

Mitbestimmung wobei?

Einbindung in die Unternehmensinteressen statt Arbeitskampf. Eine Kritik an der Institution Betriebsrat anlässlich der Betriebsratswahlen 2026

Von Suitbert Cechura

Von März bis Mai finden wieder Betriebsratswahlen statt und die IG-Metall-Spitze hat mit ihrer Jahrespressekonferenz bereits ein Stück weit den Wahlkampf eröffnet: Kampf für »Arbeit und Aufschwung«. Anders ausgedrückt: ein Kampf für den Standort Deutschland. Währenddessen tritt der Verdi-Vorsitzende Frank Werneke auf seiner Jahrespressekonferenz »für Stabilität und Zuversicht« ein. So zeigen sich die führenden Gewerkschaftsvertreter als echte Arbeiterpolitiker, die von ihren Kollegen aus der Politik schon bei den Parolen kaum zu unterscheiden sind!

Betriebsratsarbeit ist neben Tarifverhandlungen ein Schwerpunkt der Gewerkschaften und erfordert von diesen einigen Aufwand, denn für die meisten Beschäftigten sind solche Wahlen nicht das brennendste Problem. Also muss dafür heftig geworben werden, wobei diesmal die Verdi-Tarifrunde mit der Vorbereitung auf die Betriebsratswahl zusammenfällt. Bei der IG Metall gibt's einen Videowahlaufwurf mit Parolen wie »Für Demokratie und Mitbestimmung«. Was das den Kollegen bringen soll, ist erst gar nicht Thema. In den Augen der Interessenvertreter sind das einfach Werte, für die jeder zu sein hat. Genauso bleibt es im Dunkeln, warum man das »Team IG Metall« starkmachen soll, das für die »Arbeit der Zukunft« eintritt. Von der weiß doch eigentlich jeder, dass es da viele Arbeiten gar nicht mehr geben wird.

Das alles kann eine DGB-Führung nicht erschüttern. Ihr Ausgangspunkt ist die Abhängigkeit ihrer Mitglieder vom Erfolg der Unternehmen. Nur wenn diese sich von der Beschäftigung von Dienstkräften einen Zuwachs ihres Vermögens versprechen, findet bezahlte Arbeit statt. Die Abhängigkeit von den Kalkulationen des Kapitals, ein Ausgeliefertsein, stellt für DGB-Gewerkschaften keinen Mangel dar, darin sehen sie vielmehr ihren Auftrag, sich um den Erfolg der deutschen Wirtschaft zu sorgen. Dass dies regelmäßig Opfer bei ihren Mitgliedern erfordert, bringt die Gewerkschaftsspitze nicht von ihrem Anliegen ab.

Betriebsräte sind dafür der passende Ort. Im IG-Metall-Video bleibt daher auch kein Problem unangesprochen, das die Lohnarbeit den Menschen bereitet: ob es der Lohn ist, der kaum bis zum Monatsende reicht und den Urlaub fraglich werden lässt, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie oder die Hetze durch die langen Arbeits- und Wegezeiten usw. Das alles sind für DGBler keine Gründe gegen abhängige Beschäftigung, sondern eine einzige Herausforderung, diese Probleme gemeinsam anzugehen. Und die Gemeinsamkeit schließt diejenigen

mit ein, die diese Probleme mit ihrer Geschäftspolitik erst schaffen. Vom Gegensatz von Kapital und Arbeit wollen deutsche Gewerkschafter weder etwas wissen noch ihre Mitglieder darüber aufklären.

In der Werbung für den Betriebsrat geht unter, was ein solcher Rat ist und wofür er staatlicherseits eingerichtet wurde. Das würde nämlich als erstes ein bezeichnendes Bild auf diejenigen werfen, die ihn als ihr ureigenes Betätigungsfeld sehen, und auf ihre Stellung zu den Wählern.

Der Betriebsrat

Der Betriebsrat ist eine staatlich eingerichtete Institution, geregelt im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Er wurde noch nicht einmal »erkämpft«, wie es oft in Gewerkschaftskreisen heißt, wobei das für die Güte des jeweiligen Rechts oder Instituts stehen soll. Die Vorläufer des Betriebsrats – die Arbeiterausschüsse – waren Erfindungen von Unternehmen. Sie wurden im Ersten Weltkrieg im Rahmen des »Burgfriedens« in allen kriegsrelevanten Unternehmen eingeführt. Sie waren gewissermaßen der Lohn für den Patriotismus der Arbeiter(organisationen). Mit den »ersten Momenten betrieblicher Mitbestimmung (...) erkennt die Staatsführung dieses Verhalten der Arbeiterschaft als existentiell bedeutsam und nützlich für Wirtschaft und Staat an und begründet damit die besondere deutsche Sozialpartnerschaft«¹.

Das erste Betriebsrätegesetz gab es 1920, als nach Kriegsende und demokratischer Revolution die SPD-Regierung alle Räte, die auf eine Änderung der Eigentumsordnung aus waren, durch die Reichswehr hatte zusammenschießen lassen. Allein die Geschichte des Betriebsrats müsste also schon Zweifel daran aufkommen lassen, dass es hier um ein Instrument für die Interessen der Arbeiter geht. Das hindert die Gewerkschaften aber nicht daran, sie als definitiven Ort der Vertretung von Arbeiterinteressen zu verkaufen: »Ihr findet die Gehaltsunterschiede in eurem Betrieb unfair? Die Pausenzeiten liegen extrem ungünstig? Ihr würdet euch gerne weiterbilden, aber es gibt keine passenden Angebote? (...) Genau dafür ist der Betriebsrat mit seinen gesetzlich verbrieften Mitbestimmungsrechten da. Ob Lage der Arbeitszeit, Urlaubsplanung oder Arbeitsorganisation: Das sind Anliegen, die nicht jede*r einzeln mit dem Arbeitgeber aushandeln und durchsetzen kann.«² So präsentiert sich der DGB mit der Einrichtung von Betriebsräten als Lebenshelfer im Betrieb. Wie die gesetzlich verbrieften Mitbestimmungsrechte aussehen, in welchen Rahmen sich die Interessen einzufügen haben, bleibt dabei außen vor.

Was die Aufgabe des Betriebsrats ist, wird gleich in einem der ersten Paragraphen des BetrVG formuliert: »Paragraph 2 (1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.« Unterstellt wird hier vom Gesetzgeber ein gemeinsames Wohl von »Arbeitnehmern« und »-gebern« – und das, obgleich in der Rechnung des Betriebs das Wohl, genauer gesagt: das Einkommen der Belegschaft als Kost, also als Einschränkung des Gewinns, vorkommt. Und von dem hängt schließlich das Wohl des Unternehmens ab. Hier liegt also der Gegensatz zugrunde zwischen dem Interesse der Arbeiter an einem

angenehmen Leben und dem des Unternehmens an einem möglichst großen Überschuss, der aus dem eingesetzten Geld erzielt werden soll.

Der Gewinn des Unternehmens dient nicht nur der Bereicherung der Besitzer und Aktionäre, sondern ist auch Mittel in der Konkurrenz mit anderen Unternehmen, um über den Preis den Markt für sich zu erobern. Mit dem eingesetzten Geld für Lohn und Gehalt erwirbt sich das Unternehmen die Verfügungsmacht über die Beschäftigten, bestimmt so, was diese in der bezahlten Zeit zu leisten haben. Weil sowohl Einkommen wie auch Lebensqualität vom Erfolg des Betriebs abhängig gemacht sind, soll dessen Wohl mit dem der Belegschaft in eins fallen. Im Endeffekt stellt die Verpflichtung auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit eine Verpflichtung auf den Betriebserfolg dar, an dem die Beschäftigten mitwirken sollen. Weil diese Zusammenarbeit aber für sie immer wieder negative Folgen hat, gehört es zum Betriebsratsritual, sich regelmäßig enttäuscht zu zeigen und Vertrauensbruch zu beklagen.

Unterstrichen wird die besagte Verpflichtung durch die Friedenspflicht: »Paragraph 74 (2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig. (...) Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden.« Warum sollte ein »Arbeitgeber« daran interessiert sein, den Ablauf seiner Produktion und damit seines Geschäfts zu stören? Ist der reibungslose Ablauf doch gerade im Sinne seines Geschäfts als Quelle des Gewinns vorgesehen. Eine Störung ist nur im Interesse derer, denen der Lohn und die Leistung vorgegeben werden und die an dieser Vorgabe etwas zu ihren Gunsten ändern wollen. Insofern ist dieser Paragraph die völlige Unterwerfungsforderung an die Beschäftigten, eine Klarstellung bezüglich des Verzichts auf ihr einziges Mittel der Interessendurchsetzung, nämlich die Leistungsverweigerung.

Beschäftigtenrechte

Als Angebot dafür erhalten sie Rechte im Betrieb, zum Beispiel dürfen sie Vertreter ihrer Interessen wählen. Nicht sie sollen für ihre Interessen eintreten, was den Betriebsablauf nur stören könnte, sondern dies im Rahmen des Gesetzes einem gewählten Gremium überlassen. Mit dem Schwerpunkt Betriebsratsarbeit institutionalisieren die Gewerkschaften so auch die Trennung zwischen »aktiven Gewerkschaftlern« in Form von Betriebsräten und der - von ihnen bei Gelegenheit beklagten - passiven Basis, die nur als Wähler und Beitragszahler gefragt ist.

Die vornehmste Aufgabe des Betriebsrats besteht in Folgendem: »Er hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Normen eingehalten werden, er hat Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern« ([Wikipedia](#)). Mit diesem Aufgabenkatalog kommt im Grunde zur Sprache, dass die Unternehmen ständig bestrebt sind, gesetzliche Einschränkungen ihres Geschäftes zugunsten der Gewinnerzielung zu umgehen. Das betrifft sowohl die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Regelungen von Lohn und Leistung, die staatlich erzwungene Rücksichtnahme auf die Gesundheit der Beschäftigten als auch die Rücksichtnahme auf die natürlichen Lebensgrundlagen. Obgleich der Staat sich

immer als die Schutzmacht seiner Bürger in Szene setzt, in der Arbeitswelt kapituliert er vor dem auch von ihm gewünschten Gewinninteresse und macht die Kontrolle der Einhaltung seiner Gesetze zu einem Anliegen der dort Beschäftigten.

Zu den Rechten des Betriebsrats gehört der Informationsanspruch:
»Insbesondere ist er über die Personalplanung insgesamt, technische und organisatorische Veränderungen sowie über personelle Einzelmaßnahmen – wie Einstellungen, Umgruppierung, Versetzung und Kündigung – rechtzeitig und umfassend zu unterrichten« (Wikipedia). Womit klargestellt ist, dass die Beschäftigten die Verfügungsmasse des Betriebs sind. Ihre Vertreter haben allerdings das Recht zu erfahren, was der Betrieb mit ihnen plant, damit sie sich darauf einstellen können, denn gefragt werden sie ja nicht.

Technische und organisatorische Veränderungen dienen nicht der Vereinfachung der Arbeit, sondern der Abwägung, wie mit einem geringeren Einsatz von Lohnkosten ein Mehr an Leistung eingefahren werden kann. Wenn damit neue Marktanteile erobert werden können, gibt es Einstellungen. Die vorhandene Belegschaft muss sich umstellen, das kann sowohl den Lohn als auch die Leistung betreffen oder auch zum Verlust des Einkommens führen. Diese Freiheit der Verfügung wird durch den Betriebsrat nicht eingeschränkt, er darf vielmehr die Notwendigkeit dieser Maßnahmen den Kollegen verdolmetschen oder auch mit Kritik begleiten, ändern kann er daran nichts. Absurd wird es geradezu, wenn dann auch noch diese gewerkschaftlichen Interessenvertreter Rationalisierungen für den Geschäftserfolg in Form von Zukunftsinvestitionen oder Digitalisierung fordern.

Der Betriebsrat darf allerdings bei bestimmten Maßnahmen das Unternehmen beraten: »Hierbei muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht nur informieren, sondern sich mit ihm auch beraten – wie beim Bau technischer Einrichtungen, Änderung von Arbeitsabläufen, Förderung der Berufsausbildung etc. Maßnahmen des Arbeitgebers in beratungspflichtigen Angelegenheiten werden nicht dadurch unwirksam, dass der Arbeitgeber das Beratungsrecht nicht beachtet hat oder nicht dem Rat des Betriebsrats gefolgt ist« (Wikipedia). Wenn sich also Betriebsräte als Komanager aufspielen, dann handeln sie ganz im Sinne des Gesetzes. Sie machen sich Gedanken, wie der Erfolg des Unternehmens am besten zu sichern ist, wie Bauten und Arbeitsabläufe gewinnträchtig gestaltet sowie weitere Arbeitskräfte einsatzfähig gemacht werden können.

Ihre Tätigkeit beschränkt sich aber nicht nur auf die Information durch die Unternehmensleitung und auf die Beratung, sondern schließt auch ein Mitwirkungsrecht ein: »Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu personellen Einzelmaßnahmen (Umgruppierung, Einstellung, Eingruppierung oder Versetzung von Mitarbeitern) verweigern und der Maßnahme widersprechen, wobei ihm jedoch nur ein bestimmter Katalog von Verweigerungsgründen zur Verfügung steht. Der Arbeitgeber darf dann die Maßnahme nicht durchführen, er kann beim Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrates ersetzen lassen« (Wikipedia). Eine interessante Interessenvertretung, bei der betriebliche Kalkulation und Lohnhierarchie unterstellt sind und der Betriebsrat prüfen darf, ob dort auch alle Bestimmungen eingehalten werden. So sieht dann die Sorge um »faire« Löhne aus: Man kann sich die

Berechnungen des Unternehmens zu eigen machen oder vors Arbeitsgericht ziehen, das dann prüft, ob die Bestimmungen des Arbeitsrechts oder Kündigungsschutzes beachtet wurden.

»Echte Mitbestimmung«

Wer meint, der Betriebsrat habe nur eingeschränkte Rechte, liegt falsch; es gibt auch ein »echtes Mitbestimmungsrecht« (so Wikipedia). Das hat der Betriebsrat unter anderem in den folgenden Angelegenheiten: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Mehrarbeit, Fragen der Betriebsordnung, Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, mit denen eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich ist, Ausgestaltung des Arbeitsschutzes, Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsgrundsätzen, Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, Sozialeinrichtungen wie Kantinen etc., Festsetzung der Akkordlohn- und Prämiensätze, Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesen, betriebliche Weiterbildung usw.

Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mag zwar verkehrstechnisch von Bedeutung sein, ist aber nicht entscheidend, was die Gesamtbelastung durch die Dauer der Arbeitszeit betrifft; über die hat der Betriebsrat nur dann mitzuentcheiden, wenn Mehrarbeit ansteht, also längere Arbeitszeiten gefordert werden, die die Regelarbeitszeit im Arbeitsvertrag überschreiten. Als Grundlage für die betreffenden Entscheidungen spielen natürlich immer die betrieblichen Belange eine Rolle, sprich: ob die Sache für den Erfolg des Unternehmens notwendig ist oder nicht. Wie kann sich der Betriebsrat da verweigern?

Gefordert ist er offenbar auch in Sachen Betriebsordnung und Verhalten der Kollegen, womit er Maßstäbe setzt, wann Mitarbeitern aus persönlichen Gründen gekündigt werden darf. Dass Unternehmen diese mit technischen Mitteln kontrollieren und Leistungen erfassen dürfen, ist unstrittig. Wenn es darum geht, welche Mittel zum Einsatz kommen sollen, ist der Betriebsrat gefragt. Die Stechuhr ist in vielen Betrieben verschwunden, da über Zielvereinbarungen und Projektarbeiten Leistungsanforderungen vorgegeben werden, bei denen jeder sehen muss, ob er sie in der normalen Arbeitszeit schafft oder seine Freizeit opfern muss. Da besteht betrieblicherseits kein Interesse an einer technischen Zeitkontrolle, sichert man sich doch so kostenlose Mehrarbeit.

Wenn der Betriebsrat bei der Ausgestaltung des Arbeitsschutzes gefragt ist, dann geht es um die Umsetzung rechtlich vorgegebener Regelungen. Einfach darauf zu bestehen, dass die Kollegen am Arbeitsplatz keinen gesundheitlichen Schädigungen ausgesetzt werden, kann er nicht. Was sie sich dort an Schädigungen durch Lärm, Staub oder Gase zumuten lassen müssen, ist gesetzlich geregelt - nur bei der betrieblichen Umsetzung dieser Regelungen dürfen Betriebsräte dann mitwirken.

Betriebliche Entlohnungsgrundsätze sind Mittel, möglichst viel an Leistung aus den Beschäftigten herauszuholen, ganz gleich, ob sie auf Akkordlohn, Prämien oder Beförderungsrichtlinien zielen. Mit unterschiedlichen Leistungs- und Lohngruppen wird zudem die innerbetriebliche Konkurrenz unter den Mitarbeitern um Beförderung und Gehaltserhöhung angeregt. Eine Mitwirkung

von Gewerkschaftern daran steht natürlich im Widerspruch zu der sonst so oft beschworenen Solidarität.

Beschäftigte haben einen Urlaubsanspruch, was nicht heißt, dass sie ihn dann geltend machen können, wenn es bei ihnen passt. Auch der hat sich nach den Belangen des Betriebs auszurichten, und so gibt es immer ein Gerangel um die Zeiten, in denen wegen der Schulferien Familienurlaub möglich ist. Wenn der Betrieb keine Betriebsferien ansetzt, darf der Urlaubsanspruch den Fortgang des Geschäftes nicht stören und der Betriebsrat helfen, die Kollision zwischen Urlaubsanspruch und Geschäftsinteresse zu regeln.

Acht Stunden oder mehr kann ein Mensch auf Dauer nicht durchgehend arbeiten. In dieser Zeit müssen die Menschen auch noch essen, dafür braucht es Platz, Hygiene usw. Dass in Betrieben darauf Rücksicht genommen wird, dazu mussten Unternehmen per Gesetz verpflichtet werden. Und da Männer und Frauen zunehmend gezwungen sind, neben der Kindererziehung zu arbeiten, muss man sich auch um die Unterbringung der Kinder kümmern. Wie dem allem Rechnung getragen werden kann im Sinne eines funktionierenden Geschäfts, da darf sich der Betriebsrat bewähren.

Das betriebliche Vorschlagswesen nutzt die Detailkenntnisse der Beschäftigten, um die Arbeit zu effektivieren. Effektivität heißt in dem Zusammenhang nicht, wie man sich mit weniger Aufwand die Arbeit leichter machen kann, sondern wie die Tätigkeit in Produktion oder Verwaltung kostengünstiger zu gestalten ist. So sind alle Vorschläge willkommen, die dem Unternehmen nützen, was umgesetzt wird, entscheidet aber die Geschäftsführung. Wie die Vorschläge belohnt werden, da darf der Betriebsrat dann mitreden.

Betriebe verändern ständig ihre Arbeitsabläufe, meist unter Einsatz technischer Mittel, und so werden die Mitarbeiter immer wieder vor neue Anforderungen gestellt, die auch entsprechende Weiterbildung erfordern. Bei der Frage, wer wann wie weitergebildet wird, fällt auch ein Urteil hinsichtlich des weiteren beruflichen Aufstiegs innerhalb der betrieblichen Hierarchie. Wie diese Selektion zu gestalten ist, darum darf sich – ganz im Sinne gewerkschaftlicher Solidarität – der Betriebsrat kümmern.

Den Höhepunkt der Betriebsratsarbeit stellen gravierende Betriebsänderungen wie Massenentlassungen oder Werksschließungen dar. Hier haben die Räte das Recht auf Mitbestimmung und können es auch rechtlich erzwingen. Gegen Entlassungen können Arbeiter nichts machen, schließlich greift ihr einziges Mittel der kollektiven Arbeitsverweigerung nur, wenn das Kapital ein Interesse an ihrer Benutzung hat. Dennoch sind diese Geschäftsentscheidungen in der Regel der Anlass für Betriebsräte, durch Betriebsversammlungen und Demonstrationen den Unmut der Belegschaft einerseits hochzukochen, ihn andererseits mit Sozialplänen und Abfindungsprogrammen zu kanalisieren.

Aus der Sicht von Betriebsräten sind diese Formen von – abgefederten – Entlassungen keine, sie gelten als sozialverträglich und als Interessenausgleich oder dienen gar der Rettung von Arbeitsplätzen, auf die das Unternehmen gar nicht verzichten will. Blamiert sehen sich die Betriebsräte dann, wenn sich wie bei VW die Lohnsenkungen und Entlassungen als Quelle von »überraschenden« Überschüssen erweisen, die Boni für Manager und Dividenden für Aktionäre

begründen. Ein Grund, die Lohnsenkungen rückgängig zu machen, ist dies allerdings nicht, Boni für Beschäftigte soll da der Interessenausgleich bringen.³

Gegeninstitution zur Gewerkschaft

Gewerkschaften tragen im Namen die Bezeichnung ihrer Branche. Damit erinnern sie daran, dass nur der überbetriebliche Zusammenschluss von Arbeitern und Angestellten eine Gegenmacht zur Macht des Kapitals darstellen kann. Mit Tarifverträgen wird verhindert, dass die Konkurrenz von Unternehmen auf Kosten der Belegschaften ausgetragen wird, weil die Lohnkosten über die Tarifverträge für alle Unternehmen gleich sind. Die Betriebsratsarbeit konzentriert sich hingegen auf das Wohl des einzelnen Betriebs und ergreift damit Partei in der Konkurrenz der Unternehmen für die eigene Firma, die der Belegschaft gar nicht gehört, von der sie gleichwohl abhängig ist.

Die Parteinahme für das eigene Unternehmen schwächt den gewerkschaftlichen Zusammenschluss. Dies wird auch in vielen Aktionen der Gewerkschaften deutlich, deren Schwerpunkt die Betriebsratsarbeit darstellt. So gibt es eine Reihe von Betrieben, in denen Haustarife abgeschlossen werden und die so aus der gewerkschaftlichen Solidarität ausscheren. In Tarifverträge werden Öffnungsklauseln aufgenommen, die es erlauben, dass Betriebe von den tariflichen Regelungen abweichen. Auf diese Art und Weise wird es den Unternehmen erlaubt, ihre Konkurrenzposition gegenüber anderen zu verbessern, und so stehen die Löhne und Leistungen der Belegschaften gegeneinander. Damit unterhöhlen die Gewerkschaften ihre eigene Basis und tragen den überbetrieblichen Zusammenschluss nur noch im Namen.

Familie und Gemeinschaft

Angesichts der anstehenden Wahlen wird nicht nur von kritischen Gewerkschaftlern, sondern auch von regierungsnahen Zeitungen wie der *Süddeutschen Zeitung* (10.2.2026) vor rechten Gruppen gewarnt, die sich ja mittlerweile vielerorts als Alternative zu den DGB-Vereinen bemerkbar machen: »Dabei bedient sich die AfD eines altbekannten Konzepts: der Betriebsgemeinschaft – jener nationalistischen Sozialutopie, mit der die NSDAP ab 1928 versuchte, über ihre Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation die Werkstore der Weimarer Republik zu stürmen« (*junge Welt*, 23.5.2025). Nur: Für die Betriebsgemeinschaft müssen AfD-nahe Gruppen gar nicht groß werben, betreiben dieses Geschäft doch bereits die DGB-Betriebsräte, die sich für das Überleben »ihres« Betriebes stark machen, etwa mit Arbeitssicherungsverträgen, die Massenentlassungen einschließen.

So wirbt die IG BCE für die Betriebsratswahlen mit einem Porträt des Betriebsrats bei Hubergroup, wo es zu Massenentlassungen kam: »In der Woche des Kahlschlags organisierte das Gremium ein Betriebsratscafé. Bei Keksen und Taschentüchern hörten sie zu: den Betroffenen, die gehen mussten (...). ›Ich spreche immer von der Hubergroup-Familie«, sagte die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Daniela Weberstetter.« Eine Familie, bei der die Kapitaleseite wohl die Rolle der Eltern einnimmt, während die Betriebsräte die braven Kinder abgeben! Wer also in der Orientierung auf das

Wohl des Unternehmens die Schwächung der Gewerkschaften erkennt, sollte mit seiner Kritik nicht erst beim AfD-Einfluss ansetzen.

Kritik an der Institution Betriebsrat heißt übrigens nicht, dass eine Beteiligung an Betriebsratswahlen unsinnig ist. Sie kann eine Gelegenheit sein, eine gewerkschaftskritische Position im Betrieb bekannt zu machen, die nicht auf die Räte, sondern auf die Organisation von Betriebsgruppen setzt, die die Verbindung zu Kollegen in anderen Betrieben suchen. Auch eine noch so gute gewerkschaftliche Arbeit kann allerdings die Mängel der Lohnarbeit nicht überwinden – ihre Abhängigkeit vom Gang des Geschäfts mit all ihren Unsicherheiten, dem ständigen Gesundheitsverschleiß und der problematischen »Work-Life-Balance«. Dazu braucht es eine Arbeiterorganisation, die den Rahmen der Lohnarbeit sprengt. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz wird jedoch eine Interessenvertretung, die sich einfach am Wohl der Beschäftigten orientiert, kriminalisiert – sie stellt einen Verstoß gegen den Betriebsfrieden dar.

Anmerkungen

1 Renate Dillmann/Arian Schiffer-Nasserie: Der soziale Staat. Hamburg 2018, S. 196 f.

2 www.dgb.de/service/ratgeber/betriebsratswahlen

3 Vgl. *Süddeutsche Zeitung*, 12.2.2026

Suitbert Cechura schrieb an dieser Stelle zuletzt am 5. November 2025 über die Diskussionen zum Wehrdienst: »[Jugend ans Gewehr!](#)«

<https://www.jungewelt.de/artikel/518046.betriebsräte-mitbestimmung-wobei.html>