

# Direkter Kontakt zu Mitarbeiteraktionären dank Namensaktien

Die stärkere Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen ist eine aktuelle Aufgabenstellung für Politik und Wirtschaft. Bei kapitalmarktorientierten Unternehmen können so Mitarbeiter zu Aktionären werden. Mitarbeiterbeteiligung ist mehr als eine reine Vergütungskomponente, denn Aktionäre haben neben ihrem Eigentumsanteil auch Rechte und Pflichten. VON **KLAUS SCHMIDT**

**M**it Namensaktien ist es für Emittenten besonders einfach, den direkten Kontakt auch zu dieser Aktionärsgruppe zu pflegen und ihr die Ausübung ihrer Rechte zu ermöglichen.

## Mitarbeiter als Aktionäre

Durch die Ausgabe von Aktien wird die Stakeholder-Gruppe der Mitarbeiter mit der der Aktionäre überlagert. Mitarbeiter werden Miteigentümer des Unternehmens und sollen sich auch als solche fühlen. Eine weitere Überlagerung finden wir auch in Bezug auf die Stakeholdergruppe der Kunden. Diese können sowohl Mitarbeiter als auch Aktionäre sein. Alle diese Konstellationen kommen dem Unternehmen zugute. Im Idealfall ist ein Mitarbeiter zugleich Aktionär und – falls die Produktpalette des Unternehmens dies zulässt – auch Kunde. Für die Erzeugung eines Aktionärsgefühls bei Mitarbeitern bieten Programme mit Ausgabe „echter“ Aktien deutliche Vorteile. Aktien garantieren nicht nur eine Beteiligung am Erfolg oder Misserfolg des Unternehmens und die bessere Wahrnehmung der Kursentwicklung, sondern auch Aktionärsrechte wie das Bezugs-, Dividenden- und vor allem das Stimmrecht. Anders als bei komplexen Programmen für Führungskräfte mit speziellen Zuteilungs-, Laufzeit- und Überwachungskriterien sowie entsprechenden Administrationsanforderungen, bei denen meist auf fiktive, sogenannte „Phantomaktien“ zurückgegriffen wird, sind für den Einsatz in der Breite einfache und verständliche Programme mit „echten“ Aktien zu empfehlen. Damit können

alle Facetten der Aktionärsrolle abgebildet werden.

Die erforderlichen Aktien können bei entsprechender Ermächtigung durch die Hauptversammlung über eine Kapitalerhöhung geschaffen oder über einen Rückkauf eigener Aktien an der Börse erworben werden.

## Mitarbeiteraktionäre – Aktionärsgruppe mit Potenzial

Einzelne Mitarbeiteraktionäre haben für sich genommen zwar einen sehr geringen Einfluss in der Hauptversammlung, doch die „Masse macht's“. Derzeit kann man sicher nur bei wenigen börsennotierten deutschen Unternehmen von einem strategisch relevanten Anteil der Mitarbeiterbeteiligung sprechen. Langfristig gesehen kann eine Verbreiterung der Aktienbeteiligung am Unternehmen über alle Mitarbeiter- und Managementebenen hinweg jedoch einen deutlichen Einfluss auf die Veränderung der Aktionärsstruktur nehmen; erst recht, wenn zusätzliche Anreize geschaffen werden, zum Beispiel durch die Ausgabe sogenannter Matching Shares bzw. Bonusaktien. Diese werden bei Erreichen einer bestimmten Haltefrist zugeteilt. Eine weitere Option bietet die Reinvestitionsmöglichkeit der Dividenden in weitere Aktien. So verzeichnet zum Beispiel die Siemens AG bereits „ca. 5% der Siemens-Aktien im Besitz

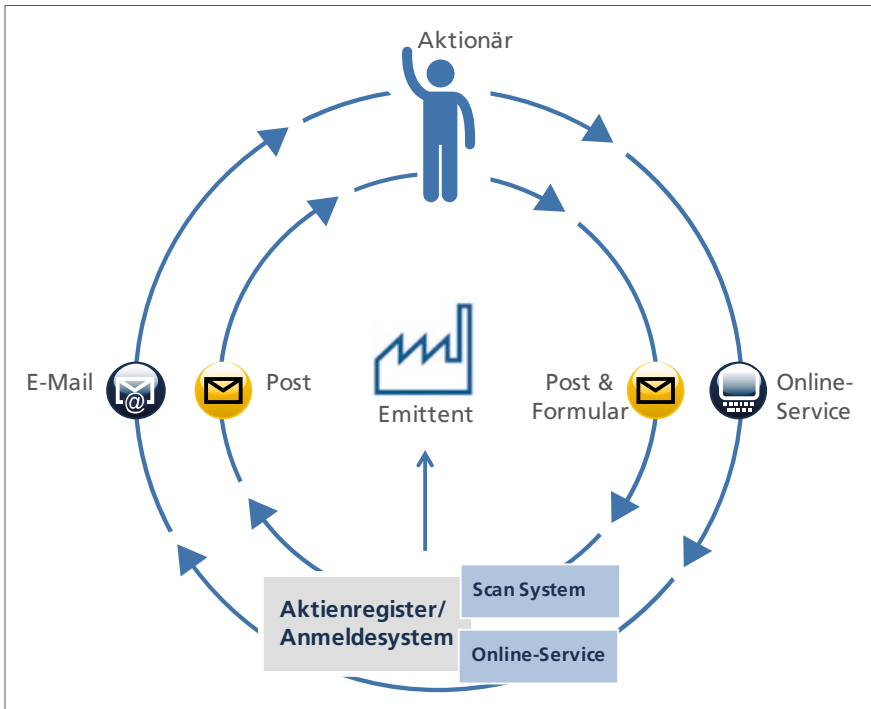


### ZUR PERSON

**Klaus Schmidt** ist seit der Gründung 1999 Geschäftsführer der ADEUS Aktienregister-Service-GmbH. Von 1994 an war er maßgeblich an der Entwicklung des elektronischen Aktienregisters und der Einführung der Giro-sammelverwahrung von Namensaktien beteiligt. Klaus Schmidt ist Leiter des Arbeitskreises Hauptversammlung der DAX-Gesellschaften und Mitglied des Arbeitskreises Namensaktie.

[www.adeus.de](http://www.adeus.de)

Abb. 1: Stimmrechtsausübung bei Namensaktien



Quelle: ADEUS Aktienregister-Service-GmbH

von (aktiven und passiven) Mitarbeitern“ (Quelle: Homepage Siemens, Presseinformation 20.02.2015). Mitarbeiteraktionäre nehmen so einen wichtigen Anteil der Gruppe der Privataktionäre ein.

Privatanleger wirken generell stabilisierend auf die Aktionärsstruktur von Emittenten mit hohem Freefloat und einem ausgeprägten Anteil institutioneller, vorwiegend ausländischer Investoren, die meist das Vermögen Dritter verwalten und oft andere Interessen als Mitarbeiter verfolgen. Mitarbeiteraktionäre kennen ihr Unternehmen besonders gut, denken an ihre Altersversorgung und haben schon aus ihrer Mitarbeitereigenschaft heraus ein besonderes Interesse an stabilen Verhältnissen. Das kann in kritischen Situationen für ein Unternehmen sehr nützlich sein. Grundsätzlich wird eine größere Zahl von Belegschaftsaktionären positiv auf die Verbesserung der Aktienkultur in Deutschland wirken. Von den ca. 4,1 Mio. Aktienbesitzern in Deutschland sind knapp 820.000 Belegschaftsaktionäre (Quelle: DAI „Aktionärszahlen des Deutschen Aktieninstituts 2014“ vom 12.02.2015). Das sind zwar weniger Aktionäre als in den Vorjahren, hingegen ist der Anteil der

von Privatanlegern direkt gehaltenen Aktien bei vielen Emittenten in den letzten Jahren eher gestiegen, sicher auch deshalb, weil attraktive Anlagealternativen fehlen.

Die Emittenten können über das Aktienregister die Entwicklung des Anteils der Privatanleger und Mitarbeiteraktionäre sehr gut verfolgen. Die Speicherung und Nutzung der Daten erfolgt vertraulich entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des Aktiengesetzes.

**Direkter Kontakt und Stimmrechtsausübung – am besten digital**

Mit Namensaktien haben Unternehmen die Möglichkeit, auch die Mitarbeiter direkt als Aktionäre anzusprechen. Voraussetzung dafür ist die Eintragung der Belegschafts- bzw. Mitarbeiteraktionäre in das Aktienregister der Gesellschaft. Mitarbeiteraktionäre erhalten dann wie alle anderen Aktionäre die Einladung zur Hauptversammlung direkt von der Gesellschaft, können sich zur Hauptversammlung anmelden und ihr Stimmrecht ausüben.

Die HV-Einladung an Mitarbeiteraktionäre sollte heute möglichst auf elektronischem Wege erfolgen. Dazu ist das Einverständnis des Mitarbeiter-

aktionärs einzuholen, entweder sofort im Rahmen des Zeichnungsauftrages oder später über direkte Ansprache. Sobald die Zustimmung vorliegt, kann die HV-Einladung per E-Mail übermittelt werden. Das spart nicht nur Papier und reduziert die Kosten bei Produktion und Porto, sondern geht vor allem schnell, komfortabel und folgt der digitalen Kommunikation, die in der Regel auch bei Zeichnung und Verwaltung der Mitarbeiteraktien über entsprechende Webtools zum Einsatz kommt. Via Internet ist es sehr einfach, das Stimmrecht auszuüben. Aus der E-Mail heraus kann direkt über einen personalisierten Link der Online-Service zur Anmeldung und Stimmrechtsausübung aufgerufen werden. So können Mitarbeiter ihre Stimme per Briefwahl abgeben, Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft, eine Aktionärsvereinigung oder ein Kreditinstitut erteilen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, eine Eintrittskarte zu bestellen und die Hauptversammlung persönlich zu besuchen. Dies kommt zwar in der Praxis eher selten vor, bietet aber dem interessierten Mitarbeiteraktionär die Möglichkeit, Vorstand und Aufsichtsrat auch einmal live zu erleben, der Aussprache der Aktionäre zu folgen oder gar selbst das Wort zu ergreifen und Fragen zu stellen. All diese Möglichkeiten gehören zur konsequenten Stärkung der Eigentümerkultur bei Mitarbeitern. In der Praxis sollte bei Konzeption und Administration von Mitarbeiterprogrammen darauf geachtet werden, dass auch diese Prozesselemente (s. Abb. 1) berücksichtigt und die Mitbestimmungsgremien darüber unterrichtet werden.

**FAZIT**

Namensaktien bieten Emittenten optimale Rahmenbedingungen, damit Mitarbeiter sich auch nach dem Erwerb von Aktien als Aktionäre fühlen können. Das zeigt sich im direkten Kontakt ohne Einschaltung von Intermediären bei der Investor-Relations-Kommunikation und bei der Ausübung der Aktionärsrechte. Emittenten können mit Hilfe des Aktienregisters die Administration ihrer Mitarbeiterprogramme optimieren und die Entwicklung der Aktionärsstruktur laufend analysieren. ■