Süddeutsche Zeitung

Arbeitnehmerrechte
Großunternehmen umgehen Mitbestimmung

4. Oktober 2026, 16:00 Uhr | Lesezeit: 3 Min.

Eigentlich müssen Großunternehmen ihren Aufsichtsrat zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern besetzen. Inzwischen hält sich nur noch gut die Hälfte an die Vorgabe. Mehr als drei Millionen Beschäftigte sollen betroffen sein.

Von Roland Preuß, Berlin

Selbst der mächtigste Patriarch soll in seinem Großunternehmen nicht ungebremst walten können, wie er will. Dasselbe gilt für die Investmentgesellschaft, die einen Konzern kauft – und jeden anderen Eigentümer auch. Das ist die Idee des Mitbestimmungsgesetzes von 1976, es hat die Unternehmenskultur in Deutschland geprägt. Großunternehmen müssen ihren Aufsichtsrat mit gleich vielen Vertretern von Anteilseignern und Beschäftigten besetzen. Mit dieser paritätischen Mitbestimmung erhalten Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften Einfluss im Aufsichtsrat, dem Unternehmensgremium, das den Vorstand kontrolliert und Grundsatzentscheidungen trifft, etwa, wer als Vorstand bestellt wird. Auch wenn bei Stimmengleichheit die Eigentümer das letzte Wort haben.

Inzwischen allerdings entzieht sich ein wachsender Anteil der Großunternehmen dem Mitbestimmungsgesetz, immer mehr Beschäftigte verlieren diese Möglichkeit, ihre Interessen zu vertreten. Dies zeigen neue Zahlen des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung, die der *Süddeutschen Zeitung* vorliegen. Mindestens 3,18 Millionen Beschäftigten in rund 500 deutschen Großunternehmen wird die paritätische Mitbestimmung demnach vorenthalten. Das sind etwa 700 000 Beschäftigte mehr als das Institut 2022 gezählt hatte. „In deutschen Großunternehmen wird den Beschäftigten immer häufiger die Mitbestimmung vorenthalten“, sagt Sebastian Sick, Unternehmensrechtsexperte beim IMU. „Vergangenes Jahr wurde ein Höchststand erreicht. Höchstwahrscheinlich ist der Anteil der Großunternehmen, in denen Mitbestimmung im Aufsichtsrat gelebt wird, so niedrig wie nie seit Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes 1976.“

Das Gesetz schreibt die paritätische Mitbestimmung grundsätzlich vor für Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten, es gibt Ausnahmen, etwa für Medienkonzerne. Von den Großunternehmen, für die keine Ausnahmen gelten, hatten 2025 lediglich noch knapp 57 Prozent einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat. 2022 waren es noch rund 60 und 2019 noch gut 67 Prozent gewesen. Wie ist das möglich? „Die Großunternehmen nutzen immer häufiger legale Wege, um die Mitbestimmung zu umgehen“, sagt Sick. Oder sie ignorierten das Gesetz, weil faktisch keine

Strafen drohten und die Durchsetzungsmechanismen zu schwach seien. Auch dazu hat das IMU Zahlen erhoben. Von den 503 Großunternehmen ohne paritätische Mitbestimmung entziehen sich demnach 285 mithilfe legaler juristischer Kniffe dem Modell. In diesen Unternehmen arbeiten etwa 2,1 Millionen Beschäftigte in Deutschland. Weitere 218 Unternehmen mit rund 1,1 Millionen Beschäftigten ignorierten rechtswidrig die Gesetze.

Legal ist der Verzicht auf die Mitbestimmung etwa, wenn sich Unternehmen neue Rechtsformen geben. Ein beliebtes Modell ist die Europäische Aktiengesellschaft SE oder sogenannte juristische Hybrid-Konstruktionen wie die SE & Co KG. Wenn deutsche Unternehmen solche ausländischen Rechtsformen nutzen, können sie aus dem Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes herausfallen, weil diese Rechtsformen dort nicht aufgeführt sind. Schutzvorschriften greifen oft nicht. Zudem sieht das Mitbestimmungsgesetz keine Strafen bei Verstößen vor. Die Besetzung des Aufsichtsrats kann vor Gericht geklärt werden, das kann allerdings dauern. „50 Jahre nach seinem Inkrafttreten ist das Mitbestimmungsgesetz stark ausgehöhlt“, sagt Daniel Hay, wissenschaftlicher Direktor des IMU. Insbesondere Familienunternehmen entziehen sich häufig den Mitbestimmungsregeln, sie machen die breite Mehrheit der erfassten Unternehmen aus.

Beim IMU fürchtet man neues Ungemach aus Brüssel, so wie auch die Gewerkschaften und die SPD. Die EU-Kommission plant ein einheitlicheres europaweites Unternehmensrecht. Erklärtes Ziel ist, den Wettbewerb im Binnenmarkt zu stärken, indem das neue Recht es Start-ups und Scale-ups erleichtert, grenzüberschreitend tätig zu werden. Hierfür sollen Unternehmen eine neue europäische Rechtsform wählen könne, die „EU Inc“. Nationale gesellschaftsrechtliche Regelungen sollen hierfür grundsätzlich nicht gelten, das gilt auch für die paritätische Mitbestimmung. Die Kommission habe einen Gesetzentwurf vorgelegt, der „zusätzlich zu diversen existierenden Schlupflöchern ein Scheunentor zur Mitbestimmungsvermeidung öffnet“, sagt Hay.

Auch das Bundesarbeitsministerium will die Pläne korrigiert sehen. „Der Vorschlag der EU-Kommission für eine neue Gesellschaftsform schützt die Unternehmensmitbestimmung nicht ausreichend und muss aus Sicht der Bundesregierung nachgebessert werden“, heißt es aus dem Ministerium auf Anfrage. Das Ministerium setze sich in den laufenden Verhandlungen für einen möglichst effektiven Schutz der Unternehmensmitbestimmung ein. Parallel arbeite man derzeit an einem Gesetzentwurf, man wolle im Rahmen des geltenden EU-Rechts gegen künftigen Vermeidungsstrategien das nationale Missbrauchsverbot nachschärfen. Diese soll die Flucht aus der Mitbestimmung durch das Modell der Europäischen Aktiengesellschaft verhindern.

Die Fluchtbewegungen sind ein Indiz dafür, dass man die Unternehmensmitbestimmung nicht überall so positiv sieht wie beim IMU. Anfang September hatte die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) Änderungen am Mitbestimmungsgesetz verlangt. Die Mitbestimmung gilt den Unternehmensvertretern als Bremse für schnelle Entscheidungen und Investoren-

schreck. Die Verfahren müssten schneller werden, die Unternehmensführung in bestimmten Fällen vorläufig alleine entscheiden dürfen, fordert Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger.

Eine weitere, noch unveröffentlichte Studie legt nun das Gegenteil nahe. Unternehmen, die im Aufsichtsrat mitbestimmt sind, meistern die Herausforderungen der Digitalisierung erfolgreicher als ansonsten vergleichbare Unternehmen, so das Ergebnis eines Forschungsteams um die BWL-Professoren Marc Steffen Rapp und Michael Wolff von den Universitäten Marburg und Göttingen. Die Untersuchung war vom IMU gefördert worden. Laut Rapp und Wolff hilft es, wenn das Wissen und die Interessen von Beschäftigten durch Mitbestimmung in zentrale Unternehmensentscheidungen im Aufsichtsrat einfließen.

Die Forscher hatten die Leistung von europaweit gut 500 vergleichbaren Großunternehmen mit und ohne Mitbestimmung verglichen. Die mitbestimmten Unternehmen schnitten demnach deutlich besser ab: Sie sind weiter bei der Entwicklung digitaler Technologien und halten mehr Patente in diesem Bereich. Sie erzielen im Schnitt einen höheren Umsatzanteil aus digitalen Angeboten, haben häufiger einen eigenen Chief Digital Officer im Vorstand und verfügen über mehr digitale Schlüsselkompetenzen.

Bestens informiert mit SZ Plus – 4 Wochen für 0,99 € zur Probe lesen. Jetzt bestellen unter: www.sz.de/szplus-testen

URL: www.sz.de/li.3557520

Copyright: Süddeutsche Zeitung Digitale Medien GmbH / Süddeutsche Zeitung GmbH

Quelle: SZ

Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über Süddeutsche Zeitung Content. Bitte senden Sie Ihre Nutzungsanfrage an syndication@sueddeutsche.de.