



9. April 2025

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG IN EUROPA IM JAHR 2024

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 2024).

1. Der Paradigmenwechsel in der europäischen Mitarbeiterbeteiligung wird immer deutlicher. Was die Dynamik betrifft, so weichen die Großunternehmen den KMU. In diesem Fall teilen sich die Mitarbeiter nicht „ein kleines Stück vom Kuchen“, sondern sie bekommen das größte Stück - in den meisten Fällen den ganzen Kuchen. Dabei geht es weniger um die Aufteilung der Gewinne als vielmehr um die Deckung des Bedarfs an Unternehmensübertragungen. Großbritannien wird zur Nummer eins in Europa, während der Kontinent und insbesondere Frankreich in den Hintergrund treten.

2. Das Paradoxon vertieft sich noch, wenn es um die Mitarbeiterbeteiligung in großen europäischen Unternehmen geht. Alles deutet darauf hin, dass die Unternehmen dies wollen. Alles deutet darauf hin, dass die Mitarbeiter dies auch wollen. Die Unternehmen erhöhen die Zahl der Belegschaftsaktienpläne. Doch insgesamt ist die Zahl der Belegschaftsaktionäre rückläufig, der Anteil der Belegschaftsaktien stagniert und die Demokratisierung der Mitarbeiterbeteiligung bröckelt. Infolgedessen werden die Pläne immer weniger wirksam. Die Pläne und die ihnen zugrunde liegende Politik werden zunehmend undemokratischer.

Die wichtigsten Indikatoren für die Mitarbeiterbeteiligung in Europa finden Sie unter [Tabelle 1](#) weiter unten.

Positiv zu vermerken ist, dass immer mehr große europäische Unternehmen Mitarbeiterbeteiligungsprogramme einführen und eine stärkere Mitarbeiterbeteiligung feststellen. Im Jahr 2024 verfügten 95 % der großen Unternehmen über irgendeine Form der Mitarbeiterbeteiligung, und 58 % hatten demokratische Pläne für alle ihre Mitarbeiter.

Bei den Mitarbeitern geht der Trend nach wie vor in Richtung eines Anstiegs des Kapitals, das sie in Form von Unternehmensanteilen halten, und zwar auf 477 Milliarden Euro im Jahr 2024. Millionen von Mitarbeitern profitieren von diesen Programmen, was einem durchschnittlichen Betrag von 39.600 € (+15 %) für jeden Belegschaftsaktionär (ohne Geschäftsführer) entspricht. Alle Zahlen zeigen, dass die Belegschaftsaktionäre großer Unternehmen sich langfristig engagieren und der Meinung sind, dass das Gleichgewicht zwischen Risiken und Chancen eindeutig zu ihren Gunsten ausfällt ([Grafik 14 Seite 48](#)).

Die Zahl der Belegschaftsaktionäre ist jedoch auf 6,69 Millionen gesunken und liegt damit immer noch unter dem Niveau von 2011 ([Grafik 4 Seite 16](#)).

Der Grad der Demokratisierung der Mitarbeiterbeteiligung nimmt weiter ab. Heute ist nur noch jeder fünfte Mitarbeiter Aktionär seines Unternehmens, früher war es jeder vierte. Besonders drastisch war der Rückgang in Frankreich. Dort ist die Beschäftigung in großen Unternehmen stark gestiegen, aber die Zahl der Belegschaftsaktionäre hat damit nicht Schritt gehalten. Im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten lag der Anteil der Belegschaftsaktionäre in den größten börsennotierten Unternehmen Frankreichs im Jahr 2010 bei 41 % und wird bis 2024 auf 31 % sinken ([Grafik 5b Seite 18](#)). Wäre das Demokratisierungstempo beibehalten worden, gäbe es in den großen französischen Unternehmen heute 3,7 Millionen Belegschaftsaktionäre anstelle von 2,8 Millionen.

Schließlich ist die Mitarbeiterbeteiligung in großen europäischen Unternehmen nicht mehr gestiegen. Sie beträgt 3,04 % im Jahr 2024 gegenüber 3,07 % im Jahr 2013 ([Grafik 1 Seite 13](#)). Hier lag der Anteil der einfachen Mitarbeitern (Nicht-Führungskräfte) bei 1,69 %, verglichen mit 1,79 % im 2013 ([Grafik 11 Seite 37](#)).

3. Warum nimmt die Mitarbeiterbeteiligung in den europäischen Großunternehmen ab? Der Hauptgrund ist politischer Natur. Es ist die Unfähigkeit der europäischen Gesetzgeber, Rechtsvorschriften zu erlassen, die mit der Entwicklung der Großunternehmen Schritt halten.

Heute sind nur noch 35 % der Mitarbeiter großer europäischer Unternehmen in ihrem Heimatland tätig ([Grafik 79 Seite 144](#)). Daher kann nur eine kleine Minderheit von ihnen die in den nationalen Rechtsvorschriften vorgesehenen steuerlichen Anreize für die Mitarbeiterbeteiligung in Anspruch nehmen. So haben beispielsweise Maßnahmen zur Mitarbeiterbeteiligung in nur wenigen Jahren 30 % ihrer Wirksamkeit eingebüßt, weil sie weiterhin auf nationaler Ebene durchgeführt werden.

Wie bei so vielen anderen Themen ist Europa auch bei der Mitarbeiterbeteiligung stark belastet von politischen Spaltungen und Kleinkariertheit. Die Gesetzgeber verlassen sich weiterhin auf veraltete Rahmenbedingungen und Mechanismen. Dies erklärt, warum die jüngsten gesetzgeberischen Bemühungen in mehreren Ländern keine nennenswerten Auswirkungen auf die Mitarbeiterbeteiligung in großen Unternehmen hatten. Das französische Gesetz „Loi Pacte“ ist das beste Beispiel für diese Ohnmacht. .../...

4. Eine starke Bewegung der Mitarbeiterbeteiligung setzt sich nun in den europäischen KMU durch, angefangen in Großbritannien. Dort ist die Übernahme durch die Mitarbeiter nach der Übertragung innerhalb der Familie die häufigste Form der Übertragung von KMU. Wir bewegen uns rasch auf eine Situation zu, in der jedes zehnte KMU im Besitz von Mitarbeitern sein wird. Mit 600 KMU-Übertragungen auf Mitarbeiter im Jahr 2024 hat Großbritannien in nur einem Jahr 50.000 neue Mitarbeiter-Eigentümer geschaffen, so viele wie alle Arbeitnehmergenossenschaften in Frankreich (SCOPs) in einem ganzen Jahrhundert.

Für die Mitarbeiterbeteiligung weltweit bedeutet dies eine echte Revolution. Seit fast zweihundert Jahren werden zahlreiche Rahmen und Modelle für die Entwicklung der Mitarbeiterbeteiligung in KMU erprobt und getestet. Heute ist es uns zum ersten Mal in der Welt gelungen, ein Modell zu schaffen, das alle anderen übertrifft. Das weltweit bekannteste Modell war seit 1974 der ESOP-Plan in den Vereinigten Staaten. Die 2014 im Vereinigten Königreich eingeführte Formel des *Employee Ownership Trust* scheint nun bei weitem das effektivste zu sein.

Die Gründe für seinen Erfolg sind bekannt: eine gut durchdachte Gesetzgebung auf der Grundlage von Treuhandmechanismen. Dadurch werden die drei Vorteile Einfachheit, Leichtigkeit und Anpassungsfähigkeit in einer Weise gewährleistet, die kein anderes Modell erreicht hat.

Infolgedessen ist das Vereinigte Königreich das einzige europäische Land (neben Norwegen), in dem die Zahl der Belegschaftsaktionäre in den letzten zwölf Jahren gestiegen ist.

Tabelle 1

	Employee shareholders (thousand)	Democratisation rate of employee share ownership (in%)	Employees' stake in ownership structure	Capitalization held by employees (billion €)	Companies having employee share ownership	Companies having broad-based share plans	Companies having launched new plans
2006	6.170	24,5%	2,31%	176	67,8%	33,5%	
2007	6.533	24,4%	2,59%	236	71,2%	35,1%	16,2%
2008	6.892	24,4%	2,71%	211	74,2%	36,4%	21,4%
2009	6.973	23,8%	2,91%	150	75,7%	37,4%	19,2%
2010	7.076	24,6%	2,83%	178	76,6%	37,9%	17,6%
2011	7.109	24,2%	2,95%	216	78,2%	38,6%	20,5%
2012	6.911	22,7%	2,86%	185	80,4%	39,4%	20,5%
2013	6.621	21,4%	3,07%	247	82,0%	40,2%	20,3%
2014	6.623	21,5%	3,02%	275	83,1%	41,3%	20,9%
2015	6.604	21,1%	2,99%	317	85,5%	42,9%	24,0%
2016	6.609	21,0%	3,09%	285	87,3%	44,2%	23,6%
2017	6.655	20,8%	3,07%	341	88,9%	45,9%	26,7%
2018	6.694	20,4%	2,97%	348	90,3%	47,3%	27,3%
2019	6.927	20,4%	2,96%	340	91,6%	49,2%	28,4%
2020	7.018	20,5%	3,17%	311	91,4%	50,7%	27,6%
2021	6.847	20,6%	3,19%	432	92,4%	52,3%	30,1%
2022	6.799	20,3%	3,14%	422	93,6%	54,6%	33,1%
2023	6.895	20,0%	3,01%	437	94,5%	56,5%	33,8%
2024	6.692	19,2%	3,04%	477	95,0%	58,2%	32,0%

Die neue Erfassung ist ab dem 9. April 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:



The European leader in the asset management industry



The French leader of independent providers of employee share ownership