



Blickwinkel BaWü

Wirtschaftliche Herausforderungen und betriebliche Demokratie: Betriebsratswahlen 2026

Sylvia Stieler

In diesem Frühjahr finden bundesweit Betriebsratswahlen statt, zum zehnten Mal im vierjährigen Turnus, den das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorsieht (§ 13 Abs. 1 BetrVG). Die Betriebsratswahlen fallen in eine Phase großer Unsicherheit: Zum einen sind die wirtschaftlichen Perspektiven nicht gut – nach Jahren mit Stagnation bzw. einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts wird für 2026 bestenfalls ein kleines Wachstum vorhergesagt, das mit dem Krieg im Nahen Osten erneut gefährdet ist. Zum anderen sind Betriebsratswahlen ein wichtiges Element im bundesdeutschen Demokratieverständnis: Sie sind die zweitgrößte demokratische Wahl nach den Bundestagswahlen. Außerdem sind die gewählten Betriebsräte als Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen Elemente unseres gesellschaftlichen Demokratieverständnisses und prägen damit wesentliche Möglichkeiten des Mitgestaltens sowie der Erfahrung von Selbstwirksamkeit (Kiess; Schmidt, 2025).

Zwischen dem 1. März und dem 31. Mai wird gewählt. Die aus den Wahlen resultierende Zusammensetzung der Betriebsratsgremien ist mehr als die betriebliche Interessenvertretung für Mitarbeiter:innen, sondern sie beeinflusst Arbeitsbeziehungen, Arbeitsbedingungen und sogar die Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Daher lohnt sich ein ausführlicherer Blick auf die wechselseitige Beeinflussung der Betriebsratswahlen und der aktuellen Wirtschaftsschwäche.

Betriebsräte sind in Betrieben mit mehr als fünf wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen zu wählen. Das Betriebsverfassungsgesetz weist ihnen thematisch abgestufte Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte zu. Umfassende Mitbestimmungsrechte haben sie bei Themen, die direkt Belange der Arbeitnehmer:innen berühren, wie z. B. Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Grundsätze der betrieblichen Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 BetrVG), schwächere Beratungs- und Informationsrechte insbesondere bei wirtschaftlichen Angelegenheiten, die der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit unterliegen (z. B. § 92 BetrVG zur Personalplanung, § 106 BetrVG mit Informationsrechten des Wirtschaftsausschusses).

Wirtschaftslage als Rahmenbedingung

Das Bundeswirtschaftsministerium rechnete im Januar 2026 bei der Vorstellung des diesjährigen Jahreswirtschaftsberichts mit einem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts um 1,0 % bei gleichbleibender Beschäftigung (BMWE, 2026), das nach 2 Jahren mit einem Rückgang bzw. einem sehr kleinen Wachstum (2023 -0,9 %, 2024 -0,5 % und 2025 +0,2 %; Destatis, 2026) folgt. Im Gegensatz zu früheren Wirtschaftskrisen blieb nach der Covid-19-Pandemie der Jahre 2020/2021 eine Stabilisierung und Erholung der Wirtschaft aus. Vielmehr nehmen seitdem Risiken zu, Krisen überlagern sich, Expert:innen sprechen von einer „Multikrise“ mit steigenden/hohen Energie- und Rohstoffkosten, hohen Handelsrisiken, großer Abhängigkeit bei einzelnen Rohstoffen und Vorprodukten von China. Zudem rückt die Befriedung des Kriegs in der Ukraine gerade wieder in den Hintergrund und im Nahen Osten eskaliert der bestehende Konflikt zu einem Krieg zwischen mehreren Staaten. Diese Themen verdrängen die Erderwärmung mit der notwendigen Dekarbonisierung als Gegenmaßnahme von der Agenda. In Baden-Württemberg zeigt sich die Wirtschaft zwar stabil, jedoch ohne Wachstumsperspektiven. Schlüsselindustrien wie der Maschinen- und Anlagenbau und die Automobilindustrie sind stark vom Export abhängig, ihnen fehlt aufgrund der weltweiten Risiken derzeit die Plan- und Berechenbarkeit. Den Binnenmarkt prägt eine niedrige Konsumbereitschaft, das spüren Wirtschaftsbereiche wie der Handel oder personenbezogene Dienstleistungen (IHK 2026, LB BW, 2025). Gerade in wichtigen Branchen wie dem Maschinen- und Anlagenbau wird Beschäftigung abgebaut, so lag im dritten und vierten Quartal 2025 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 3,9 % bzw. 4,0 % (insgesamt ca. 15.000 Personen) und im Maschinenbau um 2,6 % bzw. 3,0 % (ca. 14.000 Personen) unter dem Vorjahreswert (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2026).

Zunehmende Gewerkschaftsferne

Seit Jahren ist die Betriebsratsarbeit durch einen sinkenden Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder geprägt. Von ihnen ist mittlerweile etwa ein Drittel nicht (bzw. nicht mehr) gewerkschaftlich organisiert, d. h. sie sind keine Mitglieder einer der acht DGB-Gewerkschaften. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterscheidet nicht zwischen gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Betriebsratsmitgliedern. Vielmehr besteht in Deutschland eine etablierte Arbeitsteilung und eine formale Trennung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten (Artus, Röbenack 2021); überbetriebliche Tarifautonomie und betriebliche Mitbestimmung ergänzen sich. Während Tarifverhandlungen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden (in Einzelfällen Arbeitgebern) vorbehalten sind, obliegt Betriebsräten die konkrete Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen im Rahmen von Gesetzen und Tarifverträgen. Inhaltlich wird diese Trennung durch die enge Zusammenarbeit zwischen – gewerkschaftlich organisierten – Betriebsräten und ihren Gewerkschaften überwunden: Die Betriebsräte werden durch Schulungen und Beratungen unterstützt, sie wiederum achten innerbetrieblich auf die Einhaltung der Tarifnormen und unterstützen Tarifverhandlungen durch die Organisation von Streiks.

Diese sich gegenseitig stärkenden Arbeitsbeziehungen erodieren jedoch. Zum einen steigt die Zahl gewerkschaftsferner Beschäftigtengruppen und Branchen (Stichworte hier sind der Strukturwandel zu schwächer organisierten Dienstleistungstätigkeiten und -branchen oder die Akademisierung der Belegschaften). Zum anderen ist die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in Betriebsratsgremien gesunken, mittlerweile ist etwa ein Drittel der Betriebsratsmitglieder kein Gewerkschaftsmitglied mehr. Diese schwindende Gewerkschaftsnähe geht mit einer seit Jahren sinkenden Tarifbindung der Unternehmen einher.

Diese Entwicklung kann ambivalent gedeutet werden: Positiv gesehen könnte eine höhere Unabhängigkeit von Gewerkschaften die Pluralität fördern. Zudem wären die betrieblichen Akteure weniger an überbetriebliche Strategien gebunden und können betriebspezifisch und situativ handeln. Nicht zuletzt fühlen sich auch nicht organisierte Mitarbeiter:innen besser vertreten, möglicherweise finden diese Betriebsratsgremien in Betrieben eine höhere Akzeptanz, in denen Gewerkschaften aktuell nicht bzw. nur schwach vertreten sind.

Jedoch ist damit inhaltlich eine „Entpolitisierung“ betrieblicher Mitbestimmung verbunden, die nur vordergründig zu einer zielführenderen Kooperation zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber führt. Insgesamt wird die Interessenvertretung der Beschäftigten geschwächt: Betriebsräten fehlt ohne gewerkschaftliche Unterstützung Know-how, angefangen von den rechtlichen Grundlagen ihrer Mitbestimmung über Best Practices aus anderen Betrieben bis hin zu bewährten Beteiligungsformaten für die Beschäftigten (und damit der Rückhalt der Kolleg:innen für die Betriebsratsarbeit).

Außerdem wächst die Asymmetrie zwischen Mitarbeiter:innen und Arbeitgebern/Unternehmenseignern – oder zwischen Kapital und Arbeit –, wenn die kollektive Gegenmacht fehlt. Je loser oder punktueller die Kopplung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften ist, desto eher sind Betriebsräte von den komplexen betrieblichen Problemlagen überfordert und geraten in eine nur noch verteidigende Rolle.

Aktuelle betriebliche Herausforderungen

Drei Beispiele aus der Beratungstätigkeit des IMU Instituts zeigen die hohen Anforderungen und die Komplexität der aktuellen Betriebsratsarbeit auf.

KI-Einsatz in Betrieben: Aus dem Einsatz von KI erwarten Unternehmen Effizienzsteigerungen, Kostensenkungen, Umsatzsteigerungen. Als prominentes Beispiel investiert Mercedes-Benz in Lizenzen für 90.000 Büroarbeitsplätze und verspricht sich davon „spürbare Effizienzgewinne: Beschäftigte sollen mehr Zeit für analytische, kreative und strategische Aufgaben gewinnen“ (zitiert nach Stuttgarter Zeitung vom 19.02.2026). Bei Lizenzkosten von vermutlich um 30 Euro im Monat je User sind das Millionenkosten im Jahr. Gleichzeitig ist in vielen Unternehmen wenig Wissen dazu vorhanden, wie KI erfolgreich eingesetzt werden kann. Insofern ist fraglich, ob die Ausstattung von Büroarbeitsplätzen mit KI-Lizenzen schon reicht, um tatsächlich höhere Effizienz und – im Sinne der Beschäftigten – gleichzeitig Arbeiterleichterungen für die Mitarbeiter:innen zu erreichen. Bisherige Erfahrungen mit Digitalisierungsprojekten zeigen, dass Software zu oft ohne Anpassungen der Arbeitsorganisation eingeführt wird, und das führt bei einem Nebeneinander verschiedener Software eher zu Ineffizienzen und höheren Belastungen. Betriebsräte können bestehende Mitbestimmungsrechte nutzen und sich hier für KI-Schulungen einsetzen, zudem haben sie einen besseren Zugang zum Expertenwissen der Beschäftigten als die IT oder Projektleitungen. Insofern könnten Betriebsräte – qualifiziert und als gestaltende Betriebspartei anerkannt – viel zu einer guten KI-Nutzung beitragen und damit Chancen durch Digitalisierung und KI für den Industriestandort Baden-Württemberg besser nutzen.

Local Content: Derzeit wird auf verschiedenen Ebenen über europäische Local-Content-Regelungen diskutiert, um bei Produkten wie beispielsweise Elektrofahrzeugen zumindest anteilige Produktionsumfänge abzusichern. Doch Betriebsräte erleben betriebliche Diskussionen um Local Content derzeit ganz anders: Mit dem Verweis auf entsprechende Regelungen werden an baden-württembergischen Standorten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsverlagerungen nach China und in die USA begründet. Daraus resultiert hier ein Produktions- und Beschäftigungsabbau, der mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht wieder rückgängig gemacht wird. Die derzeitigen Handelsrisiken beziehungsweise Einschränkungen eines freien Welthandels haben damit unmittelbaren Einfluss auf Produktionsstand-

orte. Erfolgreiche Konzernstrategien sichern eben nicht zwingend Wertschöpfung und Beschäftigung an den baden-württembergischen Standorten. Hier sind Betriebsräte wichtige Verbündete beim Erhalt von Industriestandorten, denn zu ihren zentralen Aufgaben aus dem Betriebsverfassungsgesetz gehört die Sicherung und Förderung der Beschäftigung (§ 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG). So handeln sie beispielsweise Beschäftigungssicherungen in Verbindung mit Zukunftsprojekten und Investitionen in verbesserte Prozesse und neue Produkte aus.

Arbeitszeit: Insbesondere bei Automobilzulieferern ist in den letzten ein, zwei Jahren der Umsatz merklich zurückgegangen. Sie spüren die zunehmende Konkurrenz chinesischer Hersteller, einen verzögerten Hochlauf der Elektromobilität und die Kaufzurückhaltung. Gleichzeitig stehen sie unter hohem Kostendruck, dazu tragen beispielsweise hohe Energiepreise, aber auch harte Preisverhandlungen mit den Automobilherstellern bei. Bei der Suche nach Sparpotenzial werden in vielen Betrieben die Personalkosten in den Vordergrund gestellt. Hier gerät die Nachtschicht in den Blick, die aufgrund von Zulagen für Unternehmen die „teuerste Arbeitszeit“ ist. Aus Unternehmenssicht ist es zunächst plausibel, auf verringerte Aufträge mit einer Verringerung der Arbeitszeit zu reagieren und hier als Erstes die Nachtschicht zu streichen. Auch aus der Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist das absolut zu begrüßen. Jedoch unterbleibt in der Diskussion um diese „kostengünstigeren Arbeitszeiten“ oft die Suche nach weiteren Einsparpotenzialen im Betrieb, sodass die Unternehmen die Chance auf reale Optimierung verpassen. Vielmehr treten sie in einen Kostenwettbewerb ein, der für baden-württembergische Standorte in einer globalen Konkurrenz schlichtweg nicht zu gewinnen ist. Belastet werden dadurch einseitig die Arbeitnehmer:innen, für die der Wegfall von Nachtschichtzulagen einen erheblichen Entgeltverlust bedeuten kann. Bei Arbeitszeitregelungen sind Betriebsräte mitbestimmungspflichtig. Ihr Einfluss hier trägt wesentlich dazu bei, dass bei Neuregelungen der Arbeitszeit funktionierende Arbeitsabläufe gewahrt bleiben, dass finanzielle Belastungen nicht nur einseitig Beschäftigte treffen und dass umfassend nach Optimierungs- und Kostensenkungspotenzialen gesucht wird. So können sie beispielsweise über betriebliche Arbeitszeitkonten eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit bei wechselnder Auslastung initiieren und ermöglichen oder Entgelteinbußen der Beschäftigten an Investitionszusagen und Qualifizierungen koppeln.

Diese drei Beispiele zeigen, wie die derzeitigen Wirtschaftsrisiken die Betriebsratsarbeit prägen und wie komplex die betrieblichen Fragestellungen sind. Statt in einer Gestaltungsrolle befinden sich derzeit viele Betriebsräte der Automobilindustrie und des Maschinenbaus in einer Abwehrposition, die ihren Rückhalt bei den Beschäftigten gefährdet beziehungsweise die die Beschäftigten gerne optimistischen Positionen verführt. Das kann zu einer Fragmentierung der Interessenvertretung führen, die – und hier schließt sich ein Kreis – in wechselseitiger Beziehung mit der Fragmentierung der deutschen Parteienlandschaft steht.

Betriebsratswahlen als Spiegel gesellschaftlicher Entwicklungen

In den vergangenen etwa zehn Jahren hat sich das deutsche Parteiensystem durch die Neugründungen von Parteien und deren Parlamentseintritte stark gewandelt. Die großen „Volksparteien“ wie CDU/CSU und SPD verloren kontinuierlich Stimmanteile und Bindungskraft, während neue oder kleinere Parteien an Bedeutung gewannen. Dies führte dazu, dass deutlich mehr Parteien im Bundestag und den Landesparlamenten vertreten sind als noch vor einigen Jahrzehnten, aktuell im Bundestag fünf und im baden-württembergischen Landesparlament seit der Wahl am 8. März vier Parteien. Eine ehemals stabile „Zweiparteien-dominanz“ ist beendet, das Parteiensystem hat sich zu einem pluralistischen System mit vielen mittelgroßen bis kleinen Parteien gewandelt. Die Wahlergebnisse der letzten Jahre führten dazu, dass die politischen Ränder gestärkt wurden, während die Mitte-Parteien (Union, SPD, FDP, Grüne) zusammen einen deutlich geringeren Anteil der Wählerschaft binden als früher. Im baden-württembergischen Landtag erhielten die Grünen 2011 eine Regierungsbeteiligung und wurden 2016 sogar stimmenstärkste Partei, seit 2016 ist auch die AfD vertreten. Die Vielfalt der Fraktionen spiegelt zwar unterschiedliche Interessenlagen wider, birgt aber die Gefahr häufigerer Koalitionswechsel, komplexerer Regierungsbildungen und zunehmender Polarisierung im Parlament. Diese Zersplitterung einschließlich des Ausschlusses der AfD als Koalitionspartner erschwert Mehrheitsbildungen, eine Regierungsfähigkeit hängt oft an Dreierbündnissen oder erfordert unsichere Minderheitsregierungen. Mit den Landtagswahlen in Baden-Württemberg am 8. März 2026 hat sich das Bild nochmals deutlich geändert: Grüne und CDU erhielten jeweils ca. 30 % der Stimmen und haben beide 56 Sitze im Landtag. Dieses knappe Ergebnis war in den letzten Tagen vor der Wahl absehbar und hat zu einer Konzentration vieler Stimmen auf die beiden Parteien geführt. Die AfD konnte ihr Wahlergebnis verdoppeln und erhielt 18 Prozent, wird damit voraussichtlich zur großen Oppositionspartei. Die SPD ist mit 5,5 Prozent mit Abstand kleinste Fraktion. Wie sich dies in der Arbeit der künftigen Regierung widerspiegelt, werden die nächsten fünf Jahre zeigen.

In den letzten Betriebsratswahlen spiegelte sich eine zunehmende Differenzierung der Interessengruppen wider. Diese werden häufiger von dem Antritt mehrerer Listen (siehe Kasten) geprägt (IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen, 2026). 2018 betrug der Anteil der Betriebe mit Listenwahl etwa 30 %, 2010 lag er noch bei etwa 25 % (Kestermann et al., 2018; Stettes, 2011; Greifenstein et al., 2017).

Betriebsratswahlen sind an sich Personenwahlen – abgestimmt wird über eine Aufstellung von einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten, das neue Betriebsratsgremium setzt sich dann aus denjenigen zusammen, die die höchsten Stimmenanteile erhalten haben. (Die Größe des Betriebsratsgremiums ist – in Abhängigkeit von der Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten – im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt.) Die Kandidat:innen können sich jedoch auch vorab zu verschiedenen Listen zusammenschließen, um unterschiedliche inhaltliche Ausrichtungen bzw. Zugehörigkeiten stärker zu verdeutlichen. Die Häufigkeit für diese „Listenwahl“ nimmt gleichgerichtet zur gesellschaftlichen Pluralisierung und der Fragmentierung der Parteienlandschaft zu. Die Häufigkeit der Listenwahl steigt mit der Größe der Unternehmen.

In Baden-Württemberg sticht hier das „Zentrum“ (früher „Zentrum Automobil“) als AfD-nahe Gruppe hervor, deren Vorstandsmitglieder der extrem rechten Szene angehören. Sie gründete sich bereits im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2010 im Stuttgarter Daimler-Werk als alternative Interessenvertretung für Mitarbeiter:innen der Automobilindustrie. Mitglieder des Zentrums sind mittlerweile an mehreren Automobilstandorten aktiv und auch in Betriebsratsgremien mehrerer Automobilstandorte vertreten (Schroeder, Greef et al., 2019). Auch zu den diesjährigen Betriebsratswahlen tritt das Zentrum an fünf Standorten deutscher Automobilhersteller an (bei Mercedes in Untertürkheim, Sindelfingen und Rastatt, bei Audi in Ingolstadt und bei Volkswagen in Braunschweig; Schiermeyer, 2026; von Leesen, 2026). Trotz der starken medialen Öffentlichkeit des Zentrums treten sie in der konkreten Betriebsratsarbeit kaum in Erscheinung. Nach den Wahlen 2022 gehören nur rund 20 von mehreren Zehntausend Betriebsräten dem Zentrum an. Laut Kai Burmeister, Vorsitzender des DGB Baden-Württemberg, wählten bisher rund 20 % der Gewerkschaftsmitglieder in der Landes- und Bundespolitik die AfD, dagegen sind die Vertreter:innen rechtspopulistischer Positionen in Betriebsräten und in der konkreten Gestaltung der Arbeitsbedingungen erheblich seltener vertreten. „Die Gewerkschaften halten in der konkreten betrieblichen Arbeit die Betriebe sauber“, so Kai Burmeister. In der Vertretung der Beschäftigteninteressen vor Ort gelingt die demokratische Teilhabe.

Betriebe und Betriebsräte als Element der Demokratie

Gewählte Betriebsräte als demokratische Teilhabe von Arbeitnehmer:innen im Arbeitsleben bzw. in der Wirtschaftssphäre haben eine lange Geschichte. Bereits 1920 wurde mit dem Betriebsrätegesetz in der Weimarer Republik Beschäftigten das Recht gegeben, in ihren Unternehmen Betriebsräte zu wählen, die die Interessen der Belegschaft gegenüber den Arbeitgebern vertraten. Nach der Aufhebung dieses Betriebsrätegesetzes im Nationalsozia-

lismus führten die Alliierten Betriebsräte sehr schnell wieder ein, um ein neues Demokratieverständnis damit auch in Unternehmen zu fördern. Bereits 1946 wurde dazu erneut ein Betriebsrätegesetz erlassen. 1952 folgte – damals für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland – das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das eine gewählte Arbeitnehmer:innenvertretung für Betriebe mit mehr als fünf wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen vorsieht. Es wurde 1972 mit erweiterter Mitbestimmung erneuert und mehrfach (zuletzt 2024) reformiert.

Damit verkörpern Betriebsräte ein erweitertes Demokratieverständnis: Demokratie wird hierzulande nicht nur durch Parlamente und Wahlen getragen, sondern auch als Teilhabe im Arbeitsleben verstanden. Die betriebliche Mitbestimmung ist Ausdruck einer partizipativen und sozialen Demokratie, in der Beschäftigte wichtige Unternehmensentscheidungen und ihre Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten können. Somit schaffen Betriebsräte ein Gegengewicht zur Unternehmensleitung und gelten als „stabiler Pfeiler unserer Demokratie“. Anders als in rein parlamentarischen Systemen umfasst das deutsche Demokratieverständnis bewusst auch die Mitbestimmung in der Wirtschaft. Die Beteiligung der Beschäftigten in Betrieben ist daher ein fester Bestandteil der demokratischen Kultur der Bundesrepublik.

Aktuelle Herausforderungen für Betriebsräte

Die Betriebsratsarbeit heute ist vor allem von der Ambivalenz zwischen der „Schutzfunktion“ für Beschäftigte und der Gestaltung von Veränderungen geprägt. Betriebsrät:innen verstehen sich vielfach als Schutz der Beschäftigten – Schutz vor Entgrenzung bei zunehmend flexibleren Arbeitszeiten und -orten, Schutz vor unzulässiger Kontrolle beim Einsatz digitaler Technologien, Schutz vor Leistungsverdringung und steigender Belastung durch knappes Personal und schlecht umgesetzte Effizienzsteigerung. Gleichzeitig sehen sie sich als Treiber betrieblicher Innovationen, um über den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit mittelbar auch die Beschäftigung zu sichern. In diesem Spannungsfeld und in den aktuell die Unternehmen belastenden Krisen sind allerdings keine einfachen Antworten möglich.

Eine zunehmende Fragmentierung von Betriebsratsgremien erschwert die Betriebsratsarbeit in den derzeit schwierigen Zeiten zusätzlich: Gremien aus mehreren Wahllisten bzw. unterschiedlichen gewerkschaftlichen und politischen Lagern finden schwieriger zu Entscheidungen. Zunächst muss das Gremium zu einer kooperativen Zusammenarbeit

finden, was beispielsweise die Einführung neuer Technologien oder neuer Arbeitsabläufe verlangsamen oder deren Ausführung verwässern kann. Auch ist die Konzentration auf Sachthemen in einem Gremium schwieriger, in dem immer wieder zwischen unterschiedlichen Lagern vermittelt werden muss. Zudem verliert ein in sich uneiniges Gremium nicht nur den Rückhalt bei den Beschäftigten, sondern es kann sich auch nicht für die Akzeptanz und Unterstützung der Beschäftigten bei gegebenenfalls erforderlichen Veränderungen einsetzen. Die Uneinigkeit der Arbeitnehmervertretung schwächt deren Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber, es kommt häufiger zu formalisierten Konfliktlösungen wie Einigungsstellen oder Verfahren vor dem Arbeitsgericht. Statt der Suche nach innovativen Lösungen für betriebliche Herausforderungen dominieren Diskussionen um ideologisch geprägte Themen (Weber, 2026). All das beeinträchtigt auch die strategische Handlungsfähigkeit der Betriebe und Unternehmen, denn in Phasen eines raschen technischen und strukturellen Wandels sind handlungsfähige Betriebsräte für innovative Unternehmen unerlässlich.

Schlusswort

Die Betriebsratswahlen 2026 fallen in eine Phase wirtschaftlicher Fragilität, die Unternehmen wie Beschäftigte gleichermaßen belastet. Die baden-württembergische Industrie steht unter erheblichem Druck durch globale Unsicherheiten, hohe Kosten und strukturelle Veränderungen, was die Bedeutung handlungsfähiger Betriebsräte zusätzlich hervorhebt. Gleichzeitig verändert die sinkende Gewerkschaftsnähe vieler Betriebsratsmitglieder die tradierten Kooperationsmuster und erschwert eine starke innerbetriebliche Interessenvertretung. Ohne die gewachsene Unterstützung der Gewerkschaften geraten Gremien schneller in eine defensive Haltung und verlieren an Durchsetzungsfähigkeit. Die aktuellen Konfliktfelder – KI-Einführung, Standortrisiken oder Arbeitszeitfragen – zeigen, wie komplex die Anforderungen an betriebliche Mitbestimmung geworden sind. Gerade hier können qualifizierte Betriebsräte Orientierung geben, wenn sie als gestaltende Akteure anerkannt werden. Die Wahlen spiegeln zugleich die gesellschaftliche Fragmentierung wider; rechtspopulistische Strömungen sind sichtbar, bleiben in der praktischen Betriebsratsarbeit jedoch marginal. Insgesamt bleibt die betriebliche Mitbestimmung ein zentrales Element demokratischer Teilhabe im Arbeitsleben. In der aktuellen wirtschaftlichen Lage kommt ihr eine besondere Rolle zu, um Beschäftigung zu sichern, Transformation konstruktiv zu begleiten und den demokratischen Zusammenhalt im Betrieb zu stärken.

Literatur

Artus, Ingrid; Röbenack, Silke (2021): Betriebsräte ohne Gewerkschaften? Zur Praxis und Problematik der Erosion eines Kooperationsverhältnisses. In: Industrielle Beziehungen 4/2021, S. 471–492.

BMWE – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2026): Jahresprojektion 2026. Artikel vom 28.01.2026. Online verfügbar unter <https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/Projektionen-der-Bundesregierung/projektionen-der-bundesregierung-jahresprojektion-2026.html>, zuletzt abgerufen am 03.03.2026.

Destatis (2026): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung. Wichtige gesamtwirtschaftliche Größen. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Tabellen/inlandsprodukt-gesamtwirtschaft.html?templateQueryString=Bruttoinlandsprodukt>, zuletzt abgerufen am 03.03.2026.

Greifenstein, Ralph; Kißler, Leo; Lange, Hendrick (2017): Trendreport Betriebsratswahlen 2014. Düsseldorf (= Studie der Hans-Böckler-Stiftung: 350). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-06546, zuletzt abgerufen am 03.03.2026.

IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen (2026): Persönlichkeitswahlen werden seltener – dabei haben sie Vorteile. Online verfügbar unter <https://www.igmetall-bbs.de/aktuelles/meldung/persoelichkeitswahl-bei-betriebsratwahlen-werden-immer-seltener-zusammenhaenge-erklart-ig-metall-betont-bedeutung-der-persoelichkeitswahl-bei-betriebsratwahlen>, zuletzt abgerufen am 03.03.2026.

IHK – Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag (2026): Konjunkturumfrage für BW, Jahresstart 2026. Presseinformation 11/2026. Online verfügbar unter https://bw.ihk.de/wp-content/uploads/PM_11_2026_BWIIHK_Konjunkturergebnisse-JB-2026_20260205.pdf, zuletzt abgerufen am 17.03.2026. Kestermann, Christian; Lesch, Hagen; Stettes, Oliver (2018): Betriebsratswahlen 2018. Köln (= IW-Trends 4/2018). Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2018/4/2018_04_06_Betriebsratswahlen_2018.pdf, zuletzt abgerufen am 03.03.2026.

Kiess, Johannes; Schmidt, André (2025): Schützt demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb gegen Rechtsextremismus? In: WSI-Mitteilungen 4/2025, S. 253–262.

LB BW (2025): Konjunkturelle Lage in BW: Fragile Erholung in der Strukturkrise. BW Quarterly Ausgabe Q4/2025. Online verfügbar unter https://www.lbbw.de/artikel/news-und-einschaetzungen-2025/bwq-2025-4-wirtschaft-baden-wuerttemberg_ak49ptfj8k_d.html, zuletzt abgerufen am 17.03.2026.

Schiermeyer, Matthias (2026): Rechtsaußen im Betrieb – ein Scheinriese? In: Stuttgarter Zeitung vom 03.03.2026, S. 9.

Schroeder, Wolfgang; Greef, Samuel; ten Elsen, Jennifer; Heller, Lukas (2019): Rechtspopulistische Aktivitäten in betrieblichen Kontexten und gewerkschaftliche Reaktionen. In: WSI-Mitteilungen 3/2019, S. 185–192.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2026): Konjunktur Südwest – anhaltende Wirtschaftsflaute. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/bw-im-blick/konjunktur-suedwest/>, zuletzt abgerufen am 18.03.2026.

Stettes, Oliver (2011): Betriebsratswahlen 2010 – eine Analyse auf Basis einer IW-Umfrage. Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2011/53411/trends01_11_2.pdf, zuletzt abgerufen am 03.03.2026.

Stuttgarter Zeitung (2026): Mercedes bringt KI in jedes Büro: Mehr Zeit fürs Denken – weniger fürs Tippen. Online verfügbar unter <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.stuttgarter-autohersteller-mercedes-bringt-ki-in-jedes-buero-mehr-zeit-fuers-denken-weniger-fuers-tippen.63832600-db84-4e14-a324-4193d860b777.html>, zuletzt abgerufen am 26.02.2026.

von Leesen, Gesa (2026): Wahlkämpfen bei „DaimlerChrysler“. In Kontext:Wochenzeitung, Ausgabe 777 vom 18.02.2026. Online verfügbar unter <https://www.kontextwochenzeitung.de/debatte/777/wahlkaempfen-bei-daimlerchrysler-10741.html>, zuletzt abgerufen am 26.02.2026.

Weber, Daphne (2026): Gewerkschaftliche Kampagnen von rechts. Narrative, Netzwerke und Kommunikation von Zentrum (Automobil) im Kontext der Betriebsratswahlen 2018 und 2022. Düsseldorf (= Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung: 393). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009303, zuletzt abgerufen am 03.03.2026.

Über die Autorin

Sylvia Stieler ist Wissenschaftlerin und Beraterin an der IMU Institut GmbH Stuttgart.

Impressum

Herausgeberin

Friedrich-Ebert-Stiftung Baden-Württemberg
Werastr. 24
70182 Stuttgart
Deutschland

Herausgebende Abteilung

Politische Bildung und Dialog (PBD)

Kontakt

Sarah Nooren
bawue@fes.de

Gestaltung

Rohtext, Bonn

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e. V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

März 2026
© Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.

ISBN 978-3-98628-848-8

Weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung finden Sie hier:
➔ www.fes.de/publikationen



Landesbüro
Baden-Württemberg