

UNGLEICHHEIT MADE IN EUROPE

Eine Analyse der einhundert
größten europäischen Konzerne



OXFAM
Deutschland

In den letzten Jahren ist die soziale Ungleichheit weltweit immer weiter angestiegen. Das Vermögen der Milliardär*innen hat Anfang 2026 einen historischen Rekordwert erreicht – in nur zwölf Monaten ist es um 4 Billionen US-Dollar gewachsen.¹ Insgesamt besitzt die ärmere Hälfte der Menschheit nur 0,52 Prozent des weltweiten Vermögens, während auf das reichste Prozent 43,8 Prozent entfallen.² Auch hierzulande geht die Kluft zwischen Arm und Reich immer weiter auseinander: Deutschland steht an vierter Stelle der Länder mit den meisten Milliardär*innen weltweit, während gleichzeitig etwa ein Fünftel der deutschen Bevölkerung in Armut lebt.³

Dieser extreme Reichtum ist kein Zufall. Das Vermögen von Milliardär*innen beruht überwiegend auf Anteilen an multinationalen Konzernen, auf die sie als CEOs oder Aktionär*innen enormen Einfluss haben. Von den großen Gewinnen dieser Konzerne profitieren sie selbst am meisten: Die weltweiten Dividenden erreichten im Jahr 2025 einen Rekordwert von 2,1 Billionen US-Dollar, was einem Anstieg von sieben Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht.⁴ Die Gehälter von 25 CEOs aus den deutschen DAX-40-Unternehmen stiegen im Durchschnitt von 4,5 Millionen Euro im Jahr 2019 auf fast sieben Millionen Euro im Jahr 2025.⁵

Vermögensungleichheit ist nicht einfach das Ergebnis von Konjunkturzyklen, sondern wird durch politische Entscheidungen und die Geschäftspraktiken multinationaler Konzerne geprägt. Ihre Unternehmenspolitik verstärkt die soziale, politische, wirtschaftliche und ökologische Dimension von Ungleichheit. **Um diese Dimensionen verstehen und analysieren zu können, hat Oxfam mit dem „Corporate Inequality Framework“ (Analyserahmen unternehmensbedingter Ungleichheit) ein Instrument entwickelt, mit dem der Einfluss einzelner Unternehmen auf das Leben von Menschen, auf Machtverhältnisse, Gewinnverteilung und das Klima bewertet werden kann.**⁶ **Erstmals hat Oxfam nun die hundert größten europäischen Unternehmen auf Basis des Corporate Inequality Framework analysiert – darunter 27 deutsche Konzerne.**

Einer der Gründe für den großen Einfluss multinationaler Unternehmen ist die starke Marktkonzentration und die damit einhergehende Konzernmacht in vielen Sektoren. Durch gezielte Fusionen und Übernahmen können große Konzerne ganze Branchen kontrollieren, Preise und Löhne auf Kosten von Verbraucher*innen und Arbeitnehmer*innen festsetzen sowie ihren Zulieferbetrieben Bedingungen diktieren. Aufgrund ihrer Größe und finanziellen Mittel haben sie zudem erheblichen Einfluss auf politische Entscheidungen. Dieser Teufelskreis aus Konzern- und politischer Macht treibt die soziale Ungleichheit weiter voran.⁷

Ihren Einfluss nutzen einige Großkonzerne und Unternehmensverbände auch, um die Verwässerung von sozial-ökologischen Standards und Arbeitsrechten massiv voranzutreiben – auf Kosten der Umwelt und von Arbeitnehmer*innen in Deutschland und entlang der Lieferketten. So ist eine Ursache der aktuellen Deregulierungswelle und der Angriffe auf den Sozialstaat in Deutschland und Europa, dass große Unternehmensverbände Wettbewerbsfähigkeit vorschieben, um fortschrittliche politische Rahmenbedingungen wieder rückgängig zu machen. Ein prägnantes Beispiel ist die Abschwächung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und Lieferkettengesetzgebung im Rahmen des Omnibus I-Verfahrens der EU-Kommission.⁸

Dabei zeigt die vorliegende Analyse der einhundert größten europäischen Konzerne, dass beispielsweise bindende Standards in der Nachhaltigkeitsberichterstattung die Transparenz deutlich verbessern können:

- So ist der Anteil der untersuchten Unternehmen, die den Gender Pay Gap offenlegen, zwischen 2022 und 2024 von 22 auf 57 Prozent gestiegen.



METHODIK

Auf Basis des Corporate Inequality Frameworks wird der Einfluss der hundert größten europäischen Unternehmen auf globale Ungleichheit über einen Zeitraum von drei Jahren (2022, 2023, 2024) analysiert – darunter 27 deutsche Konzerne. Die Auswahl basiert auf der Fortune 500 Europe Liste⁹ der größten Unternehmen nach Umsatz.

Das Corporate Inequality Framework bewertet Unternehmenspraktiken anhand von vier Ungleichheitsdimensionen: Menschen, Macht, Profit und Planet (People, Power, Profit, Planet) mit insgesamt 35 Indikatoren.¹⁰

i

DIE LOGIK VON WACHSTUM UND PROFIT

Im heutigen Wirtschaftssystem sind Unternehmen auf kurzfristige Gewinne, die Eigentümer*innen und Anteilseigner*innen in Form von Dividenden zufließen, ausgerichtet und dabei abhängig von stetigem Wachstum.¹¹ Langfristige Ziele wie eine lebenswerte Umwelt, die Deckung der Grundbedürfnisse aller Menschen und eine möglichst gerechte Verteilung von Ressourcen und Gewinnen sind in diesem Modell nicht vorgesehen.

Wachstumslogiken befeuern die Ausbeutung natürlicher Ressourcen und treiben den CO₂-Ausstoß in die Höhe. Unsere Wirtschaftsweise erzeugt auf der einen Seite so viel materiellen Reichtum, dass unser Ökosystem darunter leidet, und lässt auf der anderen Seite Milliarden von Menschen zurück, deren Grundbedürfnisse unerfüllt bleiben. Eine Ursache dafür ist, dass eine verschwindend kleine Minderheit über die Art des Wirtschaftens bestimmt: Wer hohe Anteile an Unternehmen besitzt, hat nicht nur Anspruch auf die Gewinne, sondern entscheidet auch maßgeblich darüber, was und wie produziert wird.

Radikale Profitlogik hat in den letzten Jahrzehnten zur Privatisierung von Wirtschaftszweigen wie Gesundheit, Bildung, Energie, Wohnen, Post und Telekommunikation geführt, die vorher in öffentlicher Hand waren. Diese essenziellen Sektoren wurden durch die neoliberale Privatisierungswelle seit den 1970er Jahren kurzfristigen unternehmerischen Interessen und einer stärkeren Orientierung an Renditen unterworfen.¹²

Der Fokus auf kurzfristige finanzielle Ziele verbaut die Chancen auf einen Wandel hin zu langfristig nachhaltigen Unternehmensmodellen. Die Transformation von Konzernen hin zu einer gemeinwohlorientierten und ressourcenschonenden Ausrichtung muss daher mit einem systemischen Wandel des Wirtschaftssystems zusammengedacht werden. Dafür sind politischen Rahmenbedingungen notwendig, die Unternehmen aktiv die Transformation ermöglichen.¹³

MENSCHEN



Unternehmenspraktiken haben Auswirkungen nicht nur auf Ungleichheiten zwischen dem Spitzenmanagement und Arbeitnehmenden, sondern auch zwischen den Beschäftigten. Besonders relevant sind dabei der Gender Pay Gap, also die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern, und Strategien zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmen.¹⁴

- ▶ 49 der 100 untersuchten europäischen Unternehmen veröffentlichten 2024 keine Daten zum Gender Pay Gap.¹⁵ Der Gender Pay Gap in den 51 Unternehmen, die Daten dazu veröffentlicht haben, beträgt 10,7 Prozent und liegt damit im EU-weiten Durchschnitt.
- ▶ Während sich die Transparenz in den untersuchten deutschen Unternehmen zwischen 2022 und 2024 deutlich verbessert hat, liegt der durchschnittliche Gender Pay Gap hier mit 15,71 Prozent weiterhin über dem Gesamtdurchschnitt aller untersuchten europäischen Unternehmen.
- ▶ Die untersuchten deutschen Unternehmen verzeichnen dabei sowohl die höchsten als auch niedrigsten Gender Pay Gaps: Die Deutsche Bank (38,8 Prozent) und der Versicherungskonzern Talanx (32,1 Prozent) wiesen im Jahr 2024 europaweit die höchsten Lohnunterschiede auf, während unter anderem Daimler Truck, BMW und DHL einen negativen Pay Gap verzeichneten – das heißt, in diesen Unternehmen verdienen Frauen im Durchschnitt mehr als Männer.
- ▶ Die untersuchten europäischen Unternehmen weisen einen inkonsistenten Ansatz zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit auf. 2024 legten zwei Drittel der Konzerne nur unvollständige Strategien vor, bei einem Drittel der Unternehmen fehlten klare Verantwortlichkeiten.

MACHT

Unterschiedliche Machtverhältnisse in Unternehmen prägen den Einfluss auf interne und gesellschaftliche Ungleichheit. Durch die Art der Unternehmensführung und der Arbeitsverhältnisse wirken Konzerne nach innen, durch politisches Lobbying nach außen auf soziale Ungleichheit ein. Dabei ist die Unternehmensführung ein entscheidender Faktor. Sie beeinflusst beispielsweise, wie Gewinne verteilt werden und ob ein Betrieb langfristig nachhaltig wirtschaftet. Daher ist es zentral, dass verschiedene Interessengruppen in den Vorständen und Aufsichtsräten das Handeln der Konzerne mitbestimmen können.

- ▶ Der Anteil an Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen¹⁶ in den untersuchten europäischen Unternehmen hat sich zwischen 2022 und 2024 nur minimal verbessert. Besonders schlecht schneiden dabei einige deutsche Konzerne ab: In den Vorstandsgremien von Edeka und Phoenix Pharma gab es im untersuchten Zeitraum keine einzige Frau. Und weniger als 20 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder von EDEKA, Phoenix Pharma and ZF Friedrichshafen waren weiblich.
- ▶ In den untersuchten europäischen Unternehmen sank der Anteil der Arbeitnehmendenvertreter*innen in Aufsichtsräten im Durchschnitt von 32,4 Prozent im Jahr 2022 auf 30,3 Prozent im Jahr 2024. Allerdings legten nur knapp über die Hälfte der Konzerne entsprechende Daten offen.
- ▶ Die untersuchten deutschen Unternehmen schneiden im europäischen Vergleich aufgrund umfassender gesetzlicher Regelungen wie dem Mitbestimmungsgesetz besonders gut ab: Im Durchschnitt sind 46 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmendenvertreter*innen – der höchste Wert im europäischen Vergleich.

Gewerkschaftliche Organisierung und Tarifverhandlungen sind ein wichtiges Mittel, mit dem Arbeitnehmende gerechte Löhne und gute Arbeitsbedingungen voranbringen können.¹⁷ Multinationale Konzerne wirken aber nicht nur auf die eigenen Angestellten, ihre Geschäfts-

praktiken betreffen auch Arbeiter*innen in vielen Ländern entlang ihrer Lieferketten. Da es keine Daten zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad oder zu Tarifverträgen für einzelne Konzerne und ihre Zulieferer auf Unternehmensebene gibt, wird im Rahmen des Corporate Inequality Frameworks analysiert, ob die Konzerne Richtlinien zum Recht auf Organisierung und Tarifverhandlungen erstellen und umsetzen.

- ▶ 71 der untersuchten europäischen Unternehmen respektieren nach ihren eigenen Richtlinien Tarifverhandlungen; 59 richten sich dabei nach Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Nur 20 Unternehmen jedoch verpflichten sich klar dazu, von Vergeltungsmaßnahmen wie Entlassungen von Mitarbeitenden, die sich gewerkschaftlich organisieren oder für Tarifverhandlungen einsetzen, abzusehen.

Ihre finanziellen Mittel setzen Konzerne auch für Lobbyarbeit ein und nehmen so immer mehr Einfluss auf die Politik. Dafür geben sie teilweise große Summen aus. Je mehr Mittel sie für politisches Lobbying aufwenden, desto besser können sie ihre Interessen gegenüber der Politik durchsetzen.

- ▶ Die Transparenz der Unternehmen über ihre politischen Aktivitäten ist extrem gering. Nur 18 der 100 untersuchten europäischen Unternehmen legten Angaben zu ihren Lobbyausgaben in ihren eigenen Geschäftsberichten offen.
- ▶ Im Durchschnitt betrugen die Lobbyausgaben dieser 18 Unternehmen 1,4 Millionen Euro. Die Unternehmen mit den höchsten Ausgaben im Jahr 2024 waren der deutsche Pharmakonzern Bayer (15,1 Millionen Euro), der französische Elektrotechnik-Konzern Schneider Electric (1,6 Millionen Euro) und der schwedische Automobilhersteller Volvo (1,3 Millionen Euro).
- ▶ Auch andere der untersuchten Konzerne geben jedoch hohe Beträge für Lobbyarbeit aus, die sie jedoch nicht in ihren Geschäftsberichten veröffentlichen: Laut europäischem Transparenzregister wendeten 76 der analysierten Konzerne insgesamt 74,6 Millionen Euro für Lobbyausgaben aus, was einem Durchschnitt von 1,1 Millionen Euro entspricht.¹⁸

PROFIT

Wie Konzerne ihre Gewinne verteilen und nutzen, hat einen direkten Einfluss auf die ökonomische Ungleichheit innerhalb der Unternehmen und, aufgrund ihrer Größe und volkswirtschaftlichen Relevanz, auch in der gesamten Gesellschaft. Durch die Höhe der Entlohnung von Topmanager*innen und Angestellten, Dividendenausschüttungen an Aktionär*innen sowie Steuerpraktiken beeinflussen Konzerne, wer vom erwirtschafteten Gewinn profitiert.

- ▶ Von den untersuchten europäischen Unternehmen legten 89 ihre CEO-Gehälter offen. Die durchschnittliche Höhe lag bei 6 Millionen Euro im Jahr.
- ▶ Die Folge sind hohe Einkommensunterschiede innerhalb der Unternehmen. Im Jahr 2024 verdienten CEOs im Mittel 78 mal mehr als die Arbeitnehmenden im Durchschnitt. 2022 waren es noch 74 mal so viel.
- ▶ Dass Unternehmen auch dann erfolgreich und wettbewerbsfähig sein können, wenn ihre Führungsspitzen keine unverhältnismäßig hohen Vergütungen bekommen, zeigt die Begrenzung von Vorstandsgehältern bei französischen Staatskonzernen. Im Jahr 2024 erhielt etwa der CEO der französischen Bahn SNCF 453.000 Euro.
- ▶ Mehr als zwei Drittel der erwirtschafteten Gewinne der untersuchten europäischen Unternehmen flossen zwischen 2022 und 2024 in Form von Dividendenausschüttungen oder Aktienrückkäufen an die Anteilseigner*innen der Unternehmen. Nur gut ein Drittel der Gewinne stand damit für Rücklagenbildung oder Reinvestitionen zur Verfügung. Die höchsten Dividendenausschüttungen verzeichnete im Jahr 2024 die britische Großbank HSBC (16,4 Milliarden Euro), im Jahr 2023 Volkswagen (11,7 Milliarden Euro) und im Jahr 2022 das britische Bergbauunternehmen Rio Tinto (11,2 Milliarden Euro).

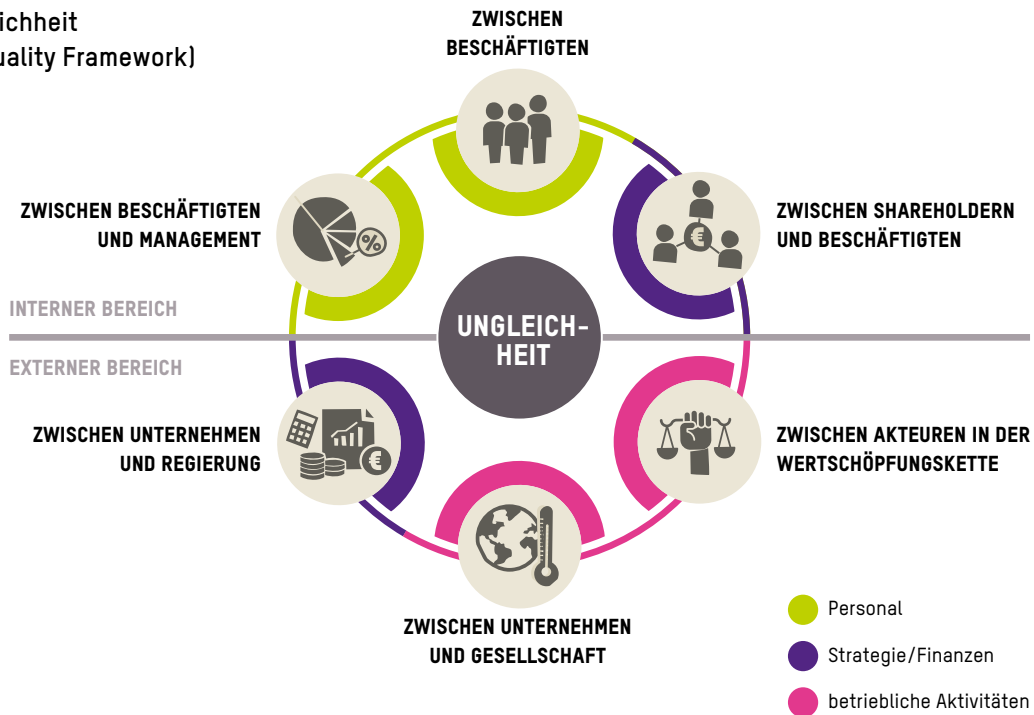
- ▶ 22 der untersuchten europäischen Unternehmen griffen im Jahr 2024 für die Dividenden-Ausschüttungen auf ihre Rücklagen zu. Diese Praxis hat zwischen den Jahren 2022 und 2024 deutlich zugenommen. Einige Unternehmen – darunter Bayer und der Schweizer Bergbau- und Rohstoffkonzern Glencore – schütteten 2024 sogar trotz Verlusten Dividenden aus.
- ▶ 32 Prozent der untersuchten Unternehmen boten ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, Aktien zu erwerben. Im Durchschnitt sind aber nur 3,7 Prozent der Aktien in Mitarbeiter*innenhand, häufig ohne Stimmrechte. Die Arbeitnehmenden werden dadurch zwar am Gewinn beteiligt, können aber die Entscheidungen der Unternehmen nicht mitbestimmen.

Progressive Steuern spielen eine Schlüsselrolle – indem sie Ungleichheit direkt verringern und weil Regierungen die erzielten Einnahmen zur weiteren Reduktion von Ungleichheit einsetzen können. Dazu gehören Investitionen in kostenlose öffentliche Bildungs-, Gesundheits- und soziale Sicherungssysteme.

Unternehmenssteuern sind wichtiger Bestandteil eines progressiven Steuersystems, das reiche Menschen stärker in die Verantwortung nimmt. Aus diesem Grund ist es entscheidend, dass Unternehmen sich zu verantwortungsvollen Steuerpraktiken verpflichten und diese transparent offenlegen.

- ▶ Nur 21 der untersuchten europäischen Unternehmen legten vollständige Steuerberichte nach Ländern aufgeschlüsselt vor (Country-by-Country-Reporting), darunter nur 15 Prozent der deutschen Konzerne.
- ▶ Fast jedes der untersuchten europäischen Unternehmen hat eine Präsenz in Niedrigsteuere ländern. Einzige Ausnahmen sind der deutsche Automobilzulieferer Continental und die britische Supermarktkette J. Sainsbury.²³

Analyserahmen unternehmens-
bedingter Ungleichheit
(Corporate Inequality Framework)



i
**WEM GEHÖREN DIE GRÖSSTEN
DEUTSCHEN UNTERNEHMEN?**

Bei den meisten der untersuchten Unternehmen handelt es sich um Aktiengesellschaften (AGs) oder die europäische Unternehmensform Societas Europaea (SE).¹⁹ Die Konzerne bestehen häufig aus einem komplexen Geflecht von Anteilseigner*innen und Tochtergesellschaften. Ein großer Teil der untersuchten börsennotierten Konzerne hat einen breit gestreuten Mix von institutionellen Anteilseigner*innen.²⁰

Von den Rekordumsätzen der untersuchten Unternehmen profitieren aber auch die reichsten Familien in Deutschland. Die Geschwister Stefan Quandt und Susanne Klatten, aktuell auf Platz fünf und sechs

der reichsten Deutschen, halten zusammen knapp 50 Prozent der Anteile an BMW. Alleinige Eigentümerin von Phoenix Pharma ist die Familie Merckle. Ludwig Merckle ist laut aktuellen Analysen mit 16,7 Milliarden US-Dollar der zehntreichste Deutsche. Der zweitreichste Deutsche Klaus-Michael Kühne hält 20 Prozent der Anteile an Lufthansa²¹. Die erwirtschafteten Gewinne der Konzerne und die jährliche ansteigenden Dividenden-Ausschüttungen²² machen also die vermögendsten deutschen Milliardär*innen noch reicher. Zudem können diese über ihre Stimmrechte oder im operativen Geschäft die Geschicke der Unternehmen bestimmen.

PLANET



Die Klimakrise verschärft soziale Ungleichheiten massiv. Wirtschaftlich benachteiligte Länder und Menschen mit geringem Einkommen verantworten die wenigsten CO₂-Emissionen, können sich aber viel schlechter vor den Auswirkungen der Klimakrise schützen und sind daher am stärksten betroffen.

Die Verantwortung für den Großteil der klimaschädlichen Emissionen tragen große Konzerne. Nur 32 Unternehmen weltweit waren 2024 für mehr als die Hälfte der globalen CO₂-Emissionen verantwortlich.²⁴ Insbesondere in CO₂-intensiven Sektoren wie der Energieversorgung, der Automobil- oder Chemiebranche tätige Konzerne spielen bei der Reduktion von Emissionen und der sozial-ökologischen Transformation der Wirtschaft eine zentrale Rolle.

- ▶ 92 der untersuchten europäischen Unternehmen legten im Jahr 2024 ihre gesamten Emissionen offen.²⁵ Die restlichen acht machten keine oder nur unvollständige Angaben – darunter die deutschen Konzerne Bosch, Landesbank Baden-Württemberg und Rewe.
- ▶ Die direkten Emissionen der untersuchten europäischen Unternehmen sanken zwischen 2022 und 2024 um 18 Prozent. Konzerne wie Lufthansa und Thyssenkrupp erhöhten ihre Emissionen allerdings.

Um ihre CO₂-Emissionen merklich zu reduzieren und einen sozial-ökologischen Wandel ihrer Produktionsprozesse herbeizuführen, müssen Unternehmen nicht nur ehrgeizige Ziele aufstellen, sondern auch massiv investieren. Dafür müssen sie so genannte Just Transition-Pläne aufstellen und einen erheblichen Teil ihres Gewinnes für nachhaltige Investitionen bereitstellen.

- ▶ Nur neun der untersuchten europäischen Unternehmen haben einen angemessenen Just Transition-Plan.²⁶
- ▶ Weniger als die Hälfte der untersuchten europäischen Unternehmen veröffentlichte Daten dazu, welchen Anteil ihres Gewinns sie für grüne Inves-

tionen nutzten. Ihr Anteil stieg bei diesen Unternehmen von 18,8 Prozent im Jahr 2022 nur leicht auf 20,8 Prozent im Jahr 2024. Deutsche Unternehmen liegen insgesamt über dem europäischen Durchschnitt, investierten aber im Gegensatz zum europaweiten Trend mit 26,36 Prozent im Jahr 2024 weniger als im Jahr 2022 mit 27,37 Prozent.²⁷

- ▶ Die Investitionen in grüne Technologien der untersuchten europäischen Unternehmen lagen im Durchschnitt 32-mal niedriger als der Betrag, den Unternehmen an ihre Aktionär*innen auszahlten.
- ▶ Insbesondere die untersuchten Energie- und Industriekonzerne schnitten positiv ab: sie senkten ihre CO₂-Emissionen stärker als andere Sektoren und investierten mehr in nachhaltige Technologien. Gründe dafür sind vor allem der gesetzlich beschlossene Kohleausstieg und der Ausbau Erneuerbarer Energien, auch vorangetrieben durch den europäischen Emissionshandel (ETS I). Dennoch setzen auch die Energiekonzerne weiter auf den Ausbau fossiler Infrastruktur und bremsen eine weitere Reduktion der Gesamtemissionen so aus.²⁸

Ein Grund dafür, dass viele Unternehmen den Wandel nicht schnell genug vorantreiben, liegt in der mangelnden politischen Regulierung. Die Relevanz des sozial-ökologischen Wandels von Unternehmen wird in der europäischen wie nationalen Politik immer weniger gesehen, entsprechende Initiativen mit Hinweis auf eine angeblich hemmende Wirkung auf die Wettbewerbsfähigkeit verwässert oder nicht in Angriff genommen. Viele Konzerne haben umfangreiche Strukturen aufgebaut, um zu kontrollieren, wie ihre Geschäftspraktiken auf Beschäftigte, Arbeitnehmer*innen entlang der Lieferketten sowie auf Klima und Umwelt wirken. Deregulierung und unklare politische Rahmenbedingungen wie die verschleppte Umsetzung der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in Deutschland, die Abschwächung der Lieferkettengesetze in der EU und Deutschland sowie die Revision des Emissionshandels führen jedoch zu einer Depriorisierung in den Unternehmen und schaffen Rechts- und Planungsunsicherheit.²⁹

EMPFEHLUNGEN

Die vorliegende Analyse zeigt deutlich: Interne Strukturen und Entscheidungen der Konzerne begünstigen systematisch die Interessen von Anteilseigner*innen und oberstem Management auf Kosten anderer Stakeholder*innen wie Arbeitnehmenden und zementieren auf diese Weise gesellschaftliche Ungleichheiten. Um den sozial-ökologischen Wandel der Unternehmen voranzutreiben, muss die Politik eine aktive Rolle einnehmen und klare Rahmenbedingungen und Regelungen schaffen. Die Europäische Union und die Bundesregierung sollten zunächst folgende Punkte umsetzen:



GEWINNE GERECHT VERTEILEN: Die Bundesregierung sollte den Abstand zwischen der Vergütung von CEOs und Medianlohn in Unternehmen auf maximal 20 zu 1 begrenzen. Eine rasche Erhöhung des Mindestlohns in Deutschland auf 15€ ist notwendig, damit die soziale Ungleichheit nicht noch weiter zunimmt. Die von der Bundesregierung beschlossene schrittweise Absenkung der Körperschaftssteuer sollte wieder rückgängig gemacht werden. Für Konzerne aus allen Wirtschaftssektoren sollte eine allgemeine und dauerhafte Übergewinnsteuer von mindestens 50 Prozent auf diejenigen Gewinne eingeführt werden, die über einer Rendite von 10 Prozent liegen – im fossilen Sektor schon ab 3 Prozent.



MITBESTIMMUNG STÄRKEN, UNTERNEHMENSFÜHRUNG DEMOKRATISIEREN UND LOBBYEINFLUSS VON KONZERNEN REGULIEREN: Die Vertretung von Arbeitnehmenden in Entscheidungsgremien sollte konsequent gestärkt werden. Die Mitbestimmung in Aufsichtsräten sollte auf Unternehmen ab einer Schwelle von mehr als 500 Beschäftigten ausgeweitet werden. Die Vorgaben für Unternehmen zu umfassender Transparenz und Rechenschaftspflicht in Bezug auf Lobbyaktivitäten sollten weiter gestärkt, Spenden an Parteien durch Konzerne auf eine Obergrenze von 50.000 € limitiert werden.



GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN UNTERNEHMEN UND GESELLSCHAFT STÄRKEN: die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie muss zügig und vollständig in deutsches Recht umgesetzt und das bisher weitgehend unwirksame nationale Entgelttransparenz-Gesetz entsprechend reformiert werden. Darüber hinaus muss eine bessere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sichergestellt und dafür unter anderem die Kinderbetreuung und Pflegeinfrastruktur ausgebaut werden.



KLIMASCHUTZ NICHT ABSCHWÄCHEN, SONDERN IN EINE ZUKUNFTSFÄHIGE UND SOZIALGERECHTE TRANSFORMATION INVESTIEREN: Konzerne sollten über ihre direkten und indirekten Emissionen berichten, unternehmensspezifische Transformationspfade zur Klimaneutralität vorlegen und regelmäßig über die Umsetzung berichten. Um den klimaneutralen Umbau der Wirtschaft voranzutreiben, sollten die EU und Bundesregierung den europäischen Emissionshandel stärken, statt abzuschwächen, und durch sozial gerechte und zukunftsfähige industriepolitische Ansätze flankieren.

QUELLEN

- 1 Oxfam und ITUC (2026): *Working for the rich. The growing divide between workers and fat cats*. Oxfam and ITUC Media Briefing by Alex Maitland and Daniel Kostzer. 1.5.2026. <https://www.oxfam.de/dokument/18361/oxfam-working-for-the-rich.pdf>
- 2 Oxfam Deutschland (2026): *Die Zerreißprobe. Wie extreme soziale Ungleichheit die Demokratie gefährdet*. <https://www.oxfam.de/system/files/documents/2026-01/20260119-zerreissprobe.pdf>
- 3 Ebd.
- 4 Capital Group (2026): *Global Equity Study. Dividend Watch. Edition 3*. February 2026. <https://www.capitalgroup.com/content/dam/cgc/tenants/eacg/documents/2026/global-equity-study-2026-ed3.pdf>
- 5 Oxfam (2026): *CEO-Gehälter explodieren, Reallöhne von Beschäftigten fallen*. Pressemitteilung. 1. Mai 2026. <https://www.oxfam.de/presse/pressemitteilungen/2026-05-01-ceo-gehaelter-explodieren-realloehne-beschaeftigten-fallen>
- 6 Das Corporate Inequality Framework wurde von Oxfam entwickelt. 2024 wurden damit erstmals die zweihundert größten US-amerikanischen Konzerne analysiert. Oxfam America (2024): *How do the largest US corporations contribute to inequality? Oxfam's corporate inequality framework*. <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/corporate-inequality-footprint/>
- 7 Oxfam (2024): *Unternehmen Ungleichheit. Wie die Macht der Großkonzerne die Kluft zwischen Arm und Reich weiter vertieft*. https://www.oxfam.de/system/files/documents/unternehmen_ungleichheit_v10_online.pdf

Oxfam (2024): *Inequality Inc. How corporate power divides our world and the need for a new era of action*. <https://www.oxfam.de/system/files/documents/bp-inequality-inc-150124-eng.pdf>
- 8 Accountancy Europe (2025): *Sustainability rules are essential for European competitiveness*. Joint statement. <https://www.frankboldadvisory.com/post/the-eu-is-changing-its-sustainability-requirements-for-businesses-what-will-the-approved-omnibus-i-package-bring>.

S. Nixon (2025): *Rowback on EU green rules will harm companies and investors*. 7. August 2025 [paywall] Financial Times. <https://www.ft.com/content/5345c699-7b14-4354-860b-84a54250e01f>
- Table.media (2026): *Lobbykontakte: Zweite VDL-Kommission trifft sich öfter mit Unternehmen*. 3. Februar 2026. <https://table.media/europe/analyse/lobbykontakte-zweite-vdl-kommission-trifft-sich-oefter-mit-unternehmen>
- 9 *The Full Fortune 500 Europe List. 2022-2024*. <https://fortune.com/europe/ranking/fortune500-europe/>
- 10 Ausführliche methodologische Hinweise und eine Übersicht über die Indikatoren und untersuchten Unternehmen sind in der englischsprachigen Langfassung des Berichts zu finden. Oxfam (2026): *People, Power, Profits, Planet: How the biggest European companies fuel the global inequality crisis*.
- 11 Li, A. et al. (2024): *Dividenden statt Investitionen. Wie die Finanzialisierung den Klimaschutz verhindert und die soziale Infrastruktur aushöhlt*. Blätter für deutsche und internationale Politik. Ausgabe Dezember 2024.
- Kallis, G. et al. (2025): *Post-growth: the science of wellbeing with planetary boundaries*. Lancet Planet Health. Vol 9. January 2025.
- 12 Friedrich-Ebert-Stiftung (2023): *„Weniger Staat, mehr Markt“. Eine kurze Geschichte der Privatisierungen in Deutschland*. 13.04.2023. <https://www.fes.de/news/weniger-staat-mehr-markt-eine-kurze-geschichte-der-privatisierungen-in-deutschland>

Oxfam (2024): *Inequality Inc. How corporate power divides our world and the need for a new era of action*. <https://www.oxfam.de/system/files/documents/bp-inequality-inc-150124-eng.pdf>
- 13 N-EXTLAW (University of Amsterdam) & CORPORATOCRACY (Utrecht University) (2023): *Working Document. Transforming Ownership in times of overlapping crises*. 17 November 2023.

Wellbeing Economy Alliance (2020): *A Guide to the Alternatives to Business as usual. The Business of Wellbeing*.
- 14 Eine Analyse, inwiefern die hundert untersuchten europäischen Konzerne existenzsichernde Löhne zahlen und ihren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommen, wird in einer Folge-Studie veröffentlicht.
- 15 Die Zahlen beziehen sich auf den unbereinigten Gender Pay Gap, basierend auf den von den Unternehmen veröffentlichten Daten.
- 16 In Deutschland gibt es ein dualistisches Leitungssystem aus ausführendem Vorstand und Aufsichts- oder Verwaltungsrat als Kontrollgremium. In anderen europäischen Ländern gibt es monistische oder Misch-Modelle aus ausführendem und kontrollierendem Gremium. Im Rahmen des Corporate Inequality Frameworks wurden unabhängig von der Bezeichnung jeweils die ausführenden und kontrollierenden Gremien miteinander verglichen. *Deutscher Corporate Governance-Kodex*. Aktuelle Fassung 2022. <https://www.dcgk.de/de/kodex/aktuelle-fassung/praeambel.html>.
- 17 In den meisten europäischen Ländern ist der Grad gewerkschaftlicher Organisation in den letzten anderthalb Jahrzehnten stetig zurückgegangen. In Europa liegt der Organisationsgrad von Beschäftigten in Gewerkschaften bei durchschnittlich 23 Prozent, in Deutschland hingegen nur bei 18 Prozent. Worker Participation. (n.d.). *Trade Unions*. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>
- 18 European Union. *Transparency Register*. https://transparency-register.europa.eu/index_en
- 19 23 der 27 deutschen Unternehmen in der Analyse sind in Form von Aktiengesellschaften (AGs) oder Societas Europaea (SEs) organisiert, weitere Organisationsformen sind zum Beispiel Genossenschaften oder GmbHs.
- 20 Laut Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) müssen börsennotierte Unternehmen mit Sitz in Deutschland über die Stimmrechtsmitteilung veröffentlichen, welche Anteilseigner*innen mindestens drei Prozent der Anteile oder mehr am Unternehmen halten.
- 21 Die Daten zu den reichsten Deutschen und ihren Vermögen stammen von Forbes. Forbes (2026): *Real Time Billionaires*. Zuletzt abgerufen am 20. Mai 2026. <https://www.forbes.com/real-time-billionaires/>

Die Zahlen zu den jeweiligen Anteilen stammen aus den jeweils aktuellen Geschäftsberichten der Unternehmen.
- 22 Siehe Einleitung.

- 23 Die Analyse der Präsenz in Niedrigsteuerländern beruht auf dem Corporate Tax Haven Index des Tax Justice Networks. Eine solche Präsenz ist allerdings kein Beweis dafür, dass Unternehmen tatsächlich Steuern hinterziehen oder versuchen, ihre effektiven Steuersätze zu minimieren, da sie auch andere wirtschaftliche Gründe haben kann. Tax Justice Network. (n.d.). *Corporate Tax Haven Index: The world's biggest enablers of corporate tax abuse*. <https://cthi.taxjustice.net/en/> 2021 Results.
- 24 Carbon Majors (2026): *2024 Data Update. An InfluenceMap Briefing*. January 2026. <https://carbonmajors.org/briefing/Carbon-Majors-2024-Data-Update-35466>
- 25 Nach GHG Protocol berichten Unternehmen über ihre direkten Emissionen, die im Produktionsprozess im Unternehmen selbst entstehen (Scope 1), indirekte Emissionen durch die vom Unternehmen eingekaufte Energie (Scope 2) sowie alle sonstigen indirekten Emissionen, zum Beispiel in der Produktion oder dem Transport von eingekauften Waren (Scope 3).
- 26 Zur Bewertung von Just Transition-Plänen wurden fünf Elemente untersucht, darunter: skalierbare und transparente Investitionen, klare Ziele zur CO₂-Reduktion und Maßnahmen, um sozio-ökonomische Auswirkungen abzufangen. Für ausführliche Erläuterungen siehe Oxfam (2026): *People, Power, Profits, Planet: How the biggest European companies fuel the global inequality crisis*.
- 27 Grundlage für die Bewertung, ob eine Investition als nachhaltig bewertet wird, sind die EU Taxonomie Richtlinien. EU (2020): *Regulation (EU) 2020/852 of the European Parliament and of the Council of 18 June 2020 on the establishment of a framework to facilitate sustainable investment, and amending Regulation (EU) 2019/2088*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2020/852/oj/eng>
- 28 Umweltbundesamt (2026): *Aktuelle Treibhausgas-Projektionen*. Zuletzt aktualisiert am 14.03.2026. <https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/klimaschutz-energiepolitik-in-deutschland/szenarien-projektionen/treibhausgas-projektionen/aktuelle-treibhausgas-projektionen#>
- Umweltbundesamt (2025): *Der Europäische Emissionshandel*. Zuletzt aktualisiert am 01.10.2025. <https://www.umweltbundesamt.de/daten/klima/der-europaeische-emissionshandel>
- 29 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2026): *Sustainability Transformation Monitor 2026*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/sustainability-transformation-monitor-2026>

Impressum

Als internationale gemeinnützige Organisation setzt sich Oxfam gemeinsam mit Menschen in aller Welt gegen Armut, Unterdrückung und soziale Ungleichheit ein. Seite an Seite mit fast 2.250 lokalen Partnerorganisationen in rund 90 Ländern arbeiten wir für eine gerechte und nachhaltige Welt.

Herausgeber: Oxfam Deutschland e. V., Juni 2026
 V.i.S.d.P.: Charlotte Becker, Oxfam Deutschland e. V.,
 Am Köllnischen Park 1, 10179 Berlin, Tel.: +49 30 4530690,
 E-Mail: info@oxfam.de

Autorin: Leonie Petersen
 Redaktion: Steffen Vogel, Franziska Humbert, Manuel Schmitt, Pia Schwertner, Tobias Hauschild, Julia Jahnz
 Gestaltung: Ole Kaleschke | olekaleschke.de

Deutsche Zusammenfassung und Ergänzung des Berichts *People, Power, Profits, Planet: How the biggest European companies fuel the global inequality crisis*.



OXFAM
Deutschland

OXFAM SETZT SICH FÜR SOZIALE GERECHTIGKEIT EIN

UNTERSTÜTZEN SIE UNSERE ARBEIT DURCH IHRE SPENDE:

Oxfam Deutschland e.V.

Spendenkonto:

IBAN DE87 3702 0500 0008 0905 00

BIC BFSWDE33XXX

SozialBank

Stichwort KAMPAGNEN



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft



Deutscher
Spendenrat e.V.

