

Das <b>Unternehmen</b>	<b>01</b>	Seite <b>3 – 5</b>
Die <b>Mitarbeiterbeteiligung</b>	<b>02</b>	Seite <b>6 – 7</b>
<b>Grundsätze für Demokratie</b> am Arbeitsplatz	<b>03</b>	Seite <b>8</b>
Der <b>Wirtschafts-</b> und <b>Mitbestimmungsausschuss</b>	<b>04</b>	Seite <b>9 – 11</b>
Die <b>Arbeitsteams</b>	<b>05</b>	Seite <b>12 – 15</b>
Die <b>Erfolgsbeteiligung</b>	<b>06</b>	Seite <b>16 – 17</b>
Die <b>Stiftung</b>	<b>07</b>	Seite <b>18 – 22</b>

# Das Unternehmen

# 01

» Die Anfänge der Firma Hoppmann reichen zurück ins Jahr 1936, als der junge Kaufmann Martin Hoppmann im Siegener Kirchweg eine Werkstatt für Motorwagen übernahm. Nach dem Ende des zweiten Weltkrieges nahm die Mobilisierung und Motorisierung zunächst allmählich, dann aber ziemlich rasant, an Fahrt auf und damit auch die Firma Hoppmann.

Nach dem plötzlichen Tod des Firmengründers im Jahr 1957 übernahm dessen Sohn Klaus die Leitung des Unternehmens. 1973 wandelte Klaus Hoppmann die Einzelunternehmung in eine GmbH um und übertrug im Folgejahr unwiderruflich alle Geschäftsanteile auf die von ihm gegründete gemeinnützige Hoppmann Stiftung „Demokratie im Alltag“.

Das Unternehmen entwickelte sich aus seinem Stammbetrieb im Siegener Kirchweg heraus. Nachdem die räumlichen Verhältnisse hier immer enger wurden, errichtete die Firma 1961 an der Eiserfelder Straße einen damals zukunftsweisen Werkstattneubau. 1967 entstand in

der Nachbarstadt Kreuztal der erste Zweigbetrieb des Unternehmens. Im selben Jahr wurde die Hoppmann Versicherungs- und Finanzierungsdienst GmbH gegründet, die neben dem traditionellen Automobilgeschäft auch Versicherungen und Finanzdienstleistungen anbot. 1977 errichtete die Martin Hoppmann GmbH in Siegen-Geisweid auf dem Gelände der ehemaligen Birkenbacher Hütte ein weiteres modernes Autohaus zur Bedienung der lokal sehr hohen Nachfrage aus der dort ansässigen Stahlindustrie und ihrer Mitarbeiter.

In den Sechzigerjahren erwarb sich das Unternehmen einen über die Region hinaus bekannten Ruf als hervorragender Ausbildungsbetrieb, der durch großes Engagement bis heute besteht. In einer im Jahr 1999 von der Siegerland Consult durchgeführten Untersuchung wurden

*...hier fand die Verwaltung von Hoppmann 1946 Platz.*





*Im Rahmen eines Joint  
Venture mit Walter  
Schneider: Übernahme  
des Autohaus Völkel in  
Erndtebrück.*

dem Unternehmen in allen Ausbildungsbe-  
langen gute bis sehr gute Noten erteilt und  
die Chancen für die Ausgebildeten auf dem  
Arbeitsmarkt als gut bewertet. Als nächsten  
konsequenten Schritt im Bereich der Aus- und  
Weiterbildung und um den demographischen  
wie wirtschaftlichen Veränderungen unserer Zeit  
Rechnung zu tragen, engagiert sich die Firma  
seit dem Jahr 2018 zusätzlich auch im Bereich  
der Qualifizierung von dualen Studierenden und  
Hochschulabsolventen .

Nach dem altersbedingten Ausscheiden von  
Klaus Hoppmann im Jahr 1990 hatte Bruno  
Kemper, der bereits seit 1983 Mitgeschäftsfüh-  
rer war, die alleinige Leitung der Unternehmers-  
gruppe übernommen. 1993 erwarb die Martin  
Hoppmann GmbH den Betrieb eines kleineren  
Opel-Händlers in Neunkirchen und im Juli 1994  
wurde ein neu erbautes Autohaus in Betzdorf  
eröffnet. Damit war die Firma Hoppmann nun  
an fünf Standorten in der Region vertreten. Der  
sechste Zweigbetrieb startete im Oktober 2005  
in Dillenburg, wo ebenfalls die Aktivitäten des  
dortigen Opel-Händlers übernommen wurden.  
Seit März 2008 ist das Unternehmen nach einer  
weiteren Übernahme auch in der oberbergi-  
schen Kreisstadt Gummersbach aktiv. Im März  
2010 wurde – in Olpe – erstmals ein Betrieb  
übernommen, an dem die Marken Volkswagen,  
Audi und Volkswagen Nutzfahrzeuge vertrieben  
werden. Vier Jahre später wurde das Filialnetz  
mit der Übernahme der VW-Standorte Herborn  
und Haiger weiter vergrößert.

Die vorerst letzte große Personalveränderung  
an der Hoppmann-Spitze fand im Sommer des  
Jahres 2017 statt. Bruno Kemper schied nach 27  
erfolgreichen Jahren der alleinigen Geschäfts-  
führertätigkeit altersbedingt aus und übergab  
die Leitung des Konzerns an Andreas Wilke, der

bereits seit einem Jahr als Mitgeschäftsführer  
und zuvor als Prokurist in der Unternehmens-  
leitung aktiv war.

Parallel zur Übernahme neuer Filialen hat die  
Hoppmann Autowelt in den letzten Jahren auch  
die Produktpalette deutlich erweitert. Aktuell  
beinhaltet das Portfolio der Gruppe die Marken  
Opel, Volkswagen, Audi, VW Nutzfahrzeuge, Fiat,  
Fiat Professional und Abarth.

## Joint Venture

Die letzte Vergrößerung der Gruppe und zu-  
gleich ein Meisterstück der Pionierarbeit stellt  
die gemeinschaftliche Übernahme eines VW-  
Autohauses im benachbarten Wittgensteiner  
Land zusammen mit dem regionalen Mitbe-  
werber Walter Schneider im Jahr 2018 dar. Im  
Rahmen eines Joint Ventures demonstriert die  
Hoppmann-Gruppe hierbei ihre Anpassungsfä-  
higkeit und Offenheit für neue Geschäftsformen  
einerseits. Auf der anderen Seite werden über  
diese Partnerschaft wertvolle Synergieeffekte ge-  
neriert, die der Weiterentwicklung der gesamten  
Gruppe dienen.

Das operative Geschäft der Marken Fiat, Fiat  
Professional & Abarth wird seit 2005 von der  
Hoppmann Automotive GmbH abgewickelt, das  
Opel-Geschäft von der Hoppmann Autohaus  
GmbH und die VW-/Audi- sowie VW Nutz-  
fahrzeuge-Aktivität von der Hoppmann Auto-  
mobil GmbH. Die Martin Hoppmann GmbH  
beschränkt sich als Muttergesellschaft auf eine  
Holdingfunktion und ist zugleich Eignerin der  
unternehmenseigenen Immobilien sowie Share-  
holder an der Gemeinschaftsunternehmung in  
Erndtebrück.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt rund 3.000  
Neufahrzeuge und rund 3.600 Gebrauchtwagen  
abgesetzt. Der Gesamtumsatz des Unterneh-  
mens betrug 135 Mio. €, das Eigenkapital belief  
sich per 31.12.2019 auf 15 Mio. €. Die Firma  
beschäftigt ca. 390 Mitarbeitende, die nahezu  
alle im eigenen Betrieb ausgebildet wurden.  
Hinzu kommen rund 85 Auszubildende in fünf  
Berufsbildern. Die durchschnittliche Betriebszu-  
gehörigkeit der Belegschaft liegt derzeit bei rund  
20 Jahren. ■



**Siegen**



Eiserfelder Str. 196  
57072 Siegen · T. 0271 3182-0



**Haiger**



Erlachstraße 3  
5708 Haiger · T. 02773 710757-0



**Dillenburg**



Berliner Str. 45  
35683 Dillenburg · T. 02771 8972-0



**Herborn**



Burger Landstraße 26 - 44  
35745 Herborn · T. 02772 7009-0



**Felling-  
hausen**



Heesstraße 91  
57223 Kreuztal · T. 02732 5862-0



**Neun-  
kirchen**



Frankfurter Straße 4  
57290 Neunkirchen · T. 02735 7730-0



**Geisweid**



Birlenbacher Hütte 20  
57078 Geisweid · T. 0271 89050-0



**Olpe**



Bruchstraße 85  
57462 Olpe · T. 02761 8268-0



**Gummers-  
bach**



Hückeswagener Straße 25-27  
51647 Gummersbach · T. 02261 8090-0



**Völk-  
Erndtebrück**



Marburger Str. 16  
57339 Erndtebrück · T. 02753 5941-0



# Die Mitarbeiterbeteiligung

## 02

» Unter dem Eindruck der Mitbestimmungsdiskussion der Sechzigerjahre und beeinflusst durch die evangelische Sozialethik entwickelte Klaus Hoppmann Gedanken zu einer erweiterten Betriebsverfassung. Zu diesem Zweck führte er bereits 1961 eine Gewinnbeteiligung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Der vom Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Wirtschaftsausschuss wurde 1969 mit Kompetenzen ausgestattet, die weit über sein Beratungsrecht hinausgingen. In den Folgejahren wurde das Gremium zum obersten Kontroll- und Entscheidungsorgan der Martin Hoppmann GmbH ausgebaut und mit fünf Arbeitgebervertretern und fünf Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzt.

Die Mitarbeitenden sollten aber nicht nur indirekt über ihre gewählten Repräsentanten Einfluss nehmen können.

Durch ein System von Arbeitsteams, das ebenfalls 1969 eingeführt wurde, sind der Belegschaft direkte Mitwirkungsmöglichkeiten bei allen Entscheidungen eingeräumt, von denen sie am jeweiligen Arbeitsplatz unmittelbar betroffen sind.

Veränderungen zum Wirtschaftsausschuss und zu den Arbeitsteams in der jüngeren Vergangenheit werden in späteren Kapiteln noch beschrieben.

Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten qualifiziert wahrnehmen können, maß man zwei Faktoren besondere Bedeutung bei: Information und Weiterbildung. Der dahinterliegende Gedanke ist, dass die Belegschaft in verständlicher Form umfassend und offen über alle wesentlichen Entwicklungen informiert werden muss, wenn sie am betrieblichen Geschehen interessiert bleiben soll.

### Weiterbildung

Unseren Mitarbeitenden wird die Möglichkeit eingeräumt, in Seminaren ihre Fähigkeiten zur Mitwirkung weiter zu entwickeln. Jedes Team kann einmal oder bei Bedarf auch mehrmals im Jahr ein- oder halbtägige Teamworkshops bzw. Seminare durchführen. Bei diesen Seminaren sollen aktuelle Fragestellungen vertieft, die Zusammenarbeit innerhalb des Teams und mit dem Vorgesetzten reflektiert sowie das Miteinander gefördert werden.

Nach der Philosophie von Klaus Hoppmann kann Mitarbeiterbeteiligung zwar durch einen Rechtsakt eingeführt werden, entscheidend





ist allerdings, diese auch tatsächlich zu leben. Dieser Aspekt wird auch durch die Stiftung überwacht, die sich qua Satzung als „Hüterin der Mitbestimmung“ verpflichtet und ein Vorstandsmitglied damit beauftragt, diese Funktion wahrzunehmen.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden brachte und bringt in vielen Bereichen Anstöße zur Weiterentwicklung der Organisation. Sie hat zu einer nachhaltigen Verbesserung des Betriebsklimas beigetragen und zu mehr Aufgeschlossenheit der Belegschaft gegenüber betrieblichen Fragestellungen geführt. Allerdings sind auch die Erwartungen an die Mitwirkungsmöglichkeiten und an das Verhalten der Vorgesetzten hoch. Diese andere Art der Zusammenarbeit stellt vor allem auch an die sozialen Kompetenzen aller Beteiligten hohe Ansprüche.

Die Mitarbeiterbeteiligung ist in allen Bereichen durch eine Betriebsvereinbarung verbind-

lich festgelegt, die zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung abgeschlossen wurde. Diese Vereinbarung lässt sich selbstverständlich verändern oder ergänzen, wenn die Beteiligten zu besseren Erkenntnissen gelangen. Der Betriebsrat ist auf allen Ebenen der Mitbestimmung bis in den Stiftungsvorstand direkt beteiligt. Seine Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz werden durch die erweiterten Mitbestimmungsmöglichkeiten ergänzt. Er hat einen hohen Informationsgrad und Einfluss auf alle wesentlichen betrieblichen Entscheidungen.

Der Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung sind die von der Hoppmann Stiftung „Demokratie im Alltag“ aufgestellten „Grundsätze für Demokratie am Arbeitsplatz“ vorangestellt. Diese Grundsätze stellen eine Art Grundgesetz, das für alle Mitarbeitenden und für die Geschäftsleitung verbindlich ist, dar. Von ihnen werden alle Regelungen und das Verhalten im täglichen Arbeitsalltag abgeleitet. ■



# Grundsätze für Demokratie am Arbeitsplatz

03

» Manche vertreten die Ansicht, die Demokratie habe vor dem „Fabrikator“ aufzuhören. Die meisten Menschen haben sich damit, wie mit einer naturgegebenen Tatsache, abgefunden. Wir aber wollen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Unternehmen als mündige Bürgerinnen und Bürger ernst genommen werden. Um dies zu realisieren, sind – in Anlehnung an das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland – folgende Grundsätze für Demokratie am Arbeitsplatz entstanden:

- 1 Das Unternehmen und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine wirtschaftliche und eine soziale Verantwortung. Sie engagieren sich für ein gutes Betriebsergebnis ebenso wie für ein menschliches Miteinander und soziale Gerechtigkeit im Betrieb.
- 2 Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Vorgesetzte begegnen einander mit Respekt vor der Person

der / des anderen. Sie verhalten sich gegenseitig so, wie sie es vom anderen auch erwarten.

3 Der gesundheitliche Schutz und die Sicherheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz haben eine hohe Priorität.

4 Auch in wirtschaftlich schwierigen Situationen wird alles versucht, um die Arbeitsplätze zu sichern und zu erhalten.

5 Freie Meinungsäußerung darf nicht zu persönlichen Nachteilen führen.

6 Fachliche und überfachliche Weiterbildung gehören zusammen und werden gefördert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mitdenken und mitreden sollen, müssen auch über entsprechende soziale Kompetenzen verfügen.

7 Der Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird so weit wie möglich Raum gegeben.

8 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf Information, Anhörung und Mitsprache, in besonders geregelten Fällen auf Mitbestimmung. Die Entscheidungen der Geschäftsleitung unterliegen so einer Kontrolle durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

9 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über ihre vertragsmäßige Entlohnung hinaus am Erfolg des Unternehmens beteiligt.

10 Das neutrale Kapital gehört niemanden persönlich und nutzt allen: Das Unternehmen wird in seinem Bestand gesichert; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mehr Arbeitsplatzsicherheit; die Gesellschaft profitiert von der gemeinnützigen Tätigkeit der Stiftung.

11 Umweltschutz und Nachhaltigkeit nehmen einen hohen Rang ein.

12 Die Realisierung einzelner dieser Grundsätze bedarf besonderer Absprachen oder schriftlicher Regelungen, die unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet werden. ■





# Der Wirtschafts- und Mitbestimmungsausschuss

04

» In Folge der 1961 eingeführten Erfolgsbeteiligung ergab sich auch die Notwendigkeit, die Belegschaft über die jeweilige Ertragssituation zu informieren. Deshalb wurde 1969 ein Wirtschaftsausschuss mit drei Arbeitnehmer- und 4 Arbeitgebervertretern gebildet. Seit 1973 war dieses Gremium paritätisch besetzt. Fünf der zehn Mitglieder waren Arbeitnehmervertreter/innen, die vom Betriebsrat entsandt wurden. Die fünf Arbeitgebervertreter waren der Geschäftsführer und vier Abteilungsleiter, die vom Geschäftsführer bestimmt wurden. Den Vorsitz hatte der Geschäftsführer oder dessen Stellvertreter. Jedes Mitglied war in seinen Entscheidungen unabhängig. Der Wirtschaftsausschuss war das höchste Beschluss- und Kontrollorgan für alle Unternehmen der Hoppmann-Gruppe.

Der vorstehende Absatz wurde bewusst in der Vergangenheitsform formuliert, weil der Wirtschaftsausschuss nach fast 50 Jahren seines Bestehens etwas „in die Jahre gekommen“ war.

Dies veranlasste die Hoppmann Stiftung dazu, ein bedeutsames und tiefgreifendes Reformprojekt anzustoßen, das im Jahr 2017 mit der Etablierung des neuen Wirtschafts- und Mitbestimmungsausschusses, kurz: W.M.A., vollendet wurde.

## Reformprojekt 2017

Mit dem neu ausgestalteten Ausschuss wird die Absicht verbunden, die Belegschaftsmitglieder der verschiedenen Standorte noch direkter und intensiver auf der obersten strategischen Entscheidungsebene des Unternehmens einzubinden und auch die Stiftung unmittelbarer einzubeziehen. Seither sind folgende Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Ausschuss vertreten: Geschäftsführer und alle Abteilungsleiter, je Abteilungsleiter ein/e Teamsprecher/in aus allen Abteilungen sowie zwei Betriebsratsmitglieder.

*Wirtschafts- und  
Mitbestimmungsausschuss.*



*v.l.n.r.: Steffen Hauschild, Andreas Wilke, Dirk Hauschild, Michael Daub, Simon Giersbach, Dirk Hofrichter, Lauritz Böttner, Sabine Wege, Manuel Krause, Dennis Gründler, Frank Koch, Philipp Eichel, Siegbert Theiss, Andrea Dittmann, Stefan Langenbach, Bruno Kemper, Martin Schneider, Christopher Herrmann, Klaus Enners, Ute Waffenschmidt-Leng, Werner Kölsch, Rüdiger Lauer, Elke Schöler, Peter Schulthoff  
Es fehlen, Simone Braach, Sascha Grümbel, Markus Uebach*

Schließlich ist der Stiftungsvorstand mit zwei Vertreter/innen (ohne Stimmrecht) repräsentiert.

Der W.M.A. wird von der Geschäftsleitung laufend über die Entwicklung der Unternehmensgruppe informiert. Wenn es nicht im Ausnahmefall ausdrücklich anders beschlossen wird, ist es erwünscht, dass die Mitglieder des W.M.A. ihre Informationen an die Belegschaft weitergeben.

Der W.M.A. prüft die monatliche Erfolgsrechnung und genehmigt den jeweiligen Jahresabschluss. Er berät und beschließt über alle wichtigen wirtschaftlichen Angelegenheiten der Unternehmensgruppe. Wichtige Angelegenheiten in diesem Sinne sind z.B. Verkaufs- und Investitionsplanungen, Investitionen über 30.000,-€, die Beteiligung an anderen Unternehmen oder sonstige Vorgänge, die die Interessen der Mitarbeitenden wesentlich berühren könnten. Vereinfacht kann festgehalten werden, dass die Mitbestimmung praktisch in allen Fällen zum Tragen kommt, die einen wesentlichen Einfluss auf den Geschäftsverlauf und auf die betriebsinterne Situation nehmen könnten. Außerdem bietet der Wirtschafts- und Mitbestimmungsausschuss den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Forum für alle darüber hinaus gehenden Fragen und Themen zur Ausgestaltung der Arbeitsabläufe, die von den einzelnen Mitgliedern vorgebracht werden.

Die weitgehenden Befugnisse des W.M.A. werden auch daran deutlich, dass eine Reihe von

Entscheidungen auf Gesellschafterebene erst dann wirksam werden können, wenn auch der Wirtschafts- und Mitbestimmungsausschuss den Beschlüssen zustimmt. Dies gilt z.B. für die Bestellung oder Abberufung des Geschäftsführers und der Prokuristen oder die Änderung des Gesellschaftsvertrags.

Für den Fall einer Pattsituation bei Abstimmungen beruft die alleinige Gesellschafterin, die Hoppmann Stiftung „Demokratie im Alltag“, auf Antrag der Geschäftsleitung oder des Betriebsrates eine neutrale Person. Unter deren Leitung wird der Entscheidungsprozess noch einmal aufgenommen und zu einem Ende geführt, wobei mit einfacher Mehrheit entschieden wird. In letzter Konsequenz gibt die Stimme des Neutralen den Ausschlag.

### ..... **Wichtig fürs Ganze** .....

Die Arbeit des Ausschusses hat sich bislang als insgesamt sehr fruchtbar erwiesen. Alle wichtigen geschäftlichen Entscheidungen werden dort gefällt, entweder in den ordentlichen Sitzungen, die alle zwei Monate stattfinden, oder bei dringlichen Anlässen in außerordentlichen Sitzungen. Die meisten Beschlüsse kommen nach gründlicher Diskussion in Übereinstimmung zustande. Auch in Krisenzeiten hat sich die Zusammenarbeit bewährt. Gerade dann zeigte sich der Wert regelmäßiger Informationen und betriebs-





*Abteilungsleiter der Hoppmann Autowelt, v.l.: Markus Uebach (Haiger), Dirk Hauschild (Fellinghausen), Klaus Enners (Neunkirchen & Geisweid), Steffen Hauschild (Olpe), Martin Schneider (Finanz-/Personalleitung), Andreas Wilke (Geschäftsführung), Stefan Langenbach (Herborn), Werner Kölsch (Völkel Erndtebrück), Rüdiger Lauer (stellv. Geschäftsführer Siegen), Dennis Gründler (Gummersbach), Siegbert Theiss (Dillenburg).*

wirtschaftlicher Grundkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hin und wieder beklagen sich die Arbeitnehmervertreter/innen bzw. Belegschaftsmitglieder über einen Informationsvorsprung der Abteilungsleiter bzw. darüber, dass die Information durch die Geschäftsleitung erst erfolge, wenn bestimmte Vor-

klärungen schon erfolgt sind. Auch wenn diesem Problem nicht leicht beizukommen ist, so wird es aber dennoch sehr ernst genommen. Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter bewiesen in den langen Jahren der Mitarbeit ein hohes Maß an „unternehmerischer“ Verantwortung und ein starkes Interesse an einer langfristig positiven Entwicklung des Unternehmens. ■



# Die Arbeitsteams

## 05

» Der Bildung der Arbeitsteams lag die Erkenntnis zugrunde, dass die Herausforderungen am Arbeitsplatz durch W.M.A. und Betriebsrat nur teilweise erfasst werden, dass also eine Interessenvertretung durch gewählte Repräsentanten nicht ausreicht. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit zur unmittelbaren Mitwirkung erhalten, wenn es um Entscheidungen über ihre sehr persönlichen Belange am Arbeitsplatz geht. Mit der Bildung der Arbeitsteams wurde das betriebliche Mitbestimmungssystem komplettiert. Damit gibt es Mitwirkung von Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmern auf allen betrieblichen Ebenen: am Arbeitsplatz, auf der Betriebsratsebene und in der Unternehmensleitung.

Es gibt 18 Arbeitsteams, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfassen. Kriterium für die Zusammensetzung der Arbeitsteams ist die Abteilungszugehörigkeit unter einem gemeinsamen Vorgesetzten.

### Die Teams im Einzelnen:

- » am Standort Siegen-Eiserfeld
  - ✓ Karosserie und Lackiererei
  - ✓ Verkaufsverwaltung
  - ✓ Teile & Zubehör
  - ✓ Service
  - ✓ Werkstatt
  - ✓ Buchhaltung und Personal
  - ✓ Digitalisierung
  - ✓ Verkäufer und Aufbereitung
- » sowie in den anderen Betriebsstätten in
  - ✓ Siegen-Geisweid
  - ✓ Kreuztal-Fellinghausen
  - ✓ Neunkirchen
  - ✓ Dillenburg
  - ✓ Gummersbach
  - ✓ Olpe
  - ✓ Herborn (3 Teams) und
  - ✓ Haiger

**18  
Arbeitsteams**

Zur Vorbereitung und Leitung von Teambesprechungen wählt jedes Team eine Sprecherin / einen Sprecher. Die Teamsprecher/innen-Wahl findet im zeitlichen Zusammenhang mit den Betriebswahlen statt, so dass die Wahlperiode der Teamsprecher/innen identisch ist mit der des Betriebsrates. Die Durchführung der Wahl wird nach einem zuletzt 2017 aktualisierten Modus vorgenommen. Wahlleiter/innen sind Mitglieder des Stiftungsvorstands oder der Personalabteilung. Konflikte, die das Arbeitsteam betreffen, verhandelt der Vorgesetzte nicht mit dem/der Teamsprecher/Teamsprecherin, sondern stets mit der Gesamtgruppe.



Die meisten Teamsprecherinnen und Teamsprecher sind seit 2017 auch Mitglieder im Wirtschafts- und Mitbestimmungsausschuss. Die Teamsprecherrolle hat damit eine erhebliche Aufwertung erfahren, denn die Teamsprecher/innen können nun auch bei strategischen, unternehmensweit relevanten Entscheidungsprozessen mitwirken und mitbestimmen.

Die Arbeitsteams sollen nicht zu einer Konkurrenz für den Betriebsrat werden. Die Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben selbstverständlich dem Betriebsrat vorbehalten. Für den Betriebsrat sind die Arbeitsteams aber eine gute Möglichkeit, zusätzliche Informationen von der Basis zu erhalten. Er hat zu jeder Arbeitsteamsitzung Zutritt und erhält vom Ergebnis der Sitzung ein Protokoll.

Durch die Arbeitsteams werden folgende Ziele erreicht:

- ✓ Mehr Einfluss der Arbeitnehmer/innen auf die Gestaltung ihrer Arbeit
- ✓ Ergänzung der Mitbestimmung des Betriebsrates und des Wirtschafts- und Mitbestimmungsausschusses
- ✓ Abbau überflüssiger Hierarchie
- ✓ Förderung von Kreativität, Verantwortungsbewusstsein und sozialer Kompetenz

## Rechte der Arbeitsteams

Folgende Rechte sind den Arbeitsteams durch die Betriebsvereinbarung zugesichert:

### Versammlungsrecht:

Bezahlte Arbeitsteamsbesprechungen nach Bedarf während der Arbeitszeit, sonst nach Feierabend als Überstunden.

### Informations- und Anhörungsrecht:

Das Arbeitsteam ist von beabsichtigten Maßnahmen der Geschäftsleitung bzw. des Vorgesetzten grundsätzlich zu unterrichten, wenn davon das Arbeitsteam unmittelbar betroffen wird. Die Information muss so rechtzeitig erfolgen, dass das Arbeitsteam darüber beraten und dazu Stellung nehmen kann. Personelle Entscheidungen bleiben jedoch letztlich in der Entscheidungskompetenz der Geschäftsleitung.





Einführungsseminar  
für Azubis.

#### **Einspruchsrecht:**

In besonderen Fällen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Team, wenn sie mit einer Entscheidung des Vorgesetzten nicht einverstanden sind, beim Vermittlungsausschuss einen Einspruch mit aufschiebender Wirkung einlegen. Der Vermittlungsausschuss besteht aus der/dem Vorsitzenden der Hoppmann Stiftung „Demokratie im Alltag“, dem/der Betriebsratsvorsitzenden und dem Geschäftsführer der Martin Hoppmann GmbH. Die Entscheidung des Vermittlungsausschusses erfolgt einvernehmlich und ist endgültig.

#### **Vorschlagsrecht:**

Die Arbeitsgruppen können Initiativen ergreifen und gemeinsam Vorschläge einreichen.

#### **Weiterbildungsrecht:**

Die Arbeitsteams haben Anspruch auf einen Seminartag im Jahr.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahrzehnte haben gezeigt, dass die Arbeitsteams von ihren Möglichkeiten unterschiedlichen Gebrauch machen. Die Aktivität hängt von aktuellen Herausforderungen im Team und vom Engagement



der Teamsprecher/innen ab, wird aber auch von den jeweiligen Erfolgs- oder Misserfolgs-erlebnissen beeinflusst. Die Erwartungen der Belegschaft an das Arbeitsteamsystem sind besonders hoch und werden in der Realität nicht immer erfüllt. Das hängt auch damit zusammen, dass anfangs ungenauerweise von Mitbestimmung am Arbeitsplatz und nicht von Mitwirkung die Rede war.

Bei den ursprünglichen Überlegungen 1968/69 war es Klaus Hoppmann wichtig, durch die Arbeitsteams eine „Gegenmacht“ zu den Führungskräften und zur Geschäftsleitung zu bilden. Das scheint heute, auch aus der Sicht der Arbeitnehmer/innen, nicht mehr die gleiche Bedeutung zu haben. Die Arbeitsprozesse und -inhalte und dadurch auch der Führungsstil haben sich in den vergangenen Jahrzehnten radikal verändert, dadurch wird die Beziehung zu den Vorgesetzten eher als eine Form der Zusammenarbeit im Team erlebt.

Um allen Mitarbeitenden die bestehenden Mitwirkungsmöglichkeiten ständig bewusst zu machen und um die Mitwirkungsbereitschaft gerade in den Arbeitsteams zu stärken, wurden nach einem langen und basisorientierten Entstehungsprozess im November 2002 insgesamt 24 „Mitbestimmungsgrundsätze für Mitarbeitende“ verabschiedet, die in handlichem Format jedem Belegschaftsmitglied ausgehändigt wurden und werden. Einige von ihnen beziehen sich ausdrücklich auf die Arbeitsteams:

- ✓ Wir unterstützen unsere Teamsprecherinnen und Teamsprecher bei ihrer Arbeit.
- ✓ Wir sorgen dafür, dass Teamsitzungen regelmäßig stattfinden, nehmen daran teil und wirken aktiv mit.
- ✓ Wir sorgen für eine offene und angstfreie Gesprächsatmosphäre, in der jede ihre und jeder seine Meinung sagen kann.
- ✓ Wir achten besonders auf diejenigen, die sich schwertun, in größerer Runde frei zu sprechen.
- ✓ Wir nehmen konstruktive Kritik an und gehen angemessen damit um. Umgekehrt üben wir konstruktive Kritik.
- ✓ Wir lesen die Protokolle der Teamsitzungen und sorgen dafür, dass die Ergebnisse umgesetzt werden. ■



# Die Erfolgsbeteiligung

## 06

» Der Erfolgsbeteiligung liegt der Gedanke zugrunde, dass der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen ist und dass jede/r nach den je eigenen Kräften und Möglichkeiten zu diesem Erfolg beiträgt. Das Gehalt für die Mitarbeitenden und die Kapitalverzinsung für das Unternehmen sind dabei die grundlegenden Gegenleistungen für den jeweiligen Beitrag. Wird darüber hinaus ein Jahresgewinn erzielt, sollen die

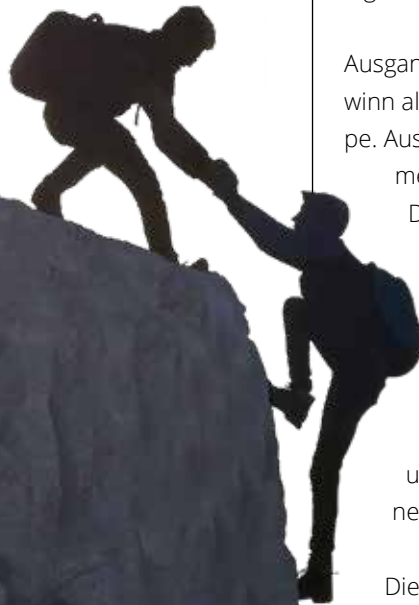
Arbeitnehmer/innen in gerechter Weise daran beteiligt werden.

Die Erfolgsbeteiligung wurde bereits 1961 etabliert und erhielt 1969 eine wesentlich erweiterte Form, die bis heute fast unverändert gültig ist. Rechtliche Grundlage ist die Betriebsvereinbarung von 1969 in der 14. Fassung vom 01.11.2017. Sie kann nicht einseitig aufgekündigt oder verändert werden.

Ausgangspunkt der EB-Berechnung ist der Gewinn aller Unternehmen der Hoppmann-Gruppe. Aus diesem Gewinn erhält das Unternehmen eine 6%-ige Eigenkapitalverzinsung.

Der restliche, sogenannte „verteilbare“ Gewinn wird zu gleichen Teilen auf die Belegschaft und das Unternehmen verteilt. Schon in der Diskussion zur Betriebsvereinbarung von 1969 wurde deutlich, dass eine 6%-ige Eigenkapitalverzinsung notwendig ist, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Die Ausschüttung an die Belegschaft erfolgt zur Hälfte in bar. Die andere Hälfte wird auf einem persönlichen Darlehenskonto des/r Mitarbeiter/in gutgeschrieben. Eine Verzinsung des Darlehens (Investivanteil) mit 2,5 % über dem Zinssatz der EZB Mindestreserve wird jährlich ausgezahlt. Über den Stand ihres Darlehenskonto-





tos und die Jahreszinsen erhalten die Mitarbeitenden zum Jahresende einen Kontoauszug.

Über die wirtschaftliche Situation werden alle Betriebsangehörigen regelmäßig informiert. Die Monatsergebnisse werden ausführlich im Wirtschafts- und Mitbestimmungsausschuss besprochen. Eine kurze Zusammenfassung des Betriebsergebnisses wird durch einen Aushang kommuniziert.

Der Anspruch auf eine Beteiligung am Erfolg entsteht nach dem dritten vollen Monat der Betriebszugehörigkeit. Die EB wird auf alle beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gleichen Teilen verteilt. Teilzeitkräfte erhalten die Erfolgsbeteiligung in Abhängigkeit von ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Lediglich Auszubildende beziehen geringere Anteile nach einer separaten Staffellung.

Der Investivanteil fällt der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter nach dem Ausscheiden durch Pensionierung oder Kündigung zu. Er wird erst mit der Auszahlung versteuert. Die Auszahlung erfolgt in monatlichen Raten von 150,- €. Bei Ausscheiden durch Kündigung beginnt die Auszahlung nach einer Sperrfrist von einem Jahr. Im Todesfall gehen die Ansprüche voll auf die Erben über. Der Anspruch auf das Investivguthaben ist nicht abtretbar, außer an das Unternehmen Hoppmann, und auch unpfändbar.

Am Verlust eines Geschäftsjahres nimmt die Belegschaft nicht teil. Sie trägt jedoch das Risiko, im Konkursfall ihren Investivanteil zu verlieren. In einem solchen Fall würden ihre Forderungen an das Unternehmen wie alle Gläubigerforderungen aus der Konkursmasse befriedigt werden müssen. Das Hauptrisiko trägt auf alle Fälle die Kapitaleignerin (die Hoppmann Stiftung), die auch eventuelle Verlustjahre ausgleichen müsste. ■

**Gewinn vor Steuern**



**6 % Eigenkapitalverzinsung  
für das Unternehmen**



**verteilbarer Gewinn**



**50 % an das  
Unternehmen**

**50 % an die  
Mitarbeitenden**



**Davon 50 % bar am  
Jahresende  
(Jahresreserve)**



**50 % auf  
Darlehenskonto  
(Investivanteil)**

# Die Stiftung

## 07

» 1974 errichtete Klaus Hoppmann die gemeinnützige Hoppmann Stiftung „Demokratie im Alltag“. Ihr übertrug er seine GmbH-Anteile und damit das alleinige Eigentum an der Martin Hoppmann GmbH. Mit der Gründung der Stiftung setzte der Unternehmer sozusagen den Schlussstein in das Gebäude der Mitarbeiterbeteiligung.

Dieser Schritt, der nicht wieder rückgängig gemacht werden kann, hatte persönliche Beweggründe. Der Stifter handelte aus seiner politischen Überzeugung (demokratischer Sozialismus), aus der Aufbruchstimmung der 68er-Bewegung und aus einer gewissen persönlichen Radikalität heraus.

Nachdem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Gewinn, an den Unternehmensentscheidungen und an den Entscheidungen ihren Arbeitsplatz betreffend beteiligt waren, schien Klaus Hoppmann noch eine Konsequenz in Richtung auf das Kapital zu fehlen. Die 6%-ige Eigenkapitalverzinsung, die dem Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen Gründen zur Eigenkapitalbildung zufluss, mehrte automatisch das Vermögen des Kapitaleigners. Ebenso behielt dieser letztendlich die alleinige Verfügungsgewalt über das gesamte Betriebsvermögen, die im Erbfall auch an Dritte übergegangen wäre. Auch eine Kapitalbeteiligung aller Belegschaftsmitglieder war nach seiner Ansicht keine Lösung für dieses Problem.

So entschied sich der Unternehmer für einen „dritten Weg“ zwischen Privateigentum und

Unternehmen in Mitarbeiterhand. Mit der Übertragung aller GmbH-Anteile an die Stiftung wurde das Kapital neutralisiert, dem Unternehmen die Kontinuität gesichert und der Mitarbeiterbeteiligung eine weitere positive Entwicklung eröffnet.

### Stiftung und Unternehmen

Die Stiftung wurde am 06.11.1974 vom Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen genehmigt. Ihre Gemeinnützigkeit wurde von der Finanzbehörde anerkannt. Die Stiftung unterliegt der Stiftungsaufsicht durch den Regierungspräsidenten. Die Übertragung der Firmenanteile auf die Stiftung erfolgte aufgrund der Gemeinnützigkeit steuerfrei. Die Martin Hoppmann GmbH ist wie jedes andere Unternehmen steuerpflichtig. Die Gemeinnützigkeitsverordnung verbietet gemeinnützigen Körperschaften eine unternehmerische Tätigkeit. Das verlangte die Gründung einer Betriebs-GmbH, nämlich der Martin Hoppmann GmbH. Die Stiftung ist als Unternehmensträgerstiftung Alleingeschäftlerin der GmbH mit einem Stammkapital von 7,75 Mio. Euro. Der Stiftungsvorstand nimmt die Aufgaben der Gesellschafter nach dem GmbH-Gesetz wahr. Die Geschäftsführung des Unternehmens obliegt einem Geschäftsführer, der nicht Mitglied des Stiftungsvorstandes sein darf. Bei wichtigen Unternehmensentscheidungen sind Stiftungsvorstand und Geschäftsführer aufgrund einer Betriebsvereinbarung

**HOPPMANN**  **STIFTUNG**  
**DEMOKRATIE IM ALLTAG**

auf die Zustimmung des Wirtschafts- und Mitbestimmungsausschusses der Firma angewiesen.

Die Stiftung wird durch festgelegte Gewinnausschüttungen finanziert. Der jährliche Etat beträgt zurzeit ca. 150.000 Euro.

## Aufgaben

Dem Stifter lag daran, dass Bürgerinnen und Bürger Demokratie nicht nur am Wahltag praktizieren, sondern als eine ständige Alltagsaufgabe und Möglichkeit wahrnehmen und begreifen. Das kommt im Namen der Hoppmann Stiftung „Demokratie im Alltag“ zum Ausdruck und bestimmt den Stiftungszweck.

Die durch die Stiftung geförderten Vorhaben sollen bei den Beteiligten die Fähigkeiten für eine demokratische Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft entwickeln.

In der Satzung sind Stiftungszwecke wie folgt festgelegt:

- a) Die Förderung sozial benachteiligter Kinder, Jugendlicher und junger Erwachsener (nach Sozialgesetzbuch VIII, §7), die auch auf eine inklusive Gesellschaft hin wirkt: Hierzu kann die Stiftung Projekte, die dem Ziel entsprechen, finanziell fördern sowie die Trägerschaft oder Mitträgerschaft an entsprechenden Einrichtungen und Projekten übernehmen. Eine Mitträgerschaft setzt voraus, dass der Stiftung vertraglich ein Mitwirkungs- und Aufsichtsrecht eingeräumt wird, das die Erfüllung der Stiftungszwecke sicherstellt.
- b) Förderung demokratischer Vorhaben und Projekte: Die Stiftung unterstützt solche Vorhaben, die bei den Beteiligten Fähigkeiten für eine demokratische Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft entwickeln.
- c) Die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit insbesondere durch Vermittlung von Einsichten in die Wirkung sozialer Gerechtigkeit, nachhaltiger Wirtschaft und demokratischer Teilhabe.



*Bau eines sog. Gipfelhauses als Rückzugsraum für Streitschlichtung (Pestalozzi-Schule Siegen)*



*Fischzuchtprojekt für mehr Selbständigkeit und Unabhängigkeit (Shelter for Africa e.V.)*



*Lüdenscheider Spielenachmittag (FCJG Kinder & Teenagerdienste e.V.)*

## Aktivitäten

Von 1975 bis 1981 finanzierte die Stiftung den Modellversuch „Sozialarbeit an Grundschulen“, der an zwei Siegerländer Schulen durchgeführt wurde.

In den Jahren 1979 bis 1984 veranstaltete die Stiftung eine Reihe von Seminaren bzw. Familienfreizeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zur pädagogischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen in einer Obdachlosensiedlung beschäftigte die Stiftung von 1979 bis 1990 einen Sozialpädagogen bzw. eine Sozialpädagogin. Anschließend übernahm sie für fünf Jahre die Trägerschaft eines Ausbildungsprojekts für arbeitslose Jugendliche.

1995 gründete die Stiftung als Gesellschafterin mit der Stadt Siegen und dem Ev. Kirchenkreis die kirchliche und kommunale Beschäftigungsgesellschaft „Neue Arbeit Siegerland“ (NAS). Als Gesellschafterin brachte sie das Ausbildungsprojekt in diese Gesellschaft ein. Im Jahre 2005 wurde dieses Engagement beendet und das Diakonische Werk im Kirchenkreis Siegen wurde die alleinige Gesellschafterin der NAS.

Neben verschiedenen kleineren Projekten der Jugend- und Behindertenarbeit unterstützte die Stiftung nach der deutschen Wiedervereinigung seit 1991 für viele Jahre den Aufbau und die Entwicklung eines Jugendzentrums in einem Dorf im Bundesland Brandenburg.

1994 schrieb sie einen mit 100.000 D-Mark dotierten Wettbewerb aus, der die Verständigung zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen zum Ziel hatte. Den ersten Preis erhielt ein Projekt, das diesseits und jenseits der deutsch-polnischen Grenze in Brandenburg Partnerschaften zwischen deutschen und polnischen Grundschulklassen mit dem Ziel eingerichtet hat, Sprachbarrieren und kulturelle Schranken abzubauen. Hieraus hat sich eine länger andauernde fruchtbare Zusammenarbeit zwischen der Stiftung und der Projektträgerin ergeben.

Im Laufe ihrer Geschichte konzentrierten sich die Aktivitäten der Stiftung dann immer stärker auf die Förderung von Projekten für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche. Folgende Bereiche lassen sich ausmachen:

- ✓ Kinder und Jugendliche in sozialen Brennpunkten und aus strukturschwachen Gebieten,
- ✓ arbeitslose Jugendliche,
- ✓ behinderte Kinder und Jugendliche;
- ✓ ausländische Kinder und Jugendliche;

*Projekt zur Sprachförderung mit dem Schwerpunkt Integrationshilfe (Schule Am Sterndill)*



- ✓ Kinder und Jugendliche als Kriegs- und Gewaltopfer

Bis etwa zum Jahr 2008 war die Stiftung in erster Linie eine Förderstiftung, die Fördermittel nach Antragstellung an Projekte vergab. Zwei Gesichtspunkte wurden nach Möglichkeit beachtet:

Zunächst sollen regionale Projekte aus dem Siegerland berücksichtigt werden, dann aber auch nationale und internationale Projekte. Gefördert werden sollen vor allem kleine Vereine und Initiativen, die schwerpunktmäßig von bürgerlichem Engagement getragen werden.

In der jüngeren Phase der Stiftungsarbeit sollen in der internationalen Arbeit vornehmlich Projekte engagierter Gruppen für Kinder und Jugendliche auf dem afrikanischen Kontinent unterstützt werden.

Als Beispiele aus dieser Zeit der Förderarbeit können folgende Projekte erwähnt werden:

- ✓ Sonderprojekte an Siegerländer Haupt- und Sonderschulen
- ✓ Erfahrungspark für Jugendliche in Hövelriege
- ✓ Antirassistische Jugend- und Kinderarbeit in Brandenburg
- ✓ Kunsttherapie für Kriegs- und Flüchtlingskinder, München
- ✓ Handwerkliche Ausbildung für ehemalige Kindersoldaten im Ostkongo
- ✓ Betreuung von Straßenkindern in Dakar, Senegal
- ✓ Aufbau einer Kindertageseinrichtung in Moisi, Tansania
- ✓ Jugendarbeit der Deutschen Multiple Sklerose Gesellschaft
- ✓ Auf- und Ausbau eines Gehörlosenkinderheimes in der Ukraine

Ab 2008 hat die Hoppmann Stiftung einen grundlegenden Richtungswechsel in ihrer Arbeit ange-



## SCHÖNUNDGUT ERFAHRUNGSFELD FISCHBACHERBERG

 [www.erfahrungsfeld-schoen-und-gut.de](http://www.erfahrungsfeld-schoen-und-gut.de)

stoßen und seitdem vorangetrieben. Sie hat sich entschieden, operativ tätig zu werden und ihre Mittel auch fast ausschließlich dafür einzusetzen.

„**SCHÖNUNDGUT. Erfahrungsfeld Fischbacherberg**“, so lautet der Titel des Engagements der Stiftung. Auf dem sechs Hektar großen Gelände eines ehemaligen Schießstandes der belgischen Armee in Siegen wird das Erfahrungsfeld in dieser Situation eine Einrichtung auf Dauer sein, die ungewöhnliche Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten für Jugendliche bereitstellt und entwickelt. Das Erfahrungsfeld, das für die Dauer von mindestens 30 Jahren angepachtet wurde, ist der Raum für ein soziales, handwerkliches, künstlerisches und naturbezogenes Projekt, das in fortwährender Arbeit von arbeitslosen Jugendlichen unter der Anleitung von befähigten Fachleuten auf dem Gelände entwickelt und gestaltet wird.

Das Erfahrungsfeld wurde in den Jahren darauf nach und nach erschlossen. Schon seit mehreren Jahren betreibt ein Kooperationspartner auf dem Gelände eine Jugendwerkstatt, in der bis zu 16 junge Menschen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet und befähigt werden. Auch weitere Bauwerke sind entstanden. Das Areal wird von der umgebenden Bevölkerung sehr geschätzt und als Ziel von Ausflügen oder Spaziergängen gut frequentiert.

Grundzüge und auch viele Details zu diesem Stiftungsprojekt sind auf der Homepage zu entdecken





Die derzeitigen Mitglieder des Stiftungsvorstandes sind:

- Andrea Dittmann,  
Diplom-Pädagogin und Supervisorin,  
Vorstandsvorsitzende



- Peter Schulthoff,  
Ausbildungsmeister/  
Betriebsratsvorsitzender



- Bruno Kemper,  
ehem. Geschäftsführer  
der Hoppmann-Gruppe



- Joachim Schmidt  
Steuerberater



- Martin Schneider,  
Prokurist, Finanz- und  
Personalleiter der  
Hoppmann-Gruppe



- Ute Waffenschmidt-Leng,  
ev. Pfarrerin (Martini-Kirche Siegen)

## Der Stiftungsvorstand

Der Vorstand besteht aus mindestens fünf Mitgliedern. Zwei Betriebsangehörige sollen die Verbindung zwischen Stiftung und Belegschaft der Firma sicherstellen: Eine Betriebsangehörige / ein Betriebsangehöriger wird vom Betriebsrat in den Vorstand entsandt. Eine Betriebsangehörige / ein Betriebsangehöriger, möglichst aus dem Kreis der Führungskräfte, wird vom Wirtschafts- und Mitbestimmungsausschuss entsandt. Drei bis fünf ehrenamtliche außerbetriebliche Mitglieder sollen Erfahrungen aus Bereichen, die den Stiftungsaufgaben entsprechen, einbringen. Gesellschaftliches Engagement ist eine wichtige Voraussetzung für die Berufung.

Der erste und langjährige Vorsitzende der Stiftung (1974 bis 1998) und spätere Ehrenvorsitzende Prof. Hans Linden ist im Alter von 77 Jahren im Jahre 2004 verstorben.

Der ihm als Vorsitzender folgende Wolfgang Belitz, Sozialpfarrer i. R., ist seit seinem altersbedingten Ausscheiden aus dem Vorstand im Jahr 2015 Ehrenvorsitzender.

Der Vorstand hat insbesondere zu beschließen über:

- ✓ die Verwendung der Erträge des Stiftungsvermögens unter Berücksichtigung des Stiftungszwecks;
- ✓ die Festsetzung des Haushaltsplans;
- ✓ die Genehmigung der Jahresrechnung;
- ✓ die Bestellung des Geschäftsführers / der Geschäftsführerin sowie der Prokurist/innen der Martin Hoppmann GmbH;
- ✓ alle Entscheidungen, die die Stiftung als Gesellschafterin der Martin Hoppmann GmbH im Rahmen der Vermögensverwaltung zu treffen hat.

Eine Änderung der Satzung bzw. die Auflösung der Stiftung bedarf des einstimmigen Beschlusses aller Vorstandsmitglieder und stiftungsaufsichtsbehördlicher Genehmigung. ■

Stand November 2020

Martin Hoppmann GmbH  
Eiserfelder Straße 196  
57072 Siegen

T. +49 (0) 271 3182-0

F. +49 (0) 271 317248

E. [info@hoppmann-autowelt.de](mailto:info@hoppmann-autowelt.de)

[www.hoppmann-autowelt.de](http://www.hoppmann-autowelt.de)

[www.demokratie-im-alltag.de](http://www.demokratie-im-alltag.de)

[www.erfahrungsfeld-schoen-und-gut.de](http://www.erfahrungsfeld-schoen-und-gut.de)



**HOPPMANN**  
autowelt