

ISSUER INSIGHTS

Sehr geehrte Damen und Herren,



die HV-Saison ist im vollen Gange. Zum Teil ging es auch schon im wahrsten Sinne des Wortes stürmisch zu und so möchten wir Sie über aktuelle Entwicklungen rund um unsere Issuer Services informieren.

Ganz besonders freuen wir uns an dieser Stelle, dass es uns gelungen ist, Frau Daniela Mattheus von Ernst & Young zu einem Gastbeitrag zum neuen Gendergesetz zu bewegen, umso mehr als sich für viele Gesellschaften bereits kurzfristig ein aktueller Handlungsbedarf ergibt, der die Formulierung bestimmter Ziele beinhaltet.

Ein weiteres, zunehmend spannendes Thema ist die internationale Ausrichtung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen – unser Kollege Christian Götz hat Ihnen hierzu einige Leitplanken zur Verfügung gestellt.

Der aktuelle Poststreik sorgt nicht nur für Verärgerung, sondern wird sicherlich auch Auswirkungen auf einige mit der Hauptversammlung verbundene organisatorische Abläufe haben. Bitte finden Sie im Artikel „Die Hauptversammlung und der Poststreik“ konkrete Praxishinweise hierzu.

Ansonsten wünschen wir Ihnen mit unseren weiteren Beiträgen zu der Entwicklung von HV-Präsenzen und neuen Regulierungen bzw. entsprechenden Vorhaben eine gewinnbringende Lektüre und möchten Sie final noch auf unser HV-Management Seminar 2015 in Frankfurt hinweisen.

Mit besten Grüßen
Ihr

Thomas Licharz
Managing Director

Themen

- > [Blick auf die Saison: Präsenzen uneinheitlich](#)
- > [Das neue Gendergesetz – Was ist zu tun?](#)
- > [Shareplans go international](#)
- > [Update zu den Regulierungen aus Berlin und Brüssel](#)
- > [Bitte vormerken: HV-Management Seminar 2015](#)
- > [Die Hauptversammlung und der Poststreik](#)

Redaktionskontakt



Matthias Höreth,
Redaktionsleiter

Matthias.Hoereth@computershare.de

Präsenzen uneinheitlich

Die Erlangung einer möglichst hohen Abstimmpräsenz in der Hauptversammlung der Publikumsgesellschaft ist von hohem Interesse – gilt es doch gerade bei Fehlen eines Groß- oder Ankeraktionärs, Zufallsmehrheiten zu vermeiden und stabile Verhältnisse für das Zustandekommen der Beschlüsse zu schaffen.

Die zunehmende Veränderung der Aktionärsstrukturen weg vom deutschen Aktionariat, in der Vergangenheit oft vertreten durch die sog. „Deutschland AG“, vielfach in Verbindung mit dem so bezeichneten „Depotstimmrecht der Depotbanken“, hin zum internationalen Fonds-Aktionariat, vertreten insbesondere durch Stimmrechtsberater, stellt die HV-Vorbereitung vor nicht unerhebliche Herausforderungen. So gilt Deutschland im Ausland in Bezug auf die Anmeldung zur Hauptversammlung zum Teil immer noch als „Blocking(Shares)-Country“, obgleich dies schon zu Zeiten der Hinterlegung bei Inhaberaktien nicht wirklich der Fall war. Die Judikatur des OLG Köln, die diese Fehlvorstellung für Namensaktien im Ergebnis unterstrich, ist allen HV-Organisatoren noch in äußerst lebhafter, negativer Erinnerung.

Obgleich ein hohes Interesse an der Entwicklung der HV-Präsenzen besteht, ist deren präzise Ermittlung bzw. Gegenüberstellung nicht ganz so einfach, wie dies auf den ersten Blick scheinen mag. Unternehmen veröffentlichen zwar auf ihren Internetseiten Präsenzzahlen, z. T. absolut in vertretenem Kapital, meist als Prozentwert vom Kapital insgesamt. Allerdings entwickelt sich die HV-Präsenz typischerweise von Null, beim Zugang der ersten Aktionäre, stetig bis zum Zugang der Bankenvertreter und Vertreter institutioneller Investoren – hier steigt sie dann sprunghaft – und sinkt mit dem Abgehen einzelner Aktionäre vor den Abstimmungen ein wenig. Ob Briefwahlstimmen ggf. hinzugezählt werden, obgleich sie nicht an der HV teilnehmen und ob die Abstimmpräsenz oder die höchste Präsenz insgesamt angegeben wurde, lässt sich meist nicht erkennen.

Betrachtet man die Präsenzzahlen einiger ausgesuchter prominenter Werte, so ergibt sich ein uneinheitliches Bild.

So betrug z. B. die Präsenz bei VW 2015 ca. 57 %, gegenüber 73 % im Vorjahr und 59 % in 2013. Hierbei ist zu beachten, dass VW über Stamm- und Vorzugsaktien verfügt.

Ausgehend von den 2013 bei Namensaktien aufgrund des OLG Köln niedrigen Präsenzen (z. B. Deutsche Bank ca. 23 %), konnte 2014 durch umfangreiche IR-Aktivitäten und Aufklärungsarbeit eine erhebliche Steigerung erreicht werden (Siemens: +11 %, Daimler: +10 %, BASF: +5 %, Deutsche Bank +7 % und Allianz: +12 %). Ein leichter Rückgang gegenüber 2014 bei Siemens (-5 %), Daimler (-5 %) und BASF (-1 %) mag auch darin begründet sein, dass diese Anstrengungen gegenüber dem Vorjahr ein wenig zurückgenommen wurden. Das gestiegene Interesse an der Hauptversammlung der Deutschen Bank (+3 %) hingegen könnte mit den jüngsten Entwicklungen bei Deutschlands größtem Kreditinstitut korrespondieren.

Der Gesetzgeber hat sich der dem OLG Köln-Entscheid zugrunde liegenden Frage, nämlich der Meldepflicht für Stimmrechte, die Dritten gehören, im Rahmen des Kleinanlegerschutzgesetzes angenommen. Diese Änderung ist bereits beschlossen, bedarf aber noch der Ausfertigung. Es bleibt abzuwarten, ob hierdurch die Präsenzen bei Namensaktien zukünftig wieder bzw. weiter gesteigert werden können.

Quellenangaben

[> zum Inhaltsverzeichnis](#)

Das neue Gendergesetz – Was ist zu tun?

Lange war es in Deutschland diskutiert und umstritten, doch nun ist es rechtskräftig: Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurde am 30. April (BGBl. 2015, Teil I Nr. 17, S. 642) verkündet und ist – mit Ausnahme weniger Artikel, die erst ab 1. Januar 2016 gelten – zum 1. Mai 2015 in Kraft getreten. Der ebenfalls im Mai neu gefasste Deutsche Corporate Governance Kodex zeichnet die daraus resultierenden Gesetzesanpassungen bereits nach; die neue Kodexfassung tritt mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft.

Während viele privatwirtschaftliche Unternehmen von der gesetzlich vorgeschriebenen Selbstverpflichtung zu Zielgrößen für den Frauenanteil in Vorstand, Aufsichtsrat und den obersten Führungsebenen betroffen sind (ca. 3.500 Gesellschaften), findet die vieldiskutierte „Aufsichtsratsquote“ nur für den kleinen Kreis großer börsennotierter Unternehmen (ca. 100 Gesellschaften) Anwendung. Für den öffentlichen Dienst des Bundes gelten im Wesentlichen äquivalente Bestimmungen.

Der **Aufsichtsrat** in börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen muss sich ab 1. Januar 2016 zu **mindestens 30 Prozent aus Frauen und Männern** zusammensetzen (§ 96 Abs. 2 AktG n.F.). Grundsätzlich ist die Quote durch den Aufsichtsrat insgesamt – bei Widerspruch der Anteilseigner- bzw. Arbeitnehmerseite von beiden Banken gesondert – einzuhalten. Sofern und solange die neu zu besetzenden Positionen für die Erreichung der Quote nicht ausreichen, sind alle Vakanzen zwingend geschlechterbezogen zu besetzen. Alle bereits vor dem 1. Januar 2016 besetzten Mandate können bis zu ihrem regulären Ende wahrgenommen werden.

Bei Nichterreichen ist die quotenwidrige Wahl bzw. Entsendung nichtig und die Aufsichtsratssitze bleiben rechtlich unbesetzt („**leerer Stuhl**“). Gemäß § 108 Abs. 2 AktG bleibt der Aufsichtsrat jedoch auch in diesem Falle beschlussfähig.

In der **Erklärung zur Unternehmensführung** ist anzugeben, ob die Quote im Bezugszeitraum eingehalten wurde und ggf. die Gründe für die Nichterfüllung (§ 289a Abs. 2 Nr. 5 HGB n.F.). Die Offenlegungspflicht besteht für Lageberichte, die sich auf Geschäftsjahre mit einem Bilanzstichtag nach dem 31. Dezember 2015 beziehen.

Aktueller Handlungsbedarf zur Genderquote:

- Ermittlung der absoluten Mindestanzahl des unterrepräsentierten Geschlechts für die Gesamt-/Getrennterfüllung (mathematisch korrekte Rundung auf volle Personen)
- > Bestimmung des aktuellen Genderprofils und planmäßiger Vakanzen
- > Definition eines Pools potenzieller (interner/externer) Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts
- > Anpassung der Checklisten für die Wahlabläufe

Anders stellt sich die Rechtslage für börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen dar: Diese haben für **Aufsichtsrat, Vorstand** und **die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands verbindliche Zielvorgaben für den Frauenanteil** festzulegen (§§ 76 Abs. 4, 111 Abs. 5 AktG n.F.). Liegt der aktuelle Anteil unter 30 Prozent, bildet der Status quo die Mindestzielgröße. Dieses Verschlechterungsverbot gilt für die erstmalige wie für zukünftige Festsetzungen. Erstere hat bis 30. September 2015 zu erfolgen und eine Frist bis spätestens 30. Juni 2017 festzusetzen. Anschließend haben die Gesellschaften ihre Zielgrößen mindestens alle fünf Jahre zu aktualisieren. Sanktionen sind nicht ausdrücklich vorgesehen.

Die betroffenen Unternehmen haben über die **Zielgrößen, Fristen** und ihre **Einhaltung** in der Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten und ggf. nachvollziehbar darzulegen, warum ergriffene Maßnahmen nicht zum Erfolg geführt haben (§ 289a Abs. 2 Nr. 4 HGB n.F.). Die

Offenlegungspflicht besteht für alle Lageberichte zu einem Bilanzstichtag nach dem 30. September 2015.

Aktueller Handlungsbedarf zu den Zielgrößen:

- > Definition der obersten Führungsebenen
- > Ermittlung der derzeitigen und der geplanten Frauenanteile
- > Definition realistischer Zielgrößen und Fristen unter Berücksichtigung der gewünschten Öffentlichkeitswirkung
- > Befassung des Aufsichtsrats mit den Zielvorgaben in einer seiner nächsten Sitzungen vor dem 30. September
- > Anpassung der Erklärung zur Unternehmensführung an die Anforderungen aus dem Gendergesetz

Viele Fragen bei der Rechtsauslegung des Gendergesetzes sind noch offen, nicht zuletzt steht noch immer die Frage der Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes im Raum. Gleichwohl hat Deutschland den genderbezogenen EU-Bestrebungen (u. a. Aufsichtsratsquote von 40 Prozent) zumindest zeitweise vorgegriffen.

[> zum Inhaltsverzeichnis](#)

Shareplans go international

Viele Unternehmen haben vor einigen Jahren ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm, einen sogenannten „Plan“, für ihre Belegschaft aufgelegt, der sich in der Regel an den lokalen Anforderungen am Hauptsitz der Gesellschaft ausrichtete. Mit der fortschreitenden Globalisierung ist bei vielen Unternehmen in den letzten Jahren jedoch auch eine starke Internationalisierung der Belegschaft einhergegangen, sodass dadurch nur noch ein begrenzter Teilnehmerkreis erreicht werden kann.

War es bisher ausreichend, den Plan auf den Heimatmarkt, sprich die deutsche Belegschaft auszurichten, befindet sich mittlerweile häufig ein großer Anteil der Belegschaft im Ausland. Somit steigen die Anforderungen an die Ausgestaltung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms.

Vor der gleichen Aufgabe stehen Unternehmen, die erstmalig ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm auflegen möchten oder über eine Restrukturierung ihres aktuellen Programms nachdenken. Der Trend geht inzwischen bei den meisten international agierenden Unternehmen dahin, das Programm ebenfalls global aufzustellen, damit möglichst viele Mitarbeiter von den Vorteilen profitieren und am Unternehmenserfolg beteiligt werden können.

Um einen Plan erfolgreich global auszurichten, sind im Vorfeld folgende Themengebiete intensiv zu durchleuchten:

1. Verwahrung der Aktien

Zunächst müssen die regulatorischen, rechtlichen und steuerlichen Vorgaben in den jeweiligen Ländern geprüft werden. Hier ist eine Einbindung von externen Beratern erforderlich. Dieser Initialaufwand ist für jedes Land zu durchlaufen und somit erst ab einer gewissen Mitarbeiterzahl je Nation gerechtfertigt. Oberstes Ziel für die Planadministration ist es, eine zentrale und einfache Verwahrung der Aktien zu gewährleisten. Bei globalen Plänen empfiehlt sich daher, ein Setup in einem Treuhandmodell zu wählen, anstatt Einzeldepots für jeden Teilnehmer zu führen. Hieraus ergeben sich keine Nachteile für den Teilnehmer. Das Treuhand-Setup erleichtert die Planbeteiligung für den einzelnen Mitarbeiter.

2. Kommunikation

Erfolgreiche Pläne zeichnen sich durch eine hohe Beteiligungsquote aus. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor hierfür ist eine globale und konsistente Kommunikation. Das Kommunikationskonzept sollte für alle Mitarbeitergruppen leicht verständlich sein und in die jeweilige Landessprache übersetzt werden, da sich die Mitarbeiter in ihrer eigenen Sprache direkter angesprochen fühlen. Ein Mitarbeiter wird nur dann am Plan teilnehmen, wenn er die Vorteile erkannt und verstanden hat. Der Einsatz von verschiedenen Kommunikationskanälen (Mail, Print, Online) unterstützt zudem eine weite Verbreitung innerhalb der Belegschaft.

3. Daten und Organisation

Oft stehen die Personaldaten nicht in einem zentralen HR-System zur Verfügung, sondern werden regional in unterschiedlichen Datenbanken verwaltet. Hierbei ist es nicht nur erforderlich, einmalig eine Datengrundlage zur Bestimmung aller Teilnahmeberechtigten pro Jahr zu erstellen, sondern es ist ein permanenter Datenaustausch vonnöten. Änderungen in den Stammdaten und eventuell dem Beschäftigungsverhältnis des Mitarbeiters müssen hierbei zeitnah aktualisiert werden. Zudem ist es empfehlenswert, Ansprechpartner und Know-how sowohl zentral als auch dezentral in den Niederlassungen zu halten.

4. Onlineplattform

Ein Onlineportal für die Teilnehmer und Administratoren gewährleistet einen kontinuierlichen Daten- und Informationsaustausch zwischen den Beteiligten. Teilnehmer erhalten somit jederzeit einen transparenten Überblick über den Stand ihres Investments und können einfach und zeitunabhängig Transaktionen wie den Verkauf von Aktien oder die Ausübung ihrer Aktienoptionen initiieren. Weitere Workflows zur Planteilnahme, zum Akzeptieren von Planbedingungen oder zur Freigabe von Transaktionen erleichtern zudem die Abwicklung von globalen Plänen und reduzieren den sonst erforderlichen papierhaften Prozess erheblich. Vor dem Einsatz einer Onlineplattform sind jedoch datenschutzrechtliche Aspekte zu klären.

Die oben aufgeführten Punkte skizzieren die wesentlichen Herausforderungen beim Aufsetzen von internationalen Mitarbeiterbeteiligungsplänen und sind individuell auf die unternehmerischen Anforderungen auszugestalten. Wir würden uns freuen, Ihr Interesse geweckt zu haben – Computershare unterstützt Sie gerne in allen hier aufgezeigten Belangen rund um lokale sowie globale Pläne. Unter plans@computershare.de stehen wir für Fragen und weitere Informationen gerne zur Verfügung.

Last but not least: Die Global Equity Organization (GEO) hat mehrere Kunden von Computershare Plans Global für ihre Programme zur Mitarbeiterbeteiligung ausgezeichnet. Sechs Unternehmen, die ihre Mitarbeiter nach einem von Computershare mitentwickelten Programm am Geschäftserfolg beteiligen, haben einen GEO-Award erhalten. Computershare gratuliert den am 16. April ausgezeichneten Gesellschaften mit dieser Pressemitteilung.

[> zum Inhaltsverzeichnis](#)

Update zu den Regulierungen aus Berlin und Brüssel

Kaum ein Issuer Insights ohne Update zu den Regulierungsbemühungen unserer Regierungen und Parlamente. Diesmal haben wir gleich fünf unterschiedliche Änderungen bzw. Entwürfe im Gepäck.

Das "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der

Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst" (FüPo) ist am 1. Mai 2015 in Kraft getreten. Mit ihm wird im Aktiengesetz einerseits für börsennotierte und mitbestimmte Gesellschaften eine Geschlechterquote im Aufsichtsrat und andererseits für börsennotierte oder mitbestimmte Gesellschaften eine Selbstverpflichtung zu Zielvorgaben des Frauenanteils in Vorstand, Aufsichtsrat und Führungsebenen sowie ein entsprechendes Reporting festgeschrieben. Weitere Einzelheiten, vor allem zu den bereits jetzt aktuellen, praktischen Auswirkungen, können Sie dem Gastbeitrag von Frau Mattheus entnehmen.

Bereits verabschiedet, aber zum Redaktionsschluss noch nicht ausgefertigt, ist das Kleinanlegerschutzgesetz. An die eher auf negative Erfahrungen mit dem grauen Kapitalmarkt rekurrierenden Regelungen hat das insoweit federführende Finanzministerium auf vielfache Bitten aus der Praxis eine kleine, jedoch recht zentrale Änderung im WpHG angefügt. Es handelt sich um das Postulat, dass Meldepflichten bei Erreichen bestimmter Stimmrechtsanteile nur dann ausgelöst werden, wenn es sich um Aktien handelt, die dem Stimmberechtigten gehören. Hiermit soll es Depotbanken ermöglicht werden, Stimmrechte Dritter zur Hauptversammlung anzumelden, ohne dass eine Meldepflicht ausgelöst wird. § 21 Absatz 1 Satz 1 WpHG wird dann lauten (Einfügung unterstrichen): „Wer durch Erwerb, Veräußerung oder auf sonstige Weise 3 Prozent, 5 Prozent, 10 Prozent, 15 Prozent, 20 Prozent, 25 Prozent, 30 Prozent, 50 Prozent oder 75 Prozent der Stimmrechte aus ihm gehörenden Aktien an einem Emittenten, für den die Bundesrepublik Deutschland der Herkunftsstaat ist, erreicht, überschreitet oder unterschreitet (Meldepflichtiger), hat dies unverzüglich dem Emittenten und gleichzeitig der Bundesanstalt, spätestens innerhalb von vier Handelstagen unter Beachtung von § 22 Abs. 1 und 2 mitzuteilen.“ Die Novelle wird wohl zu spät kommen, um in der aktuellen HV-Saison noch praktische Auswirkungen herbeizuführen. Für nächstes Jahr erhoffen wir uns hierdurch einfachere Kommunikation und höhere Präsenzen.

Ebenfalls bereits verabschiedet, zur Wirksamkeit jedoch noch der Veröffentlichung im Bundesanzeiger bedürftig, sind die Änderungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Hierbei handelt es sich größtenteils um redaktionelle Änderungen bzw. Klarstellungen und das Nachziehen gesetzlicher Änderungen, insbesondere aus dem bereits oben angesprochenen FüPo. Eine Änderung mag hervorgehoben werden: Neben der bereits bestehenden Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder soll nun auch eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat berücksichtigt werden, Ziff. 5.4.1. Abs. 2 DCGK. Sämtliche Änderungen finden Sie in beigefügtem Dokument.

Die nächste Novelle dürfte von geradezu beispielloser Unkalkulierbarkeit geprägt sein: Aus den Erfahrungen der letzten Jahre mag man seriöser Weise keine Prognose über das Zustandekommen der Aktienrechtsnovelle abgeben. Zwar wird verlautet, sie solle noch vor der Sommerpause 2015 verabschiedet werden, jedoch mag man dem kaum noch Glauben schenken. Wie dem auch sei: Nach den Beratungen im Rechtsausschuss soll wohl – um den Zeitplan nicht erneut zu gefährden – die aus dem Bundesrat angeregte gesetzliche Regelung eines Delistings nicht in der Aktienrechtsnovelle erfolgen. Zum geplanten Record Date für Namensaktien fallen die Stellungnahmen doch noch recht uneinheitlich aus, so dass man nicht sicher prognostizieren kann, ob eventuelle Satzungsänderungen oder gar Vorratsbeschlüsse sinnvoll sein könnten. Für die meisten Gesellschaften mit Namensaktien stellt sich diese Frage ohnehin nicht, da der Umschreibungsstopp nicht aus der Satzung folgt, sondern zulässigerweise lediglich mit der Einberufung bekannt gegeben wird. Darüber hinaus liegt der Record Date bei Namensaktien soweit vor jedem marktüblichen Umschreibungsstopp, dass auch bei Vorliegen einer Satzungsregelung keine für die HV-Teilnahme relevante Kollision ersichtlich ist.

In noch weiterer Ferne, jedoch mit forschen Schritten, kommt die Novelle der EU-Aktionärsrechterichtlinie anmarschiert. In der aktuellen Entschließung des Parlaments ist von der zuvor beabsichtigten verpflichtenden Abstimmung der Hauptversammlung über bestimmte Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen nicht mehr die Rede. Ein anderer spannender Aspekt gegenüber dem Kommissionsentwurf ist die Förderung langfristiger Aktionärsbeteiligungen. Hierzu sollen die Mitgliedsstaaten mindestens eins der folgenden Instrumente implementieren: zusätzliche Stimmrechte, Steueranreize, Treuedividenden oder Treueanteile. Ebenfalls neu sind in diesem Entwurf schärfere Regelungen zur Vergütungspolitik sowie Offenlegungspflichten bezüglich

grenzüberschreitender steuerlicher Angaben. Letzteres dürfte wohl geeignet sein, weitere Diskussionen auszulösen.

[> zum Inhaltsverzeichnis](#)

Bitte vormerken: HV-Management Seminar 2015

Für viele HV-Verantwortliche hat das Computershare HV-Management Seminar einen festen Platz im Jahreslauf. Und auch in diesem Jahr werden wir Ihnen wieder einen Mix aus Theorie und Praxis, aus Rückschau und Vorschau bieten und Ihnen aktuelle Informationen zur Vorbereitung der HV 2016 geben. Denn: Nach der HV ist vor der HV. Die Vorbereitung auf anstehende Regulierungsänderungen wird hierbei ebenso wenig fehlen, wie die Gelegenheit zum Austausch, der Blick auf innovative Lösungen und – last, but not least – unser buntes Abendprogramm. Lassen Sie sich zwei Tage informieren, inspirieren und integrieren bei unserem HV-Management-Seminar am 29. und 30. Oktober 2015 im Hilton Hotel Frankfurt.

[> zum Inhaltsverzeichnis](#)

Die Hauptversammlung und der Poststreik

Der aktuelle Poststreik sorgt nicht nur für Verärgerung, sondern wird sicherlich auch Auswirkungen auf einige mit der Hauptversammlung verbundene, organisatorische Abläufe haben.

Für alle Erklärungen, die bei der Gesellschaft, der Anmeldestelle oder auch Depotbanken eingehen, gilt, dass der Versender das Risiko des rechtzeitigen Zugangs trägt. Für die Einhaltung der Fristen für Ergänzungsverlangen, Gegenanträge, die Anmeldung über die Depotbank oder direkt bei der Anmeldestelle kommt es auf den tatsächlichen Zugang an – auch ein Poststreik ändert nichts an diesen Fristen. Ergänzungsverlangen und Gegenanträge können und sollten somit ggf. als verspätet zurückgewiesen werden, verspätet eingegangene Anmeldungen können keine stimmberechtigte Teilnahme an der Hauptversammlung vermitteln.

Soweit Alternativen bestehen, sollten Aktionäre in ihrem eigenen Interesse diese nutzen – für Gegenanträge und Anmeldungen können sowohl Telefax als auch elektronische Wege, sei es per E-Mail, sei es über Portale, unabhängig von den Zustellungen der Post zuverlässige Erklärungen innerhalb der gesetzlichen bzw. satzungsmäßigen Fristen bewirken. Ein Ergänzungsverlangen könnte auch persönlich abgegeben oder unter Beauftragung eines anderen Dienstleisters schriftlich zugestellt werden.

Unter den Bedingungen eines Poststreiks kann durchaus davon ausgegangen werden, dass mehr Anmeldungen verspätet erfolgen, als dies sonst der Fall wäre. Hier ist es durchaus sinnvoll, Aktionären, die aufgrund des Poststreiks die Anmeldefrist versäumt haben, eine Gästekarte anzubieten. Ggf. sollte eine insofern restriktive Handhabung überdacht und der Gästeschalter mit nervenstarkem Personal erweitert werden. U. U. könnten auch vermehrt telefonische Nachfragen erfolgen und es müssten mehr Ersatzeintrittskarten ausgestellt werden, als sonst – u.U. kann es sinnvoll werden, den Sonderschalter zu erweitern.

Kurz vor Anmeldeschluss sollte die Anmeldesituation von Großaktionären nochmals besonders geprüft und die Anmeldung ggf. per Telefax oder E-Mail vorgenommen werden.

ISSUER INSIGHTS

Beim Versand von HV-Unterlagen nach § 125 AktG kommt es für die Einhaltung der Fristen auf das Absenden an. Der Gesellschaft droht also auch hier zunächst kein Risiko für die Wirksamkeit der Beschlüsse. Allerdings können hier verspätete Weiterleitungen ebenfalls zu vermehrten Nachfragen von Aktionären führen. Auch könnte überlegt werden, beim Versand von Unterlagen an die Depotbanken (Inhaberaktien) servicehalber auf einen anderen Dienstleister zurückzugreifen.

Auch beim Unterlagenversand werden die Vorteile elektronischer Versendungen gerade unter Streikbedingungen nochmals unterstrichen – da Depotbanken zunehmend elektronische Unterlagen anfordern und Aktionäre in steigender Zahl elektronischem Versand zustimmen, werden in der Zukunft Auswirkungen von Störungen im Postverkehr immer weniger organisatorische Fragen aufwerfen.

Zusammenfassend geht von einem Poststreik kein unmittelbares juristisches Risiko aus, es ist jedoch mit etwas Verärgerung bei den Aktionären zu rechnen. Es lohnt sich, organisatorische Vorbereitungen zu treffen bzw. die Szenarien zu durchdenken.

[> zum Inhaltsverzeichnis](#)