



29. März 2023

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG IN EUROPA IM JAHR 2022

Die Europäische Föderation für Mitarbeiterkapitalbeteiligung (EFES) veröffentlicht die neue „Jährliche Erfassung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in europäischen Ländern“ (Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries in 2022).

Die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter geht in Europa weiter langsam zurück. Dies wird durch alle wichtigen Indikatoren belegt. Es sind nur drei Ausnahmen: der prozentuale Anteil der Mitarbeiter am Aktienbesitz und am Kapital sowie die Zahl der Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligungsplänen.

Der Anteil der Mitarbeiter ist auf 3,26 % und 447 Mrd. Euro im Jahr 2022 gestiegen, neue Rekordwerte. **Eine gute Nachricht für alle, die von Mitarbeiterbeteiligungsplänen profitieren!** Der Löwenanteil entfällt jedoch auf die Top-Führungskräfte (1,63 % und 224 Milliarden für 9.600 Personen), während die normalen Mitarbeiter zurückbleiben (1,63 % und 223 Milliarden für 6,8 Millionen Mitarbeiter). Infolgedessen nimmt das Ungleichgewicht zwischen dem Anteil der Top-Führungskräften und dem der normalen Mitarbeiter, der demokratischen Aktienbesitz der Mitarbeiter, weiter zu. In den europäischen börsennotierten Unternehmen übersteigt der Anteil der Geschäftsführer heute deutlich den der normalen Mitarbeiter, während vor 15 Jahren die Führungskräfte zusammen nur 1,06 % hielten, der Anteil der normalen Mitarbeiter dagegen 1,60 % betrug. Eine Gruppe von 9.600 Geschäftsführern (durchschnittlich vier in jedem Unternehmen) besitzt heute mehr als die 34 Millionen Mitarbeiter der großen europäischen Unternehmen. Das sind durchschnittlich mehr als 20 Millionen Euro für jede Führungskraft und 33.000 Euro für jeden normalen Belegschaftsaktionär. Insgesamt ist der Anteil der normalen Mitarbeiter heute genauso hoch wie vor fünfzehn Jahren.

Immer mehr große europäische Unternehmen richten Mitarbeiterbeteiligungspläne ein. Im Jahr 2022 verfügten 95 % der Großunternehmen über Mitarbeiterbeteiligungspläne, 88 % über Pläne aller Art, 57 % über Pläne für alle und 54 % über Aktienoptionspläne.

Das vergangene Jahr hat dies einmal mehr bestätigt: die Mitarbeiterbeteiligung ist für diejenigen, die Zugang zu ihr haben, von Vorteil und wird von den Unternehmen gewünscht.

Die demokratische Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter erreichte jedoch 2011 in großen europäischen Unternehmen ihren Höhepunkt und ist seither stetig zurückgegangen. Hier sind die wichtigsten Indikatoren für diese Verschlechterung: Wie wir oben gesehen haben, ist der Anteil der normalen Mitarbeiter rückläufig. Die Zahl der Belegschaftsaktionäre ist rückläufig. Dies ist in allen europäischen Ländern der Fall (mit der bemerkenswerten Ausnahme Großbritanniens). Ein Rückgang ist auch bei der Zahl der Großunternehmen zu verzeichnen, in denen die Mitarbeiter einen erheblichen Anteil halten. Darüber hinaus ist die Demokratisierungsrate der Mitarbeiterbeteiligung in den letzten zehn Jahren stark zurückgegangen. Dies bestätigt einmal mehr, dass die **Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa in Gefahr ist. Sie wird immer weniger demokratisch.**

Die Zahl der Belegschaftsaktionäre ist im vergangenen Jahr erneut gesunken. Sie ist heute niedriger als noch vor zehn Jahren. Derzeit gibt es 6,8 Millionen Belegschaftsaktionäre in großen Unternehmen. Rechnet man eine Million Belegschaftsaktionäre in KMU hinzu, so beläuft sich die Gesamtzahl in Europa auf nur 7,8 Millionen, verglichen mit 8,3 Millionen im Jahr 2011. Der Rückgang der Zahl der Belegschaftsaktionäre betrifft alle europäischen Länder, mit Ausnahme Großbritanniens.

In den letzten zehn Jahren ist der Grad der Demokratisierung der Mitarbeiterbeteiligung stark zurückgegangen. Besonders ausgeprägt ist dies in Frankreich. In Frankreich ist die Beschäftigung in großen Unternehmen stark gestiegen, aber die Zahl der Belegschaftsaktionäre hat damit nicht Schritt gehalten. Im Verhältnis zur Zahl der Mitarbeiter lag der Anteil der Belegschaftsaktionäre in großen französischen börsennotierten Unternehmen 2010 bei 41,5 %. Im Jahr 2022 sind es nur 32 %, in Europa sogar nur 19 %. Hätte man das Tempo der Demokratisierung beibehalten können, gäbe es in Frankreich heute 3,5 Millionen Belegschaftsaktionäre statt 2,8 Millionen. So ist der Demokratisierungsgrad in Frankreich in zehn Jahren um 25 % gesunken.

Warum dieser Rückgang? Dies ist ein Zeichen dafür, dass die Mitarbeiterbeteiligungspläne immer weniger effektiv sind. Die nationalen Steuerpolitiken, die sie unterstützen, haben ihre Grenzen erreicht.



EUROPÄISCHE FÖDERATION FÜR MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

Die Förderung der demokratischen Mitarbeiterbeteiligung ist eine politische Entscheidung und wird im Allgemeinen durch steuerliche Anreize unterstützt. Ohne Unterstützung kann es sich der durchschnittliche Mitarbeiter nicht leisten, finanziell in sein Unternehmen zu investieren. Nur wenige Länder tun dies effektiv.

Im Gegenteil, es gibt keinen Mangel an Ressourcen für Geschäftsführer. Sind die staatlichen Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung, sofern es sie gibt, unzureichend abgestimmt und werden sie von den Führungskräften missbraucht? Nein, das ist nicht der Fall. Tatsächlich ist festzustellen, dass von den 1,63 %, die von Top-Führungskräften gehalten werden, der Anteil, der sich aus der Ausübung von Aktienoptionen und anderen Belegschaftsaktienplänen ergibt, mikroskopisch klein ist und nur 0,05 % ausmacht.

Warum sind Mitarbeiterbeteiligungspläne und -maßnahmen in großen Unternehmen immer weniger wirksam? Weil sie nach wie vor national sind, während die Mitarbeiter großer Unternehmen zunehmend außerhalb ihres Heimatlandes tätig sind. Dies ist das bekannte Phänomen der Arbeitsplatzverlagerung.

So wird der Anteil der Mitarbeiter, die von den Plänen und Maßnahmen profitieren können, immer kleiner. Vor sechzehn Jahren war in großen europäischen Unternehmen noch fast jeder zweite Mitarbeiter im Heimatland beschäftigt, wo er von den politischen Anreizen seines Landes profitieren konnte. Heute trifft dies nur noch auf ein Drittel der Mitarbeiter zu, die anderen zwei Drittel arbeiten außerhalb des Heimatlandes.

Insgesamt haben die Maßnahmen zur Mitarbeiterbeteiligung, da sie national geblieben sind, innerhalb weniger Jahre 30 % ihrer Wirksamkeit verloren. Dies erklärt, warum die jüngsten gesetzgeberischen Bemühungen in mehreren Ländern (Pacte-Gesetz in Frankreich, Vervierfachung der steuerlichen Anreize in Deutschland) keine nennenswerten Auswirkungen auf die Mitarbeiterbeteiligung in Großunternehmen hatten.

Diese Beobachtung sanktioniert **das Versagen Europas bei der Förderung einer demokratischen Politik der Mitarbeiterbeteiligung**, während es sich im Gegenteil mit dem wachsenden Einfluss von Geschäftsführern zufrieden gibt.

Die neue Erfassung ist ab dem 30. März auf der EFES-Website unter <https://www.efesonline.org/> verfügbar. Die ausführliche Veröffentlichung können Sie [hier herunterladen](#).

Herausgeber:

Ansprechpartner für weitere Informationen: Marc Mathieu, tel. +32 (0)492 068 759

Die European Federation of Employee Share Ownership (EFES) ist eine gemeinnützige, internationale Organisation. EFES ist die Stimme der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa. Sie wurde 1998 als eine Dachorganisation für Belegschaftsaktionäre, Unternehmen und andere Personen, Gewerkschaften, Experten, Researchern und Institutionen gegründet, die sich dafür einsetzen, die Entwicklung von Belegschaftsaktien und Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa zu fördern.

In partnership with:

