nachfolgend genannte Person**  
Ich/Wir komme(n) nicht selbst zur Hauptversammlung, sondern bevollmächtige(n) folgende – im nachstehenden Adressfeld eingetragene – Person zur Teilnahme an der Hauptversammlung. Bitte schicken Sie die Eintrittskarte an diese Person. Die bevollmächtigte Person hat das Recht, Untervollmacht zu erteilen.

Niemann	Wolfgang
Name	Vorname

Graf-Toerring-Straße 49
Postfach oder Straße, Hausnummer

D	82229	Berlin
Land	PLZ	Ort



## 2 Vollmacht und Weisung

### 2a **Vollmacht für die Stimmrechtsvertreter**

Ich/Wir bevollmächtige(n) die Mitarbeiter der Siemens AG, Frau Dr. Karin Flesch und Herrn Dr. Joachim Beer, – je einzeln und mit dem Recht zur Unterbevollmächtigung – gemäß meinen/unseren Weisungen ohne Offenlegung meines/unseres Namens, das heißt „im Namen dessen, den es angeht“, abzustimmen.

Beachten Sie bitte, dass die Mitarbeiter der Siemens AG das Stimmrecht nur ausüben können, wenn wir diese Seite bis zum 20. Januar 2003 mit Ihren Weisungen zu sämtlichen Punkten der Tagesordnung vollständig ausgefüllt und unterschrieben erhalten.

### 2b **Vollmacht für Kreditinstitut /Aktionärsvereinigung**

Ich/Wir möchte(n) mich/uns durch das nachstehend eingetragene Kreditinstitut oder die nachstehend eingetragene Aktionärsvereinigung – mit dem Recht zur Unterbevollmächtigung – ohne Offenlegung meines/unseres Namens, das heißt „im Namen dessen, den es angeht“, vertreten lassen.

Sollte das Kreditinstitut die Vollmacht zurückweisen oder zur Vertretung nicht bereit sein, bevollmächtige(n) ich/wir hiermit die unter 2a genannten Stimmrechtsvertreter zu den dort genannten Bedingungen, gemäß meinen/unseren Weisungen abzustimmen.

(ggf. diesen Satz streichen, wenn nicht gewünscht)

Beachten Sie bitte, dass Kreditinstitute oder Aktionärsvereinigungen das Stimmrecht ggf. gemäß den erteilten Weisungen nur ausüben können, wenn wir diese Seite bis zum 20. Januar 2003 unterschrieben erhalten.

Bankleitzahl

**Verein von Belegschaftsaktionären in der SAG**

Name des Kreditinstituts oder der Aktionärsvereinigung

### **Weisung für die Ausübung des Stimmrechts (zu 2a oder 2b)**

Ich/Wir stimme(n) in allen Punkten für den Vorschlag der Verwaltung. Weisungen auf der Rückseite sind damit nicht zu beachten.

Ich/Wir stimme(n) nicht in allen Punkten für den Vorschlag der Verwaltung, sondern erteile(n) **Weisung wie auf der Rückseite angegeben.**



Unterschrift

Unterschrift aller ggf. miteingetragenen Aktionäre

Sie haben hier die Möglichkeit Ihre Telefonnummer für eventuelle Rückfragen anzugeben.

## Anlage 6

### Aktienrechtliche Vorschriften

#### § 125 Mitteilungen für die Aktionäre und an Aufsichtsratsmitglieder

- (1) Der Vorstand hat mindestens 21 Tage vor der Versammlung den Kreditinstituten und den Vereinigungen von Aktionären, die in der letzten Hauptversammlung Stimmrechte für Aktionäre ausgeübt oder die die Mitteilung verlangt haben, die Einberufung der Hauptversammlung mitzuteilen. Der Tag der Mitteilung ist nicht mitzurechnen. Ist die Tagesordnung nach § 122 Abs. 2 zu ändern, so ist bei börsennotierten Gesellschaften die geänderte Tagesordnung mitzuteilen. In der Mitteilung ist auf die Möglichkeiten der Ausübung des Stimmrechts durch einen Bevollmächtigten, auch durch eine Vereinigung von Aktionären, hinzuweisen. Bei börsennotierten Gesellschaften sind einem Vorschlag zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern Angaben zu deren Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten beizufügen; Angaben zu ihrer Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen sollen beigefügt werden.

#### § 126 Anträge von Aktionären

- (1) Anträge von Aktionären einschließlich des Namens des Aktionärs, der Begründung und einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung sind den in § 125 Abs. 1 bis 3 genannten Berechtigten unter den dortigen Voraussetzungen zugänglich zu machen, wenn der Aktionär mindestens 14 Tage vor der Versammlung der Gesellschaft einen Gegenantrag gegen einen Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat zu einem bestimmten Punkt der Tagesordnung mit Begründung an die in der Einberufung hierfür mitgeteilte Adresse übersandt hat. Der Tag des Zugangs ist nicht mitzurechnen. Bei börsennotierten Gesellschaften hat das Zugänglichmachen über die Internetseite der Gesellschaft zu erfolgen. § 125 Abs. 3 gilt entsprechend.
- (2) Ein Gegenantrag und dessen Begründung brauchen nicht zugänglich gemacht zu werden,
1. soweit sich der Vorstand durch das Zugänglichmachen strafbar machen würde,
  2. wenn der Gegenantrag zu einem gesetz- oder satzungswidrigen Beschluß der Hauptversammlung führen würde,

3. wenn die Begründung in wesentlichen Punkten offensichtlich falsche oder irreführende Angaben oder wenn sie Beleidigungen enthält,
  4. wenn ein auf denselben Sachverhalt gestützter Gegenantrag des Aktionärs bereits zu einer Hauptversammlung der Gesellschaft nach § 125 zugänglich gemacht worden ist,
  5. wenn derselbe Gegenantrag des Aktionärs mit wesentlich gleicher Begründung in den letzten fünf Jahren bereits zu mindestens zwei Hauptversammlungen der Gesellschaft nach § 125 zugänglich gemacht worden ist und in der Hauptversammlung weniger als der zwanzigste Teil des vertretenen Grundkapitals für ihn gestimmt hat,
  6. wenn der Aktionär zu erkennen gibt, daß er an der Hauptversammlung nicht teilnehmen und sich nicht vertreten lassen wird, oder
  7. wenn der Aktionär in den letzten zwei Jahren in zwei Hauptversammlungen einen von ihm mitgeteilten Gegenantrag nicht gestellt hat oder nicht hat stellen lassen.
- Die Begründung braucht nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn sie insgesamt mehr als 5 000 Zeichen beträgt.
- (3) Stellen mehrere Aktionäre zu demselben Gegenstand der Beschlußfassung Gegenanträge, so kann der Vorstand die Gegenanträge und ihre Begründungen zusammenfassen.

#### § 135 Ausübung des Stimmrechts durch Kreditinstitute und geschäftsmäßig Handelnde

- (1) Ein Kreditinstitut darf das Stimmrecht für Aktien, die ihm nicht gehören und als deren Inhaber es nicht im Aktienregister eingetragen ist, nur ausüben, wenn es bevollmächtigt ist. Die Vollmacht darf nur einem bestimmten Kreditinstitut erteilt werden und ist von diesem nachprüfbar festzuhalten. Die Vollmachtserklärung muss vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Erteilt der Aktionär keine ausdrücklichen Weisungen, so kann eine generelle Vollmacht nur die Berechtigung des Kreditinstituts zur Stimmrechtsausübung
1. entsprechend eigenen Abstimmungsvorschlägen (Absätze 2 und 3) oder
  2. entsprechend den Vorschlägen des Vorstands oder des Aufsichtsrats oder für den Fall voneinander abweichender Vorschläge den Vorschlägen des Aufsichtsrats (Absatz 4)

vorsehen. Bietet das Kreditinstitut die Stimmrechtsausübung gemäß Satz 4 Nr. 1 oder Nr. 2 an, so hat es sich zugleich zu erbieten, im Rahmen des Zumutbaren und bis auf Widerruf einer Aktionärsvereinigung oder einem sonstigen Vertreter nach Wahl des Aktionärs die zur Stimmrechtsausübung erforderlichen Unterlagen zuzuleiten. Das Kreditinstitut hat den Aktionär jährlich und deutlich hervorgehoben auf die Möglichkeiten des jederzeitigen Widerrufs der Vollmacht und der Änderung des Bevollmächtigten hinzuweisen. Die Erteilung von Weisungen zu den einzelnen Tagesordnungspunkten, die Erteilung und der Widerruf einer generellen Vollmacht nach Satz 4 und eines Auftrags nach Satz 5 einschließlich seiner Änderung sind dem Aktionär durch ein Formblatt oder Bildschirmformular zu erleichtern.

- (2) Ein Kreditinstitut, das das Stimmrecht auf Grund einer Vollmacht nach Absatz 1 Satz 4 Nr. 1 ausüben will, hat dem Aktionär rechtzeitig eigene Vorschläge für die Ausübung des Stimmrechts zu den einzelnen Gegenständen der Tagesordnung zugänglich zu machen. Bei diesen Vorschlägen hat sich das Kreditinstitut vom Interesse des Aktionärs leiten zu lassen und organisatorische Vorkehrungen dafür zu treffen, dass Eigeninteressen aus anderen Geschäftsbereichen nicht einfließen; es hat ein Mitglied der Geschäftsleitung zu benennen, das die Einhaltung dieser Pflichten sowie die ordnungsgemäße Ausübung des Stimmrechts und deren Dokumentation zu überwachen hat. Zusammen mit seinen Vorschlägen hat das Kreditinstitut darauf hinzuweisen, dass es das Stimmrecht entsprechend den eigenen Vorschlägen ausüben werde, wenn der Aktionär nicht rechtzeitig eine andere Weisung erteilt. Gehört ein Vorstandsmitglied oder ein Mitarbeiter des Kreditinstituts dem Aufsichtsrat der Gesellschaft oder ein Vorstandsmitglied oder ein Mitarbeiter der Gesellschaft dem Aufsichtsrat des Kreditinstituts an, so hat das Kreditinstitut hierauf hinzuweisen. Gleiches gilt, wenn das Kreditinstitut an der Gesellschaft eine Beteiligung hält, die nach § 21 des Wertpapierhandelsgesetzes meldepflichtig ist, oder einem Konsortium angehört, das die innerhalb von fünf Jahren zeitlich letzte Emission von Wertpapieren der Gesellschaft übernommen hat.
- (3) Hat der Aktionär dem Kreditinstitut keine Weisung für die Ausübung des Stimmrechts erteilt, so hat das Kreditinstitut im Falle des Absatzes 1 Satz 4 Nr. 1 das Stimmrecht entsprechend seinen eigenen Vorschlägen auszuüben, es sei denn, dass es den Umständen nach annehmen darf, dass der Aktionär bei Kenntnis der Sachlage die abweichende

Ausübung des Stimmrechts billigen würde. Ist das Kreditinstitut bei der Ausübung des Stimmrechts von einer Weisung des Aktionärs oder, wenn der Aktionär keine Weisung erteilt hat, von seinem eigenen Vorschlag abgewichen, so hat es dies dem Aktionär mitzuteilen und die Gründe anzugeben. In der eigenen Hauptversammlung darf das bevollmächtigte Kreditinstitut das Stimmrecht auf Grund der Vollmacht nur ausüben, soweit der Aktionär eine ausdrückliche Weisung zu den einzelnen Gegenständen der Tagesordnung erteilt hat. Gleiches gilt in der Versammlung einer Gesellschaft, an der es mit mehr als 20 Prozent des Grundkapitals unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist.

- (4) Ein Kreditinstitut, das in der Hauptversammlung das Stimmrecht auf Grund einer Vollmacht nach Absatz 1 Satz 4 Nr. 2 ausüben will, hat den Aktionären die Vorschläge des Vorstands und des Aufsichtsrats zugänglich zu machen, sofern dies nicht anderweitig erfolgt. Absatz 2 Satz 3 sowie Absatz 3 Satz 1 bis 3 gelten entsprechend.
- (5) Wenn die Vollmacht dies gestattet, darf das Kreditinstitut Personen, die nicht seine Angestellten sind, unterbevollmächtigen. Wenn es die Vollmacht nicht anders bestimmt, übt das Kreditinstitut das Stimmrecht im Namen dessen aus, den es angeht. Ist die Briefwahl bei der Gesellschaft zugelassen, so darf das bevollmächtigte Kreditinstitut sich ihrer bedienen. Zum Nachweis seiner Stimmberechtigung gegenüber der Gesellschaft genügt bei börsennotierten Gesellschaften die Vorlegung eines Berechtigungsnachweises gemäß § 123 Abs. 3; im Übrigen sind die in der Satzung für die Ausübung des Stimmrechts vorgesehenen Erfordernisse zu erfüllen.
- (6) Ein Kreditinstitut darf das Stimmrecht für Namensaktien, die ihm nicht gehören, als deren Inhaber es aber im Aktienregister eingetragen ist, nur auf Grund einer Ermächtigung ausüben. Auf die Ermächtigung sind die Absätze 1 bis 5 entsprechend anzuwenden.
- (7) Die Wirksamkeit der Stimmabgabe wird durch einen Verstoß gegen Absatz 1 Satz 2 bis 7, die Absätze 2 bis 6 nicht beeinträchtigt.
- (8) Die Absätze 1 bis 7 gelten sinngemäß für Aktionärsvereinigungen und für Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erbieten; dies gilt nicht, wenn derjenige, der das Stimmrecht ausüben will, gesetzlicher Vertreter, Ehegatte oder Lebenspartner des Aktionärs oder mit ihm bis zum vierten Grad verwandt oder verschwägert ist.

- (9) Die Verpflichtung des Kreditinstituts zum Ersatz eines aus der Verletzung der Absätze 1 bis 6 entstehenden Schadens kann im Voraus weder ausgeschlossen noch beschränkt werden.
- (10) § 125 Abs. 5 gilt entsprechend.

## Anlage 7

# Belegschaftsaktionäre im Land des Turbo-Kapitalismus

### Wie US-Gewerkschaften und Bürgerrechtsgruppen Aktionärsversammlungen nutzen

Autor: Wolfgang Müller, IG-Metallbezirksleitung München

Börsencrash; kriminelle Bilanzierungspraktiken und Betrug bei Worldcom, Enron und anderswo; Billionen Dollar für die Altersvorsorge in den letzten Jahren an den US-Börsen vernichtet: Trotzdem besitzen die meisten Beschäftigten börsennotierter Firmen in den USA nach wie vor Aktien oder Aktienoptionen ihres Arbeitgebers. Neben dem Immobilienbesitz ist die Aktienanlage für US-Arbeitnehmer die wesentliche Form privater Vorsorge.

US-Konzerne haben Belegschaftsaktien schon immer als effektives und zugleich ausgesprochen billiges Instrument der Mitarbeiterbindung und -werbung genutzt. In Zeiten steigender Börsenkurse konnten damit zudem Gehaltsforderungen kompensiert und eventuelle gewerkschaftliche Organisationsversuche abgewehrt werden. In den 90er Jahren kamen Aktienoptionen als Gehaltsbestandteile immer mehr in Mode. Damit konnten insbesondere die HighTech-Unternehmen gesuchte Fachkräfte locken und gleichzeitig Personalkosten sparen, solange Wirtschaftsprüfer und die Börsenaufsicht SEC keine Verbuchung von Aktienoptionen als Personalausgaben verlangten.

Die US-Regierungen haben außerdem durch Steuergesetze dafür gesorgt, dass die Beschäftigten die Zahlungen der Konzerne für die Altersversorgung steuerbegünstigt in Aktien des jeweiligen Unternehmens anlegen können (401K-Pläne). Denn immer weniger US-Unternehmen garantieren ihren Beschäftigten noch eine Betriebsrente in einer bestimmten Höhe etwa mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres (defined benefit) und machen dafür entsprechende Rückstellungen. Stattdessen zahlen die meisten Konzerne jährlich einen bestimmten Betrag (defined contribution), den die Beschäftigten zu Vorzugskonditionen zum Beispiel in Aktien des Unternehmens oder in einen vom Unternehmen gemanagten Fonds anlegen können. So fließt das Geld ins Unternehmen zurück. Die Kehrseite: Mit den Unternehmenspleiten der letzten Jahre haben die Beschäftigten nicht nur ihren Job, sondern auch ihre Ersparnisse für das Alter verloren.

### Warum die Einmischung in Aktionärsthemen für US-Gewerkschaften und Bürgerrechtsgruppen selbstverständlich ist

Angesichts dieser Rolle, die der Aktienbesitz im Leben und für das Überleben der US-Arbeitnehmer zwangsläufig spielt, aber ebenso angesichts der dominanten Rolle der Konzerne und der Börse in der US-Politik und -Gesellschaft ist es für die Gewerkschaften und auch für Bürgerrechtsgruppen und NGOs selbstverständlich, sich in das Innenleben der Konzerne zum Beispiel durch die Nutzung der Hauptversammlungen und der Aktionärsstimmrechte einzumischen.

Da es keinerlei betriebliche Mitbestimmung in den USA gibt (sofern nicht in wenigen Tarifverträgen in der Privatwirtschaft geregelt) und weil die gewerkschaftliche Organisation in der Privatwirtschaft eher die Ausnahme als die Regel ist, sind die Hauptversammlungen für die US-Gewerkschaften ein wesentliches Vehikel zur Darstellung ihrer Ziele und ein Ansatzpunkt der Organisation der Beschäftigten. Das gilt im übrigen auch für Bürgerrechtsgruppen, die die Hauptversammlungen von Coca Cola oder Wal-Mart zum Angriff auf diskriminierende Beschäftigungspraktiken genutzt haben.

Die großen US-Gewerkschaften beschäftigen auch Teams eigener Analysten, die mit der Vorbereitung der Kampagnen rund um die Hauptversammlungen der Konzerne befasst sind. Die Bündelung des Stimmpotentials der Belegschaftsaktionäre erfolgt wie bei den Aktionärsvereinen in Deutschland: durch Übertragung der Stimmrechte zum Beispiel an die Gewerkschaft.

### General Electric und IBM: zwei Konzernriesen im Fokus der Belegschaftsaktionäre

Die von der US-Gewerkschaft CWA (Communication Workers of America; sie organisiert die Telekom- und HighTech-Branche) unterstützte Allianz von IBM-Beschäftigten organisiert seit über 10 Jahren den Protest der IBM-Beschäftigten auf den Hauptversammlungen des Konzerns ([www.allianceibm.org](http://www.allianceibm.org)).

Während es in den 90er Jahren vor allem um die wiederkehrenden Entlassungswellen und die exorbitanten Bezüge des vormaligen IBM-Chefs Lou Gerstner ging, stehen jetzt Betriebsrenten und die Krankenversicherung der IBM-Pensionäre im Zentrum.

In einem Antrag für die Aktionärsversammlung im April 2003 heißt es: „IBM beendet die Altersdiskriminierung in Ruhestandsfragen, indem wieder allen Beschäftigten – egal wie alt sie sind – dasselbe Wahlrecht in Fragen der Betriebsrente und der Krankenversicherung für IBM-Pensionäre gewährt wird wie den Beschäftigten, die 1999 maximal 5 Jahre bis zum Ruhestand hatten.“ Laut Antrag ist die Kündigung des attraktiven Systems der IBM-Betriebsrenten und der lebenslangen Krankenversicherungsgarantie für IBM-Pensionäre diskriminierend, weil die IBM-Beschäftigten je nach Alter und Betriebszugehörigkeit seit 1999 ganz unterschiedlich behandelt werden. Mit Ausnahme der Beschäftigten kurz vor dem Rentenalter verlieren alle zwischen 20% und 50% der vorher zugesagten Rentenansprüche und riskieren, dass sie im Alter ganz ohne Geld für ärztliche Behandlung da stehen.

Eine weiteres Thema der Allianz der IBM-Beschäftigten ist die „kreative“ Bilanzierungspraxis des Konzerns, der zum Beispiel Buchprofite aus dem IBM-Pensionsfonds regelmäßig als Konzerngewinne verbucht hat – mit dem einzigen Effekt, dass durch die künstlich aufgeblähten Gewinne die Millionen-Boni für den IBM-Vorstand kräftig steigen. Denn es fließt bei dem Trick kein echtes Geld in die IBM-Konzernkassen, aber die Vorstände bekommen echte Dollar-Millionen.

Bislang hat die Allianz bei den IBM-Hauptversammlungen keine Mehrheiten für ihre Anträge bekommen. Doch unter anderem durch diese Anträge und durch die gleichzeitigen Presseveröffentlichungen stehen die IBM-Bilanzierungstricks und die Bereicherung der Vorstände im Licht der Öffentlichkeit. Andere Konzerne wie General Electric (GE) haben unter dem Druck der Öffentlichkeit und der Belegschaftsaktionäre derartige Tricks gerade aufgegeben: So berichtet das Wall Street Journal (21.02.2003), dass General Electric in Reaktion auf einen an die GE-Aktionäre gerichteten Antrag der Gewerkschaft CWA entschieden hat, künftig bei der Ermittlung der Bezüge der GE-Führungsetage eventuelle Buchgewinne aus dem GE-Pensionsfonds nicht einzubeziehen. Im Jahr 2001 »verdiente« GE an dem Pensionsfonds 1,4 Mrd. \$, ca. 10 % des Unternehmensgewinns. Im schlechten Börsenjahr 2002 betrug der Überschuss des Pensionsfonds immer noch 1 Mrd. \$ nach Steuern.

Die Gewerkschaft CWA feierte die Entscheidung von GE als „Schritt in die richtige Richtung“. Sumanta Ray, ein Analyst der Gewerkschaft CWA, erklärte, dass die Einbeziehung von Gewinnen aus dem Pensionsfonds das Konzept der Bezahlung nach

Leistung pervertiert, weil die Bosse nicht nur am Erfolg des operativen Geschäfts gemessen werden, sondern versucht sind, »gewisse Annahmen in Bezug auf das künftige Ergebnis des Pensionsfonds zu manipulieren«.

### Das Beispiel DEC 1994–1998: transatlantische Nutzung der Aktionärsdemokratie

Da die dominierenden „Global Player“ unter den börsennotierten Konzernen in der ganzen Welt Produktionsstätten und Entwicklungszentren haben, liegt es nahe, dass sich Gewerkschaften, Betriebsräte und Belegschaftsaktionäre auch international koordinieren und die Hauptversammlungen der Konzerne nutzen. Ein beispielhaftes Vorgehen entwickelten die CWA und die Betriebsräte bei DEC Europa.

Von 1994 bis 1998 haben europäische Betriebsräte und betriebliche Gewerkschaftsvertreter des längst verblichenen US-Computerherstellers Digital Equipment (DEC) die Aktionärsversammlungen in Boston zusammen mit der Gewerkschaft CWA für die Vertretung der Belegschaftsinteressen genutzt. Im Rahmen ihrer Anlagestrategie für die Pensionsfonds ihrer Mitglieder hielt die CWA selbst ein nicht unbeträchtliches Paket von DEC-Aktien genauso wie Aktienpakete von anderen Konzernen. Besonders die Erfahrungen und Ereignisse im Zusammenhang mit der DEC-Aktionärsversammlung 1997 – wenige Monate vor der Übernahme durch Compaq – sind bemerkenswert.

Wir lernten in der Zusammenarbeit mit der CWA sehr bald, dass die »wasserdichte« Vorbereitung von offiziellen Anträgen an die Aktionärsversammlung sehr aufwendig ist: Die Anträge müssen rechtzeitig gestellt werden (6 Monate vor der Versammlung), damit die Konzernspitze verpflichtet ist, zusammen mit der Einladung an die Aktionäre und zusammen mit ihrem Bericht an die Aktionäre auch diese Anträge zu versenden und formell zur Abstimmung zu stellen. Nach den Vorschriften, die übrigens in den USA von Bundesstaat zu Bundesstaat unterschiedlich sind, können auch noch nach der 6-Monats-Frist Anträge an die Aktionärsversammlung gestellt werden. Die antragstellenden Aktionäre müssen jedoch selber schauen, wie sie ihre Anträge an die anderen Aktionäre versenden und Öffentlichkeit schaffen. Außerdem müssen sie ein Quorum erreichen, damit die Dringlichkeitsanträge überhaupt zur Diskussion und Abstimmung auf der Aktionärsversammlung zugelassen werden. Das wäre für Anträge

von DEC-Betriebsräten aus Europa und der CWA von vornherein das Aus gewesen.

### In Abstimmung mit der Gewerkschaft CWA stellten wir an die Aktionärsversammlung 1997 zwei Anträge:

- In dem Antrag der CWA, der die mehrjährige Krise von DEC und die gescheiterte Konzernpolitik zum Hintergrund hat, wird die Trennung des Amtes des Chief Executive Officer (CEO, vergleichbar der Position des Vorstandsvorsitzenden) von der Funktion des Chairman des Board of Directors (dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats vergleichbar) gefordert. In den USA wie auch zum Beispiel in der Schweiz ist im Aktienrecht keine klare institutionelle Trennung zwischen dem Management und dem Aufsichtsgremium der Kapitaleigner vorgesehen. Das führt in US-Konzernen meistens dazu, dass die Funktionen des CEO und des Chairman in Personalunion ausgeübt werden und dass die Konzernbosse ein besonderes Geschick darin entwickeln, das Aufsichtsgremium (Board of Directors) – das im übrigen auch die Gehälter und Provisionen der Konzernspitze bestimmt – mit Personen ihrer Wahl zu bestücken. Der Antrag der CWA zielte darauf hin, in der »Konzernverfassung« eine Ämtertrennung zu fixieren. Pikanterweise wird diese Forderung heute – nach den Skandalen an der Wall Street – auch in Businesskreisen immer lauter: Der frühere Intel-Chef Andy Grove fordert ebenso wie etwa die Business Week die institutionelle und personelle Trennung von Unternehmenskontrolle und Unternehmensführung.
- In dem Antrag des DEC-Euro-Betriebsrats wurde vorgeschlagen, die »Konzernverfassung« (die sogenannten »Corporate by-laws«) abzuändern und im obersten Aufsichtsgremium des Konzerns in Anlehnung an die deutsche Mitbestimmung einen Sitz für einen Vertreter der Beschäftigten zu schaffen, der von den Konzernbeschäftigten weltweit zu wählen sei. Wie nicht anders zu erwarten, gab der DEC-Aufsichtsrat ein Votum gegen den Antrag der CWA ab, die Ämter des Vorstandsvorsitzenden (CEO) und des Aufsichtsratsvorsitzenden zu trennen. Allerdings nahm der Antrag der CWA alle formalen Hürden. Den Vorschlag, einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu wählen, hatten DEC-Anwälte schon im Vorfeld für unzulässig erklärt

aufgrund einer angeblichen Verletzung von Gesetzen des Bundesstaates Massachusetts. Danach ist die Aktionärsversammlung die einzige Instanz, die den Aufsichtsrat wählt; eine Wahl eines Aufsichtsrats-Mitglieds direkt durch die Belegschaft ist danach unzulässig. Die US-Börsenaufsicht SEC schloss sich dem Votum der DEC-Anwälte an.

Die Anträge und die Begründungen dafür gingen übrigens nicht nur an die Aktionäre. Per Internet und teilweise auch per Flugblatt und Broschüre in englischer Sprache wurden die DEC-Beschäftigten wie schon in den Vorjahren über diese Initiativen informiert.

### DEC: 30% für die Ämtertrennung von Konzernführung (CEO) und Aufsicht (Chairman)

Als wir unsere Anträge im Mai 1997 mit der CWA diskutierten und koordinierten, konnten wir nicht ahnen, dass wir damit ins Schwarze trafen. Verschiedene Investoren stellten nämlich ebenfalls Anträge, die die Unzufriedenheit mit dem Konzernmanagement zum Ausdruck brachten: Darunter zum Beispiel Anträge, den Konzern durch eine Investmentbank zu verkaufen sowie den Board of Directors auszuwechseln, dessen Durchschnittsalter um die 70 war. In der US-Wirtschaftspresse, die ausführlich über diese Anträge zur DEC-Aktionärsversammlung im November 1997 berichtete, wurden neben den Anträgen der Investorengruppen auch immer die Anträge der CWA und des DEC-Euro-Betriebsrats zitiert.

Trotz der öffentlichen Kritik an der Konzernspitze in den Monaten vor der Aktionärsversammlung im November 1997 war die Versammlung selbst vom Rahmen und vom Ablauf »business as usual«. Die ganze Versammlung dauerte kaum 15 Minuten länger als in den Jahren zuvor – kaum mehr als eine Stunde. Denn die wesentlichen Abstimmungen zwischen Konzernspitze und Investoren hatten offensichtlich in den Wochen zuvor hinter den Kulissen stattgefunden und zumindest teilweise zu Einvernehmen geführt. Das zeigte dann zwei Monate später die Ankündigung der Übernahme von DEC durch Compaq. Trotzdem bekam der Antrag auf Trennung der Ämter von CEO und Chairman fast 30%. Das war ein riesiger Erfolg, denn in anderen US-Konzernen bekommt diese Sorte Antrag – zumal von einer Gewerkschaft gestellt – kaum 10 % der Stimmen.

### Was bringt die Einmischung auf Aktionärsversammlungen für die Beschäftigten?

Die Erfahrungen mit den US-Aktionärsversammlungen zeigen: Wenn die Positionen von Betriebsräten und Gewerkschaften Substanz haben und entlang der betriebswirtschaftlichen Ratio argumentieren, gibt es teilweise Gemeinsamkeiten mit den Aktionären. Immer wieder kritisieren Investorengruppen zum Beispiel die fragwürdigen Auswirkungen des Personalabbaus, der ein Vermögen kostet und in der Regel für den Aktienkurs und den Unternehmensgewinn nichts bringt. Andere Vorstellungen haben die Investoren allerdings über die Frage, wo und wie der Konzern investieren soll: Die Aktionäre sind zufrieden, wenn der Konzern Aktien zurückkauft und damit den Kurs in die Höhe treibt, während Betriebsräte und Gewerkschaften Investitionen in EDVDienstleistungen und damit in Ausbildung und in neue Arbeitsplätze verlangen.

Aktive Interessenvertretung und gewerkschaftliche Konzernpolitik sind ohne eine profunde Auseinandersetzung mit der jeweiligen Konzernstrategie und mit den Entwicklungstendenzen der Branche aussichtslos. Dies gilt besonders in den USA, wo viele Beschäftigte in den HighTech-Branchen zugleich auch Aktionäre ihres Unternehmens sind und sozusagen doppelt – über den Job und als Aktionäre – an dem (Börsen-)Erfolg ihres Unternehmens interessiert sind. Die Stellungnahmen zur Konzernpolitik – wie auf den Hauptversammlungen von IBM, GE oder bei DEC – können zum Kristallisationspunkt von neuen betrieblichen Initiativen werden.

In diese Richtung können auch die Möglichkeiten der Mitbestimmung in Deutschland und vergleichbarer Regelungen in anderen europäischen Ländern, die den Betriebsräten wirtschaftliche Informationen und Analysen ermöglichen, für eine internationale gewerkschaftliche Politik im Konzern genutzt werden. Die geschickte Kombination der verschiedenen nationalen Rechte und Möglichkeiten der Interessenvertretungen führt so zu neuen Chancen und stärkt gleichzeitig die Position der Betriebsräte in den Länderorganisationen eines internationalen Konzerns.

Zu dem Auftritt auf den Aktionärsversammlungen gehört eine sachliche Auseinandersetzung mit der Konzernstrategie, die den Besuchern der Aktionärsversammlung schriftlich – als Flugblatt und als Dokumentation – präsentiert werden sollte. Eine aktive Interessenvertretung, die den Wirtschaftsausschuss und die Ar-

beitnehmerbank im Aufsichtsrat als Mittel der Arbeitnehmervertretung nutzt, hat ohnehin eine Meinung zur Konzernstrategie. Deshalb ist es wenig zusätzliche Arbeit, diese Position auch für die Kapitalseite zu Papier zu bringen.

Aktionärsversammlungen sind bekanntlich kein Forum für die Sorgen der Belegschaft! Die interessieren die Kapitaleigner nur insoweit, als sie negative Einflüsse auf Kundenbeziehungen (etwa im Fall von Streiks oder der Gefahr der Paralyse des Unternehmens durch Personalabbau) und/oder dauerhaften Imageschaden für das Unternehmen befürchten müssen. Viel hellhöriger werden sie, wenn sie sich um „ihr“ Geld betrogen sehen, weil etwa Konzernvorstand, oberes Management und Aufsichtsrat sich großzügig selbst bedient haben und wenn außerdem noch der Börsenwert – etwa aufgrund von Managementfehlern – dümpelt.

Die Belegschaft vorher und nachher einbeziehen! Der Auftritt auf Aktionärsversammlungen kann nur wirksam sein, wenn er von der Belegschaft unterstützt wird. Dazu müssen die Beschäftigten vorher und nachher ausreichend informiert werden. Die Erfahrungen bei IBM, GE und früher bei DEC zeigen, dass viele Beschäftigte derartige Initiativen ausdrücklich begrüßen, weil sie sich davon eine Stärkung ihrer Position erwarten. Sie hoffen, dass es jemand „der Konzernspitze zeigt“. Die Zustimmung zu diesen Schritten geht bis ins oft frustrierte mittlere Management; immer wieder gibt es Fälle, dass lokale Manager ihre Stimmrechte an Gewerkschaften und Betriebsräte übertragen.



## Anlage 8

### Glossar

Benchmarking	Vergleich der Produkte, Dienstleistungen, Prozesse oder Finanzkennzahlen eines Unternehmens mit denen der jeweiligen Branchenbesten.
Cashflow	Zahlungswirksamer Saldo aus Mittelzufluss und -abfluss.
Corporate Citizenship	Umschreibt die unternehmerische Verpflichtung, zum Gemeinwohl durch soziale, kulturelle oder ökologische Aktivitäten beizutragen.
Corporate Governance	bezeichnet den rechtlichen und faktischen Rahmen für die Leitung und Überwachung von Unternehmen. Corporate-Governance-Regelungen dienen der Transparenz und stärken damit das Vertrauen in eine verantwortliche, auf Wertschöpfung gerichtete Unternehmensleitung und Kontrolle.
DAX	Deutscher Aktienindex, am 01.07.1988 erstmals veröffentlicht, die Schlusskurse am Jahresende 1988 wurden auf 1000 Indexpunkte festgesetzt.
Performance-Index,	d.h. Dividenden- und Bezugsrechtsgewährungen werden berücksichtigt. Berechnet wird der DAX als Real-Time-Index auf der Basis der fortlaufenden Notierungen im XETRA-Handel. Anmerkung: Die Börse ist kurzfristig keine Einbahnstraße! Eine Untersuchung der vergangenen 40 Jahre an deutschen und US- Börsen ergab, das bei Kursrückschlägen von mehr als 20% die Verluste im günstigsten Fall bereits nach 4 Monaten, im ungünstigsten Fall aber erst nach elf Jahren wieder aufgeholt waren.
SdK	Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger e.V. ( <a href="http://www.sdk.de">www.sdk.de</a> )
DSW	Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz
Eigenkapitalrendite	Kennzahl der Bilanzanalyse; gibt an, wie sich das von dem Unternehmen bzw. den Eigentümern eingesetzte Kapital verzinst hat. = $(\text{Gewinn}/\text{Eigenkapital}) \cdot 100$ Anmerkung: Die Eigenkapitalrendite steigt, wenn zusätzliches Fremdkapital eine höhere Rendite erwirtschaftet als die Fremdkapitalzinsen ausmachen.
Geschäftswertbeitrag	Abk. GWB (engl. „Economic Value Added“, Abk. EVA), Überschuss des Geschäftsergebnisses über die Kapitalkosten
IAS	International Accounting Standards
Kapitalkosten	Preis für die Überlassung von Kapital
New Economy	Branchen Telekommunikation, Pharmazie (Biotechnologie), Computer und Internet. 1997 : 100 Index-Punkte)
D-Börse	z.B. Nemax 50 (Neuer-Markt-Index, 50 der größten Unternehmen, 30.12
Portfolio	Die Gesamtheit der Anlagen einer Person oder Gesellschaft; enthält meist verschiedene Vermögenswerte (zum Beispiel Aktien, Fondsanteile, Renten, Immobilien).
Shareholder Value	Steigerung des Unternehmenswertes für den Aktionär. Die Wertsteigerung wirkt sich in einer Verbesserung des Aktienkurses und/oder Erhöhung der Dividendenzahlung aus.
U.S. GAAP	United States "Generally Accepted Accounting Principles" Nationale Rechnungslegungsgrundsätze der USA
Volatilität	Gibt die Steuung des Basiswertes, zum Beispiel einer Aktie, um seinen Mittelwert, zum Beispiel einen Index, über einen festgelegten Zeitraum an und gilt als Kriterium zur Beurteilung des Risikos des Basiswertes. Je höher die Volatilität eines Finanzinstruments ist, desto größer ist das damit verbundene Risiko, aber auch die Chance, höhere Gewinne zu realisieren.
XETRA	Exchange Electronic Trading Elektronisches Handelssystem an der Frankfurter Wertpapierbörse. ( <a href="http://www.xetra.de">www.xetra.de</a> )





