



Betriebsräte im Visier



Dokumentation der
zwölften bundesweiten
Konferenz gegen BR-Mobbing

am 11. Oktober 2025 in Mannheim



Herausgeber:

Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“
Speyerer Straße 14, 68163 Mannheim
E-Mail: solidaritaet@gegen-br-mobbing.de
Netz:
www.gegen-br-mobbing.de
www.instagram.com/br_soli
www.mastodon.social/@gegenbrmobbing

V.i.S.d.P.: Hans-Ingo Marschner c/o Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“,
Speyerer Straße 14, 68163 Mannheim
Fotos: I. Dörr (mit Ausnahme der Titelseite [Privat] und der Seite 6 [Bildschirmfoto])
Layout: Ruben Graficht

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Konferenzbericht	5
Grußworte	7
Analyse I	
Kräfteverhältnisse ändern	14
Analyse II	
Erfolgreich bei den Betriebsratswahlen	27
Analyse III	
Gegenmacht gegen Übermacht?	40
Impuls	
Arbeitsunrecht stoppen – Verdachtskündigungen verbieten!	54
Impressionen	
Impressionen von der Konferenz	57
Entschließung	
Arbeitsunrecht stoppen! Demokratische Gegenmacht in der Arbeitswelt stärken!.....	59

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

rechtzeitig vor den im Frühjahr 2026 anstehenden Betriebsrats- und Personalratswahlen können wir die Dokumentation der zwölften bundesweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“ vorlegen. Sie hat am 11. Oktober 2025 in Mannheim stattgefunden.

Die teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen kamen vor allem aus den Bereichen Industrie, Dienstleistungen, Verkehr und Bildung. Die meisten von ihnen engagieren sich in betrieblichen Interessenvertretungen und sind vor allem in der IG Metall, der IGBCE und in ver.di organisiert, einzelne auch in der EVG und der GEW.

Im Mittelpunkt der diesjährigen Tagung stand die Frage, wie die Verteidigung gegen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung in der Arbeitswelt noch besser gelingen kann.

Auf sehr beindruckende Weise stellten sieben Mitglieder des Betriebsrats und des IGBCE-Vertrauenskörpers von nora systems in Weinheim ihren basisorientierten und auf gängige Betriebsrats-„Privilegien“ verzichtenden Ansatz vor. Durch ihre systematische Präsenz in der Belegschaft und ihren täglichen Einsatz für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen haben sie sich eine wachsende Anerkennung erarbeitet.

Wolfgang Turner (Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM-Vorstand) sprach über die „Herausforderungen und Chancen“ bei den kommenden BR-Wahlen. Die organisationspolitischen Ziele der IG Metall sind herausfordernd: Wahlbeteiligung über 70 %, 10.500 Betriebe mit BR und mit IGM-Mehrheit und ohne faschistische BR-Mandate. Es ist sehr zu wünschen, dass dies gelingt.

Alexander Mohrlang (IGM-Vorstand) referierte zum Thema „Gegenmacht gegen Übermacht? – Gewerkschaften in Zeiten des rechtsautoritären Tech-Kapitalismus“. Seine Schlussfolgerungen haben es in sich: 1. Der gewerkschaftliche „Fokus auf Wettbewerbsfähigkeit führt in die Sackgasse“. 2. „Gewerkschaftspolitik muss stärker vom Menschen aus gedacht werden“. Und 3. sind „Durchsetzungsfähigkeit und Machtressourcen“ der IGM systematisch zu stärken.

Wir freuen uns auf Euer Interesse und Eure weitere Unterstützung!

Wolfgang Alles (für das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“)

Mannheim, im Dezember 2025

Betriebsräte fordern: „Arbeitsunrecht stoppen! Demokratische Gegenmacht in der Arbeitswelt stärken!“

Die von der 12. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ am 11. Oktober 2025 in Mannheim einstimmig angenommene Entschließung fordert: „Arbeitsunrecht stoppen! Demokratische Gegenmacht in der Arbeitswelt stärken!“.

Dort heißt es zu dem besorgniserregenden Geschehen in den Betrieben: „Dramatische Entwicklungen finden in der Arbeitswelt statt. Angriffe auf demokratische Grund- und Menschenrechte, auf Arbeitsbedingungen und Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze nehmen stark zu. Firmenleitungen wollen erneut zehntausende Arbeits- und Ausbildungsplätze in den unterschiedlichsten Branchen vernichten. Von diesen Kahlschlagplänen betroffene Kolleg:innen und deren Familien bangen um ihre Existenz und ihre Zukunft.“

Und weiter: „Vor diesem Hintergrund verstärken sich die Attacken von Firmenleitungen nicht nur auf demokratische Interessenvertretungen wie Betriebs- oder Personalräte, sondern auch auf die gewerkschaftliche Organisierung in der Arbeitswelt.

Einer repräsentativen Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit vom 30. Mai 2025 zufolge gibt es in 76,3 % der Betriebe keine tarifvertraglichen Regelungen. Nur noch in 9,5 % aller Betriebe ab 5 Beschäftigten existiert ein Betriebs- oder Personalrat.

Unternehmensleitungen und die von ihnen angeheuerten Unrechtsanwälte nutzen skrupellos ‚legale‘ und illegale Mittel, um sowohl aktive Betriebs- und Personalräte als auch engagierte Gewerkschaftsmitglieder einzuschüchtern und aus den Betrieben zu drängen. Solche Machenschaften beeinflussen schon jetzt massiv die 2026 stattfindenden Betriebsrats- und Personalratswahlen.

Wer im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung nach dem Thema Abwehr von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung sucht, findet – weiße Flecken.“

Auch das in der Öffentlichkeit weitestgehend ignorierte Nachwirken des Arbeitsunrechts der Nazi-Diktatur (zum Beispiel in Form der „Verdachtskündigungen“) war Thema auf der Tagung im Mannheimer Gewerkschaftshaus.

Verdachtskündigungen widersprechen elementaren deutschen und internationalen Rechtsgrundsätzen. Durch sie findet eine Täter-Opfer-Umkehr statt. Das gemobzte Opfer wird eines angeblichen Vergehens beschuldigt und danach gekündigt. Ein von diesem Vorgehen betroffenes Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitglied muss deshalb vor dem Arbeitsgericht seine Unschuld beweisen.

KONFERENZBERICHT

Gegen diese offenkundige Rechtsverdrehung wendet sich auch die von der Bundeskonferenz unterstützte Kampagne „Nie wieder ist jetzt!“ – Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!“ [weact.campact.de/petitions/nazi-unrecht].

In einem an die Vorstände von DGB und Einzelgewerkschaften gerichteten und unter anderem von Günter Wallraff gezeichneten Offenen Brief wird festgestellt:

„Die mit Verdachtskündigungen einhergehenden schweren Verstöße gegen Grund- und Menschenrechte haben fatale Folgen: gesundheitlich zerstörte Menschen, schwer geschädigte Familienangehörige, ruinierte berufliche Existenzen und nicht zuletzt eingeschüchterte Belegschaften.“

Die Förderung starker demokratischer Gegenmacht in Betrieben und der Gesellschaft ist jedoch eine wesentliche Voraussetzung, um Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung sowie den Vormarsch der Rechten stoppen zu können. [...]

Es ist auch deshalb höchste Zeit, das skandalöse Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts in Deutschland zu beenden und konkret die ‚Verdachtskündigung‘ zu verbieten.“

Am 10. Oktober 2026 findet in Mannheim die 13. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ statt.

Mannheim, 12. Oktober 2025



Grußwort von Kai Burmeister (DGB-Vorsitzender Baden-Württemberg)



Kai Burmeister

Das ursprüngliche Videogrußwort von Kai Burmeister ist im Netz abrufbar unter <https://gegen-br-mobbing.de/konferenz-br-im-visier/324-grusswort-dgb-vom-30-9-2025>. Wir haben es für diese Dokumentation verschriftlicht.

Der Kampf um sichere Arbeitsplätze bestimmt derzeit die Arbeit vieler Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Ihr alle kennt die Sorgen um Jobabbau, um Arbeitsplatzabbau, weil Manager sich im Moment aufmachen, dass die Beschäftigten die Krise ausbaden sollen, nur damit Renditen gesichert werden. Das ist etwas, was derzeit uns alle fordert. Deswegen ist klar, dass wir Betriebsräte brauchen, die aufrecht ihre Rechte wahrnehmen können. Und deswegen ist unsere Konferenz heute hier in Mannheim so wichtig.

Nur mit Betriebsräten, nur mit starken Gewerkschaften werden wir es schaffen, dass Arbeit, Wohlstand und Sicherheit Kennzeichen unserer Wirtschaft bleiben. Diese Konferenz kuckt dahin, wo es nicht gut läuft, wo Betriebsräte unter Druck gesetzt werden, wo Betriebsräte rausgedrängt wurden. Und das ist bei weitem kein Einzelfall.

Ich habe mich gerade in dieser Woche mit einem Kollegen von Lieferando unterhalten, der dort Betriebsrat ist. Die Angriffe, die der Kollege geschildert hat, sind kein Zufall. Lieferando will keine Mitbestimmung. Lieferando geht aktiv gegen Betriebsräte vor, und das darf nicht sein. Deswegen müssen wir solche Fälle in die Öffentlichkeit bringen, und wir müssen Widerstand leisten.

Auf der Tagung, die Ihr heute habt, steht auch der Name Tesla. Wir alle sind uns einig, wessen Geistes Kind der Tesla-Eigentümer ist. Der ist kein Demokrat, und sicher ist

GRUSSWORTE

auch der Angriff, den er gegen Gewerkschaften und Betriebsräte führt, alles andere als ein Zufall.

Tesla, Lieferando sind nur die großen Brocken. Viele Betriebsräte, besonders in kleinen Unternehmen, kennen auch ganz andere, unterschwellige Formen des unter Drucksetzens, des Rausgedrängtwerdens.

Diese Konferenz soll Mut geben, soll Verbindungen schaffen. Sie unterstreicht, was wir Gewerkschaften können, nämlich uns solidarisch zusammenschließen. Niemand darf alleine bleiben, wenn Betriebsrat-Mobbing auftaucht.

Ganz besonders werden neugewählte Betriebsräte unter Druck gesetzt. In etwa jede fünfte Neugründung wird aktiv durch Arbeitgeber behindert. Das hat die Hans-Böckler-Stiftung in einer Untersuchung festgestellt. Das ist auch nochmal ein Wachrüttler, wo wir auch politische Maßnahmen erwarten. Auch die Justiz muss knallhart gegen Betriebsrats-Mobbing vorgehen. Hier handelt es sich eben nicht um ein Kavaliersdelikt. Betriebsrat-Mobbing muss strafrechtlich konsequent verfolgt werden, da darf es keine Toleranz geben. Sich solidarisch zusammenschließen ist das eine, es braucht immer Menschen, die sich ganz besonders engagieren.

Euer Netzwerk macht seit vielen Jahren da eine vorbildliche Arbeit, und ich möchte deshalb im Namen des DGB Baden-Württemberg vielen Dank sagen. Macht weiter so, wir werden das brauchen.

Wir werden nächstes Jahr Betriebsratswahlen haben. Von da muss das Signal ausgehen, dass wir einen demokratischen Aufbruch in den Betrieben haben – weil, machen wir uns nichts vor, ich habe darauf hingewiesen was Unternehmen machen, nämlich dass Beschäftigte mit Arbeitsplatzverlust die Zeche zahlen sollen.

Aber auch aus der Politik kommen besorgniserregende Ansagen. Beschäftigte sollen weniger Rechte haben. Deswegen möchte ich euch nochmal auf die Kampagne hinweisen, die wir machen zur Verteidigung des Acht-Stunden-Tages. Es kann nicht sein, dass Arbeitnehmer:innenrechte wie das Arbeitszeitgesetz gestutzt werden sollen. Das werden wir nicht mitmachen. Wir wollen nicht rund um die Uhr arbeiten. Wir brauchen klare gesetzliche Schutzrechte. Wir brauchen mehr Tarifverträge, die uns schützen, und wir brauchen eben klare Rechte für Betriebsräte:

Deshalb nochmals alles Gute Euch, für Eure Konferenz, viel Glück! Wir sind solidarisch miteinander. Das Team Solidarität gewinnt!

Grußwort von Janna Köke (IG Metall Mannheim)



Janna Köke

Liebe Kolleginnen und Kollegen, erst mal vielen Dank für die Möglichkeit, dass auch die Geschäftsstelle Mannheim hier wieder ein Grußwort hält.

Diese Konferenz ist uns schon zum zwölften Mal sehr wichtig, deswegen unterstützen wir sie mit allen Möglichkeiten, die wir so haben.

Mein Name ist Janna Köke, ich bin eine der Geschäftsführerinnen der IG Metall Mannheim und bin seit zwölf Jahren bei der IG Metall. Dies ist aber die erste Konferenz, bei der ich die Ehre habe, was zu sagen.

Die Konferenz „BR im Visier“ ist immer wichtig, aber in diesem Jahr ist sie natürlich nochmal besonders wichtig. Das liegt auch daran, dass wir 2026 ja auch ein wichtiges Ereignis in unseren Betrieben haben, nämlich die Betriebsratswahlen.

Und gerade im Vorfeld davon gibt es in vielen Betrieben sehr, sehr starke Auseinandersetzungen: Es werden zum Beispiel Neugründungen verhindert oder Betriebsratsmitgliedern wird geraten, vielleicht nicht mehr zu kandidieren.

Und ich glaube, wir müssen da in den nächsten Monaten nochmal einen starken Fokus darauflegen, weil wir uns als Gewerkschaften aktuell in einer sehr herausfordernden Zeit befinden.

Es gibt immer viele gute Momente unserer Arbeit, immer dann, wenn man in die Offensive kommt, wenn man es hinkriegt, mit Kolleginnen und Kollegen etwas zu gestalten, oder wenn man ihre Arbeitsbedingungen verbessern kann.

GRUSSWORTE

Aber gerade befinden wir uns zumindest in unseren Branchen, in vielen unserer Branchen, nicht in allen, in sehr, sehr herausfordernden Zeiten. Wir haben immer wieder Angriffe auf Arbeitsplätze, auf die Mitbestimmung.

Und wir haben sogar in Betrieben, wo es eine über 100-jährige Tradition gibt, wo Betriebsräte auch immer da waren, wo sie gute Arbeit gemacht haben, jetzt auf einmal von Geschäftsleitungen Infragestellungen dieses Systems.

Und da müssen wir konsequent vorgehen. Gerade in solchen Krisenzeiten sieht man, wie sehr man Betriebsräte braucht.

Kolleginnen und Kollegen, es gibt ja auch in der neuen Resolution wieder das Stichwort Verdachtskündigung. Ich habe letzte Woche Spiegel Online gelesen. Da kam, ziemlich unkritisch dargestellt, ein Arbeitgeberanwalt zu Wort.

Er konnte einfach erklären, wie man am besten Leute los wird (siehe Spiegel Online hinter Paywall). Und es war übertitelt mit: „Ich bin da gerade dabei, einen schwerbehinderten Betriebsrat zu kündigen, wir sind auf einem guten Weg“.

Es ist unsäglich, dass hierfür ein Forum gegeben wird und damit noch mehr Angst auf Beschäftigte und auf Betriebsräte ausgeübt wird. Und er sagt auch was zum Thema Kündigung, und ich finde, das passt ziemlich gut zu der Frage Verdachtskündigung. Er empfiehlt, man solle Arbeitnehmer zunächst vergraulen und dann mit einer Begründung kündigen, die vor Arbeitsgerichten nicht bis zur letzten Instanz Bestand hätte. Das sei vielmals die Strategie, und das würde er gut finden, da es in den meisten Fällen funktionieren würde.

Kolleginnen und Kollegen, wir müssen da mehr an die Öffentlichkeit gehen, wir müssen diejenigen sein, die zeigen, was da genau mit den Kolleginnen und Kollegen, mit der Mitbestimmung, mit einem hohen Gut in diesem Land geschieht. Wie Wolfgang gesagt hat, gerade in den jetzigen Zeiten, auch was den Rechtsruck betrifft, aber auch was Angriffe auf die Industrie betrifft, müssen wir da sehr wachsam sein und uns auch darauf konzentrieren.

Wir haben sowieso Probleme, was Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte betrifft, z. B. durch ständige Ausgliederungen. Am Ende steht dann ein Kollege ohne Abfindung da, da sein Betrieb mittlerweile nicht mal mehr 10 Beschäftigte hat, er aber vor 40 Jahren in einem großen Konzern angefangen hatte.

Und ich glaube auch in diesen Bereichen, auch in den bisher von uns noch nicht organisierten, da müssen wir noch stärker hingucken, und da müssen wir uns noch stärker für die gesetzliche Regelungen stark machen.

Apropos gesetzliche Regelungen: Letztes Jahr gab es ja mal einen Entwurf des Tariftreuegesetzes. Da war vorgesehen unserer Forderung nachzukommen, nämlich, dass im §119 Betriebsverfassungsgesetz Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder von Antragsdelikten zu einem Offizialdelikt werden. Ich habe mir jetzt extra noch mal den neuen Entwurf des Tariftreuegesetzes angeguckt. Da ist das

GRUSSWORTE

nicht mehr enthalten, es tritt in der Agenda der Bundesregierung überhaupt nicht mehr auf.

Kolleginnen und Kollegen, Eure Konferenz ist auch in diesem Jahr wichtiger als je zuvor. Ich wünsche Euch einen sehr guten Verlauf. Lasst uns zusammen dafür kämpfen, dass Union Busting und Mobbing gegen Betriebsräte zurückgedrängt werden. Kolleginnen und Kollegen, einen schönen Verlauf Eurer Veranstaltung!

Grußwort von Nadja Kürten (ver.di Rhein-Neckar)



Nadja Kürten

Zunächst mal für die, die mich noch nicht kennen: Mein Name ist Nadja Kürten, seit 2016 bin ich als Gewerkschaftssekretärin bei ver.di tätig und zuständig für den Fachbereich B Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr gemeinsam mit Lukas Hodann. Ich überbringe heute gerne solidarische Grüße des ver.di-Bezirks Rhein-Neckar.

Einige kennen mich sicher auch von der Veranstaltung am 1.7.2025 als wir am Paradeplatz unter glühender Hitze einen Infostand zum Thema hatten und danach auch eine Aktion vor der Gemeinderatssitzung gemacht haben.

Manchen bin ich vielleicht auch bekannt, weil ich vor einigen Jahren schon selbst Betroffene war beim Konflikt des Betriebsrates mit der Volksbank Kraichgau.

Bei der Veranstaltung im Sommer dieses Jahres ging es auch um die Themen rund um Mobbing, Schikane von Betriebsratsgremien und am Ende sogar Gewerkschafts-zerschlagung (Union Busting).

Betroffen war damals hauptsächlich der BR der Mannheimer Parkhausbetriebe (MPB). Die Kolleg:innen können heute leider nicht da sein, soweit mir bekannt ist.

Und es ging auch um die Rau Verwaltungs GmbH, eine Busfirma. Die BR-Vorsitzende Wanda ist heute da. Schön, dass es Dich gibt, liebe Wanda und schön, dass Du da bist.

Wir wissen, was Mobbing am Arbeitsplatz im Allgemeinen bedeutet: Es nimmt leider immer mehr zu. Menschen werden unter Druck gesetzt, werden schikaniert und werden am Ende krank, wenn sie nicht aufgefangen werden, bzw. wenn sie nicht wissen, wie man damit umgeht.

GRUSSWORTE

Schikane von Betriebsratsgremien – soll das normal sein?

Ich hätte nie gedacht, dass es immer noch Betriebe gibt, die ein Problem damit haben, dass Betriebsräte ihre Mitbestimmung wahrnehmen wollen.

Die nicht akzeptieren wollen, dass plötzlich jemand mitreden möchte.

Im Sinne der Gesetze. Im Sinne der Demokratie. Auf Augenhöhe.

Es muss gekämpft werden um Kleinigkeiten, wie BR-Büros, Schlüssel oder Räumlichkeiten für Betriebsversammlungen.

Aber es geht natürlich auch um viel mehr. Um persönliche Schikane, um Angriffe aus der eigenen Belegschaft und um das Fertigmachen der Kolleg:innen. Es wird auch in Kauf genommen, dass Kolleg:innen sogar zu Tode kommen könnten. Alles in allem ist das mehr als unschön!

Bei den MPB war es gut, dass wir in der Öffentlichkeit waren. Es hat zu viel Aufruhr in der Politik geführt – auch bei den Vertreterinnen im Aufsichtsrat.

Es hat sich vieles bewegt. Aber aus meiner Sicht noch nicht genug.

Eine angedachte Mediation fand leider immer noch nicht statt. Meines Wissens ist sie bislang noch nicht mal terminiert.

Ein geplanter Workshop zur Vorbereitung dessen, musste in dieser Woche krankheitsbedingt leider abgesagt werden. Nun sind wir da mitten in der Terminfindung.

Es bleibt nach wie vor spannend.

Am Ende wird alles gut. Und wenn nicht, dann ist es noch nicht das Ende.

Bei den Kolleg:innen von Rau ist es mittlerweile so, dass die Firma insolvent zu sein scheint und einige der Kolleg:innen unter Beihilfe von Wanda nun auch die Möglichkeit haben, sich bei anderen ÖPNV-Unternehmen vorzustellen und teilweise auch anzufangen. Manche sind in eine Transfergesellschaft übergegangen.

Die MPB und die Rau Verwaltungs GmbH sind nur zwei Beispiele. Es gibt sicher viel mehr. Auch hier wird am Ende hoffentlich alles gut.

Den Umgang mit den Betriebsräten dürfen wir auch künftig nicht weiter dulden. Sei es von den Führungskräften aus oder was teilweise genauso schlimm ist, von der Belegschaft aus. Wir müssen Einfluss nehmen, darüber reden und die Öffentlichkeit informieren. Immer zu gegebener Zeit. In Absprache mit den Betroffenen.

Vielen Dank an der Stelle an das Solikomitee! Ohne Euch hätte ich persönlich aber auch die betroffenen BRs, für die Ihr Euch stark macht, einiges nicht so hingekriegt. Danke auch an alle, die uns in der Vergangenheit unterstützt haben. Bei Arbeitsgerichtsterminen, Gesprächen und Beratungen.

Schwerpunkt BR-Wahl – Kräfteverhältnisse ändern

Betriebsratskollegen, Schwerbehindertenvertretung und IGBCE-Vertrauensleute von nora systems GmbH stellten der Konferenz die nachfolgenden Folien zum Thema „Schwerpunkt BR-Wahl – Kräfteverhältnisse ändern“ vor.



IGBCE-Kollegen von nora systems GmbH

Kräfteverhältnisse ändern

Schwerpunkt Betriebsratswahl

Für eine starke Interessensvertretung im Betrieb

Wo kommen wir her

Was haben wir letztes Jahr präsentiert

**Unsere
Geschichte
bis heute**

Der Konzern wird aufgespalten

**Die gewerkschaftlichen Betriebsräte sind in
der Minderheit**

**Ein Verkauf an einen direkten Konkurrenten
wurde durch die Belegschaft verhindert**

**Der Betriebsrat ist zerstritten und nur mit sich
selbst beschäftigt**

**Ein Betriebsrat wurde gekündigt (daraufhin
gründete sich auch das Soli-Komitee)**

**Seit 2022 haben gewerkschaftliche
Betriebsräte die Mehrheit im Betriebsrat**

Wo wollen wir hin

Über was reden wir dieses Jahr

**Eins vorab
Die Gruppe**

„Du gewinnst nie allein. An dem Tag, an dem Du was anderes glaubst, fängst Du an zu verlieren.“

Mika Pauli Häkkinen

ANALYSE I – KRÄFTEVERHÄLTNISSE ÄNDERN

Die Gruppe Das Team

Der harte Kern

Der erweiterte Kreis

Das Netzwerk / Die Netzwerke

Gewerkschaftliche Verankerung

Politische Arbeit über den Betrieb hinaus

Förderung von Kolleginnen und Kollegen

Ressourcen richtig einteilen

es geht nur
was auch
geht

Wichtig

Nicht /
weniger
wichtig

Dinge, die meist zu kurz kommen, aber langfristig Erfolg & Zufriedenheit bringen

u.a. persönliche Ziele, lernen & Weiterbildung, Partner / Kinder / Freunde

Krisen / Konflikte und Dinge, die sich vordringen, weil wir sie aufgeschoben haben

u.a. Abgabetermine, Streit mit Partner / Freunden / Kollegen, Sachen, die baldige Antwort bedürfen

Dinge, die wir tun, um uns abzulenken bzw. Arbeitsschritte, die keinen Einfluss auf das Ergebnis haben

z.B. Internet, kramern, überbordener Small Talk, Details, Formatierungen

Routineaufgaben & Support-Sachen

z.B. Vorträge, Kulturveranstaltungen, Nachrichten, Fernsehsendungen, Störungen, Anrufe, E-Mails, einkaufen, aufräumen

Nicht dringend

Dringend / aktuell

Das Ziel

Uns weiter
stärken

Als stabile Gruppe gute Arbeit machen

Jede Wahl gewinnen (Zitat: H.B: >
Klassensprecher)

Vor der Betriebsratswahl kommt noch der
SiBe-Sprecher

Am Ende laufen alle Fäden bei uns
zusammen (dadurch mehr Möglichkeiten)

Augenhöhe > Gegenmacht > Was
erreichen was umsetzen können

Die Betriebsratswahl

Erfolg ist kein Zufall

Wie
gewählt
wird

Bekanntheit und Beliebtheit

Gruppenzugehörigkeit >
Abteilung/Bereich/Tätigkeit....

Was hast Du (Wir) bisher geleistet

Präsenz > Performance > Bild nach
außen (Einzelnen und als Gruppe)

Für was steht man > Was
repräsentiert man

Der
Masterplan

“
**Ein Plan ist das „Was“,
ein Zeitplan ist das
„Wann“. Man braucht
sowohl einen Plan als
auch einen Zeitplan, um
Dinge zu erledigen.**

PETER TURLA



Regelmäßige Treffen



Strategische Vorbereitung Abarbeitungsplan

Aufgaben festlegen und priorisieren

Erforderliche Ressourcen zur Umsetzung definieren und Aufgaben verteilen

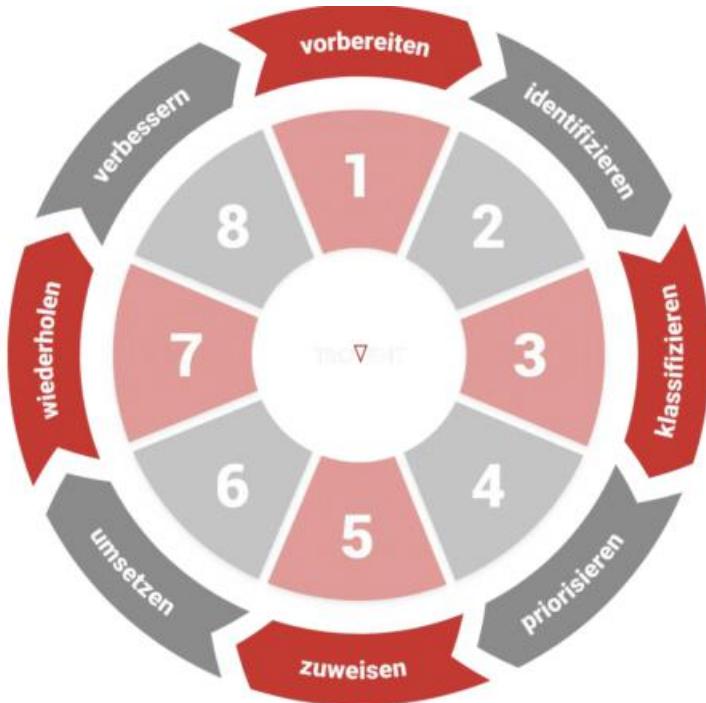
Umsetzung nach Zeitplan

Überwachen und bewerten der Wirksamkeit des Plans

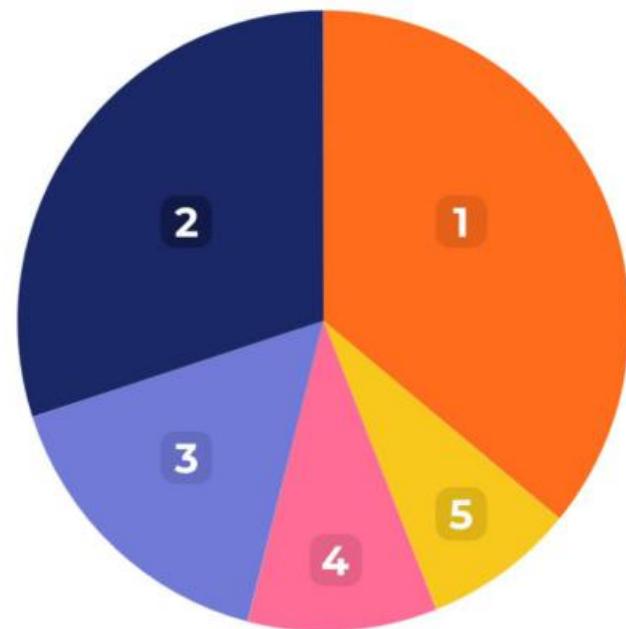
Bei Bedarf Anpassungen vornehmen

ANALYSE I – KRÄFTEVERHÄLTNISSE ÄNDERN

Beispiel- schema



Strategische Vorbereitung Betriebsplan



**Alles
nutzen,
was zur
Verfügung
steht**

**Nach dem
Motto:**

**Wahl-
vorstand**

Beginne wo ihr seid

Nutze was ihr habt

Tu was ihr könnt

**Mehrheit im
Wahlvorstand sichern
(oder sich zumindest
beteiligen)**

Die Vorteile....

Weitere
Ressourcen
(alles was
geht)

Druckportal (Gewerkschaft)

Gemeinsames Auftreten...

**Was haben wir noch
vor**

**Über was sprechen wir hoffentlich
nächstes Jahr**

Unsere Pläne

Wir wollen noch stärker werden

Die Betriebsratsarbeit weiter verbessern

Den Orga. Grad und das gew. Bewusstsein verbessern

Die Vertrauensleute stärken

Kollegen:innen Fördern

Jugend und Frauen für pol. Arbeit begeistern

Das Selbstvertrauen der Belegschaft entwickeln

Was haben wir bisher erreicht

Unsere Erfolge

Was haben wir bisher erreicht

- Kündigungen wird widersprochen
- JAV + Übernahme
- Leiharbeit verhindert
- BEM funktioniert
- Fehler aus der Vergangenheit behoben (TZ)
- Festübernahmen und Arbeitszeiterhöhungen
- Orga. Grad erhöht
- Verbesserungen durch TV und BV
- Belegschaft aktiviert.....

Die Arbeit lohnt sich



Was kann man alles erreichen am Beispiel der SBV



„Im Team gehen wir nicht den **leichtesten** Weg, sondern den, der uns am **weitesten** bringt.“

„Erfolgreich in den Betriebsratswahlen“

So lautete die Überschrift der Überlegungen seitens der IG Metall zur Vorbereitung der anstehenden BR-Wahlen, die Wolfgang Thurner (Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM-Vorstand) bei der Tagung präsentierte.



Wolfgang Thurner

BETRIEBSRÄT*INNEN
UND VERTRAUENSLEUTE

**STARK
MACHEN.**

ERFOLGREICH IN DEN
BETRIEBSRATSWAHLEN

www.teamigmetall.de



ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN



Betriebsratswahlen 2026



Herausforderungen und Chancen



Mit Präsenz, Sichtbarkeit, Beteiligung und **vor allem mit System**



Eigene Stärken identifizieren und verbessern. Offen, transparent kommunizieren



Einladen mitzumachen: mit Befragungen, inhaltlichen und themenbezogenen Angeboten, Schulungen, Mediengeneratoren und vielem mehr auf www.teamigmetall.de

IG Metall
Vorstand



STARK MACHEN.

Organisationspolitische Ziele



- | | |
|----|--|
| 1. | Die Wahlbeteiligung liegt über 70 Prozent |
| 2. | Die IG Metall stellt in allen BR-Gremien die Mehrheit |
| 3. | Nach der Wahl haben 10.500 Betriebe einen Betriebsrat |
| 4. | Die BR-Gremien bilden die Beschäftigtenstruktur im Betrieb ab |
| 5. | Rechtspopulisten haben kein BR-Mandat gewonnen |
| 6. | Der Organisationsgrad in den Betrieben hat sich positiv entwickelt |
| 7. | Nach der Wahl wird die Grundlagenqualifizierung über die IG Metall umgesetzt |

IG Metall
Vorstand

ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN

**TEAM
IG METALL** **STARK MACHEN.**

Die digitale Wahlzentrale

Alles für eine erfolgreiche Betriebsratswahl-Kampagne.

Nutzt deine digitale Wahlzentrale, um Unterstützer*innen zu aktivieren, die IG Metall in eurem Betrieb zu positionieren und für eure Wahl zu mobilisieren.

www.teamigmetall.de

ACTIONSHANDBUCH **KAMPAGHENPLANER** **BR-WAHL 2026** **VIDEOGENERATOR**

Aktionshandbuch
Schritt für Schritt durch drei Phasen zum Wahlerfolg – mit Team, Tools und allem, was dein Team braucht!

Kampagnenplaner – wird demnächst aktualisiert.
Dein Kampagnen-Plan – mit Planungsgerüste und Kalendervorschau für wenige Wochen wieder online.

Plakat- und Mediengenerator
Gestalte eigene und personalisierte Plakate, Bilder und Beiträge für deine Betriebsratswahl-Kampagne!

Videogenerator
Erstelle eigene und personalisierte Videos für deine Betriebsratswahl-Kampagne.

Newsletter
Weitere Informationen zum Ablauf einer erfolgreichen Wahlkampagne, zu Aktualisierungen im Aktionshandbuch und zu neuen Möglichkeiten hier auf [teamigmetall.de](#) erhältlich du über unseren Newsletter.

Kontakt
Wenn du Fragen oder Anregungen hast, melde dich gerne bei uns unter:
[Beteiligungsbereitstell.de](#)

IG Metall
Vorstand



**TEAM
IG METALL** **STARK MACHEN.**

Aktionshandbuch

Möge jede neue Betriebsratskampagne zu einem Wahlerfolg. Das Aktionshandbuch gibt nach wie vor Tipps und Tools an die Hand, damit der Schritt zur Erfolgsvolle Betriebsratswahl erreicht wird.

ACHTUNG: Das Aktionshandbuch wird kontinuierlich aktualisiert. Über den Websiten kann es noch über Neuerungen informieren lassen...

Schritt 1: Aktivieren – für die BR Wahl

Die wichtigsten Themen hier erläutert: Motivation, Wahlen, Wahlrecht, Wahlberechtigung und viele Ausführliche Strategien, sowie Interessante Personen und Motive – und natürlich, demokratische Qualität! Ideen und innovative Themen.

Schritt 2: Positionieren – im Betrieb

Was als Team im Betrieb bereits kommuniziert werden kann: Motivation, Positionierung – mit diesen Botschaften werden wir unsere Kolleg*innen einen klaren Eindruck von der Person, Motiven und Visionen der Betriebsratskandidaten erhalten und geben auch in den Berichten.

Jetzt geht es los: Die Motivation für das Team IG Metall, die Länge des eigenen Arbeit und die Ziele für die neue Wahlperiode herausstellen.

Schritt 3: Mobilisieren – für die Wahl

Unterstütze es los: Die neue Wahlperiode hat begonnen und es ist Zeit, die Wähler*innen einzuladen und ihre Wahlrechte zur Beweisnahme der bestehenden Befreiungsfreiheit zu nutzen. Wahlveranstaltungen sind ebenfalls ein guter Anlass, um neue Schritte nach den Wahlen.

www.teamigmetall.de

Aktivieren – für das Team **Positionieren – im Betrieb** **Mobilisieren – für die Wahl**

Aktivieren – für das Team	Positionieren – im Betrieb	Mobilisieren – für die Wahl
Aufbau – Gut vorbereitet auf die BR Wahl	Themen der Kampagne präsentieren	Rechtschaffen zur Wahlteilnahme im Betrieb
Agenda – Eine Kampagne planen	Die Kandidat*innen des Teams präsentieren	Aktionsvorschläge
Eine Kandidat*innen finden	BR Wahl: Höhepunkt der Onlineveranstaltungen	Beteiligung
Einsetzen für die Kampagne Seinen	Inhalte	Ergebniskommunikation
	Erfolge kommunizieren	jetzt geht's los! - Start der BR Arbeit
	Aktiv auf Social Media	
	Kommunikationsplattformen	
	Ansprachpartner für politische Beschäftigte	

IG Metall
Vorstand



ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN



www.teamigmetall.de



Auftakt – Gut vorbereitet auf die BR-Wahl



Aktivieren – für das Team

- **Auftakt – Gut vorbereitet auf die BR-Wahl**
 - Eine betriebliche Projektgruppe aufstellen
 - Die letzte Wahl analysieren
 - Eigene Erfolge identifizieren
 - Neue Wahlziele setzen
- **Agenda – Eure Kampagne planen**
 - Eine Betriebslandkarte erstellen
 - Der Gewerkschaftliche Betriebspolitik-Kampagnenplaner
 - Unterausbildung, Persönlichkeitswahl, Lernwahl
 - Die Lizenzwahl
- **Eure Kandidat*innen finden**
 - Gut vorbereitet ist halb gewonnen
 - Aufmerksamkeit schaffen; Die Stellenausschreibung
 - Wer soll kandidieren: Die Ansprache- und Vorschlagskarten
- **Themen für die Kampagne finden**
 - Die Telefonaktion
 - Betriebsgrundgag
- **Jede Reise beginnt mit dem ersten Schritt.** Zum Auftakt einer erfolgreichen Betriebsratswahl sollten ihr euch zusammensetzen und die folgenden Punkte klären – sie sind die Basis für eine erfolgreiche Kampagne:
 - Eine betriebliche Projektgruppe aufstellen

IG Metall
Vorstand



DER KAMPAGENPLANER

7 x Team IG Metall



- Wahldatum einfach setzen, praktische Impulse für den Kampagnenzeitraum erhalten.
 - Einfache, motivierende Sprache

IG Metall
Vorstand

ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN

Kampagnenplaner

Status: **Plan** Löschen

Betrieb: Testbetrieb GmbH

Start der Kampagne: 11.09.2025 | Wahltermin: 15.11.2025

E-Mails erhalten: ja

speichern

Kampagnenphasen

Aktivieren	Positionieren	Mobilisieren
11.09.2025 - 29.09.2025 mehr	30.09.2025 - 25.10.2025 mehr	26.10.2025 - 14.11.2025 mehr

Termine

Die betrieblichen Meilensteine in deinen Kalender integrieren:

[Download als ICS](#)

11.09.2025 (gesendet): Deine Team-IG-Metall-Wahlkampagne startet jetzt!

20.09.2025: Mach deine Team IG Metall Wahlkampagne sichtbar und spürbar

30.09.2025: Themen und Werte der Team-IG-Metall-Wahlkampagne transportieren

13.10.2025: Darf man in der Team-IG-Metall-Wahlkampagne auch lachen?

26.10.2025: Mobilisieren für die Wahl – jetzt wird's heiß

05.11.2025: Endspurt vor der Wahl – dein Team IG Metall ist da!

15.11.2025: Heute wird gewählt – nimm ein paar Kolleg*innen mit

IG Metall Vorstand



TEAM
IG METALL **STARK MACHEN.**



1. Plakat 2. Vorschau 3. Download

Plakat gestalten

Plakat
Multipicture

Wähle das Bild, welches du auswählen möchtest!

Foto
Foto Hochformat
ca. 11x16 cm

Für anderen und unseren Standort

Foto
Foto Hochformat
ca. 11x16 cm

Für das, was wirklich zählt

Foto
Foto Hochformat
ca. 11x16 cm

Mitnehmen

PDF 30 Seiten

URL für Microsite
<https://www.igmetall.de>

Vorschau



IG Metall
Vorstand



ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN



Videogenerator BR-Wahl 2026

STARK MACHEN – AUFRUF

Persönliche Videobotschaft zur BR-Wahl

KANDIDIERENDEN-AUFRUF

Persönliche Videobotschaft an Kandidat*innen



IG Metall
Vorstand



Materialien für Wahlvorstände aus dem BR-Wahlportal

All aktuelle Materialien, IG-Wahlvorstände, aus dem BR-Wahlportal des DGB, findet ihr hier:

Allgemeine Informationen	Normales Wahlverfahren	Vereinfachtes Wahlverfahren
Alle Materialien	Überblick über das normale Wahlverfahren	Überblick über das vereinfachte Wahlverfahren
FAQ Betriebsratswahlen und Kurzbericht	Präsentation zum normalen Wahlverfahren	Präsentation zum vereinfachten Wahlverfahren



IG Metall
Vorstand

ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN



**STARK
MACHEN.**



WAS MACHT EIN BETRIEBSRAT?

- ▶ Besondere Plakate, wo es zur Belegschaft passt: ungewöhnlich auf die Betriebsratsarbeit aufmerksam machen, adaptierbar



IG Metall
Vorstand
www.ig-metall.de

Konferenz „Betriebsräte im Visier“, 11.10.2025



**STARK
MACHEN.**

NEUE KANDIDAT*INNEN FINDEN

Konferenz „Betriebsräte im Visier“, 11.10.2025



ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN



Konferenz „Betriebsräte im Visier“, 11.10.2025

IG Metall
Vorstand



ALS TEAM IG METALL SICHTBAR IM BETRIEB

- Werber*innen können ihre Aktionscodes eingeben – Teil der Werbeaktion
- mehrere Motive, mehrere Artikel

Konferenz „Betriebsräte im Visier“, 11.10.2025

Abb. ähnlich

IG Metall
Vorstand

ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN



**STARK
MACHEN.**

ALS TEAM IG METALL SICHTBAR IM BETRIEB

- ▶ verschiedene Werbemittel
- ▶ Gummibärchen in Team-Form



Konferenz „Betriebsräte im Visier“, 11.10.2025

Abb. ähnlich

IG Metall
Vorstand



STARK MACHEN.

WEITERE ANGEBOTE

- ▶ Aktionshandbuch für BoB – Betriebe ohne Betriebsrat (Intranet)
- ▶ Vertrauensfrauenpower für Interessierte Frauen
- ▶ Beratung und Unterstützung: rechte Listen/Kandidat*innen
- ▶ Demokratiekämpfer*innen
- ▶ Tarifpolitische Bildungsoffensive
- ▶ Englischsprachiges Material



IG Metall
Vorstand

ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN



AKTIONSHANDBUCH BETRIEBE OHNE BETRIEBSRAT (BOB)

- ▶ Für Hauptamtliche im Intranet
- ▶ Warum einen Betriebsrat gründen?
- ▶ Die Anbahnung einer Betriebsratsgründung
- ▶ Vorbereitung und Durchführung der Wahlversammlung
- ▶ Störungen durch die Arbeitgeberseite
- ▶ Vorbereitung der Wahl des Betriebsrats
- ▶ Nach der Betriebsratswahl
- ▶ Union Busting Strategien im Betrieb begegnen
- ▶ Betriebliche und außerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Strukturen im Betrieb aufbauen und mit draußen vernetzen
- ▶ Ansprechpartner*innen

IG Metall
Vorstand



ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN



UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE GESCHÄFTSSTELLEN

Sprechstunden

- Die Betriebe sind unterschiedlich. Deswegen bereiten wir drei unterschiedliche Angebote vor und fragen die Geschäftsstellen (über das Dialogportal) ab, welches Angebot für den Betrieb das Passende ist.

1: Sprechstunde: Wir informieren allgemein über die Betriebsratswahlen und stellen teamigmetall.de vor (*Betriebe mit schwacher Bindung*) | **zwei bezirkliche „Kick-Off“-Veranstaltungen**

2: Online Kick-Off: Umgang mit teamigmetall.de erklären | **bezirklich, alle 2 Wochen**

3: juristische Sprechstunde: juristische und organisatorische Fragen Raum. **Bezirklich, einmal pro Monat**



IG Metall
Vorstand

20



INTRANET

- Alle Informationen rund um das Thema BR-Wahlen sind auf der Themenseite im Intranet zu finden, inklusive Ansprechpartner*innen.
- Wöchentliche Sprechstunde für Fragen, Anregungen und Bedarfe aus den Geschäftsstellen rund um die BR-Wahlen und TeamIGMetall.de.
- Betriebspolitik konkret: Schulungen, Train-the-Trainer (ZIM, Präsentationen und Konzepte)
 - „Train the trainer“: Wahlvorstandsschulungen (29.08.; 02.10.)
 - Umgang mit rechten Listen: 19.09.

BR-Wahlen 2026

Betriebsratswahlen 2026

Wir machen Betriebsratswahlen

Hier findet Ihr alle Ansprechpartner*innen, den aktuellen Planungsstand der Kampagne sowie wichtige Termine und Materialien rund um das Thema Betriebsratswahlen 2026.

► Ansprechpartner*innen
► Zeitplan

immer freitags*

offene Sprechstunde und
“Betriebspolitik konkret” im Wechsel

(bis auf Brückentage und Juli)

IG Metall
Vorstand

ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN



BERATUNG UND UNTERSTÜZUNG

- ▶ Vereinfachung der MDB-Wahlerfassungsbögen
 - ▶ Digitales Formular für die Betriebe
 - ▶ Freigabe durch GS, analog zu digitalem Beitrittsformular

- ▶ Prozessbeschreibung zur Wahlerfassung und Wahleingabe
- ▶ Online Schulungen zur Eingabe
- ▶ Ansprechpartnerin im Vorstand
- ▶ bei Bedarf werden offene Sprechstunden für VA's im Wahlzeitraum angeboten



IG Metall
Vorstand



ZENTRALE BEGLEITENDE ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT (KOORDINIERT VOM DGB)

- Großplakate in Städten,
- insbesondere Standorte an Bahnhöfen und Haltestellen, um Menschen (auf ihrem Arbeitsweg) im ÖPNV zu erreichen.
- Großbanner an Gewerkschaftshäusern
- Citycards, Podcast-Werbung
- Social Media



IG Metall
Vorstand

ANALYSE II – ERFOLGREICH IN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN

TEAM
IG METALL STARK MACHEN.



ÖFFENTLICHKEITSARBEIT DER IG METALL

In Abstimmung mit FB Kommunikation und Medien

- ❖ Metallzeitung (Septemberausgabe als Startschuss)
- ❖ IGMetall.de
- ❖ Aktivenportal
- ❖ Maloche&Malibu
- ❖ Social Media
 - ❖ TikTok
 - ❖ Insta
 - ❖ Facebook
 - ❖ ...
- ❖ Externe Podcasts



IG Metall
Vorstand



VIELEN DANK FÜR EURE
AUFMERKSAMKEIT

ANALYSE III – GEGENMACHT GEGEN ÜBERMACHT?

„Gegenmacht gegen Übermacht?“

Alexander Mohrlang (IGM-Vorstand, FB Personal) referierte auf der Zusammenkunft in Mannheim über „Gegenmacht gegen Übermacht? – Gewerkschaften in Zeiten des rechtsautoritären Tech-Kapitalismus“.



Alexander Mohrlang





INHALT

- ▶ Die „Neue“ Ideologie der Gegenseite → Wie ticken die Tech-Kapitalisten?
- ▶ Was sind ihre Machthebel?
- ▶ Gegenmacht gegen Übermacht organisieren? 3 Impulse für die weitere Debatte
- ▶ Diskussion

Gegenmacht gegen Übermacht | Alexander MohrLang

2

IG Metall
FB-Personal

Quinn Slobodian Kapitalismus ohne Demokratie

WIE MARKTRADIKALE DIE WELT IN
MIKRONATIONEN, PRIVATSTÄDTE UND
STEUEROASEN ZERLEGEN WOLLEN



Buchempfehlung zur Ideologie
und den Zielen der Tech-
Kapitalisten

Kernaussagen...



Unterschiede zum „alten“ Kapitalismus

- ▶ Im Prinzip hat der Kapitalismus eine Stufe der Aggressivität erreicht...
- ▶ Man kann sagen: der „alte“ Kapitalist hat auch sehr aggressiv seine Interessen vertreten, er hat aber die demokratische Gesellschaft im Grundsatz nicht Frage gestellt (Sozialpartnerschaft, Kompromissbereitschaft etc..)
- ▶ **Der rechte Tech-Kapitalist hingegen greift die Demokratie frontal an.** Er will sie zerstören! Das meint nicht nur Demokratie im Betrieb! Er will auch den Staat -so wie wir in kennen- zerstören



Ideologisch mündet aktuell ein radikalisierter Liberalismus in Rechtsextremismus, indem **der Eigentumsbesitz nun autoritäre Herrschaft und sogar rassische Überlegenheit begründen soll!**

ANALYSE III – GEGENMACH GEGEN ÜBERMACH?



Wie?



Das Prinzip der Zone 1

Gegenmacht gegen Übermacht | Alexander Mohrlang

Zonen sind außerstaatliche Räume, in denen tendenziell private Vereinbarungen an die Stelle staatlicher Gesetze treten (& die schon existieren!).

(Beispiele: Freihandelsabkommen, Steueroasen, Sonderwirtschaftszonen...konkret: Dubai, Hong Kong, City of London etc..)



Das Prinzip der Zone 2

Gegenmacht gegen Übermacht | Alexander Mohrlang

Exklusivität der Zone ist ideal, um...

- rechte Diskriminierung zu ermöglichen
- Arbeitnehmerrechte auszuhebeln
- Demokratie zu einer Eigentumsfrage zu machen
- sich dem Leid des Öko-Kollaps zu entziehen

Das Prinzip der Zone 3



Die Zone ist ein politischer Hebel:
„Das Gespenst der Zone und die von ihr ausgehende Gefahr der Kapitalflucht werden eingesetzt, um nationale Regierungen zu erpressen, damit sie die Überreste des Sozialstaats in Westeuropa und Nordamerika beseitigen.“
(Slobodian, S.20)

Gegenmacht gegen Übermacht | Alexander Mohrlang

DIE ZONEN (OPENZONEMAP.COM)



Gegenmacht gegen Übermacht | Alexander Mohrlang

9

IG Metall
FB-Personal

ANALYSE III – GEGENMACH GEGEN ÜBERMACH?



Weitere strategische Hebel der Techkapitalisten

- Social Media: (Manipulation von Emotionen, verbreiten rechter Propaganda...)
- Extreme Wirtschaftsmacht: Entscheidung und Kontrolle über neue Technologie
- Vernetzung: mit politischer Macht

Gegenmacht gegen Übermacht | Alexander Mohrlang

10

Beispiel Wirtschaftsmacht (PayPal-Mafia)



Gegenmacht gegen Übermacht | Alexander Mohrlang

11

IG Metall

ANALYSE III – GEGENMACHTE GEGEN ÜBERMACHT?



Wie konnte es so weit kommen?
Warum radikaliert sich der Liberalismus?

ANALYSE III – GEGENMACH GEGEN ÜBERMACH?



EIN 
KAPITALISMUS,
IN DEM KRISEN
DURCH STAATEN
AUFGEFANGEN
WERDEN, SORGT
FÜR MEHR GROß-
VERMÖGEN AUF
DER WELT!

IG Metall
FB-Personal



BUMERANG-EFFEKT DES REICHTUMS:

Gerade, weil wir immer produktiver werden...

- ...werden Reiche immer reicher, bis sie irgendwann Oligarchen werden!
- ...sehen Oligarchen irgendwann Demokratie als entbehrlich an!
- ...sucht das angehäufte Kapital immer aggressiver nach neuen Anlagemöglichkeiten
- ...zerstören wir ungezügelt unsere natürliche Lebensgrundlage!



Gegenmacht gegen Übermacht organisieren?

Impulse für die weitere Debatte

Gegenmacht gegen Übermacht | Alexander Mohrlang

16

IG Metall
FB-Personal



**1. FOKUS AUF
WETTBEWERBS-
FÄHIGKEIT FÜHRT IN
DIE SACKGASSE**

Gegenmacht gegen Übermacht - Rückblick

IG Metall
FB-Personal

SACKGASSE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT



- ▶ Angenommen wir hätten Top-Qualitätsprodukte zum Top-Preis (z.B. E-Auto). USA kann jederzeit den Vorteil mit Zöllen zu Nichte machen. China einfach seine Preise „runtersubventionieren“.
- ▶ Beide haben wenig bis kaum Regulierung von Unternehmen.
- ▶ **Wettbewerb funktioniert nur auf Grundlage akzeptierter Regeln**, dass ist auf absehbare Zeit nicht gegeben.
- ▶ Die Formel **Wettbewerbsfähigkeit gleich Export gleich Wohlstand** funktioniert nicht
- ▶ Vielmehr ist es fahrlässig und kurzsichtig Wohlstand nur auf die Säule des Wettbewerbs zu stützen
- ▶ **In dieses politische Vakuum können bzw. müssen Gewerkschaften rein**

2. GEWERKSCHAFTS-POLITIK MUSS STÄRKER VOM MENSCHEN AUS GEDACHT WERDEN

GEWERKSCHAFTSPOLITIK VOM MENSCHEN AUS GEDACHT 1



Mal fernab von Tarif-, Branchenlogiken. Wie geht es eigentlich den Menschen heute?

Gesundheit und Arbeit

- ▶ Gallup 23: 19% der Beschäftigten innerlich gekündigt
- ▶ 67% Dienst nach Vorschrift
- ▶ Psychische Erkrankungen: 342 Fehltage auf 100 Beschäftigte anstieg um 35% 2012 zu 2022
- ▶ 38% Prozent der Frauen (25% Männer) berichten über tägliche Stresssymptome (Schlaflosigkeit etc...)

GEWERKSCHAFTSPOLITIK VOM MENSCHEN AUS GEDACHT 2



Mal fernab von Tarif-, Branchenlogiken... Wie geht es eigentlich den Menschen heute?

Alltag und Zukunft

- ▶ 75% Prozent haben Zukunftsängste in niedrigen Einkommensgruppen, 2/3 der Deutschen insgesamt
- ▶ 61% glauben Deutschland steht vor dem Niedergang
- ▶ Gefühle zur aktuellen Gesellschaftlichen Lage: 41% fühlen Wut, 42% Unsicherheit 33% Kontrollverlust und Machtlosigkeit
- ▶ 38% Prozent der Frauen (25% Männer) berichten über tägliche Stresssymptome (Schlaflosigkeit etc...)



GEWERKSCHAFTSPOLITIK VOM MENSCHEN AUS GEDACHT 3

für Gewerkschaften heißt das

- ▶ Mehr Möglichkeiten für Organisierung, Mobilisierung und Politisierung
- ▶ Andere Logiken für Forderungsfindung und Begründung.
- ▶ Mehr Nähe und Bindung zu den Menschen. Menschen organisieren sich, wenn sie sich verstanden fühlen.
- ▶ Thema Gesundheit einigt sich gut, um „Komplexität zu reduzieren“



3. DURCHSETZUNGS- FÄHIGKEIT UND MACHTRESSOURCEN

ANALYSE III – GEGENMACHTE GEGEN ÜBERMACHT?

WARUM DENKEN WIR
NICHT ALLE MACHT-
RESSOURCEN IN DER
ORGANIZING LOGIK?

Aktuelle Elemente der Machtressourcen

Organisationsmacht

- Mitglieder / VL / Aktivenkreise
- GEP / Werkstatt Erschließung
- Organizing Werkzeuge
 - Erschließungskonzepte
 - Haltekonzepte
- Heiße Themen
- Betriebsversammlungen
- Vernetzungsmöglichkeiten
- Beteiligungsorientierung
- Neue Streikformen
- Neue Formen der Tarifarbeit

Institutionelle Macht

- Artikel 9 Absatz 3 GG
- Betriebsverfassungsgesetz LPVG BR / PR / MAV
- Streikrecht
- Strafrecht
- Tarifautonomie / DGB
- Tarifverträge
- Tariftreuegesetz
- Sozialwahlen /Sozialversicherungsträger
- Gewerkschaftsrat in SPD
- Rundfunkräte
- Mindestlohn
- Handwerkerkammer /Berufsgenossenschaft
- Gerichte EuGH

Strukturelle Macht

- Facharbeitermangel (Branchenspezifisch)
- Marktmacht der Beschäftigten
- Demographische Entwicklung +/-
- Branchenübergreifende Kampagnen
- Wertschöpfungsketten / Infrastruktur lahmlegen
- Kombi von Streiks verschied. Gewerk.
- Solidaritätsstreiks

Gesellschaftliche Macht

- Verknüpfung mit Parteien / Vereine /migrantische Vereine
- Promis / Medien
- Kunden und Wähler*innen
- Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft
- Hohe Akzeptanz von Gewerkschaften
- Sozial ethische Anschlussfähigkeit
- Stadtgesellschaft

23

STRATEGISCHES NUTZEN UND AUSBAUEN VON MACHTRESSOURCEN



- Bisher fokussiert Organizing auf den Aufbau von Organisationsmacht.
- Wie können wir stärker Deutungsmacht in Social Media herstellen?
- Wie können wir breitere Bewegungsbündnisse aufbauen?
- **Wie kann eine Kampagne aussehen die Tarifbewegung, politische Forderung und Druck, Deutungshoheit und das nutzen rechtlicher Möglichkeiten zusammenbringt?**

ANALYSE III – GEGENMACH GEGEN ÜBERMACH?



„Arbeitsunrecht stoppen – Verdachtkündigungen verbieten!“

Impulsvortrag des Komitees „Solidarität gegen BR-Mobbing!“

Die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt sind dramatisch. Hemmungslose Angriffe auf demokratische Grund- und Menschenrechte, auf Arbeitsbedingungen und Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze nehmen stark zu.

Erneut wollen Firmenleitungen zehntausende Arbeits- und Ausbildungsplätze in den unterschiedlichsten Branchen vernichten. Davon betroffene Kolleginnen und Kollegen und deren Familien bangen um ihre Existenz und ihre Zukunft.

Welch eine Verkommenheit in einem Land, in dem immer offener von Wirtschaft und Politik unsere Grund- und Menschenrechte ignoriert oder gar offensiv mit Füßen getreten werden.

Anscheinend gibt es mittlerweile einen neuen Artikel 1 des Grundgesetzes (GG). Statt des formal geltenden Satzes „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ soll es nun nach dem Willen von Wirtschaftsbossen real heißen: „Die Höhe der Profite ist unantastbar“.

Denn viel zu oft rechtfertigen Unternehmensleitungen mittlerweile ihre Kahlschlagvorhaben in der Arbeitswelt nicht nur mit dem „Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit“ und deshalb „notwendigen Kostensenkungen“, sondern auch ganz offen mit „zu niedrigen Gewinnen“.

Welch ein Skandal in einem Land, in dessen Grundgesetz-Artikel 14 die Rede von einer Sozialbindung des Eigentums ist: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“

Warum kommen bis jetzt viel zu wenige in Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit auf die Idee, diese Verpflichtung lautstark einzufordern?

Bei der Gelegenheit ist auch an den nicht zufällig nachfolgenden, ergänzenden Artikel 15 Grundgesetz zu erinnern: „Grund und Boden, Naturschätze und Produktionsmittel können zum Zwecke der Vergesellschaftung durch ein Gesetz, das Art und Ausmaß der Entschädigung regelt, in Gemeineigentum oder in andere Formen der Gemeinwirtschaft überführt werden.“

Laut einer repräsentativen Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsfor schung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit vom 30. Mai 2025 gibt es aktuell lediglich in 23,7 % der Betriebe tarifvertragliche Regelungen. In nur noch 9,5 % aller Betriebe ab 5 Beschäftigten gibt es einen Betriebs- oder Personalrat.

Diese bedrohlichen Zahlen fallen nicht vom Himmel. Denn skrupellos nutzen Unternehmensleitungen und die von ihnen angeheuerten Unrechtsanwälte alle möglichen

IMPULSVORTRAG „ARBEITSUNRECHT STOPPEN“

legalen und illegalen Mittel, um sowohl aktive Betriebs- und Personalräte als auch engagierte Gewerkschaftsmitglieder aus den Betrieben zu drängen.

Widerstand gegen diese skandalösen Zustände ist erforderlich. Vor allem deshalb sind wir heute zur zwölften bundesweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“ im Mannheimer Gewerkschaftshaus zusammengekommen.

In der Einladung zu unserer Tagung haben wir geschrieben: „Wer im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung nach dem Thema Abwehr von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung sucht, findet – weiße Flecken. Die Ampel-Koalition hatte noch beschlossen, den § 119 Betriebsverfassungsgesetz von einem Antrags- in ein Offizialdelikt umzuwandeln. Passiert ist – nichts.“

Im letzten Jahr haben wir einen Offener Brief mit der Überschrift „Nie wieder ist jetzt!“: Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!“ veröffentlicht. Er ist an die Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften und des DGB gerichtet. Erstunterzeichner dieses Schreibens ist Günter Wallraff.

In unserem Offenen Brief heißt es unter anderem: „Die Durchsetzung eines ‚Rechts des Stärkeren‘ und die damit verbundene illegale Bekämpfung von betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen ist ein extrem beunruhigendes Phänomen.“

Die Täter werden meist weder rechtlich verfolgt noch belangt. Sie können vielmehr das Mittel der ‚Verdachtskündigung‘ gegen Betriebsräte und gewerkschaftlich Aktive skrupellos anwenden, obwohl es elementaren Rechtsgrundsätzen widerspricht. Denn die gemobbten und gekündigten Opfer müssten ihre Unschuld beweisen!

Dieser Skandal beruht vor allem auf dem Nachwirken des faschistischen Arbeitsunrechts bis heute. Nach der Errichtung der faschistischen Diktatur 1933 wurden Gewerkschaften und Betriebsräte verboten. Das bisherige Arbeitsrecht wurde 1934 mit dem ‚Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit‘ konsequent in Unrecht umgewandelt.

Die dort festgeschriebene Verpflichtung der ‚Betriebsgefolgschaft‘ zur ‚Treue‘ gegenüber dem ‚Betriebsführer‘ war schwerwiegend. Angebliche Verstöße gegen die Treuepflicht konnten seither mit ‚Verdachtskündigungen‘ geahndet werden.

Im Nachkriegsdeutschland passte das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter maßgeblicher Beteiligung von bereits in der Nazidiktatur tätigen Juristen wie dem 1. BAG-Präsidenten Nipperdey wesentliche Elemente des faschistischen Arbeitsunrechts ‚demokratisch‘ an.

Das hatte insbesondere die massive Einschränkung des Streikrechts zur Folge, das Verbot politischer Betätigung im Betrieb, die ‚Treuepflicht‘ gegenüber dem ‚Arbeitgeber‘, die ‚Betriebsgemeinschaft‘, die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ und nicht zuletzt die ‚Verdachtskündigungen‘. Das BAG hält bis heute an dieser unseligen Tradition nicht nur fest, es hat sogar seine Rechtsprechung durch die Möglichkeit einer ‚grundlosen fristlosen Verdachtskündigung‘ verschärft.

Nach Auffassung von Juristinnen und Juristen stellt die Verdachtskündigung einen Verstoß gegen das Grundgesetz dar – konkret gegen Artikel 12 Absatz 1 (Recht auf freie Wahl

IMPULSVORTRAG „ARBEITSUNRECHT STOPPEN“

des Arbeitsplatzes) und Artikel 20 Absatz 3 (Bindung der Rechtsprechung an Gesetz und Recht). [...]

Stattdessen ist die Übertragung des Grundsatzes ‚im Zweifel für den Angeklagten‘ auf das Arbeitsrecht unter Bezugnahme auf Artikel 6 Absatz 2 (Recht auf ein faires Verfahren) der Europäischen Menschenrechtskonvention erforderlich. Dort heißt es: ‚Jede Person, die einer Straftat angeklagt ist, gilt bis zum gesetzlichen Beweis ihrer Schuld als unschuldig.‘ [...]

Die mit Verdachtskündigungen einhergehenden schweren Verstöße gegen Grund- und Menschenrechte haben fatale Folgen: gesundheitlich zerstörte Menschen, schwer geschädigte Familienangehörige, ruinierte berufliche Existenzen und nicht zuletzt eingeschüchterte Belegschaften. [...]

„Nie wieder ist jetzt!“ gilt daher besonders für die Arbeitswelt. Denn gerade dort, wo faschistisches Unrecht nach wie vor ‚Recht‘ ist, wird Widerstand zur Pflicht! Es ist auch deshalb höchste Zeit, das skandalöse Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts in Deutschland zu beenden und konkret die ‚Verdachtskündigung‘ zu verbieten.

Es ist die ureigenste Aufgabe des DGB und der Einzelgewerkschaften dies bei Politik und Justiz konsequent einzufordern.“

Mittlerweile haben viele hundert Kolleginnen und Kollegen diesen Aufruf unterstützt. Das reicht aber noch lange nicht aus. Wir werden ihn deshalb verstärkt im Netz noch bekannter machen.

Vor allem aber sollten wir alle unseren Offenen Brief in der Arbeitswelt und in unseren Gewerkschaften verbreiten.

Wir sollten für seine Unterstützung werben, sei es in Betriebsrats- oder Personalratsgremien, in Vertrauenskörpern, Betriebsversammlungen, in Delegiertenversammlungen oder bei den jetzt anstehenden DGB-Delegiertenkonferenzen.

Wir alle sind aufgefordert, unsere demokratische Gegenmacht in den Betrieben und der Gesellschaft zu stärken. Denn sie ist eine wesentliche Voraussetzung, um Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung sowie den Vormarsch der rechten Demokratiefeinde stoppen zu können.

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



ENTSCHLIESSUNG DER 12. BUNDESKONFERENZ

Entschließung der 12. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“

Arbeitsunrecht stoppen! Demokratische Gegenmacht in der Arbeitswelt stärken!

Dramatische Entwicklungen finden in der Arbeitswelt statt. Angriffe auf demokratische Grund- und Menschenrechte, auf Arbeitsbedingungen und Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze nehmen stark zu. Firmenleitungen wollen erneut zehntausende Arbeits- und Ausbildungsplätze in den unterschiedlichsten Branchen vernichten. Von diesen Kahlschlagplänen betroffene Kolleg:innen und deren Familien bangen um ihre Existenz und ihre Zukunft.

Anscheinend gilt mittlerweile ein neuer Artikel 1 des Grundgesetzes. Statt der geltenden Festlegung „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ heißt es nun real „Die Höhe der Profite ist unantastbar“. Statt der Beachtung der im Grundgesetz-Artikel 14 festgelegten Sozialbindung des Eigentums ist nun fast nur noch die Rede von „Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit“, „notwendigen Kostensenkungen“ und „zu niedrigen Gewinnen“.

Diese bedrohliche, antidebakratische Entwicklung fällt nicht vom Himmel. In Verbindung mit dem anhaltenden politischen Rechtsruck wird die Durchsetzung eines „Rechts des Stärkeren“ zur menschenverachtenden Normalität.

Vor diesem Hintergrund verstärken sich die Attacken von Firmenleitungen nicht nur auf demokratische Interessenvertretungen wie Betriebs- oder Personalräte, sondern auch auf die gewerkschaftliche Organisierung in der Arbeitswelt.

Einer repräsentativen Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsfor- schung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit vom 30. Mai 2025 zufolge gibt es in 76,3 % der Betriebe keine tarifvertraglichen Regelungen. Nur noch in 9,5 % aller Betriebe ab 5 Beschäftigten existiert ein Betriebs- oder Personalrat.

Unternehmensleitungen und die von ihnen angeheuerten Unrechtsanwälte nutzen skrupellos „legale“ und illegale Mittel, um sowohl aktive Betriebs- und Personalräte als auch engagierte Gewerkschaftsmitglieder einzuschüchtern und aus den Betrieben zu drängen. Solche Machenschaften beeinflussen schon jetzt massiv die 2026 stattfindenden Betriebsrats- und Personalratswahlen.

Wer im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung nach dem Thema Ab- wehr von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung sucht, findet – weiße Flecken. Die Ampel-Koalition hatte noch beschlossen, den § 119 Betriebsverfassungsgesetz von einem Antrags- in ein Offizialdelikt umzuwandeln. Passiert ist – nichts.

ENTSCHLIESSUNG DER 12. BUNDESKONFERENZ

Auch das Nachwirken des Arbeitsunrechts der Nazi-Diktatur (zum Beispiel in Form der „Verdachtskündigungen“) wird in der Öffentlichkeit weitestgehend ignoriert und von der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit als „legal“ angesehen. Dabei ist offensichtlich, dass es elementaren deutschen und internationalen Rechtsgrundsätzen widerspricht.

Widerstand gegen diese skandalösen Zustände ist angesagt. Wir bekräftigen deshalb die Feststellung unserer letztjährigen Konferenz: „Es ist zwingend erforderlich, demokratische Gegenmacht in der Arbeitswelt zu stärken. Sie ist wesentlich, um Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung, die sich verschärfenden Angriffe auf Arbeitsplätze und den auch dadurch weiter geförderten bedrohlichen Rechtsruck stoppen zu können.“

Dazu aufgerufen sind alle demokratischen Kräfte, insbesondere aber wir mit unseren Gewerkschaften.

Wann, wenn nicht jetzt? Wo, wenn nicht hier? Wer, wenn nicht wir?

12. Bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“

Mannheim, den 11. Oktober 2025