

Automotive in der Krise – jetzt sind Betriebsräte gefordert

Umbrüche zwischen wirtschaftlichen Zwängen und Bedürfnissen der Belegschaft

Die deutsche Automobilindustrie steht vor tiefgreifenden Umbrüchen. Während Analysten und Kritiker den Niedergang der Branche befürchten, blicken einige Unternehmen selbst wesentlich optimistischer in die Zukunft. Wo liegt die Wahrheit? Sicher dürfte sein, dass sich der Arbeitsmarkt angesichts des Transformationsprozesses hin zur Elektromobilität massiv verändern wird. Diesen Wandel aktiv mitzugestalten, ist aktuell die große Herausforderung für Betriebsräte.



Markus Brandt | ifb

ifb-Bildungsreferent und Jurist

Stand: 21.1.2025

Lesezeit: 03:15 min



© AdobeStock | Sergiy Serdyuk

Jahrzehntelang war das bewährte Geschäftsmodell der deutschen Automobilindustrie, basierend auf Globalisierung und Premiumsegment-Dominanz, Garant für wirtschaftlichen Erfolg. Doch seit 2018 gerät dieses Modell zunehmend ins Wanken. Produktionsverluste, Absatzrückgänge in wichtigen Märkten wie China sowie der zunehmende Wettbewerbsdruck durch neue Hersteller, insbesondere im Bereich der Elektromobilität, setzen die Branche massiv unter Druck. Hinzu kommen geopolitische Spannungen und protektionistische Handelshemmnisse, die den exportorientierten Standort Deutschland zusätzlich belasten.

Zwei konträre Sichtweisen

Dabei prallen derzeit zwei gegensätzliche Sichtweisen aufeinander: Analysten und Kritiker sehen die deutsche Automobilindustrie bereits im Niedergang. Sie werfen den Herstellern vor, wichtige Entwicklungen wie Elektromobilität und Digitalisierung verschlafen zu haben. Besonders im chinesischen Markt verlieren deutsche Hersteller zunehmend Marktanteile an einheimische Produzenten, die mit innovativen Elektrofahrzeugen punkten. Die Folge: Hunderttausende Arbeitsplätze könnten bis 2030 verloren gehen.

Dem gegenüber stehen optimistische Stimmen aus den Unternehmen selbst. Manager von BMW, Mercedes und Volkswagen betonen, dass ihre Unternehmen gut für die Zukunft aufgestellt sind. Sie verweisen auf hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung, neue Modelle und den Ausbau von Produktionskapazitäten für Elektrofahrzeuge. 2025 könnte zum entscheidenden Jahr werden, in dem sich zeigt, welche Einschätzung zutrifft: der Pessimismus der Analysten oder der Optimismus der Hersteller.

Die Transformation hin zur Elektromobilität und Digitalisierung schreitet voran – mit erheblichen Konsequenzen für den Arbeitsmarkt.

Die Transformation hin zur Elektromobilität und Digitalisierung schreitet voran – mit erheblichen Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. Seit 2019 gingen bereits 46.000 Arbeitsplätze verloren, und bis 2035 könnten weitere 140.000 Stellen entfallen. Besonders betroffen sind klassische Berufe im Maschinenbau und der Metallbearbeitung, während in IT, Elektrotechnik und Softwareentwicklung neue Fachkräfte dringend gebraucht werden. Der zunehmende Fachkräftemangel in diesen zukunftssträchtigen Bereichen könnte den Strukturwandel weiter erschweren.

Trotz dieser Herausforderungen bietet der Standort Deutschland weiterhin erhebliche Wettbewerbsvorteile: Eine ausgezeichnete Infrastruktur, ein starkes Zulieferernetzwerk sowie hochqualifizierte Fachkräfte bilden eine solide Basis für Innovationen. Die deutsche Automobilindustrie verfügt zudem über eine der weltweit stärksten Forschungs- und Entwicklungslandschaften, die durch hohe Investitionen in neue Technologien den Wandel aktiv gestalten. Mit den richtigen politischen Rahmenbedingungen und einer konsequenten Innovationsstrategie hat Deutschland das Potenzial, auch zukünftig eine führende Rolle in der globalen Automobilbranche einzunehmen.

Die zentrale Rolle der Betriebsräte in der Krise

Gerade in dieser Transformationsphase sind Betriebsräte gefordert, den Wandel aktiv mitzugestalten. Ihre Aufgabe besteht darin, den Spagat zwischen wirtschaftlichen Zwängen und den Interessen der Belegschaft zu meistern. Angesichts drohender Arbeitsplatzverluste und des sich wandelnden Qualifikationsbedarfs sind Betriebsräte zentrale Akteure bei der Gestaltung von Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen. Ziel muss es sein, bestehende Mitarbeiter für neue Aufgabenbereiche zu qualifizieren und so Fachkräfteengpässe zu verringern.

Darüber hinaus können Betriebsräte gemeinsam mit dem Arbeitgeber daran arbeiten, den Standort zu stärken. Sie sollten den Dialog suchen und den Arbeitgeber dabei unterstützen, bessere Rahmenbedingungen von der Politik einzufordern. Dazu gehören beispielsweise wettbewerbsfähige Energiepreise, den Abbau von Bürokratie sowie schnellere Planungs- und Genehmigungsverfahren. Auch der Ausbau von Ladeinfrastrukturen für Elektrofahrzeuge und die Förderung von Freihandelsabkommen sind Themen, bei denen Betriebsräte dem Arbeitgeber gegenüber der Politik den Rücken stärken können.

Dieses Vorgehen kann auch das wichtigste Handlungsfeld des Betriebsrats stärken, die soziale Abfederung des Wandels. Betriebsräte müssen darauf achten, dass Personalabbau sozialverträglich gestaltet wird (beispielsweise durch Transfergesellschaften) und Betriebsvereinbarungen zur Qualifizierung und Arbeitsplatzsicherung getroffen werden. Das umfasst etwa die Einführung neuer, flexibler Arbeitszeitmodelle und gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen. Schließlich kommt dem Betriebsrat in der Krisensituation die ungeheuer wichtige Aufgabe der Kommunikation mit der Belegschaft zu. Das eigene Verhalten im Spannungsfeld zwischen taktischen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einerseits und den offenen Sorgen der Belegschaft andererseits birgt ein hohes Potenzial für das Gelingen oder Misslingen einer Bewältigung der Transformation.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de