

ANGRIFF AUF DIE SOZIALPARTNERSCHAFT?

**Die Krise der Automobilindustrie und ihre Auswirkungen
auf Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik**

Stefan Schmalz, Karla Zierold



Inhalt

1	Einleitung: Schmerzhaftes Kompromisse	3
2	Von der Vorzeigebbranche zum Krisenfall? Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der deutschen Automobilindustrie	4
3	Methodik und Datengrundlage	7
4	Strukturkrise im Automobilsektor, Krise der Shareholder-Value-Orientierung	9
5	Die Antwort auf die Krise: Stellenabbau statt Beschäftigungssicherung	12
6	Krisenbewältigung auf Kosten der Beschäftigten: Angriffe auf tarifliche Standards	16
7	Defensive Konflikte: Streiks und Proteste in der Krise	19
8	Schlussfolgerung: Konfliktives Krisenmanagement	21
	Literatur	24
	Anhang: Kodierungsbogen	28

1 Einleitung: Schmerzhaftes Kompromisse

Zum Jahreswechsel 2026 übernahm Udo Dingelreiter das Amt des Präsidenten des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall. Die Wahl bedeutet eine historische Neuheit: Der bayrische Unternehmer ist in der 135-jährigen Geschichte des Verbandes der erste Präsident aus einer Firma ohne Tarifbindung (Handelsblatt 2025). Die Aushandlung von Flächentarifverträgen ist jedoch eine zentrale Funktion von Arbeitgeberverbänden, stellen diese doch einheitliche Wettbewerbsbedingungen her und tragen zum Betriebsfrieden bei. Die Amtsübernahme von Dingelreiter ist somit auch ein Anzeichen der Erosion der Tarifbindung. Im Jahr 2024 war eine Mehrheit von 51 % der Beschäftigten in Unternehmen ohne Tarifbindung beschäftigt (Hohendanner/Kohaut 2025).

Der Zeitpunkt der Amtsübernahme fiel in eine Umbruchsituation. Die Jahre 2024 und 2025 waren von einer tiefen industriellen Krise geprägt. Verschiedene Unternehmen kündigten den Abbau von Stellen an, verlagerten Produktion, schlossen Werke und stellten teils sogar tarifliche Standards in Frage. Diese Entwicklung ist gerade im Automobilsektor spürbar, der lange als Bastion sozialpartnerschaftlicher Übereinkommen und korporatistischer Krisenbearbeitung galt. So kündigte der Branchenprimus Volkswagen im September 2024 den Zukunftstarif, der Beschäftigungssicherheit bis 2029 garantiert hatte. Das Management ging auf Konfrontationskurs, indem es umfangreiche betriebsbedingte Kündigungen, Werkschließungen, eine Entgeltkürzung von 10 % und die Streichung von Sonderzulagen androhte (Dörre et al. 2025, S. 127). Die IG Metall reagierte hierauf mit Warnstreiks und Protesten; am Ende stand ein schmerzhafter Kompromiss für das Arbeitnehmer*innenlager, der den sozialverträglichen Abbau von 35.000 Stellen und einen Verzicht auf Lohnerhöhungen vorsieht.

Vergleichbare Dynamiken lassen sich auch in der Zulieferindustrie beobachten. Ein prominentes Beispiel ist der Automobilzulieferer ZF Friedrichshafen, der durch die Kosten für verschiedene Übernahmen (u. a. Wabco und TRW Automotive) und steigende Zinsen in eine finanzielle Schieflage geraten war. Das Unternehmen versuchte, sich über Stellenstreichungen (bis zu 14.000 Beschäftigte), Werkschließungen (Gelsenkirchen, Eitorf), eine Senkung von Lohnkosten (Streichung von Sonderzahlungen und Erfolgsbeteiligung) und den Verkauf der Division E (Elektrifizierte Antriebstechnologien) zu sanieren. Der Aushandlungsprozess mit dem Betriebsrat über diese Kürzungen gestaltete sich als konfliktreich: Es kam zu Protesten von mehreren Tausend Beschäftigten gegen den Sparkurs. Der spätere Kompromiss beinhaltete den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, eine Arbeitszeitabsenkung in der Division E (ohne Verkauf) und einen Sozialplan mit hohen Abfindungen (ZF Press Center 2025).

Wie wir in dieser Studie zeigen werden, sind beide Fälle Beispiele für einen branchenweiten Trend, der mit den Problemen bei der Umstellung auf Elektromobilität und der neuen Wettbewerbssituation, insbesondere dem Aufstieg chinesischer Konkurrenten, eng verbunden ist. Unsere Leitfragen lauten daher: Wie äußert sich die Krise der Automobilindustrie in den Unternehmen? Wie reagieren die betrieblichen Akteure der Arbeitsbeziehungen auf die Krisensituation? Welche Auswirkungen hat das auf tarifliche Standards und

bestehende sozialpartnerschaftliche Arrangements? Um diese Fragestellung zu bearbeiten, haben wir den SopaAuto¹-Datensatz zu den größten 111 Automobilherstellern und -zulieferern erstellt. Bei dessen deskriptiver Auswertung konnten wir vier Befunde herausarbeiten, die wir im Folgenden darstellen.

Hierfür gehen wir zunächst in Kapitel 2 auf historische Muster der Krisenbearbeitung im Automobilsektor ein, um die derzeitige Strukturkrise besser zu kontextualisieren. In Kapitel 3 stellen wir dann den SopaAuto-Datensatz vor und beschreiben die Datenerhebung und -auswertung. Anschließend präsentieren wir unsere Befunde: Zunächst zeigen wir in Kapitel 4, dass das herrschende, Shareholder-Value orientierte Geschäftsmodell durch sinkende Umsätze und Profite an Grenzen gerät. Wir argumentieren dann in Kapitel 5, dass die zentrale Reaktion der Unternehmen in einer Senkung der Lohnkosten und damit in Stellenabbau, Werkschließungen und Standortverlagerungen besteht. In Kapitel 6 arbeiten wir heraus, dass auch tarifliche Standards in Frage gestellt werden. In verschiedenen Unternehmen werden übertarifliche Leistungen wie Sonderzahlungen oder Erfolgsbeteiligungen reduziert oder abgeschafft. In Kapitel 7 behandeln wir dann die Aushandlungsprozesse zwischen den Tarifparteien, die anders als in früheren Krisen als konfliktiv beschrieben werden können und in verschiedenen Fällen Proteste und Streiks hervorriefen. In der Schlussfolgerung diskutieren wir das konfliktive Krisenmanagement und beschreiben einige zukünftige Trends und politische Handlungsmöglichkeiten.

2 Von der Vorzeigebbranche zum Krisenfall? Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der deutschen Automobilindustrie

Die Automobilindustrie galt lange nicht nur als wichtigster Pfeiler der deutschen Exportwirtschaft, sondern auch als Bastion der Sozialpartnerschaft. Arbeitgebervertreter und Gewerkschaften setzen hier traditionell auf konsensorientierte Lösungen in institutionalisierten Tarifaushandlungen, statt Konflikte direkt auszutragen. Dieses System industrieller Beziehungen basierte auf einem hohen Organisationsgrad der Gewerkschaften in der Branche und daher einem relativen Machtgleichgewicht (Dörre 2010). Trotz Konsensorientierung blieben Arbeitskämpfe nicht aus, wenn sich Interessenslagen nicht miteinander vereinbaren ließen. Die gegensätzlichen Interessen zwischen Kapital und Arbeit waren weiterhin präsent, sodass für diese Beziehung der Begriff „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch 2016) geprägt wurde.

Seit den 1990er Jahren ist jedoch eine Erosion dieses Modells zu verzeichnen. Der Konjunkturerinbruch in der Automobilbranche Anfang der 1990er Jahre, aber auch Flexibilisierungen, Privatisierungen und Deregulierung legten die Basis für eine Verschiebung der Kräfteverhältnisse zugunsten des Kapitals (Dribbusch 2012; Hopp et al. 2022). Die deutsche Automobil-

¹ Datensatz zur Sozialpartnerschaft im Automobilsektor (SopaAuto).

industrie reagierte auf den verschärften globalen Wettbewerb mit einer stärkeren Internationalisierung und Standortverlagerungen ins Ausland, insbesondere nach Osteuropa. Zudem verfolgten die Unternehmen nun eine stärkere Shareholder-Value-Orientierung, indem sie auf eine Steigerung der Aktienkurse und hohe kurzfristige Renditen für ihre Anleger setzten (Höpner 2003). Diese Ausrichtung stand mit neuen Eigentumsverhältnissen in der Branche in Zusammenhang: Verschiedene institutionelle Finanzanleger halten heute bedeutende Anteile an den größten Automobilunternehmen und -zulieferern. Dies führte zu zusätzlichem Rationalisierungsdruck auf betrieblicher Ebene. Von staatlicher Seite wurde mit der Agenda 2010 der deutsche Sozialstaat abgeschliffen: Mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz flexibilisierte die rot-grüne Bundesregierung den Einsatz von Leiharbeit und die Einführung des Arbeitslosengelds II („Hartz IV“) verschärfte die Angst vor Arbeitslosigkeit. Die Folgen dieser Kräfteverschiebungen und Reformen war eine Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, ein abnehmender gewerkschaftlicher Organisationsgrad und eine zurückgehende Flächentarifbindung (Schmalz/Thiel 2017, S. 471f.). Mit dem Pforzheimer Abkommen 2004 verabredete der Arbeitgeberverband Gesamtmetall mit der IG Metall eine rechtliche Grundlage für weitreichende betriebliche Abweichungen vom Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Im Rahmen neuer Standortvereinbarungen waren nun Zugeständnisse bei Löhnen und Arbeitszeiten möglich, um im Gegenzug Beschäftigung zu sichern (Haipeter 2012).

Gleichwohl blieb die Automobilindustrie für die IG Metall als mitgliederstärkste Gewerkschaft sowohl organisatorisch als auch institutionell als Bastion bestehen. Denn die langsame Erosion der Konfliktpartnerschaft war kein geradliniger Prozess (Dribbusch 2012). Insbesondere die Finanzkrise 2008/2009 stellte einen Umkehrpunkt dar. Der massive wirtschaftliche Einbruch um 5 % des BIP (2009) wurde mit einem neuen Staatsinterventionismus beantwortet. Auf den Konjunkturgipfeln vereinbarten Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften in tripartistischen Aushandlungsprozessen milliarden-schwere Konjunkturpakete. Im Zentrum dieses „Krisen-Korporatismus“ (Urban 2012) stand die Sicherung der Beschäftigung und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Während sich Forderungen nach einer staatlichen Unterstützung von Kurzarbeit und der sogenannten „Abwrackprämie“ durchsetzten, wurden weitergehende Forderungen der IG Metall nach Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung oder Regulierungen des Finanzmarkts nicht umgesetzt (Haipeter 2012). Anders als in den meisten Nachbarländern konnte ein Beschäftigungsrückgang dadurch abgewendet werden, jedoch zum Preis von zeitweiligen Lohnzugeständnissen und weiterer betrieblicher Flexibilisierung. Der „Krisen-Korporatismus“ war somit ein krisenbezogener Konsultationsmechanismus, der nicht auf Dauer angelegt war (Dribbusch 2012; Haipeter 2012). Die IG Metall konnte das Gelegenheitsfenster der Krise jedoch ausnutzen, um sich organisatorisch als Erschließungsgewerkschaft neu aufzustellen (Urban 2012; Wetzel 2013; Schmalz/Thiel 2017).

In den Jahren nach der Finanzkrise stabilisierte sich die deutsche Automobilproduktion und stieg bis 2015 wieder leicht an (Puls 2024). Jedoch waren seit Mitte der 2010er Jahre Strukturprobleme in der deutschen Automobilindustrie wie Überkapazitäten und verstärkte Standortkonkurrenz sichtbar. Die Corona-Krise 2020 bildete jedoch einen erneuten Einschnitt. Das

Krisenmanagement der Großen Koalition wies Parallelen zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 auf. Kennzeichnend waren auch hier umfangreiche staatliche Förderprogramme und die verlängerte Kurzarbeit zur Beschäftigungssicherung. Zugleich verzichtete die IG Metall zur Beschäftigungssicherung auf eine konkrete Lohnforderung in der Tarifrunde 2020, Gesamtmetall forderte sogar eine Null-Runde. Insgesamt war die Strategie der Arbeitgeber während der Corona-Pandemie bereits konfrontativer, während die IG Metall weiterhin für Zusammenarbeit appellierte (Hopp et al. 2022). Ein wesentlicher Unterschied bei dem „Krisenkorporatismus 2.0“ (Meardi/Tassinari 2022) zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 war die geringere Intensität der Einbeziehung der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in staatliche Entscheidungsprozesse.

Seit dem Jahr 2024 kam die Strukturkrise der Automobilindustrie voll zum Tragen. Die Transformation in Richtung E-Mobilität und Digitalisierung, weitere Produktionsverlagerungen ins Ausland, eine härtere Standortkonkurrenz mit China und Überkapazitäten setzten deutsche Hersteller zunehmend unter Druck (Puls 2024; Krull/Candeias 2024). Sinkende Umsatzzahlen und Profite trugen seit 2024 zu massivem Stellenabbau und Werkschließungen in der Branche bei. Allerdings reagierte der Staat bis Dezember 2025 weder mit einer Verlängerung der Kurzarbeit noch mit andersartigen staatlichen Programmen. Einen erneuten Krisenkorporatismus oder einen „Transformationskorporatismus“ (Dörre et al. 2024, S. 38) können wir für die Krisenjahre 2024 und 2025 deshalb nicht beobachten.² Vielmehr reagierte die Arbeitgeberseite konfrontativ auf die Krise im Sektor. Während es in der Finanzkrise 2008/2009 eher zu einer „Partnerschaft ohne Konflikt“ (Streeck 2016) kam, scheint es derzeit eine Tendenz zum „Konflikt statt Partnerschaft“ zu geben. Ob es zu einem Umbruch der industriellen Beziehungen im Automobilsektor kommt, ist Untersuchungsgegenstand der Studie.

² Allerdings verlängerte die Bundesregierung im Dezember 2025 durch eine neue Verordnung die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf 24 Monate bis Ende 2026 (Bundesregierung 2026). Im Januar 2026 wurde außerdem die Neuaufgabe von Zuschüssen für E-Autos in Höhe von 1.500 bis 6.000 Euro bekanntgegeben (ZDFheute 2026). Zudem gab bzw. gibt es einen bundesweiten sowie verschiedene regionale (beispielsweise in Bayern und Baden-Württemberg) Autogipfel und Branchendialoge. Es kam demnach zu einer staatlichen Intervention in der aktuellen Krise, die aber äußerst spät erfolgte und im Vergleich zu den vorherigen Krisen mit deutlich weniger finanzieller Unterstützung einherging.

3 Methodik und Datengrundlage

Ziel der vorliegenden Studie ist es, die aktuellen Krisenprozesse in der Automobilindustrie und deren Auswirkung auf die betrieblichen Arbeitsbeziehungen überblicksartig zu erfassen. Unsere Forschungsfragen dazu: Wie äußert sich die Krise der Automobilindustrie in den Unternehmen? Wie reagieren die betrieblichen Akteure der Arbeitsbeziehungen auf die Krisensituation? Wie wirkt sich das auf tarifliche Standards und bestehende sozialpartnerschaftliche Arrangements aus? Um diese Fragestellungen zu bearbeiten, entschieden wir uns für eine quantitative Herangehensweise. Wir erstellten den SopaAuto-Datensatz, der zentrale Informationen zu den größten Automobilunternehmen in Deutschland versammelt und werteten diesen deskriptiv aus.

Hierfür war die Auswahl des Samples von zentraler Bedeutung. Wir nahmen die umsatzstärksten Automobilproduzenten und Automobilzulieferer mit deutschem Standort im Geschäftsjahr 2023 in SopaAuto auf. Grundlage bildeten zwei Umsatzrankings der deutschen Automobilindustrie (Listenchampion; Automotive Top 100). Dadurch kamen wir insgesamt auf 96 Zuliefererunternehmen und 15 Automobilbetriebe mit einem jährlichen globalen Umsatzvolumen von über 291 Mio. Euro mit Firmensitz in Deutschland. Es handelt sich hierbei sowohl um deutsche Unternehmen (ZF Friedrichshafen, Bosch, Volkswagen) als auch um deutsche Tochterunternehmen internationaler Firmen (SAS, Opel, Ford). Das Sample umfasst ausschließlich Konzerne, die Fahrzeuge für den Personen- und Güterverkehr (Pkw, Lkw) produzieren, oder solche, die Komponenten hierfür liefern. Nicht aufgenommen wurden Hersteller für Spezialfahrzeuge (Baumaschinen, Landgeräte, Campingwagen). Der so entstandene SopaAuto-Datensatz umfasst insgesamt 111 Unternehmen.

Die Datenerhebung erfolgte als systematische Dokumenten- und Medienanalyse. Zentrale Quelle war hierbei die schlagwortbasierte Recherche in Google-Nachrichten. Auf diese Weise erfassten wir Medienberichte sowie Pressemitteilungen der Unternehmen und der IG Metall. Ergänzt wurde diese Erhebung durch eine systematische Auswertung der veröffentlichten Geschäftsberichte im Unternehmensregister und damit der zentralen amtlichen Plattform zu Unternehmensdaten sowie der Unternehmensdaten der Datenbank Northdata. Außerdem nutzten wir für einen ersten Überblick auch KI-gestützte Recherche (ChatGPT), etwa um aktuelle Geschäftsberichte zu identifizieren. Die inhaltliche Erhebung erfolgte jedoch ausschließlich auf Basis der Quellen selbst. Unser Untersuchungszeitraum umfasste die Jahre 2024 und 2025. Für die ökonomischen Kennzahlen erfassten wir Daten ab dem Jahr 2023. Die Datenerhebung erfolgte zwischen Oktober und Dezember 2025, bei einer Überarbeitung wurden im Februar 2026 neu erschienene Geschäftsberichte für das Jahr 2024 ergänzt.

Die Variablenerstellung und Kodierung erfolgten primär deduktiv auf Basis unserer Fragestellungen. Wir definierten insgesamt 40 Variablen. Sie decken verschiedene Dimensionen der aktuellen Krise ab und beziehen sich auf die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen. Darunter fallen zunächst ökonomische Kennzahlen und Variablen wie Gewinnrücklagen, Profite³, Umsätze sowie die von den Unternehmen beschriebenen Krisenursachen (z. B. Konkurrenz mit chinesischen Wettbewerbern). Ferner erfassten wir Daten zu Mitarbeiter*innenzahlen, angekündigtem Stellenabbau, Werkschließungen, Offshoring, sozialverträglichem Personalabbau und Veränderung der Arbeitszeit, um so die Reaktion der Unternehmen auf die Krise durch Senkung von Lohnkosten besser zu erfassen. SopaAuto umfasst zudem Variablen zur Tarifbindung sowie Veränderungen und Aufkündigungen tariflicher Standards. Zuletzt nahmen wir Daten zum betrieblichen Krisenmanagement und Arbeitskonflikten anhand der Variablen Streiks, Proteste, Kompromissbildungen sowie Veränderungen sozialpartnerschaftlicher Aushandlungen auf.⁴

Bei der Erhebung ergaben sich verschiedene Herausforderungen. Zunächst stellte sich die teils späte Veröffentlichung von Geschäftsberichten und Kennzahlen als zentrales methodisches Problem dar. Für das Jahr 2025 lagen zum Zeitpunkt der Auswertung nur einige Geschäftsberichte der größten Unternehmen im Sample vor, weshalb wir das Jahr nicht systematisch in die Auswertung der ökonomischen Kennzahlen einbeziehen konnten. Auch für das Jahr 2024 liegen Lücken im Datensatz vor, insbesondere bei den Profiten der Unternehmen (32 fehlende Nennungen). Ferner ergaben sich bei der Erfassung des angekündigten Stellenabbaus Probleme, da Ankündigung und realer Abbau teilweise auseinanderliegen, diese Diskrepanz jedoch nicht immer aus öffentlichen Quellen nachvollzogen werden kann. Zudem liefen viele Aushandlungsprozesse unternehmensintern ab und waren schlecht dokumentiert. Ungeachtet dieser Grenzen ließ sich jedoch eine sehr gute Datenqualität gewährleisten.

Alle erhobenen Daten wurden kodiert und in einem strukturierten Datensatz zusammengefasst. Zur interpersonellen Überprüfbarkeit nahmen wir dabei auch die Quellen für die einzelnen Fälle mit auf. Die Kodierung wurde von einer zweiten Person überprüft. Die Auswertung erfolgte als deskriptive Datenanalyse. Hierzu wurden Häufigkeiten berechnet und als Diagramme bzw. Tabellen visualisiert. Zusätzlich zur Auswertung berechneten wir die Zusammenhänge zwischen Umsatz bzw. Profit und Stellenabbau. Hierfür schauten wir uns die Korrelationen zwischen den Veränderungen von Umsatz und Profiten zwischen 2023 und 2024 und dem angekündigten Stellenabbau im Verhältnis zur Mitarbeiter*innenzahl an.⁵

³ Für die Kennzahl des Profits wurde in der Regel das EBIT bzw. das operative Ergebnis erhoben; aufgrund der Datenlage teils auch EBITDA/EBT.

⁴ Der so entstandene Kodierungsbogen zur Datenerhebung befindet sich in Anhang 1.

⁵ Da keine zuverlässigen Informationen zu deutschen Mitarbeiter*innenzahlen gefunden werden konnten, nutzten wir hierfür die internationalen Mitarbeiter*innenzahlen. Zudem werden für die Profite teils unterschiedliche Kennzahlen verwendet. Wir berechneten daher die Spearman-Korrelation mit Hilfe von einer Skaleneinteilung in stark sinkend (>-6%), sinkend (-6%; -1%), gleichbleibend (-0,1%; 0,1%), steigend (0,1%; 6%), stark steigend (>6%). Fehlende Werte führten dazu, dass bei der Profitkorrelation nur N=47 Unternehmen berücksichtigt wurden. Für die Pearson-Korrelation des Umsatzes nutzten wir die prozentuale Veränderung, um eine Dominanz der umsatzstarken Unternehmen zu vermeiden (N=63).

Die umfangreiche Datengrundlage ermöglicht eine Übersicht über die Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbeziehungen in der Automobilindustrie. Diese erfolgt nicht klassisch hypothesenbasiert mit einer quantitativen Methode, sondern in Form einer „soziologischen Deskription“ (Savage 2024). Hierbei werden durch eine deskriptive Darstellung „neuer Zusammenhänge, Muster und Darstellungen“ (ebd., S. 364) bestehende Wissensbestände erweitert und Annahmen herausgefordert. Mit dieser Herangehensweise konnten wir einige zentrale Dynamiken im Automobilsektor herausarbeiten und diese auf vier zentrale Befunde zuspitzen.

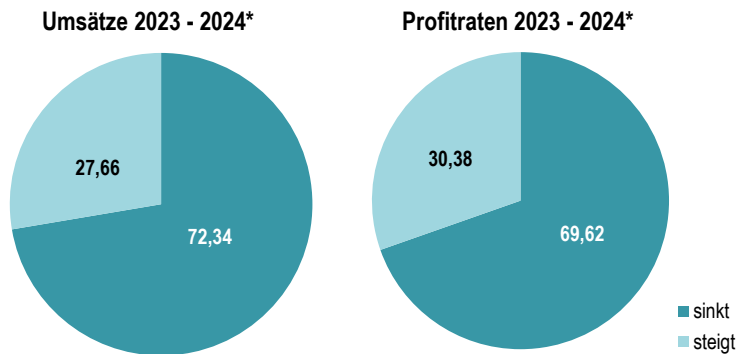
4 Strukturkrise im Automobilsektor, Krise der Shareholder-Value-Orientierung

Unser erster Befund lautet, dass es sich bei der aktuellen Krise in der Automobilindustrie um eine Strukturkrise handelt, in der das aktuelle Geschäftsmodell vieler Endhersteller und Zulieferer zur Disposition steht. Denn das Shareholder-Value orientierte Modell mit einer Ausrichtung an steigenden Aktienwerten gerät an Grenzen, wie wir im Folgenden darstellen werden. Langfristig ausgerichtete Investitionen in neue Technologien und Produkte wurden von vielen deutschen Herstellern nur zögerlich getätigt, und die hohen Renditeansprüche der Anleger*innen können nicht mehr umstandslos bedient werden.

Diese Entwicklung lässt sich an verschiedenen Indikatoren nachzeichnen. Die Krise der Automobilindustrie äußert sich insbesondere in sinkenden Umsätzen und Profiten. Aus dem SopaAuto-Datensatz ergibt sich, dass knapp drei Viertel (72 %) aller Hersteller, zu denen Zahlen vorliegen, sinkende Umsätze vom Jahr 2023 auf 2024 zu beklagen hatten (vgl. Abbildung 1).⁶ Diese Umsatzeinbußen betrafen auch viele der größten Produzenten der Branche wie BMW AG, Mercedes-Benz, Bosch, ZF Friedrichshafen oder auch Continental. Nur wenige große Firmen wie Volkswagen und Schaeffler konnten sich dem Trend (vorläufig) entziehen. Auffälliger Ausreißer ist der Boom beim Rüstungshersteller Rheinmetall MAN Military Vehicles, der seinen Umsatz von 426 Mio. auf 1,2 Mrd. verdreifachte. Für das Jahr 2025 lagen uns zum Erhebungszeitpunkt nur lückenhafte Umsatzzahlen vor, aber die bisherigen Daten deuten auf ein stagnatives Geschäftsjahr für die Branche hin. Diese Dynamik ist ein branchenweiter Trend: Nachdem nach Angaben des Statistischen Bundesamts im Jahr 2023 ein Umsatzhoch mit 564,3 Mrd. Euro erreicht wurde, fiel der Umsatz im Jahr 2024 auf 541,9 Mrd. Euro (VDA 2025). Für 2025 gibt es noch keine endgültigen Zahlen, aber der Verband der Automobilindustrie (VDA) rechnet mit einem geringen Wachstum an Neuzulassungen (Handelsblatt 2026b).

⁶ Im Folgenden beziehen sich die prozentualen Werte ausschließlich auf die vorhandenen Angaben, die fehlenden Angaben werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt, werden aber im Anhang transparent dargestellt.

Abbildung 1: Veränderung von Umsatz und Profitraten (2023–2024)
Angaben in Prozent



Anmerkungen: * Profite: fehlende Werte: 32 und * Umsätze: fehlende Werte: 17
Quelle: SopaAuto-Datensatz

WSI

Eine ähnliche Dynamik lässt sich auch bei der Profitabilität beobachten. Über zwei Drittel (70 %) aller deutschen Automobilhersteller und -zulieferer erwirtschafteten 2024 sinkende Renditen (vgl. Abbildung 1). Auffällig ist, dass gerade die Automobilhersteller von diesem Trend getroffen wurden: Sämtliche Automobilunternehmen außer der Lkw-Holding TRATON verzeichnen sinkende Profitraten. Allerdings konnten wir in unserem Sample nur insgesamt elf Firmen mit Verlusten für 2024 identifizieren. Trotz sinkender Profitmargen werden demnach in den meisten Unternehmen weiterhin Gewinne verzeichnet. Zusätzlich meldeten fünf Unternehmen (Marelli Automotive Lighting, Kiekert AG, Walter Klein GmbH, Eissmann Automotive, Streetscooter) im Zeitraum 2024 bis 2025 (zwischenzeitlich) Insolvenz an. Im Jahr 2024 gab es nur noch zwei Unternehmen mit zweistelligen Renditen (Porsche und Infineon), im Jahr 2023 waren es noch acht Firmen. Die Profitkrise hat sich auch im Jahr 2025 fortgesetzt und ist ein Thema in der öffentlichen Berichterstattung geworden (Tagesschau 2025). Auch wenn für das Geschäftsjahr nur äußerst lückenhafte Zahlen für die Top-Hersteller vorliegen, lässt sich recht eindrücklich zeigen, dass fast alle der größten Hersteller im Sektor weiterhin mit sinkenden bzw. niedrigen Profiten zu kämpfen haben. Laut Berechnung der Beratungsgesellschaft EY hatten die deutschen Hersteller im dritten Quartal 2025 einen Gewinnrückgang um 76 % im Vergleich zum Vorjahrsquartal zu verzeichnen. Der operative Gewinn lag bei weniger als 2 % (EY 2025) und damit auf einem Wert, der das letzte Mal zum Höhepunkt der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 gemessen wurde. VW meldete für 2025 einen Gewinneinbruch um fast die Hälfte im Vergleich zum Vorjahr (Handelsblatt 2026a). Auch große Zulieferer wie Bosch rechneten für 2025 mit niedrigen Margen von nur 2 %. Die sinkende Profitabilität betrifft neun von zehn der größten Hersteller und ist im Vergleich zu den Vorjahren nach dem Corona-Jahr 2020 beträchtlich (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Profitraten der umsatzstärksten Unternehmen (2021–2025)

Unternehmen	2021	2022	2023	2024	1.HJ2025
Volkswagen AG	7,71	7,92	6,98	5,88	4,23
Mercedes-Benz AG	11,95	13,67	12,86	9,34	5,42
BMW AG	12,05	9,82	11,90	8,08	8,57
Porsche AG	16,01	18,09	18,01	13,97	5,49
TRATON SE	5,23	0,74	8,10	8,84	5,94
Audi AG	10,36	12,30	9,01	6,05	3,37
Daimler Truck AG	8,54	6,88	9,30	6,65	6,37
Robert Bosch GmbH*	3,56	3,97	4,91	3,10	1,87
ZF Friedrichshafen	4,96	4,57	3,22	0,48	2,03
Continental AG	5,62	2,03	4,59	5,79	4,66

Anmerkungen: Profitraten in Prozent (EBIT/Umsatz); * 2025 vorläufige Zahlen gesamtes GJ
Quelle: SopaAuto-Datensatz



Die sinkende Profitabilität führt deshalb zu einem wachsenden Rationalisierungsdruck durch (institutionelle) Anleger, deren hohe Renditeerwartungen nicht mehr erfüllt werden können. Das Shareholder-Value-Modell, das oft mit Renditen von mehr als 7 oder 8 % einherging, gerät folglich in die Krise. Im letzten Jahrzehnt hatten die Automobilhersteller zunehmend auf Fahrzeuge im Premium- bzw. Luxussegment und auch auf Finanzgeschäfte ausgerichtet (Köncke 2022; Puls 2024). So setzen verschiedene Hersteller nun auf Versicherungen, Leasing und die Fahrzeugfinanzierung (z. B. Volkswagen Financial Services) und treten mitunter selbst als Finanzinvestoren auf. In Deutschland wurden in den vergangenen Jahren kaum mehr Klein- und Kleinstwagen produziert: Mit dem Aus des Polo-Verbrennermodells ab 2026 werden derzeit keine Klein- und Kleinstwagen mehr vor Ort hergestellt. Mit den Verbrennermodellen im Luxussegment erwirtschaften westliche Produzenten besonders hohe Margen, die mit Elektroautos im Massenmarkt nur schwer erzielt werden können. Gerade chinesische Hersteller haben anders als die meisten europäischen Produzenten massiv in E-Mobilität und digitale Technologie investiert und auf eine breite Produktpalette sowie einen Wachstumskurs bei den Elektroautos gesetzt (Schmalz et al. 2026). Der Elektroauto-Weltmarktführer BYD hatte deshalb in den vergangenen Jahren EBIT-Margen von kontinuierlich unter 5 % erwirtschaftet. Erst in den Jahren 2023 und 2024 konnte er erstmals die 6 %-Marge überschreiten.

Als Hauptgründe für diese Struktur- und Profitabilitätskrise der deutschen Hersteller werden in der Presse- und wissenschaftlichen Diskussion ein Mix aus verschiedenen Faktoren benannt: Dabei werden neben dem wachsenden Konkurrenzkampf und sinkenden Verkaufszahlen auf dem chinesischen Markt vor allem Absatzschwierigkeiten im EV-Sektor sowie neue Zollschranken und geopolitische Verwerfungen aufgeführt (Dörre et al. 2025; Puls 2024; Schmalz et al. 2026). In unserer quantitativen Auswertung der Nachrichtenberichte konnten wir für 28 Unternehmen Zeitungsmeldungen

aufnehmen, in denen die Konkurrenz aus China explizit als Krisenfaktor benannt wurde. Bei 24 Konzernen wurde das Thema Elektromobilität als Krisenursache aufgeführt, der Faktor neue Zollschranken war sogar bei 45 Unternehmen Gegenstand der Berichterstattung. Bei 22 Unternehmen wurden geopolitische Spannungen und ebenso bei 22 Unternehmen explizit der Russland-Ukraine-Krieg als Ursachen genannt.⁷ Die Krise ist also durch eine Summe von Faktoren verursacht. Sie ist anders als bei der Finanzkrise 2008/2009 und Coronakrise 2020 nicht durch eine Kreditklemme oder Hygienemaßnahmen, sondern primär durch strukturelle Ursachen in der Branche – massive Überkapazitäten und die scharfe internationale Konkurrenz im EV-Sektor – bedingt.

5 Die Antwort auf die Krise: Stellenabbau statt Beschäftigungssicherung

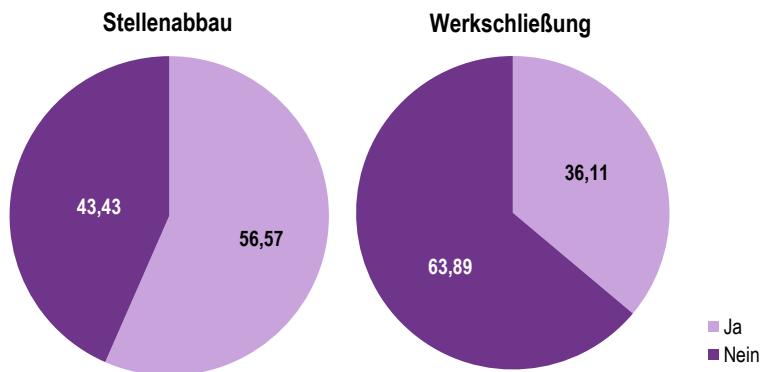
Unser zweiter Befund bezieht sich auf den Umgang der Automobil- und Zuliefererunternehmen mit der Krise. Für die Unternehmen liegt in den Personalkosten enormes Einsparungspotenzial, insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Überkapazitäten und der fehlenden Werksauslastung im Sektor (Krull/Candeias 2024; Puls 2024). Die Senkung von Lohnkosten und damit insbesondere der Abbau von Stellen sind ein zentraler Hebel der Unternehmen, mit der Krise umzugehen. Anders als in früheren Krisen (Finanzkrise 2008/2009 und Coronakrise 2020) werden die Beschäftigten daher nicht durch Kurzarbeit langfristig gehalten. Viele der großen Automobil- und Automobilzulieferkonzerne kündigen Beschäftigungssicherheit auf und reagieren mit Stellenabbau, Werkschließungen und Standortverlagerungen.

Dies lässt sich mit verschiedenen Zahlen illustrieren: In der Automobilindustrie arbeiteten zu Ende des dritten Quartals 2025 rund 50.000 weniger Beschäftigte als noch ein Jahr zuvor. Damit erreichte die Beschäftigtenzahl einen Tiefstand von 721.400, der ungefähr dem Stand von 2011 entspricht. Das ist ein größerer Einbruch als während der Corona-Krise und auch als in der Finanzkrise (Statistisches Bundesamt 2025a). Im Zuge der Corona-Krise wurden zwischen 2019 und 2022 rund 41.000 Stellen abgebaut (Gräf/Teipen 2023). Die Zuliefererindustrie ist vom Stellenabbau besonders stark betroffen (Statistisches Bundesamt 2025b). Gleichzeitig scheint der Trend nicht abzuflachen. Um diese branchenweite Dynamik genauer darzustellen, haben wir alle Ankündigungen für Stellenabbau zwischen 2024 und 2025 in den SopaAuto-Datensatz aufgenommen. Insgesamt kündigten 56 Unternehmen Entlassungen an (vgl. Abbildung 2). Der Stellenabbau umfasst die gesamte Branche und reicht von Global Playern wie VW und Bosch bis zu Joyson Safety Systems oder SKF GmbH. In den beiden Erhebungsjahren kündigten 42 Unternehmen keinen Abbau an. Für 13 Unternehmen liegen keine Angaben vor, ein Stellenabbau ist jedoch nicht ausgeschlossen. Der angekündigte Stellenabbau beläuft sich auf schätzungsweise 119.438 (Minimalangaben) bis 129.433 (Maximalangaben). Die Streichungen sollen bis

⁷ Zu den Krisenursachen bedarf es einer tieferen Auswertung, die wir in der Kurzstudie nicht leisten können.

spätestens 2030 erfolgen. Das entspricht rund einem Sechstel der Stellen in der gesamten Branche. Dabei sind umsatzschwächere mittelständische Unternehmen noch nicht mitberücksichtigt. Der geplante Stellenabbau in der gesamten Branche dürfte deshalb noch höher ausfallen.⁸

Abbildung 2: Stellenabbau und Werkschließungen (2024–2025)



Anmerkungen: *Stellenabbau fehlende Werte: 12; Werkschließung fehlende Werte: 3
Quelle: SopaAuto-Datensatz

WSI

Bei diesem massiven Stellenabbau existiert zudem ein Zusammenhang mit den sinkenden Umsätzen und Profiten. Eine Berechnung von Korrelationen ergibt einen mittleren Zusammenhang (Korrelationskoeffizient -0,430) zwischen sinkenden Profitmargen und höherem Stellenabbau. Es zeigt sich auch ein Zusammenhang (Korrelationskoeffizient -0,680) zwischen sinkenden Umsätzen und Stellenabbau.⁹

Bei den OEMs¹⁰ ist Volkswagen mit 35.000 angekündigten Entlassungen deutlich an vorderster Stelle. Doch auch Mercedes, BMW, Audi, Opel, Porsche, Daimler und Ford planen, in vierstelliger Zahl Stellen zu streichen. Bei den Zulieferern ist die Lage ähnlich. Die beiden größten Zulieferer Bosch und ZF Friedrichshafen beabsichtigen, jeweils 13.000 bzw. 14.000 Stellen abzubauen. Bei den nächstgrößeren Konzernen Continental, Mahle, Schaeffler, Infineon, Brose und Hella planen die Unternehmen ebenfalls Arbeitsplatzabbau in vierstelliger Höhe (vgl. Tabelle 2).

⁸ Einschränkung muss hier jedoch festgehalten werden, dass in einigen Unternehmen der Stellenabbau geringer ausfallen könnte, etwa durch Zugeständnisse in Verhandlungen mit der Gewerkschaft (siehe Abschnitt 7). Wir haben uns bemüht, die Zahlen aktuell zu halten, aber manche Änderungen und Verhandlungsergebnisse sind der Presse nicht zu entnehmen.

⁹ Wichtig ist hierbei zu betonen, dass dieser Zusammenhang keine Regel bedeutet: Auch Unternehmen mit steigenden Profiten bauen Stellen ab und trotz Gewinn- und Umsatzverlusten werden teils weiterhin hohe absolute Gewinne erzielt werden.

¹⁰ Original Equipment Manufacturer (Fahrzeughersteller in Abgrenzung zu den Zulieferern)

Tabelle 2: Unternehmen im Automobilsektor mit größtem Stellenabbau (2024–2025)

Unternehmen	angekündigter Stellenabbau
Volkswagen AG	35.000
Mercedes-Benz AG	15.000 – 20.000*
ZF Friedrichshafen AG	14.000
Robert Bosch GmbH	13.000
Audi AG	7.500
BMW AG	6.000
Daimler Truck AG	5.000
Ford Werke Deutschland GmbH	2.900
Schaeffler AG	2.800
Continental AG	1.450 – 2.630*

Anmerkungen: * genaue Zahlen für Deutschland unbekannt
Quelle: SopaAuto-Datensatz

WSI

Unsere Zahlen zeigen einen klaren Trend: Die Unternehmen setzen zur Sicherung ihres Geschäftsmodells auf massiven Beschäftigungsabbau. Der Abbau erreicht dabei eine Größenordnung, die in der jüngeren Geschichte beiseite ist. Außerdem wird deutlich, dass die Krise vorrangig zulasten der Beschäftigten ausgetragen wird (Krull/Candeias 2024). Denn wie wir bereits in Abschnitt 4 dargestellt haben, erwirtschaften die meisten der Unternehmen zwar sinkende, aber weiterhin positive Profitmargen. Zudem haben sie Gewinnrücklagen im mehrstelligen Milliardenbereich gesammelt (Merk et al. 2025). Bei Volkswagen lagen die Gewinnrücklagen im Jahr 2024 bei 155 Mrd., bei Bosch belaufen sie sich auf 42 Mrd. Beides sind Unternehmen, bei denen ein hoher Stellenabbau stattfindet. Ein besonders drastisches Beispiel ist Infineon. Der Konzern kündigte trotz weiterhin hoher Profitrate (14,6 % im Jahr 2024) Entlassungen im hohen dreistelligen Bereich an. Der Stellenabbau ist damit weniger eine Reaktion auf akute wirtschaftliche Notlagen als Bestandteil einer strategischen Restrukturierung zur Sicherung von Profitabilität.¹¹

Zusätzlich zum angekündigten Stellenabbau nahmen wir außerdem Werkschließungen und Offshoring in unserem Datensatz auf. Die Schließung gesamter Werke und die Verlagerung von Beschäftigung ins Ausland war in der Automobilbranche keine Seltenheit. Insgesamt konnten wir in 39 Fällen (ca. 36 %) die Ankündigung von Werkschließungen beobachten (vgl. Abbildung 2). Darunter fallen Schließungen bei Branchengrößen wie Schaeffler (Steinhagen) und Continental (mehrere Standorte), aber auch bei weniger bekannten Unternehmen wie Fränkische Group (Schwarzheide) und ST Extruded (Bonn). Von den Schließungen wurden drei – CRRC (Standort Simmern), Brose Fahrzeugteile (Würzburg) und Volkswagen (Osnabrück) –¹²

¹¹ Diese Informationen zu Infineon entstammen einem Gespräch mit einem Betriebsrat von Infineon.

¹² Bei der Selbstbeschreibung der Standortsicherung sind jedoch Zweifel angebracht: Die „gläserne Manufaktur“ in Dresden wurde Ende 2025 in einen Innovationscampus umgewandelt, auch die Zukunft des Werks in Osnabrück ist nur bis Ende 2027 gesichert.

durch gewerkschaftliche Proteste und Verhandlungen vorerst verhindert. Bemerkenswert ist hier die Verhinderung der Werkschließung beim chinesischen Weltmarktführer für Eisenbahnbau CRRC in Simmern. Nach Streiks (inklusive Androhung eines unbefristeten Streiks) und gerichtlichen Auseinandersetzungen konnten hier letztlich Einigungen zur Beschäftigungssicherung erreicht werden. So werden in Zukunft in Simmern neben Auto- auch Eisenbahnteile produziert (IG Metall Mitte 2025). Neben Werkschließungen haben wir in 17 Fällen außerdem Offshoring von Produktion und/oder Arbeitsplätzen beobachtet. Die Unternehmen verlagern insbesondere nach Osteuropa (Mercedes-Benz, Hella KGaA Hueck oder KAMAX), aber teils auch nach Ostasien (IFA Holding, Streetscooter). Die hohe Zahl an Werkschließungen unterstreicht die Strukturkrise der Automobilindustrie. Mit den Werkschließungen fallen Produktionskapazitäten dauerhaft weg.

Wie in früheren Krisen nutzen die Unternehmen das Instrument der Arbeitszeitanpassung in der jetzigen Krise. In der Finanzkrise 2008/2009 und der Corona-Krise 2020 spielte Kurzarbeit eine zentrale Rolle: Auf dem Höhepunkt der Finanzkrise waren rund 30 % aller Beschäftigten in der Automobilindustrie in Kurzarbeit (Dribbusch 2012). Während der Corona-Pandemie erreichte die Kurzarbeit sogar einen Stand von 50 %. Die durchschnittliche Arbeitszeit wurde um 60 % reduziert (Gräf/Teipen 2023). Auf den ersten Blick scheint es hier eine Kontinuität zu geben: In 31 Fällen beobachteten wir Veränderungen der Arbeitszeit. Darunter sind 23 Unternehmen mit Kurzarbeit ohne Lohnausgleich, zwei mit Kurzarbeit mit Lohnausgleich, und drei nutzen eine langfristige Abstufung der Arbeitszeiten. Doch in vielen der Fälle betrifft die Kurzarbeit lediglich einzelne Standorte, auch wird das Instrument anders als früher nicht langfristig genutzt. In einzelnen Fällen ist eine Erhöhung von Arbeitszeiten zu beobachten. Bei Eberspächer am Stammsitz in Esslingen vereinbarten IG Metall und Arbeitgeber die Erhöhung der Arbeitszeit auf 37 Stunden ohne Lohnausgleich. Im Gegenzug verpflichtete sich das Unternehmen, bis 2027 nicht betriebsbedingt zu kündigen (Baumann 2025). Insgesamt planten 83 % der Unternehmen, in denen die Arbeitszeit angepasst wurde, trotzdem massiven Stellenabbau. Die Anpassung der Arbeitszeit bleibt somit zwar als Regulator bestehen. Kurzarbeit wird weiterhin genutzt, um Produktionsrückgänge auszugleichen. Jedoch ist diese nicht das zentrale Steuerungsinstrument, um die Auswirkungen der Krise in der Branche auf die Beschäftigten abzumildern. Vielmehr bauen die Unternehmen dennoch Stellen ab und schließen Werke. Trotz einzelner Gegenbeispiele handelt die Branche nach dem Motto: Stellenabbau statt Beschäftigungssicherung. Dies ist ein weitreichender Unterschied zu früheren Krisen.

6 Krisenbewältigung auf Kosten der Beschäftigten: Angriffe auf tarifliche Standards

Neben Stellenabbau und Werkschließungen werden in der Krise auch tarifliche Standards angegriffen. Der dritte Befund dieser Studie lautet daher, dass die Kapitaleseite in der aktuellen Krisensituation auch tarifliche Regelungen in Frage stellt. Insbesondere werden übertarifliche Zulagen reduziert oder vollständig abgeschafft; in einzelnen Fällen kommt es darüber hinaus zur Aufkündigung bestehender Tarifverträge. Die tariflichen Eingriffe betreffen dabei nicht nur Entgeltbestandteile und Sonderzahlungen, sondern auch Arbeitszeitregelungen.

Die deutsche Automobilindustrie ist historisch durch eine hohe Tarifbindung und vergleichsweise hohe tarifliche Standards gekennzeichnet. Große Teile der Branche werden durch den Flächentarifvertrag der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie abgedeckt. Hinzu kommen für viele OEMs und große Zulieferer umfangreiche übertarifliche Zulagen wie Sonderprämien oder leistungsabhängige Zulagen. Trotzdem ist auch die Automobilbranche in den letzten Jahren von Tarifflicht, interner Flexibilisierung und spezifischen Standortvereinbarungen betroffen. Die Erosion des Tarifsystems geht demnach auch an der Automobilindustrie nicht vorbei. Dennoch blieb die Tarifbindung aufgrund der hohen gewerkschaftlichen Organisationsmacht in den letzten Jahrzehnten im Vergleich zu anderen Branchen verhältnismäßig hoch und stabil. Im SopaAuto-Datensatz kommen wir auf eine Flächentarifbindung nach Betrieben von 82 %. 13,5 % der Unternehmen haben Haustarifverträge und 4,5 % der Unternehmen verfügen über keinen Tarifvertrag. In einem Fall (Eisenwerk Brühl GmbH) wurde entgegen dem Trend am Standort Redwitz sogar ein neuer Haustarifvertrag mit höheren Löhnen eingeführt. Unsere Werte zeigen somit weiterhin eine hohe Tarifbindung in der Branche.¹³

Für unsere Untersuchung nahmen wir neben der Tarifbindung alle Fälle von Angriffen auf tarifliche Leistungen in den SopaAuto-Datensatz auf. Insgesamt konnten wir in 14 Fällen und damit 12,6 % aller Unternehmen solche Infragestellungen tariflicher Standards durch die Arbeitgeberseite dokumentieren. Hiervon sind sowohl bei den OEMs als auch bei den Zulieferern mit ZF Friedrichshafen, Continental, Brose, Eberspächer, VW, Mercedes, BMW und Audi einige der größten Unternehmen der Branche betroffen (vgl. Tabelle 3). Auch wenn die Infragestellung tariflicher Standards nicht flächendeckend erfolgt, betrifft sie mit den OEMs und zentralen Zulieferern einen erheblichen Teil der Beschäftigten im Automobilsektor.

¹³ Hierbei ist jedoch zweierlei zu beachten: Unsere Studie bietet keinen Gesamtüberblick über die Branche und wir kodieren immer Daten zum Gesamtunternehmen, Abweichungen innerhalb des Konzerns (verschiedene Standorte, Tochterunternehmen) finden so keine Beachtung.

Tabelle 3: Angriff auf tarifliche Standards im Automobilsektor (2024–2025)

Unternehmen	Tarifstandard
Audi AG	Streichung Zulagen + Ergebnisbeteiligung
BMW AG	Streichung von Sonderzahlungen
Brose Fahrzeugteile GmbH & Co.	Reduktion Urlaubs- und Weihnachtsgeld
Continental AG	Streichung der Möglichkeit zu Mehrarbeit
CRRC New Material Technologies GmbH	Aussetzung Transformationsgeld; Lohnerhöhung verschoben
Daimler Truck AG	Streichung von Sonderzahlungen
Eberspächer Gruppe GmbH & Co. KG	Reduktion Urlaubs- und Weihnachtsgeld; Arbeitszeiterhöhung auf 37 Stunden in Esslingen
Fränkische Gruppe SE	Umlagerung von Einmalzahlungen in Standort
GRAMMER	Streichung und Staffelnung von Sonderzahlungen
MAN SE	Streichung von übertariflichen Gehaltsbestandteilen
Mercedes-Benz AG	Anrechnung von Tarifierhöhungen auf übertarifliche Leistungen, Urlaubstage statt Sonderzahlungen
Volkswagen AG	Aufkündigung Beschäftigungssicherung, Streichung von Sonderzahlungen
Witte Automotive GmbH	Streichung von Sonderzahlungen
ZF Friedrichshafen AG	Streichungen von Sonderzahlungen, kollektive Arbeitszeitreduktion (Division E) auf 32,5 Stunden

Quelle: SopaAuto Datensatz

WSI

Analytisch lassen sich dabei zwei unterschiedliche Formen des Angriffs auf tarifliche Standards unterscheiden. Die erste Form ist eine Aushöhlung tariflicher Standards im Rahmen von Verhandlungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften. Tarifverträge werden zwar nicht aufgekündigt, sie werden jedoch durch den Abbau von tariflichen Leistungen entwertet. Am verbreitetsten sind die Streichungen von Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgelder, übertarifliche Gehaltsbestandteile, Boni-Zahlungen, T-ZUG). Dies trifft in zwölf Fällen (ZF Friedrichshafen, Brose, Eberspächer, Grammer, Witte Automotive, Fränkische Gruppe, VW, Mercedes, BMW, Audi, MAN, Daimler Truck) zu. In zwei weiteren Fällen (Continental, Mercedes) werden Möglichkeiten zur Mehrarbeit oder die Uwandlungsmöglichkeit von Urlaub in Zahlungen gestrichen. Die zweite Form lässt sich als konfrontativer Angriff durch Aufkündigung von Tarifverträgen bezeichnen. Der bis dato einzige Fall in dieser Kategorie ist VW, bei dem es durch die Kündigung der Tarifverträge zu einem Bruch mit den bestehenden Regelungen kam. Der Konzern kündigte insgesamt sechs Tarifverträge auf. Darunter befand sich auch die seit 1994 geltende Beschäftigungssicherung. Der Konzern machte so betriebsbedingte Kündigungen zeitweilig wieder möglich (Tageschau 2024).

Auch in früheren Krisen wurden Kompromisse und Zusagen zur Beschäftigungssicherung teils teuer erkaufte – so beispielsweise bei der Lohnzurückhaltung der Tarifrunde während der Finanz- und der Corona-Krise (Haipeter 2012; Hopp et al. 2022). Allerdings bedeuten die jetzigen Zugeständnisse nur eine teilweise Rücknahme des geplanten Stellenabbaus und der Werkschließungen. Zumeist einigten sich die Tarifparteien auf Sozialpläne. Beispielsweise wurden bei Daimler Truck, Audi, Mercedes, Volkswagen, ZF Friedrichshafen, Continental, Grammer betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Mercedes und ZF Friedrichshafen kündigten bis zu sechsstelligen Abfindungen an. Bei Grammer einigten sich die Tarifparteien auf einen neuen Sanierungsvertrag. Bei Continental verhandelten die Tarifparteien einen Sozialplan aus, der Abfindungen, Vorruhestand und die Überführung in eine Transfergesellschaft umfasst. Zu einer wirklichen Beschäftigungssicherung kommt es jedoch nicht. Denn in elf der 14 Fälle gibt es neben Angriffen auf tarifliche Standards auch Stellenabbau. So hat ZF Friedrichshafen beispielsweise im Gegenzug zur Arbeitszeitreduktion und dem Verzicht auf Sonderzahlungen den Verkauf der Sparte Division E zurückgenommen und den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen angekündigt. Die Absicht der Geschäftsführung, insgesamt Stellen in Höhe von 14.000 abzubauen, bleibt aber bestehen.¹⁴ Bei VW wurde zwar die Aufkündigung der Tarifverträge abgewendet, allerdings sollen weiterhin 35.000 Stellen bis 2030 gestrichen werden. Die IG Metall verhandelte im Gegenzug im Rahmen eines Zukunftstarifvertrags Standortgarantien, Investitionszusagen oder den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Die tariflichen Zugeständnisse fungieren jedoch in der aktuellen Krise nicht mehr als Gegenleistung für Beschäftigungssicherung, sondern begleiten den Stellenabbau.

Die Aufkündigung und die Aushöhlung von Tarifverträgen bedeuten zunächst einmal eine Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse in der Automobilindustrie. Sie bedeuten Reallohnverluste für einen Großteil der Beschäftigten in der Branche. Darüber hinaus markieren sie einen Einschnitt in den konfliktpartnerschaftlichen Beziehungen. Insbesondere die konfrontative Aufkündigung von Tarifverträgen bei Volkswagen als dem größten Player der Branche bedeutet eine neue Qualität. Die Arbeitgeberseite zeigte hier, dass die als sicher geltenden Abmachungen jederzeit ins Wanken geraten können und setzten damit den Ton für die Branche. Allerdings wird an den Streiks und Protesten bei VW auch deutlich, dass die Arbeitgeber bei einem solchen Angriff mit Gegenwehr der IG Metall rechnen müssen.

¹⁴ Zeitgleich zur Erhebung der Studie führten wir ein Interview mit einem Gewerkschafter der IGM bei ZF Friedrichshafen. Dieser berichtete unter anderem, dass einige Stellen über demografische Veränderungen (Verrentung von Beschäftigten) abgebaut werden. Die tatsächliche Zahl der Entlassungen könnte deshalb geringer ausfallen.

7 Defensive Konflikte: Streiks und Proteste in der Krise

Unser abschließender Befund lautet, dass die Angriffe auf tarifliche Standards und der Stellenabbau in verschiedenen Unternehmen zu weitreichenden Konflikten geführt haben. Anstatt eines betrieblichen Krisen-Korporatismus wie in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 oder der Corona-Krise 2020 kam es vielmehr zu konfliktreichen, teils langwierigen Aushandlungsprozessen mit Protesten und teilweise sogar Streiks, die sich gegen eine Absenkung von Standards und Entlassungen richteten. Am Ende der Verhandlungen standen mitunter schmerzhaft Kompromisse.

Die Angriffe der Arbeitgeber auf Beschäftigungssicherheit und tarifliche Standards führten in insgesamt 23 Fällen und damit rund einem Fünftel aller Unternehmen zu Streiks und/oder Protesten (z. B. Demonstrationen oder Kundgebungen) außerhalb der Tarifrunde 2024 in der Metall- und Elektroindustrie. Konkret konnten wir in genau elf Unternehmen Streiks außerhalb der Tarifrunde aufnehmen: Darunter fallen Endhersteller wie VW und Ford, aber auch Zulieferunternehmen wie Magna, Faurecia oder Lear (vgl. Tabelle 4). In den Fällen Brose, Hörbiger, Lear und Elring-Klinger handelte es sich aber auch um offensive Arbeitskämpfe. Bei Hörbiger und Elring-Klinger wurde jeweils eine Anbindung eines einzelnen Unternehmensstandorts an den Flächentarif erreicht. Bei Brose wurden verbesserte Haustarifverträge erkämpft. Bei Lear wurde am Standort Gründau ein erster Tarifvertrag eingeführt.

Tabelle 4: Defensive Streiks im Automobilsektor außerhalb von Tarifrunden (2024–2025)

Unternehmen	Forderungen	Beschreibung
CRRC New Material Technologies GmbH	gegen Werkschließung in Simmern	Warnstreiks, gerichtliche Auseinandersetzung Ende 2024; Einigung Mitte 2025
Faurecia Automotive GmbH	Sozialtarifvertrag	Warnstreik Marienwerder Juni 2025; Einigung Juli
Ford Werke Deutschland	Streiks gegen Schließungen in Köln, gegen Stellenabbau	Warnstreiks; 24h-Streik März/April 2025; Einigung Mitte 2025
Lear Corporation GmbH	gegen Arbeitsplatzabbau; für gerechten Sozialplan	unbefristeter Streik März Saarlouis; Einigung Ende März 2024
Magna Deutschland	gegen Stellenabbau; Sozialplan in Saarlouis	unbefristeter Streik März Saarlouis; Einigung Ende März 2024
Otto Fuchs Beteiligungen KG	gegen die Verlagerung von Stellen ins Ausland	Warnstreik Januar 2024; Einigung Februar 2024
Tenneco Automotive GmbH	gegen Stellenabbau in Glinde; Arbeitsplatzabbau in Saarlouis	unbefristeter Streik März Saarlouis; Einigung Ende März 2024
Volkswagen AG	Streiks gegen betriebsbedingte Kündigungen und Werkschließungen	Warnstreiks November/Dezember 2024; Einigung Ende 2024

Quelle: SopaAuto-Datensatz

WSI

Die „Häuserkämpfe“ im Sektor umfassten überwiegend Warnstreiks bzw. befristete Streiks, bei den Zulieferern des Ende 2025 geschlossenen Ford-Standorts Saarlouis, Lear, Magna und Tenneco kam es sogar zu unbefristeten Streiks. Diese Arbeitskämpfe sind Teil einer defensiven Streikwelle in der deutschen Industrie, die vor allem im Jahr 2024 stattfand (Liegl/Kilroy 2025). Die größten Konflikte waren hier neben dem Fall VW, bei dem sich nach Angaben der IG Metall bis zu 100.000 Beschäftigte an Warnstreiks beteiligten, der 24-Stundenstreik bei Ford Köln (10.000 Streikende) gegen den Abbau von 2.900 Stellen. Neben den Streiks gab es auch in 13 Fällen Proteste außerhalb der Tarifrunde ohne Arbeitskämpfe. Diese richteten sich ausschließlich gegen Stellenabbau und Werkschließungen bzw. für einen sozialverträglichen Beschäftigungsabbau. Hierunter fallen unter anderem große Protestaktionen bei Unternehmen wie Mercedes, Bosch, ZF Friedrichshafen, Schaeffler oder auch Eberspächer. Doch auch in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2024 waren Jobabbau und Standortschließungen bei einigen Unternehmen wichtige Mobilisierungsfaktoren. So kam es bei etwa bei BMW, SKF und ZF Friedrichshafen zu Protestaktionen, die während der Tarifrunde stattfanden und sich meist gegen Stellenabbau oder Werkschließungen richteten.

Klar ist auch, dass die Proteste und Streiks Wirkung zeigten. In den meisten Fällen kam es zu Kompromissen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften – darunter auch die Unternehmen mit größeren Streikauseinandersetzungen: Ford und VW. Allerdings gestalten sich diese Kompromisse asymmetrisch und bedeuten Verschlechterungen für die Beschäftigten. In vielen Fällen wie Volkswagen oder Bosch einigten sich die Tarifparteien zwar auf den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, aber nicht auf den Verzicht von Stellenabbau. Bei anderen Unternehmen wie Mercedes oder Grammer wurden Zugeständnisse bei den tariflichen Zulagen im Gegenzug zu umfangreichen Sozialplänen (bis zu einer halben Mio. Euro für Teamleiter*innen bei Mercedes) getroffen (vgl. Tabelle 3). In verschiedenen Fällen, darunter Continental, ZF Friedrichshafen, Bosch und VW, setzte die IG Metall Zukunftstarifverträge mit Regelungen zur Beschäftigungssicherung (Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen) oder auch Investitions- und Standortsicherungen durch und versucht so, Einfluss auf Transformationsprozesse zu nehmen. Aber auch diese Zukunftstarifverträge waren Teil von asymmetrischen Kompromissen, bei denen es unter anderem zu umfangreichem Stellenabbau kam.

Die Fähigkeit zur Kompromissfindung und das konfliktpartnerschaftliche Arrangement sind dementsprechend weiterhin prägend für die Arbeitsbeziehungen im Automobilsektor. Beide Tarifparteien agieren jedoch deutlich konfrontativer im Aushandlungsprozess. So liefen die Verhandlungen und Proteste in einigen Fällen über viele Monate ab. Bei ZF Friedrichshafen dauerten die Verhandlungen seit Ankündigung des geplanten Stellenabbaus im Juli 2024 bis zur Einigung auf einen Sozialplan im Oktober 2025 über ein Jahr. Bei Otto Fuchs (Felgenfertiger für Porsche) streikten im Januar 2024 rund 500 Beschäftigte aus Angst vor der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Nachdem monatelange Verhandlungen für einen Sozialtarifvertrag gescheitert waren, legten die Beschäftigten das erste Mal in der Firmengeschichte ihre Arbeit nieder (IG Metall 2024). Im Februar 2024 wurde dann

ein Sozialplan verabschiedet, der unter anderem eine Transfergesellschaft, Abfindungen und Weiterbeschäftigungsoptionen umfasst (Zacharias 2024). Bei Ford in Köln streikten die Beschäftigten ebenfalls das erste Mal seit den wilden Streiks im August 1973. Auch hier dauerte der Einigungsprozess ein halbes Jahr an. Zwischen März und Mai 2025 machten die Beschäftigten Druck durch Warnstreiks und einen 24-Stunden-Streik (IG Metall 2025).

Außerdem sorgten erst der enorme Druck und die Drohgebärde der Arbeitgeber mit massivem Stellenabbau für die Akzeptanz asymmetrischer Kompromisse zur Beschäftigungssicherung bzw. zum sozialverträglichen Stellenabbau bei den Beschäftigten. Dies bedeutet zwar keinen vollständigen Umbruch in den deutschen industriellen Beziehungen, aber eine sehr viel konfrontativere Konfliktpartnerschaft. Dieser Prozess wird vor allem von der Arbeitgeberseite vorangetrieben, während die Gewerkschaften hierauf reagieren und betriebliche Abwehrkämpfe führen. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zu früheren Krisenprozessen, in denen es einen weitgehenden Konsens zur Beschäftigungssicherung gab und umfangreiche Arbeitskämpfe vermieden wurden. In der derzeitigen Krise nehmen Arbeitgeber jedoch bereitwillig Streikauseinandersetzungen in Kauf, um ihr Ziel einer umfangreichen Senkung der Lohnkosten zu erreichen.

8 Schlussfolgerung: Konfliktives Krisenmanagement

In dieser Kurzstudie haben wir auf Grundlage des eigens erstellten Sopa-Auto-Datensatzes argumentiert, dass das derzeitige Krisenmanagement im Automobilsektor sehr viel konfrontativer und konfliktiver ausfällt als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 oder der Corona-Krise 2020. Grund hierfür ist, dass das Shareholder-Value orientierte Modell in der Branche an die Grenzen gerät. Auf eine sinkende Profitabilität im Sektor reagiert die Mehrzahl der Hersteller mit Stellenabbau und auch Werkschließungen, um Lohnkosten zu reduzieren und ihre Renditen zu steigern. In verschiedenen Fällen erfolgt dabei auch ein Angriff auf existierende tarifliche Standards, bei dem übertarifliche Zulagen reduziert oder vollständig abgeschafft werden. Auf das Krisenmanagement der Arbeitgeber reagierte die IG Metall oftmals mit Streiks und Protesten, was in der Regel zu Zugeständnissen der Arbeitgeber und asymmetrischen Kompromissen (z. B. Stellenabbau, umfangreiche Sozialpläne) führte. Wir kommen auf Grundlage dieser Befunde zu vier Schlussfolgerungen:

Unsere erste Schlussfolgerung lautet, dass sich die Aushandlungsprozesse zwischen Kapital und Arbeit mit dem aggressiveren Verhalten der Arbeitgeber in der Automobilbranche während der Krise verändert haben. Denn anders als in früheren Krisen kam es vermehrt zu Konflikten. Dies zeigen die Streiks bei VW, Ford oder CRRC Simmern, aber auch vielfältige Proteste wie bei Brose oder ZF Friedrichshafen gegen Stellenabbau und Lohnkürzungen. Zwar fanden die Tarifparteien meist Kompromisse mit oftmals hohen Abfindungen, aber das ehemals konsensorientierte Aushandlungsmodell gestaltet sich heute stärker asymmetrisch-konfliktiv. Bei der „Konfliktpartnerschaft“ könnte daher in den kommenden Jahren der Konflikt weiter in den Vordergrund und die Partnerschaft in den Hintergrund rücken. Dies bedeutet für die

IG Metall, dass weitere defensive Häuserkämpfe jenseits der großen Tarifrunden drohen. Hierauf sollte sich die Organisation strategisch vorbereiten.

Zweitens zeigt die Entwicklung in der Automobilindustrie in den Jahren 2024 und 2025, dass sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik in der Branche in einer tiefen Krise befindet. Die Lohnentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie hat ihre Orientierungsfunktion für andere Tarifabschlüsse verloren; die Entwicklung der Tariflöhne war 2025 sogar im Vergleich mit anderen Sektoren eine der schwächsten (Schulten/Tarifarchiv 2026, S. 9). Dieser tiefgreifende Wandel wird zusätzlich dadurch verdeutlicht, dass die IG Metall nunmehr an einzelnen Standorten keine Tarifierung mehr durchsetzen konnte. Hier ist insbesondere die Tesla Gigafactory Berlin-Brandenburg in Grünheide zu nennen, wo sich das Management massiv gegen eine gewerkschaftliche Organisation und Tarifierung stemmt. Eine „Teslaisierung“ der Tarifpolitik in der Automobilbranche, d. h. eine Zunahme von Standorten ohne Tarifvertrag, ist daher zumindest ein mögliches Entwicklungsszenario der Arbeitsbeziehungen.

Drittens wird die Entwicklung im Automobilsektor vor anderen Branchen nicht Halt machen. So wurden in die Chemieindustrie mit rund 480.000 Beschäftigten im erheblichen Umfang Entlassungen und Werkschließungen angekündigt: Allein im Jahr 2025 wurden laut Angaben eines Spiegel-Berichts sechs Werkschließungen in der Branche bekannt gemacht (Bunte et al. 2025). In Deutschland ist u. a. Stellenabbau bei BASF, Dow Chemical, Domo Chemicals, INEOS und Wacker Chemie geplant. Die sozialpartnerschaftlich orientierte Gewerkschaft IG BCE, die für die Chemiebranche zuständig ist, sieht sich daher erheblichen Herausforderungen gegenüber.¹⁵ Die Problemlage in der Chemieindustrie droht sich vor dem Hintergrund der Dekarbonisierung zu verschärfen: Aktuelle Studien deuten auf Standortnachteile und Kostendruck bei der Nutzung von grünem Wasserstoff hin, was zu einer weiteren Welle des Offshorings beitragen könnte (Goldthau et al. 2025).

Viertens zeigen diese Entwicklungen die Bedeutung von gezielter Industriepolitik. Bisher existieren mit den IPCEIs (Important Projects of Common European Interest) nur relativ schwache marktförmig ausgestaltete Instrumente auf EU-Ebene, um einzelne Branchen wie die Batteriebranche gezielt zu fördern (Gräf 2024; Schmitz et al. 2025). Eine langfristige staatliche Förderung der E-Mobilität, die neben Marktanreizen und Kaufprämien auch auf Investitionen in Zukunftstechnologien und günstige Fahrzeugmodelle setzt, könnte eine Perspektive für hiesige Hersteller bieten. Industriepolitische Interventionen sind jedoch gerade auch in der derzeitigen Krisensituation kurzfristig von Bedeutung: Neben der Kreditvergabe für akut bedrohte Standorte würde die Einrichtung eines bundeseigenen Transformations- und Beteiligungsfonds eine Unterstützung bieten, wie er derzeit im Freistaat Thüringen als landeseigenes Instrument diskutiert wird (Schmalz/Schaffer 2025). Staatliche Beteiligungen an Unternehmen in Krisensituationen wären dabei hilfreich, um Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland zu sichern. Dabei sollte

¹⁵ Ein Beispiel aus der Textilindustrie, bei dem die IG BCE von der Arbeitsgeberseite überrascht wurde, ist der DAX-Konzern Adidas. Adidas stieg während den Tarifrunde 2025 aus den Branchentarifverhandlungen aus und ist bislang auch nicht bereit, einen Haustarifvertrag abzuschließen.

die Vergabe von Fördermitteln stärker an soziale Konditionalitäten wie Kriterien „Guter Arbeit“ gebunden werden.

Zusammengefasst hat sich der Aushandlungsmodus der Tarifparteien in der aktuellen Krise verändert. Der Konflikt ist bei dem Krisenmanagement in den Vordergrund und die Partnerschaft in den Hintergrund gerückt. Ob diese konfrontativere Konfliktpartnerschaft die industriellen Beziehungen in der Automobil- und Zulieferindustrie zukünftig prägen wird, bleibt abzuwarten, ist aber nicht unwahrscheinlich.

Literatur

Baumann, J. (2025): Autozulieferer und Arbeitnehmervertreter erzielen Kompromiss – Stellenabbau gestoppt?, Merkur.de vom 23.06.2025, <https://www.merkur.de/wirtschaft/autozulieferer-und-arbeitnehmervertreter-erzielen-kompromiss-stellenabbau-gestoppt-93794052.html>

Bundesregierung (2026): Maximale Bezugsdauer gilt weiter, 01.01.2026, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/bezugsdauer-kurzarbeitergeld-2326616>

Bunte, A./Müller-Arnold, B./ Werner, K. (2025): Warum die deutschen Chemieriesen viele Fabriken dichtmachen, Der Spiegel vom 08.12.2025, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/chemieindustrie-in-deutschland-basf-wacker-und-dow-bauen-massiv-arbeitsplaetze-ab-a-f6abe77e-ce7b-4eec-af04-555fced773a7>

Dörre, K. (2010): Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen, in: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, W. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, S. 619–681

Dörre, K./Liebig, S., Lucht, K./Sittel, J. (2024): Klasse gegen Klima? Transformationskonflikte in der Autoindustrie, in: Berliner Journal für Soziologie 34 (1), S. 9–46

Dörre, K./Liebig, S., Lucht, K./Sittel, J. (2025): Korporatismus ade! Transformationskonflikte und die Krise der Autoindustrie, in: Dörre, K./Liebig, S./Lucht, K./Michaelis, L./Sittel, J. (Hrsg.): Umkämpfte Transformation. Konflikte um den digitalen und ökologischen Wandel, Frankfurt a. M./New York, S. 127-167

Dribbusch, H. (2012): Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie, in: Zeitschrift für Politik 59 (2), S.123–143

EY (Ernest & Young Global Limited) (2025): Gewinneinbruch in der weltweiten Autoindustrie – Marge auf 10-Jahres-Tiefstand, Pressemitteilung vom 15.12.2025, https://www.ey.com/de_de/newsroom/2025/12/ey-automotive-bilanzen-q3-2025

Goldthau, A./Quitow, R./Eicke, L. (2025): The Geoeconomics of Hydrogen Industrial Policy, in: Oxford Energy Forum: A Quarterly Journal for Debating Energy Issues and Policies 143 (2025), S. 66–69

Gräf, H. (2024): A Regulatory-Developmental Turn Within EU Industrial Policy? The Case of the Battery IPCEIs, in: Politics and Governance 12 (2024)

Gräf, H./Teipen, C. (2023): Die Covid-19-Pandemie in der deutschen Automobil- und IT-Dienstleistungsindustrie: Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und die Restrukturierung der Wertschöpfungskette, in: AIS-Studien 16 (2), S. 43–57

Haipeter, T. (2012): Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven, in: Industrielle Beziehungen 19 (4), S. 387–411

Handelsblatt (2025): Unternehmer ohne Tarifbindung – neuer Gesamtmetall-Präsident, vom 10.12.2025, <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitgeberverband-unternehmer-ohne-tarifbindung-neuer-gesamtmetall-praesident/100182682.html>

Handelsblatt (2026a): VW-Gewinn bricht ein – Geschäftsmodell unter Druck, vom 10.03.2026, <https://www.handelsblatt.com/dpa/autoindustrie-vw-gewinn-bricht-ein-geschaeftsmodell-unter-druck/100207027.html>

Handelsblatt (2026b): Zulassungen: Automarkt legt in Deutschland 2025 dank Endsput etwas zu, vom 06.01.2026, <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/zulassungen-automarkt-legt-in-deutschland-2025-dank-endsput-etwas-zu/100189009.html>

Hohendanner, C./Kohaut, S. (2025): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024, in: WSI-Mitteilungen 78 (4), S. 297–303

Höpner, M. (2003): Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland, Frankfurt a. M.

Hopp, M./Kiess, J./Menz, W./ Seeliger, M. (2022): Sozialpartnerschaft unter Spannung: Das Framing der Corona-Krise in der Metall- und Elektroindustrie, in: Arbeit 31 (3), S. 325–348

IG Metall (2024): Über 500 Beschäftigte gehen bei Otto Fuchs in den Warnstreik, Meldung vom 30.01.2024, <https://www.igmetall-mk.de/aktuelles/meldung/ueber-500-beschaeftigte-gehen-bei-otto-fuchs-in-den-warnstreik>

IG Metall (2025): Einigung bei Ford Köln: Abbau über Abfindungen – Sicherheit bis 2032, Meldung vom 09.05.2025 (aktual. am 14.07.2025), <https://www.igmetall.de/im-betrieb/kampf-um-zukunft-bei-ford-in-koeln>

IG Metall Mitte (2025): Verlagerung mal andersrum – von China nach Simmern, Meldung vom 26.06.2025, <https://www.igmetall-bezirk-mitte.de/aktuelles/meldung/verlagerung-mal-andersrum-von-china-nach-simmern>

Köncke, P. (2022): Strukturwandel und Arbeitskämpfe in der deutschen Automobilindustrie, in: Candeias, M./Krull, S. (Hrsg.): Spurwechsel: Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion, Hamburg, S. 119–238

Krull, S./Candeias, M. (2024): Volkswagen: Das System Auto in der Krise, Rosa-Luxemburg-Stiftung

Liegl, D./Kilroy, J. (2025): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2024, in: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 143, September 2025, S. 79–91

Meardi, G./Tassinari, A. (2022): Crisis Corporatism 2.0? The Role of Social Dialogue in the Pandemic Crisis in Europe, in: Transfer: European Review of Labour and Research 28 (1), S. 83–100

Merk, J./González, A./Fernandez, R./Schellekens, B. (2025): Manufactured Crisis Europe's Car Industry Hoards Funds and Delays Climate Action, SOMO-Update vom 26.06.2025, <https://www.somo.nl/manufactured-crisis/>

Müller-Jentsch, W. (2016): Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten industrieller Beziehungen, in: Industrielle Beziehungen 23 (4), S. 518–531

- Puls, T. (2024):** Die Automobilindustrie im Jahr 2024: Globale Trends stellen das erfolgreiche Geschäftsmodell der deutschen Autoindustrie vor Herausforderungen. Institut der deutschen Wirtschaft: IW Report 38/2024, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2024/IW-Report_2024-Automobilindustrie.pdf
- Savage, M. (2024):** In Defence of Sociological Description: A 'World-Making' Perspective, in: The British Journal of Sociology 75 (3), S. 360–365
- Schmalz, S./Thiel, M (2017):** IG Metall's Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis, in: Journal of Industrial Relations 59 (4), S. 465–486
- Schmalz, S./Schaffer, M. (2025):** Schriftliche Stellungnahme (Alternativ-) Antrag der Fraktionen der CDU, des BSW und der SPD im Landtag Thüringen – Drucksache 8/1104 – Automobilindustrie in Thüringen erfolgreich gestalten: nachhaltig, innovativ und zukunftsfähig, 7.11.2025, Jena
- Schmalz, S./Kessler, M./Stangl, S./Köncke, P. (2026):** Das Ende der westlichen Hegemonie? Der Aufstieg der chinesischen Elektroauto- und Batterieindustrie und der neue grüne Protektionismus, in: Brand, K.-W./Bornemann, B. (Hrsg.): Die sozial-ökologische Transformation der Welt, Frankfurt a. M./New York, i. E.
- Schmitz, L./Seidl, T./Wuttke, T. (2025):** The Costs of Conditionality. IPCEIs and the Constrained Politics of EU Industrial Policy, in: Competition & Change, OnlineFirst: <https://doi.org/10.1177/10245294251320675>
- Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2026):** Tarifpolitischer Jahresbericht 2025. Nach den Krisenjahren zurück zur Normalität? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Tarifarchiv März 2026, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009340/p_ta_jb_2025.pdf
- Statistisches Bundesamt (2025a):** Anzahl der Beschäftigten in der Automobilindustrie in Deutschland in den Jahren 2005 bis 2024, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/30703/umfrage/beschaefigtetenzahl-in-der-automobilindustrie/>
- Statistisches Bundesamt (2025b):** Stellenabbau in der Automobilindustrie: 48.700 weniger Beschäftigte zum Ende des 3. Quartals 2025 als ein Jahr zuvor, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/11/PD25_N067_42.html
- Streeck, W. (2016):** Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland, in: Industrielle Beziehungen 23 (1), S. 47–60
- Tagesschau (2024):** Kündigungen bei Volkswagen ab Juli 2025 möglich, vom 10.09.2024, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/volkswagen-tarifvertrag-100.html>
- Tagesschau (2025):** Deutsche Autobauer mit niedrigstem Gewinn seit 2009, vom 15.12.2025, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/autokonzerne-gewinneinbruch-stellenabbau-100.html>
- ZDFheute (2026):** Neue E-Auto-Prämie: Wer wie viel Geld bekommt, vom 19.01.2026, <https://www.zdfheute.de/politik/deutschland/e-auto-kaufpraemie-100.htm>

Urban, H.-J. (2012): Crisis Corporatism and Trade Union Revitalisation in Europa', in: Lehndorff, S. (Hrsg.): A Triumph of Failed Ideas. European Models of Capitalism in the Crisis, Brüssel, S. 219–241

VDA (Verband der Automobilindustrie) (2025): Die Umsätze der deutschen Automobilindustrie in 2024, <https://www.vda.de/de/themen/Automobil-Insight-2024/Umsaetze-der-deutschen-Automobilindustrie-2024>

Wetzel, D. (Hrsg.) (2013): Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung, Hamburg

Zacharias, F. (2024): Nach Einigung bei Otto Fuchs: Beide Seiten atmen auf, come-on.de vom 23.02.2024, <https://www.come-on.de/volmetal/meinerzhagen/nach-einigung-bei-otto-fuchs-in-meinerzhagen-beide-seiten-atmen-auf-92850831.html>

ZF Press Center (2025): Zukunftsfähige Neuaufstellung: Wegweisendes Bündnis von ZF und Arbeitnehmern zur Restrukturierung der Division E, Pressemitteilung vom 01.10.2025, https://press.zf.com/press/de/releases/release_94080.html

Anhang: Kodierungsbogen

Thema	Variable	Kodierung
Befund 1 Unternehmen (Grunddaten)	1. Unternehmensname	vollständiger Name
	2. Branche	1 = Automobilbetrieb 2 = Zuliefererbetrieb
	3. Eigentumsstruktur	1 = börsennotiert 2 = börsennotiert mit Ankerinvestor 3 = mehrheitlich Familienbesitz 4 = nicht börsennotiert mit Ankerinvestor -99 = keine Information
	4. Insolvenz	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
	5. Gewinnrücklagen	vollständige Zahl -99 = keine Information
	6. Umsatz (2023)	vollständige Zahl -99 = keine Information
	7. Umsatz (2024)	vollständige Zahl -99 = keine Information
	8. Profite (2023)	vollständige Zahl -99 = keine Information
	9. Profite (2024)	vollständige Zahl -99 = keine Information
	10. Profite (1. Halbjahr 2025)	vollständige Zahl -99 = keine Information
	11. Profitrate (Profite/Umsatz, 2023)	vollständige Zahl (Verhältnis) -99 = keine Information
	12. Profitrate (Profite/Umsatz, 2024)	vollständige Zahl (Verhältnis) -99 = keine Information
	13. Profitrate Veränderung 23/24	vollständige Zahl (Profitrate 24 – Profitrate 23) -99 = keine Information
	14. Krise EV	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information

Thema	Variable	Kodierung
	15. Krise China	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
	16. Krise Zoll	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
	17. Krise andere	Volltext, Beschreibung
	18. Mitarbeiter*innenzahl (2023)	vollständige Zahl -99 = keine Information
	19. Mitarbeiter*innenzahl (2024)	vollständige Zahl -99 = keine Information
	20. Angekündigter Stellenabbau min (Dt.)	ganze Zahl -99 = keine Information
	21. Angekündigter Stellenabbau max (Dt.)	ganze Zahl -99 = keine Information
	22. Angekündigter Stellenabbau Zeitlicher Rahmen	ganze Zahl -99 = keine Information
	23. Werkschließungen	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
	24. Werkschließungen (Beschreibung)	falls 23 = 1, Beschreibung Volltext
	Befund 2 Stellenabbau, Verlagerungen	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
		25. Offshoring
		26. Offshoring (Beschreibung)
		27. Sozialverträglicher Personalabbau
		28. Sozialverträglicher Personalabbau (Beschreibung)
		Beschreibung Volltext
	29. Veränderung der Arbeitszeit	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
	30. Form der Veränderung	falls 29 = 1, 1 = Kurzarbeit ohne Lohnausgleich 2 = Kurzarbeit mit Lohnausgleich 3 = langfristige Senkung der Arbeitszeit 4 = Erhöhung der Arbeitszeit

Thema	Variable	Kodierung
Befund 3 Tarifsystem	31. Tarifbindung	1 = übertariflich 2 = Flächentarif 3 = Haustarifvertrag 4 = keine -99 = keine Information
	32. Aufkündigung tariflicher Standards	1 = Senkung von (über)tariflichen Standards 2 = keine Veränderung -99 = keine Information
	33. Aufkündigung tariflicher Standards (Komponenten)	falls 21 = 1: Komponenten auflisten in Volltext
Befund 4 Konfliktpartnerschaft	34. Streik	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
	35. Protest	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
	36. Streik außerhalb Tarifrunde	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
	37. Protest außerhalb Tarifrunde	1 = ja 2 = nein -99 = keine Information
	38. Forderungen	falls 36 oder 37 = 1 Volltext -99 = keine Information
	39. Angriff auf Sozialpartnerschaft	1 = einseitige Aufkündigung von tariflichen Standards 2 = keine Verhandlungsbereitschaft von Arbeitgeberseite 3 = Angriff auf Mitbestimmung 4 = andere 5 = nichts davon -99 = keine Information
	40. Kompromiss durch Aktion/Streik	Volltext -99 = keine Information

AUTOR*INNEN

Prof. Dr. Stefan Schmalz

Professor für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie
Friedrich-Schiller-Universität Jena
s.schmalz@uni-jena.de

Karla Zierold

Wissenschaftliche Assistentin am Bereich
Arbeits- und Wirtschaftssoziologie
Friedrich-Schiller-Universität Jena
karla.zierold@uni-jena.de

IMPRESSUM

Angriff auf die Sozialpartnerschaft?

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 239
Telefax: +49 211 7778 4239

www.wsi.de
www.tarifvertrag.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Prof. Dr. Thorsten Schulten

Leiter des WSI-Tarifarchivs
Honorarprofessor an der Universität Tübingen
thorsten-schulten@boeckler.de