Mittagspause von 13:15 – 14:15 Uhr

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

FORUM 6

**THEMA: Verlagerung verhindern – Im Betriebsrat aktiv werden**

**Betriebliches Beispiel von**: Christian Castens und Till Meins, Betriebsräte, Gestra AG

**Diskussion zum Thema:**

- 400 Beschäftigte
- Organisad 60%

- Zukunftskonzept
- Abbau wirtschaftlich nicht nötig

Restrukturierung Konzerngetrieben

Aktive Belegschaft beteiligen in der Kommunikation im Betrieb.

BR-Schultern entlasten.

Solidarität von Politik + Region

Öffentlichkeit geht zulasten der Reputation. → Hebel

Zukunftskonzept braucht Beteiligung → führt zu Akzeptanz

- Umfeldanalyse
- Ideensammlung + Analyse

- Gebäudeprüfung für Innovationen → Statik / neue Maschinen

auch unvermeidliche Zugeständnisse … → Konzept

→ Nachhaltigkeit oder "Rettung"?

Übergewinn-Steuer + Preisdeckel

**Was kann Politik tun?**

Solidarisch an der Seite stehen. → Einfluss nehmen.

Verhinderung von geförderten Ausbau nach Ost-EU + X

Subventionen zur Verlagerung von Arbeitsplätzen ins EU-Ausland verhindern

- Druck durch Kunden.
- Konzern reagiert
- GF war "schwach"

→ Termine mit Konzern Leitung

- KuG +
- Förderungen nur mit Mitbest. + Tarif

Rahmenbedingungen:
- Einfuhrzölle → Überkapazitäten China ---> EU

**Was können Betriebsräte tun?**

Info-Runden … → ist "Sand im Getriebe"

Wirtschaftliche Überprüfung wirkte!

Info-Phase lang → Fragekatalog an GF

Kosten in Szenarien zeigen.

- Abteilungs-Versammlungen
- "Lange" Betriebsversammlungen

Juristische Begleitung + BR-Schulung

- Kolleg*innen finden, die "kurz vor d. Rente sind" … → Kampfbereit

Informationshoheit des BR haben!!

Maschinenbau
Eine starke Branche solidarisch gestalten



Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

# MASCHINENBAUKONFERENZ

## ZWISCHEN PROTEKTIONISMUS UND INDUSTRIEPOLITIK – MITBESTIMMUNG UND WERTSCHÖPFUNG IM MASCHINEN- UND ANLAGENBAU SICHERN

7. bis 8. Oktober 2026, Berlin

Maschinenbau
Eine starke Branche solidarisch gestalten

# HERZLICH WILLKOMMEN ZU FORUM 6

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

**Verlagerung verhindern – Im Betriebsrat aktiv werden**

**Betriebliche Beispiele:** Christian Castens und Till Meins, Betriebsräte, Gestra AG

**Moderation:** Christiane Niemann, IG Metall Vorstand, FB Industrie- und Branchenpolitik

Maschinenbau
Eine starke Branche solidarisch gestalten

# Gestra GmbH

Gegründet: 1902 von Gustav F. **Ger**ds und Johann **Stra**uch

Standort: Münchener Straße 77 28215 Bremen

Aktueller Inhaber: SpiraxSarco Group

Hersteller von Kondensatableiter, Rückschlagklappen, Regel und Stellventile sowie

Kesselelektronik

Mitarbeiter: ca.400

Organisationsgrad: Ca.60%

Betriebsratsgremium: 11 Betriebsräte und 5 Erstatzmitglieder

# Restrukturierung „Magnum“

**Erste Anzeichen:**

Informationsfluss und Zusammenarbeit der Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat verschlechtert sich merklich.

Betriebsrat wurde zur Planung der „Neuen Fabrik“ nicht mehr eingeladen.

Ankündigung des Konzerns das bei nicht erreichen der Quartalszahlen Konsequenzen zu erwarten sind.

Betriebsrat fordert „Zukunftsgespräche“ ein.

**Ankündigung:**

Ankündigung des Konzerns im April 2025 bis Ende 2027 aus allen Zerspanungsaktivitäten am Standort in Bremen auszusteigen.

Abbau von Insgesamt 85 Mitarbeitern.

42 Direkte (Zerspanungsmechaniker) und 43 Indirekte ( AV, QS, Planung und Logistik).

# „Strategische Ausrichtung“

- Betriebsrat und IG-Metall beraten darüber mit den Beschäftigten ein eigenes „Zukunftskonzept“ zu entwickeln und „Arbeitskampfmaßnahmen“ einzuleiten, um den Konzern zu Verhandlungen zu zwingen.

- Beschäftigte werden über Pläne des Betriebsrates und der IG Metall informiert.

- Einbindung der örtlichen Politik und Pressevertretern.

# „Informationsphase“

- Bestellung einer Anwaltskanzlei sowie eines Wirtschaftsberaters.
- Anforderung aller Unterlagen zur geplanten Restrukturierung.
- Prüfung durch Anwalt, ob es gerichtliche Möglichkeiten gibt, gegen die Maßnahmen zu klagen

# „Anfangsphase“

- Wirtschaftliche Analyse durch den Wirtschaftsberater.
- Gespräche zwischen Konzernvertretern, örtlicher Geschäftsleitung, Anwälten, Betriebsrat und IG-Metall beginnen.
- Erzeugung von „wirtschaftlichem Druck“ durch „Dienst nach Vorschrift“ und häufigen Austausch zwischen Betriebsrat und den Beschäftigten.

# „Verhandlungsphase“

- Konzernvertreter weigern sich von ihrem Plan Abstand zu nehmen und sind nicht bereit über alternativen zu Verhandeln.
- Erste Mitgliederversammlung findet statt, auf der Forderungen beschlossen werden, eine innerbetriebliche Verhandlungs- und Tarifkommission gewählt wird und erste Wahrstreiks vorbereitet werden.
- Offizielle Verhandlungen, doch Konzernvertreter zeigen sich weiterhin nicht Verhandlungsbereit.
- Besuch der wirtschaftspolitischen Sprecher im Betrieb und erstes Treffen mit dem Bürgermeister.
- Erster Warnstreik und andere „Maßnahmen“ verursachen langsam Unzufriedenheit bei Kunden und Verschlechterung des Reportings.
- Konzernvertreter drohen mit Abbruch der Verhandlungen und Erzwingung eines Sozialplans.

# „Erstellung des Zukunftskonzeptes und weitere Verhandlungen“

- Vorschläge der Beschäftigten über mögliche Effizienzsteigerungen und Kosteneinsparungen werden über Befragungen in Kleingruppen und auf Betriebsversammlungen gesammelt.
- Entscheidungen über die „Neuausrichtung der Zerspanung“ und damit verbundene Verluste von Produktionsstunden nach wirtschaftlicher Analyse müssen getroffen werden.
- Maßnahmen wie z.B. interne Verlagerung auf produktivere Maschinen- und Prozessverbesserungen werden mit den Beschäftigten detailliert betrachtet und auf Machbarkeit geprüft.
- Konzernvertreter zeigen sich weiterhin nicht Verhandlungsbereit und bereiten sich Sozialplanverhandlungen vor.
- Zweiter Warnstreik wird durchgeführt („24-Stunden-Streik“ wird vorbereitet)

# „Vorstellung des Zukunftskonzeptes“

- Kundenbeschwerden häufen sich und das ist Reporting ist so schlecht, dass sich die Konzernvertreter verhandlungsbereit zeigen.
- Betriebsrat und IG Metall stellen in den Verhandlungen das Konzept vor, welches sofort abgelehnt wird, weil die Einsparungen nicht den Vorstellungen des Konzerns entsprechen.
- Wirtschaftlicher Druck steigt weiter und Kunden drohen mit Stornierungen von Aufträgen oder dem kompletten Abbruch von Geschäftsbeziehungen.
- Wechsel der Verhandlungspartner zeigt spürbaren Fortschritt in den Verhandlungen und Akzeptanz des Konzeptes.

# „Das Zukunftskonzept“

- Keine weiteren Verlagerungen von Produkten über die verhandelten Maßnahmen hinaus bis Ende 2027 ( 2/3 der Produktionsstunden verbleiben in Bremen).
- Keine betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2027.
- Einigung auf Personalanpassungen.
- Umsetzung Personalanpassungen erfolgt über ein Freiwilligenprogramm.
- Beschäftigte, die über das Freiwilligenprogramm GESTRA verlassen, erhalten Abfindungszahlungen.
- Zukunftskonzept wird anerkannt. Die Umsetzung wird mit einem Begleitprozess sichergestellt.

# „Der Durchbruch“

- Einigung auf die Umsetztung der im Konzept verhandelten Maßnahmen und Erstellung eines geeigneten Begleitprozesses durch den Betriebsrat.

- Niederschrift der verhandelten Maßnahmen in einem Zukunftstarifvertrag.

- Projektteams mit Vertretern des Betriebsrates werden gebildet und Arbeitspackete beschlossen ( Technische umsetztung / Kommunikation).

# „Schwierigkeiten“

- Örtliche Geschäftsleitung hat oft keine Einflussmöglichkeiten, da Entscheidungen im Konzern getroffen werden.
- Entscheidungen im Konzern durchlaufen oft viele Instanzen bis Entscheidungen getroffen werden.
- Uneinigkeit innerhalb des Betriebsratsgremiums.
- Arbeitsaufwand wird unterschätzt.
- Spaltung der Belegschaft ( Wir sind nicht betroffen ).
- Arbeitgeber unterbindet den Zutritt von Gewerkschaften und Politikern.
- Nutzung vom Intranet wird verboten.
- Vergleichbarkeit zwischen den Standorten herstellen.

# „Kommunikation“

- Informationshoheit durch regelmäßige Aushänge, Inforunden/Sprechstunden, Mitgliederversammlungen.
- Reputationsschaden durch schlechte Presse.
- Aushänge des Arbeitgebers zuvorkommen und im Zweifel sofort „richtig stellen“.
- Kontakt zur IG Metall/DGB, Presse, Politikern und lokalen Kulturvereinen ( Ortsbeirat Findorff ) herstellen.
- Wissen der Mitarbeiter nutzen und sie aktiv einbinden.

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

# VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT!

