

[Download als PDF](#)[Newsletter-Archiv](#)[This newsletter in English](#)[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 2026 der EBR-News

Inhalt

- [1. Neue Rechtsform: Gefahr für die Mitbestimmung?](#)
- [2. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene](#)
- [3. Berichte aus einzelnen Ländern](#)
- [4. EBR- und SE-Rechtsstreitigkeiten](#)
- [5. Soziale Folgen von Umstrukturierungen](#)
- [6. Die Arbeitswelt in Tec-Unternehmen](#)
- [7. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [8. Transnationale Betriebsvereinbarungen](#)
- [9. Der Blick über Europa hinaus](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Neue Rechtsform: Gefahr für die Mitbestimmung?

Mehr Flexibilität für Startups im Binnenmarkt

Am 18. März 2026 legte die Europäische Kommission den Entwurf der Verordnung zur Einführung einer "EU Inc." als mögliche Rechtsform für Startups und international wachsende Unternehmen vor, der bereits im Januar 2025 angekündigt wurde. Die neue Rechtsform soll, ähnlich wie die Europäische Aktiengesellschaft (SE), die Rahmenbedingungen im Binnenmarkt vereinheitlichen und grenzüberschreitende Tätigkeiten fördern. Ziel ist es nicht, die Systeme der 27 EU-Länder zu ersetzen, sondern eine zusätzliche Option zu schaffen, die als 28. Regime bezeichnet wird. Folgende Punkte sieht der Vorschlag vor:



- Digitale Gründung innerhalb von 48 Stunden, bei geringen Kosten und ohne Mindestkapital.
- Unternehmensdaten müssen nur einmal eingereicht werden. Sämtliche Identifikationsnummern und steuerliche Registrierungen werden auf dieser Basis automatisch zugewiesen.
- Einheitliche Vorschriften von der Gründung bis zur Auflösung, z. B. durch vereinfachte digitale Insolvenzverfahren und standardisierte Modelle für Belegschaftsaktien.
- Nationale Regelungen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht sollen weiterhin gelten. Maßgeblich bleibt das Recht des Landes, in dem die EU Inc. ihren Sitz hat.

Für grenzüberschreitend tätige Unternehmen könnte diese Rechtsform eine spürbare Vereinfachung bringen. Sie müssten nicht mehr in jedem einzelnen Land getrennte nationale Strukturen aufbauen. Der Vorschlag bedarf noch einer Einigung mit dem Europäischen Parlament und dem Ministerrat, was bereits bis Ende 2026 angestrebt wird. Anders als eine EU-Richtlinie muss eine Verordnung nicht in nationales Recht umgesetzt werden, sie gilt sofort in allen EU-Ländern. Es ist aber noch offen, ob die EU Inc. tatsächlich kommt und wie die endgültige Ausgestaltung aussieht. Von den Gewerkschaften gibt es bereits eine Reihe von Vorbehalten, insbesondere sollte die EU Inc. nicht zur Flucht aus der Mitbestimmung genutzt werden, so wie es bei der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) inzwischen weitverbreitet ist (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)).

Die EU Inc. soll der EBR-Richtlinie unterliegen

Eine EU Inc. kann aus dem Nichts gegründet werden, bestehende Unternehmen können sich in eine EU Inc. umwandeln oder Tochtergesellschaften als EU Inc. gründen. Dabei muss gewährleistet sein,

dass Rechte von Beschäftigten z. B. auf Mitbestimmung im Aufsichtsrat, nicht umgangen werden. Es gelten immer die Mitbestimmungsvorschriften des Landes, in dem eine EU Inc. ihren Sitz hat. Wird also eine EU Inc. in Irland registriert, braucht sie - auch bei großer Belegschaft in Deutschland - keine Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat aufzunehmen. Da viele SE-Umwandlungen in Deutschland ausschließlich aus diesem Grund vorgenommen werden (insbesondere bei Startups und mittelgroßen Familienunternehmen), wird die Rechtsform SE vermutlich an Attraktivität verlieren. Bei der Gründung einer EU Inc. innerhalb von 48 Stunden ist es auch unmöglich, vor der Eintragung im Handelsregister ein Besonderes Verhandlungsgremium zu bilden. Der Vorschlag der Europäischen Kommission sieht vielmehr vor, dass eine EU Inc. der EBR-Richtlinie unterliegt. Die Gewerkschaften formulierten bereits Prüfsteine für ein faires 28. Regime, darunter:

- starke Anti-Missbrauchsregeln gegen Briefkastenfirmen, künstliche Sitzverlagerungen, Regime-Shopping. Der Sitz soll an den tatsächlichen Ort der wirtschaftlichen Tätigkeit gekoppelt sein.
- eine dynamische Sicherung von Konsultations- und Mitbestimmungsrechten entsprechend der wachsenden Belegschaft

Europäisches Parlament will Schutz für Mitbestimmung

Am 20. Januar 2026 befürwortete das Europäische Parlament die Einführung der neuen Rechtsform mit 492 Ja-Stimmen bei 144 Gegenstimmen und 28 Enthaltungen. Die Entschließung betont, dass das 28. Regime nicht dazu dienen darf, das bestehende Schutzniveau zu beeinträchtigen, zu verringern, zu schwächen oder zu umgehen. Daher sollen Garantien für die Mitbestimmung vorgesehen und eine künstliche Nutzung (z. B. Vorratsgesellschaften oder Briefkastenfirmen) wirksam verhindert werden. Sollte eine EU Inc. eine größere Belegschaft in einem anderen EU-Land aufbauen, müsste sie nach Meinung des Europäischen Parlaments die Vorschriften über die Unternehmensmitbestimmung dieses anderen Landes einhalten. Hätte z. B. eine EU Inc. mit Sitz in Irland mehr als 500 Beschäftigte in Deutschland, müsste sie eine Mitbestimmung wie in Deutschland einführen. In diesem Fall wäre ein Besonderes Verhandlungsgremium wie bei der SE zu gründen, das über die Mandate der Belegschaft im Aufsichtsrat der irischen EU Inc. verhandelt. Beim Scheitern solcher Verhandlungen würde eine Auffangregelung greifen. Ob sich diese Forderung durchsetzt, ist derzeit offen.

[Pressemitteilung und Vorschläge der Europäischen Kommission](#)
[Gewerkschaftliche Positionen zum Vorschlag](#)
[Die Entschließung des Europäischen Parlaments](#)

2. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene

EU-Richtlinie für hochwertige Arbeitsplätze in der Planung



Am 4. Dezember 2025 stellte die Europäische Kommission ihren lange angekündigten Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze vor ("Quality Jobs Roadmap"), der neue Herausforderungen für das Arbeitsrecht identifizieren und in eine neue EU-Richtlinie münden soll. Die erste Phase der Konsultation der Sozialpartner lief bis 29. Januar 2026. Im Sommer soll die zweite Phase stattfinden und im Herbst 2026 der Entwurf einer Richtlinie vorgestellt werden.

Grundgedanke ist, dass es keine Wettbewerbsfähigkeit ohne sichere und gesunde Arbeitsplätze, faire Löhne und einen sozialen Dialog mit starkem Tarifvertragssystem gibt. Die Sozialpartner sollten vor allem zu folgenden Themen Stellung nehmen: algorithmisches Management und künstliche Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz, Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Einsatz neuer Technologien und mobiler digitaler Geräte, Unterauftragsvergabe sowie faire Gestaltung des grünen und digitalen Wandels.

Der Arbeitgeberverband BusinessEurope erkennt diese von der Europäischen Kommission genannten Probleme allgemein an, lehnt in seiner Antwort aber eine EU-Richtlinie ab. Es sollten unverbindliche Initiativen ergriffen werden und der Gesetzgeber nur zur Vereinfachung bestehender Vorschriften tätig werden. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fordert in seiner Antwort dagegen mehrere neue Rechtsakte zu folgenden Themen:

- Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#))
- Algorithmisches Management und KI am Arbeitsplatz (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#))
- Rahmenbedingungen für Restrukturierungen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2025](#))
- Vorbeugung psychosozialer Risiken (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#))
- Vergabe von Unteraufträgen und Arbeitsvermittlung (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#))
- Stärkung der Rolle der Gewerkschaften und Förderung von Tarifverhandlungen

Für lokale und Europäische Betriebsräte sind zwei Aspekte hierbei besonders wichtig. Erstens soll ein spezieller Rechtsrahmen zur frühzeitigen Einflussnahme bei der Gestaltung des grünen und digitalen Wandels geschaffen werden. Zweitens soll Mitbestimmungsflucht durch SE-Umwandlungen gestoppt werden: "Mehr als 20 Jahre Praxis im Rahmen des Statuts einer Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) haben zu alarmierenden Ergebnissen geführt. Anstatt die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen im Einklang mit der wirtschaftlichen Integration zu unterstützen, wird die SE zunehmend dazu genutzt, Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer zu umgehen", schreibt der EGB.

[Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
[Die Stellungnahme des EGB](#)
[Die Stellungnahme von BusinessEurope](#)

Europäisches Parlament fordert einen gerechten grünen und digitalen Wandel

Im Zusammenhang mit den laufenden Initiativen für eine EU-Richtlinie für hochwertige Arbeitsplätze (siehe oben) ist auch die Entschließung des Europäischen Parlaments für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt vom 20. Januar 2026 zu sehen. Mit einer Mehrheit von 420 zu 207 Stimmen wird ein EU-Rechtsrahmen gefordert, um einen sozial gerechten und inklusiven Wandel sowie Schaffung und Schutz hochwertiger Arbeitsplätze zu unterstützen.

Just transition directive in the world of work: ensuring the creation of jobs and revitalising local economies

Jan 20, 2026 · Proposition de résolution (ensemble du texte)



For: 420. Against: 207. Abstentions: 20. In total, 647 MEPs voted. 72 MEPs didn't vote.

Das Maßnahmenpaket beinhaltet Aspekte wie Arbeitsbedingungen, berufliche Eingliederung der vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personen sowie Verbesserung des Arbeitsumfelds zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit. Dazu soll ein individuelles Recht auf Aus- und Weiterbildung während der Arbeitszeit kommen. Für Betriebsräte besonders wichtig ist die Forderung nach einer wirksamen Anwendung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung, wie sie eine EU-Richtlinie von 2002 vorsieht. Danach müssen Unternehmen ab 50 Beschäftigten in allen EU-Ländern ihre Belegschaft über soziale und wirtschaftliche Fragen unterrichten und anhören und einen speziellen Ausschuss bilden, eine Art "Betriebsrat light". Während die Richtlinie keine Auswirkungen in Ländern wie Deutschland, Österreich oder den Niederlanden hatte, mussten Länder wie Irland oder Polen neue Gesetze erlassen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)). Die Wirksamkeit dieser Gesetze rückt jetzt wieder in das Blickfeld.

[Download der Entschließung](#)
[Hintergrundbericht zur Entschließung](#)
[Beurteilung aus gewerkschaftlicher Perspektive](#)
[Download der Richtlinie von 2002](#)

Europäisches Parlament fordert EU-Rechtsrahmen zur Unterauftragsvergabe



Am 12. Februar 2026 nahm das Europäische Parlament mit einer Mehrheit von 332 zu 209 Stimmen eine "Entschließung zum Umgang mit Unterauftragsketten und der Rolle von Vermittlern zum Schutz der Arbeitnehmerrechte" an. Damit soll der Missbrauch bei der Vergabe von Unteraufträgen und bei Leiharbeit vor allem in der Landwirtschaft, Logistik und im Baugewerbe eingedämmt werden. Die Entschließung fordert Transparenz und eine Rechenschaftspflicht entlang der gesamten Unterauftragskette wie auch die Bekämpfung illegaler Praktiken, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und faire Arbeitsbedingungen zu fördern. Zu diesem Zweck soll die Kompetenz der Europäischen Arbeitsbehörde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)) gestärkt werden, damit sie Verstöße gegen EU-Vorschriften untersuchen und Inspektionen einleiten kann. Der Bericht fordert außerdem eine Lizenzierung von Arbeitsvermittlern, besser ausgestattete Aufsichtsbehörden, den Europäischen Sozialversicherungsausweis und wirksame Sanktionen gegen Wiederholungstäter. Der Bericht stammt von dem schwedischen Sozialdemokraten Johan Danielsson, der in früheren Jahren beim Gewerkschaftsbund LO in Stockholm für europäische Fragen zuständig war. Folglich finden sich auch viele Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) darin wieder (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#)).

[Download der Entschließung](#)

3. Berichte aus einzelnen Ländern

Historischer Wendepunkt in Großbritannien

Am 18. Dezember 2025 ist das neue britische Arbeitsgesetzbuch in Kraft getreten, eines der wichtigsten Reformen der Labour-Partei, die seit Juli 2024 regiert (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Es gilt als größte Verbesserung von Arbeitnehmerrechten seit Jahrzehnten. Erstmals seit der Regierungszeit von Margaret Thatcher erhalten die Gewerkschaften wieder mehr Rechte, was deren 50-jährigen kontinuierlichen Niedergang beenden könnte. Die meisten neuen Regeln gelten nicht sofort, sondern werden schrittweise 2026 und 2027 in Kraft treten.



Zu den wichtigsten Neuregelungen im individuellen Arbeitsrecht gehört das Verbot von Null-Stunden-Verträgen ("Arbeit auf Abruf") ohne Anspruch auf Mindestvergütung. Auch die Methode des "Fire and Rehire" wird verboten. Sie besteht darin, Tarifverträge zu ignorieren und Arbeitnehmer zu entlassen, die keine schlechteren Arbeitsbedingungen akzeptieren (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)). Eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gibt es künftig ab dem ersten Tag (bisher erst ab dem vierten Tag). Kündigungen ohne Begründung sind künftig nur in den ersten sechs Monaten möglich (bisher in den ersten zwei Jahren). Der Schutz vor Belästigung, von Schwangeren und der Anspruch auf Elternzeit werden verbessert. Erstmals gibt es freie Tage beim Tod von Angehörigen. Gewerkschaften erhalten das Recht auf Betriebszugang, um Arbeitnehmer zu beraten und Mitgliederwerbung zu betreiben. In einem Land ohne Betriebsräte ist dies nicht zu unterschätzen. Die Unternehmen müssen Aktionspläne zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede entwickeln. Zur Überwachung der neuen Regeln ist die Gründung einer eigenständigen Behörde vorgesehen ("Fair Work Agency").

[Der volle Wortlaut des Gesetzes](#)

[Factsheet zu den Inhalten des Gesetzes](#)

[Erläuterungen des britischen Gewerkschaftsbundes TUC](#)

[Phasen des Inkrafttretens der neuen Regelungen](#)

[Factsheet zu den neuen Gewerkschaftsrechten](#)

[Mögliche Auswirkungen auf den Mitgliederzahlen der Gewerkschaften](#)

Kommt ein "capitalismo alemán" in Spanien?



Am 5. Februar 2026 legte eine internationale Expertengruppe den von der spanischen Regierung angeforderten Bericht zur Demokratie am Arbeitsplatz vor. Neben einer finanziellen Beteiligung der Belegschaft am Kapital des Unternehmens wird darin vor allem die Mitbestimmung im Aufsichtsrat thematisiert, die in Spanien bisher völlig unbekannt ist und als "deutscher Kapitalismus" ("capitalismo alemán") gilt. Zunächst wird der Bericht mit den Sozialpartnern diskutiert. Anschließend will die kommunistische Arbeitsministerin Yolanda Díaz Pérez noch in der laufenden Legislaturperiode ein entsprechendes Gesetz einbringen.

Spanien hat eine rot-rote Minderheitsregierung, die sich ihre Mehrheiten immer wieder suchen muss (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)). Im April 2024 war ein Antrag im zuständigen Ausschuss des spanischen Parlaments knapp gescheitert, ein Gesetz zur Unternehmensmitbestimmung einzuführen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Die Expertengruppe schlägt vor, in Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten den Aufsichtsrat zur Hälfte und ab 50 bis 1.000 Beschäftigten zu einem Drittel künftig mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen. Dies würde sogar über die sehr weitgehenden deutschen Mitbestimmungsgesetze hinausgehen. Außerdem sollen lokale Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Künstlicher Intelligenz und die Belegschaft auf Beteiligung von 2% bis 10% am Stammkapital ihres Arbeitgebers erhalten (je nach Größe des Unternehmens).

[Die Webseite der Expertenkommission](#)

[Kurzdarstellung des Berichts](#)

[Download des vollständigen Berichts](#)

[Presseberichte über die Vorschläge](#)

Wiederherstellung des griechischen Tarifvertragssystems

Am 16. Februar 2026 ist in Griechenland ein Gesetz zur Stärkung von Tarifverträgen in Kraft getreten. Es setzt ein Sozialabkommen um, das am 26. November 2025 zwischen Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der Regierung geschlossen wurde, um die Beschränkungen aus der Zeit der griechischen Schuldenkrise zu beenden. Seit 2011 erlebte Griechenland unter Druck der Troika einen Niedergang seines Tarifsystems. Damals wurden Standards des kollektiven Arbeitsrechts wie das Günstigkeitsprinzip und die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen abgeschafft.



Auf Basis des Sozialabkommens, das es in dieser Form zuvor noch niemals gab, legte die Regierung am 17. Dezember 2025 ihren Aktionsplan zur Stärkung des Tarifvertragssystems vor. Nach der EU-Mindestlohnrichtlinie sind alle EU-Länder mit weniger als 80% Tarifbindung dazu verpflichtet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). Griechenland liegt mit rund 10% auf einem der letzten Plätze. Der Aktionsplan enthält konkrete Maßnahmen, die mit dem neuen Gesetz bereits umgesetzt werden, z. B. zur Stärkung von branchenbezogenen Flächentarifverträgen, zur Verlängerung und Nachwirkung von Tarifverträgen und zur Beschleunigung von Schlichtungsverfahren. Die tarifvertragliche Abdeckung der Erwerbsbevölkerung soll damit erheblich gesteigert werden.

[Bericht von der Unterzeichnung des Abkommens](#)
[Der Aktionsplan zur Stärkung des Tarifvertragssystems](#)

4. EBR- und SE-Rechtsstreitigkeiten

Ryanair schließt irische Gewerkschaft vom EBR aus



Am 17. Dezember 2025 äußerte sich der Arbeitsgerichtshof in Dublin über die Wahl irischer Delegierter in den Europäischen Betriebsrat der Fluggesellschaft Ryanair. Ihm lag eine Beschwerde der Gewerkschaft Fórsa vor, die von Ryanair als Tarifvertragspartei anerkannt ist und als Arbeitnehmervertretung der irischen Belegschaft fungiert. Betriebsräte gibt es in Irland nicht. Eine betriebliche Arbeitnehmervertretung kann nur gebildet werden, wenn ein einzelner Arbeitgeber eine bestimmte Gewerkschaft als Verhandlungspartner anerkennt ("recognition").

Bei Ryanair konstituierte sich am 12. November 2025 ein Europäischer Betriebsrat "kraft Gesetz" nach irischem Recht, also ohne EBR-Vereinbarung auf Basis der subsidiären Bestimmungen. Zuvor gab es drei Jahre lang ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG), das jedoch zu keiner einzigen Sitzung zusammengetreten war. Die zentrale Leitung ließ die Frist einfach verstreichen, ohne zu verhandeln. Am Ende schlug sie den 16 BVG-Mitgliedern aus elf Ländern vor, sich selbst zu EBR-Mitgliedern zu ernennen. Problematisch ist dies aus zwei Gründen: erstens fand keine Wahl der EBR-Mitglieder statt und zweitens sieht das irische EBR-Gesetz keine feste Amtszeit vor (in Deutschland sind es z. B. vier Jahre). Somit könnten die BVG-Mitglieder theoretisch ihre Mandate ohne zeitliche Begrenzung immer weiter fortführen und die Gewerkschaft Fórsa auf Dauer aus dem EBR fernhalten.

Das irische Rechtssystem bietet keine Lösung für solche Fälle

Der Arbeitsgerichtshof gab eine Empfehlung ab, wonach Ryanair in Zukunft die regelmäßigen Treffen mit der Gewerkschaft nutzen soll, um sie über relevante Entwicklungen bei der Nominierung von EBR-Mitgliedern auf dem Laufenden zu halten. Die Empfehlung ist nicht bindend und äußert sich nicht zu dem zugrundeliegenden Rechtsstreit. Eine andere Möglichkeit gab es nach irischem Recht nicht, den Fall durch ein Gericht entscheiden zu lassen. Nur eine strafrechtliche Verfolgung einzelner Manager von Ryanair wäre juristisch möglich, für eine Entscheidung in der Sache aber völlig unangemessen. Faktisch heißt dies, dass es in solchen EBR-Fragen keine Rechtsstaatlichkeit in Irland gibt, weshalb die Europäische Kommission im Mai 2022 ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die irische Regierung einleitete (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)).

Es gibt durchaus Fälle, in denen sich BVG-Mitglieder für die erste Amtszeit selbst als EBR-Mitglieder nominieren. Dazu bedarf es einer EBR-Vereinbarung, die das Wahlverfahren für die Zukunft und eine feste Amtszeit definiert. In Großbritannien wurde eine solche Regelung im Oktober 2017 im Fall des US-Personaldienstleisters Manpower gerichtlich bestätigt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2017](#)). Bei Ryanair existiert aber überhaupt keine EBR-Vereinbarung, die das regeln könnte.

[Die Entscheidung des Arbeitsgerichtshofs](#)
[Kommentar einer Rechtsanwaltskanzlei aus Arbeitgebersicht](#)

Mediationsverfahren verhindert gerichtliche Schritte

Am 11. März 2026 unterzeichneten der EBR und die zentrale Leitung von American Express Global Business Travel ("Amex GBT") eine Absichtserklärung über ihre künftige Zusammenarbeit. Zuletzt hatte es bei der Auslegung der Begriffe "Unterrichtung und Anhörung" immer wieder Meinungsverschiedenheiten gegeben, der EBR beklagte eine mangelhafte Informationspolitik im Vorfeld von Umstrukturierungen. In solchen Fällen sieht die EBR-Vereinbarung eine Schlichtung vor, erst



danach sind gerichtliche Schritte möglich. Die Kosten der Schlichtung und von Gerichtsverfahren trägt das Unternehmen.

Die zentrale Leitung wollte eine offizielle Schlichtung vermeiden und schlug eine freiwillige Mediation vor, gleichzeitig verbesserte sie spürbar ihre Informationspolitik. Am 13. und 14. Januar 2026 fand die Mediation in Amsterdam statt. Die Parteien einigten sich dort auf folgende Vorschläge der Mediatorin:

- Der engere Ausschuss und die zentrale Leitung werden sich einmal im Jahr treffen, um die Zusammenarbeit des zurückliegenden Jahres zu evaluieren.
- Der engere Ausschuss und die zentrale Leitung werden alle zwei Monate Telefonkonferenzen durchführen, um sich gegenseitig über die Geschäftsentwicklung und Rückmeldungen aus den Ländern zu informieren.
- Bei Amex GBT gibt es bereits eine Vorlage mit Auflistung der bereitzustellenden Informationen. Sie soll verbessert und weiter verfeinert werden, z. B durch detailliertere Finanzinformationen und - bei Personalabbau - durch genaue Zahlen und Auswirkungen für jedes einzelne Land.
- EBR und zentrale Leitung sorgen bei Konsultationsverfahren für Klarheit über den erforderlichen Zeitrahmen und bemühen sich um dessen Einhaltung.

Amex GBT ist ein US-Unternehmen für Geschäftsreisemanagement mit 18.000 Beschäftigten rund um den Globus. Der EBR wurde im März 2015 gegründet, nachdem der US-Finanzdienstleister American Express seine Geschäftsreiseparte an eine Investorengruppe verkauft hatte. Die EBR-Vereinbarung wurde zuletzt im März 2024 überarbeitet und unterliegt seit dem Brexit niederländischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Die Dauer eines Konsultationsverfahrens, das aus vier Schritten besteht, wird von Fall zu Fall gemeinsam vereinbart. Die EBR-Vereinbarung nennt als Hauptziel des Konsultationsverfahrens, sozialverträgliche Lösungen zu finden.

Mitbestimmungsflucht durch SE-Umwandlung kommt vor den Bundesgerichtshof



Die deutschen Betriebsräte der Berliner Direktbank N26 haben im Kampf um Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat den Bundesgerichtshof in dritter Instanz angerufen. Auslöser des Rechtsstreits, der im April 2024 begann (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)), war die Umwandlung der Bank in eine Europäische Gesellschaft (SE), ohne Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu akzeptieren. Im Juni 2025 hatte das Kammergericht Berlin in zweiter Instanz den Antrag der Betriebsräte abgewiesen, den Aufsichtsrat der Bank zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen (siehe [Bericht in](#)

[den EBR-News 3/2025](#)).

Eine Gesetzeslücke ermöglicht es vielen Unternehmen zwischen 500 und 2.000 Beschäftigten durch Aufgliederung in eine Holding und mehrere Tochtergesellschaften die Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu umgehen. Wächst das Unternehmen an die Schwelle von 2.000 Beschäftigten heran, kann dieser Status durch Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) auf Dauer aufrechterhalten werden. Diese Grundsatzfrage wurde bisher noch nie höchstrichterlich entschieden, daher ist der Ausgang des Verfahrens bei N26 für einen Großteil von Unternehmen dieser Größenordnung von Bedeutung. Im Juni 2019 hatte der Bundesgerichtshof ein mitbestimmungsfreundliches Urteil über die Zurechnung von Leiharbeitern gefällt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2019](#)).

[Pressebericht über die Klage](#)

[Aktuelle Zahlen zur Unternehmensmitbestimmung in Deutschland](#)

5. Soziale Folgen von Umstrukturierungen

Luxemburger Stahlkonzern will Funktionen nach Indien verlagern

Am 29. Januar 2026 informierte die zentrale Leitung von ArcelorMittal den Europäischen Betriebsrat in einer Videokonferenz, dass sie 5.600 Arbeitsplätze in IT, Logistik und Wartung in 20 Ländern verlagern will, um die "über zahlreiche Standorte in Europa verteilten Aktivitäten zu optimieren und zu standardisieren". Dies sind 11% der europäischen Belegschaft. In Polen ist ein neues Kompetenzzentrum geplant, der größte Teil der Funktionen aber soll nach Indien gehen, wo schon fast 900 Beschäftigte hierfür neu eingestellt wurden. Allein in Luxemburg sind 1.150 Arbeitsplätze bedroht, ein Drittel der Belegschaft des Großherzogtums.



Am 26. Februar 2026 fand eine Präsenzsitzung des EBR am Sitz des Konzerns in Luxemburg statt, die keine neuen Resultate brachte. Der EBR forderte von der zentralen Leitung die Bereitstellung von

Unterlagen "mit ausreichenden quantitativen und qualitativen Angaben zu den betroffenen Funktionen, der Anzahl der potenziell betroffenen Personen und den damit einhergehenden Sozialmaßnahmen". Ohne diese Informationen könne er keine ordnungsgemäß begründete Stellungnahme abgeben. Die Arbeitnehmervertreter lehnen die Verlagerungen ab, weil es dafür keine betriebliche Rechtfertigung gebe, die über Einsparungen durch indische Löhne und Arbeitsbedingungen hinausgehen. Sie fordern den Erhalt von Schlüsselkompetenzen in Europa, insbesondere im IT-Bereich.

Offizieller Unternehmenssitz ist zwar Luxemburg, tatsächlich wird ArcelorMittal jedoch von London aus geleitet. Der weltweit zweitgrößte Stahlproduzent wird stark von der indischen Milliardärsfamilie Mittal kontrolliert, die 44% der Anteile hält. Der Europäische Betriebsrat wurde im Juli 2007 gegründet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)). Im Verwaltungsrat gibt es fünf Arbeitnehmervertreter, da für alle Unternehmen in Luxemburg ab 1.000 Beschäftigten die Drittelbeteiligung gilt.

[Pressebericht über das Projekt](#)
[Pressebericht über die Situation in Luxemburg](#)

Deutscher Chemiekonzern will Funktionen nach Indien verlagern



Am 11. Februar 2026 gab die zentrale Leitung von BASF bekannt, bis Ende 2028 die Finanz-, Personal- und IT-Funktionen in einem neuen globalen Hub in Indien zu bündeln. Ziel ist, "verstärkt kosteneffiziente Standorte zu nutzen". Weltweit sind in der Tochtergesellschaft Global Business Services 8.500 Menschen beschäftigt, davon 2.800 in Berlin und knapp 900 in Ludwigshafen. Sie sind für Gehaltsabrechnungen, Ausschreibungen und Einstellungen in allen europäischen Standorten zuständig und könnten bald ihren Arbeitsplatz verlieren (siehe Foto

von einer ersten Protestaktion).

2005 akzeptierte die Gewerkschaft IG BCE einen Haustarifvertrag für BASF Global Business Services mit spürbar niedrigeren Gehältern und längeren Arbeitszeiten (39 statt 37,5 Wochenstunden) als im Flächentarifvertrag der Chemieindustrie. Im Gegenzug wurden die konzerninternen Dienstleistungen in Berlin gebündelt, statt sie wie ursprünglich geplant in die Slowakei auszulagern. Wie sich jetzt zeigt, führten diese Zugeständnisse jedoch nicht zur dauerhaften Sicherung der Arbeitsplätze.

[Pressemitteilung des Unternehmens](#)
[Pressebericht über die Pläne](#)
[Informationen der IG BCE](#)

BASF war im Januar 2008 eine der ersten großen SE-Umwandlungen mit einem paritätisch besetzten Aufsichtsrat (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2007](#)). Er wurde von 20 auf zwölf Mitglieder verkleinert (davon sechs Arbeitnehmervertreter), was bei großen SE-Umwandlungen üblich ist. Der Europäische Betriebsrat wurde durch einen SE-Betriebsrat ersetzt.

Geplante Mega-Fusion in der Raumfahrtbranche

Am 16. Februar 2026 forderten vierzehn Gewerkschaften, die in den Unternehmen Airbus, Thales und Leonardo vertreten sind, in einem offenen Brief an die drei Vorstandsvorsitzenden soziale Garantien für Bromo. In dem neuen Unternehmen sollen die Raumfahrtaktivitäten der drei Partner bis 2027 gebündelt werden, wodurch ein innovativer, global wettbewerbsfähiger Player in Konkurrenz zu Starlink entsteht. Er wird 25.000 Menschen beschäftigen, seinen Sitz in Toulouse und wichtige Produktionsstätten in Frankreich, Italien, Großbritannien und Deutschland haben.



Angekündigt wurde das Vorhaben am 22. Oktober 2025. Wenig später versammelte der Europäische Industriegewerkschaftsbund (industriALL) in Brüssel am 1. Dezember 2025 Arbeitnehmervertreter der drei Konzerne aus sieben Ländern, um eine gemeinsame Strategie für die Fusion zu diskutieren. Sie fordern den Erhalt von Arbeitsplätzen und Produktionsstätten, die Beibehaltung von Tarifverträgen und Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung in jeder Phase des Vorhabens und auf allen Ebenen. Ab Gründung von Bromo soll ein Europäischer Betriebsrat seine Arbeit mit Vertretern aller betroffenen Länder sofort aufnehmen. Daher sollen frühzeitig Verhandlungen über eine EBR-Vereinbarung beginnen, die mindestens das qualitativ hochwertige Niveau von Airbus und Thales übernimmt. Auch sollen Arbeitnehmervertreter dem Verwaltungsrat von Bromo angehören, so wie es nach französischem Recht vorgesehen ist.

Airbus hat seit Februar 2015 eine SE-Beteiligungsvereinbarung nach niederländischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Bei Thales gibt es seit Dezember 2007 eine EBR-Vereinbarung mit präzisen Unterrichtsrechten nach französischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2008](#)). Im Juni 2009 wurde zudem eine europaweite Vereinbarung zur beruflichen Entwicklung geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)). Leonardo bildete im Juli 2008 ein Europäisches Forum nach italienischem Recht.

[Pressebericht über die geplante Fusion](#)
[Bericht vom ersten Gewerkschaftstreffen](#)
[Gewerkschaftliche Beurteilung des Projekts](#)
[Download des Briefes an die Vorstandsvorsitzenden](#)

6. Die Arbeitswelt in Tec-Unternehmen

Grösster Online-Modehändler Europas schließt Logistikzentrum



Am 8. Januar 2026 gab die Konzernleitung von Zalando bekannt, den Logistikstandort Erfurt mit 2.700 Beschäftigten komplett zu schließen. Der 2012 mit 22 Mio. € staatlichen Fördergeldern errichtete Standort entspreche nicht mehr den heutigen Anforderungen und der Aufwand zur Modernisierung sei zu hoch. Als Ersatz soll ein Logistikzentrum "der neuen Generation" im 170 km entfernten Gießen mit nur noch 1.700 Beschäftigten in Betrieb gehen.

Die Neuordnung der Logistik steht im Zusammenhang mit der Übernahme des Wettbewerbers About You im Juli 2025, eine ehemalige Tochtergesellschaft der Otto Group mit Sitz in Hamburg. In Erfurt soll mit dem Betriebsrat ein Sozialplan ausgehandelt werden, bevor die Schließung Ende September 2026 erfolgt. Zalando weigert sich seit Jahren, einen Tarifvertrag abzuschließen - wie auch Amazon (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)). In Erfurt fanden noch 2025 Warnstreiks für einen Tarifvertrag statt.

Umstrittene SE-Umwandlung

Problematisch war auch die Vorgehensweise bei der Umwandlung des 2008 gegründeten Startups in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE). Seit März 2014 gibt es eine SE-Beteiligungsvereinbarung, die unterhalb der Auffangregelung des Gesetzes liegt und nicht als besonders arbeitnehmerfreundlich gilt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Zum damaligen Zeitpunkt gab es in Deutschland noch keine Betriebsräte bei Zalando und die Gewerkschaft ver.di wurde rechtswidrig aus dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) ausgeschlossen. Zalando hatte vor der SE-Umwandlung schon mehr als 2.000 Arbeitnehmer in Deutschland, der Aufsichtsrat wäre nach deutscher Rechtslage paritätisch zu besetzen. Das BVG akzeptierte jedoch eine Drittelbeteiligung, die bis heute gilt. Mittlerweile ist Zalando auf über 15.000 Beschäftigte angewachsen, ein Großteil davon in Deutschland. ver.di klagte gegen die fehlerhafte Zusammensetzung des BVG, hatte damit jedoch vor dem Arbeitsgericht Berlin keinen Erfolg (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2016](#)). Auch in der Berufung scheiterte die Klage.

[Bericht über die Reaktionen zur Standortschließung](#)

Zwangsverwaltung für Essenslieferdienste in Italien

Am 9. Februar 2026 wurde Foodinho mit 40.000 Zustellern und am 23. Februar 2026 auch Deliveroo mit 23.000 Zustellern unter gerichtliche Verwaltung gestellt. Die Staatsanwaltschaft Mailand hatte festgestellt, dass die Fahrer pro Lieferung nur 2,50 € verdienen. Dies liegt unter der Armutsgrenze und verstößt gegen die italienische Verfassung, die eine "angemessene" Bezahlung zur Sicherstellung einer "würdigen Existenz" verlangt. Der Kassationsgerichtshof in Rom hatte diesen Grundsatz im Oktober 2023 bestätigt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).



Foodinho gehört zu Delivery Hero mit Sitz in Berlin, Deliveroo zum US-Lieferdienst DoorDash. Fahrer bei beiden Lieferdiensten sind in Italien selbstständig, was die Staatsanwaltschaft nicht akzeptiert. Sie verlangt die Festanstellung der Fahrer und beruft sich auf Gerichtsurteile aus dem Jahr 2021, wonach sämtliche Lieferdienste in Italien verurteilt wurden, ihre Fahrer anzustellen und erhebliche Geldstrafen zu zahlen. Seit Dezember 2024 ist eine EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der digitalen Plattformwirtschaft in Kraft, die für die rechtliche Beurteilung ebenfalls eine Rolle spielt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)). Deliveroo wurde im Dezember 2020 vom Arbeitsgericht Bologna bereits wegen Verletzung von Arbeitnehmerrechten und Diskriminierung zu Entschädigungszahlungen verurteilt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)).

IG Metall klagt gegen Wahlbeeinflussung durch Elon Musk



Vom 2. bis 4. März 2026 konnten 10.700 Beschäftigte von Tesla in der einzigen europäischen Fabrik für Elektrofahrzeuge und Batterien in Grünheide (bei Berlin) ihren Betriebsrat neu wählen. Dem reichsten Menschen der Welt ist es durch Drohungen und Einschüchterungen dabei gelungen, managementfreundlichen Kandidaten die Mehrheit zu sichern und die IG Metall auf nur 31% zu verweisen. Keine andere Betriebsratswahl in Deutschland wurde in einem ähnlichen Umfang von der Presse beobachtet. Zur Wahl stand letztlich das europäische Sozialmodell. "Ein Triumph des autoritären Silicon-Valley-Kapitalismus

über die traditionelle deutsche Mitbestimmungskultur ... eine Kapitulation des Rechtsstaats", kommentierte das Handelsblatt.

Das Tesla-Werk ist die einzige Autofabrik in Deutschland ohne Tarifvertrag. Für die IG Metall wäre die Mehrheit im Betriebsrat ein wichtiger Schritt hin zur 35-Stunden-Woche, die bei anderen deutschen Autoherstellern Standard ist. Die Gewerkschaft wirft dem Tesla-Management vor, die Betriebsratswahl massiv beeinflusst zu haben: "Dafür nutzte es alle Mittel und alle Kanäle von Betriebsversammlungen, Einzelgesprächen mit Vorgesetzten bis hin zum Werksradio auf den Toiletten." Von den USA aus hatte Vorstandsvorsitzender und Gewerkschaftsfeind Elon Musk die Belegschaft davor gewarnt, die falsche Wahl zu treffen. "Die Dinge werden sicherlich schwieriger, wenn es sozusagen externe Organisationen gibt, die Tesla in die falsche Richtung drängen. Wir werden die Fabrik nicht schließen, aber realistisch gesehen werden wir auch nicht erweitern." Bei Betriebsratswahlen muss sich der Arbeitgeber neutral verhalten, eine Drohung gegen bestimmte Kandidatenlisten ist nicht zulässig. Die IG Metall beantragte daher am 25. März 2026 beim Arbeitsgericht, die Betriebsratswahl für ungültig zu erklären.

In den Südstaaten der USA sind solche Methoden an der Tagesordnung. Ähnliche Einschüchterungen gab es beispielsweise auch bei Volkswagen in Tennessee und Mercedes in Alabama. Im April 2024 ist es bei Volkswagen nach mehreren Anläufen erstmals gelungen, dort eine Arbeitnehmervertretung zu gründen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Der Vorstandsvorsitzende von Tesla musste 2021 auf behördliche Anweisung in den USA einen gewerkschaftsfeindlichen Tweet löschen und darf nicht mehr damit drohen, Beschäftigten Vorteile zu entziehen, wenn sie eine Gewerkschaft unterstützen. Wie überall auf der Welt weigert sich Tesla auch in Schweden, Tarifverträge abzuschließen. Dort wird seit Oktober 2023 gestreikt, unterstützt durch die Boykottmaßnahmen anderer Gewerkschaften (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)).

[Webseite der IG Metall zur Betriebsratswahl](#)

[Pressebericht nach der Betriebsratswahl](#)

[Pressemitteilung der IG Metall zur Wahlanfechtung](#)

[Was ist Union Busting?](#)

[Die Ereignisse bei Tesla in den USA](#)

Kein Europäischer Betriebsrat und keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Lange vor dem Bau der Fabrik in Grünheide wurde bereits die Tesla Manufacturing Brandenburg SE als arbeitnehmerlose Briefkastenfirma gegründet. Mit der Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (SE) konnte Tesla die Mitbestimmung im Aufsichtsrat für die Zukunft komplett vermeiden, auch wenn die Belegschaft wächst (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)). Der Konzern muss auch keinen SE-Betriebsrat bilden, denn dies setzt voraus, dass es ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) gab. Ein BVG kann in einer Briefkastenfirma aber nicht gebildet werden, weil es keine Arbeitnehmer gibt. Das Verhandlungsverfahren muss nur einmal vor der Gründung der SE durchgeführt werden, später nicht mehr. Auch ein Europäischer Betriebsrat kann nicht gebildet werden, weil eine SE nicht der EBR-Richtlinie unterliegt. Der Europäische Gerichtshof hatte dies im Fall des japanischen Optikkonzerns Olympus im Mai 2024 ausdrücklich bestätigt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)).

7. Gründung von Europäischen Betriebsräten

US-Chemiekonzern mit EBR nach luxemburgischem Recht

Nur wenige Tage vor Inkrafttreten der neuen EBR-Richtlinie wurde am 3. Dezember 2025 eine EBR-Vereinbarung für den Chemiekonzern Avient geschlossen, bei dem es bisher noch keinen Europäischen Betriebsrat gab. Das Management in den USA hatte ein Vertriebsbüro im Norden des Großherzogtums an einer Landstraße kurz vor der belgischen Grenze als Vertreter ("representative

agent") im Sinne des EBR-Rechts benannt, obwohl die europäische Zentrale ihren Sitz in den Niederlanden hat. Weltweit beschäftigt Avient über 9.000 Menschen.



Der neue EBR hat 16 Mitglieder aus zwölf Ländern, das Vereinigte Königreich und die Schweiz sind nicht dabei. Länder mit weniger als 1% der europäischen Belegschaft erhalten keinen Sitz, sondern werden von einem größeren Nachbarland mitvertreten. Dies gilt derzeit für Österreich, Portugal und Tschechien. Der EBR wählt einen engeren Ausschuss mit vier Mitgliedern aus vier Ländern, darunter der Sekretär. Den Vorsitz in den jährlichen Plenarsitzungen teilen sich der Sekretär und der Sprecher des Managements. Der engere Ausschuss trifft sich dreimal im Jahr mit der zentralen Leitung, einmal per Video, einmal in Luxemburg und einmal an einem Produktionsstandort mit Betriebsbesichtigung.

Der EBR ist zuständig, wenn mindestens 2% der europäischen Belegschaft in zwei Ländern betroffen sind. Bei Massenentlassungen oder Standortschließungen führt der engere Ausschuss kurzfristig eine Sondersitzung durch, zu der auch Vertreter der betroffenen Länder eingeladen werden. Die Frist für den Abschluss eines Konsultationsverfahrens beträgt vier Wochen. Der EBR kann sich durch einen Gewerkschaftssekretär und einen bezahlten Sachverständigen unterstützen lassen. Jedes Jahr ist ein Schultag vorgesehen. Typisch für US-Unternehmen sind die sehr weitreichenden Regelungen zur Vertraulichkeit. Zur Information der Belegschaft kann der EBR eine eigene Intranetseite aufbauen. Die EBR-Vereinbarung kann - trotz neuer EBR-Richtlinie - frühestens Ende 2032 gekündigt werden.

Dänisches Energieunternehmen bezieht britische Belegschaft ein



Am 3. Dezember 2025 wurde am Sitz von Ørsted in Fredericia eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet, die seit 1. Januar 2026 in Kraft ist. Der halbstaatliche Energiekonzern ist Weltmarktführer in Bereich der Offshore-Windenergie mit weltweit 8.100 Beschäftigten. Bisher gab es noch keinen Europäischen Betriebsrat für die 6.400 Beschäftigten in Europa, darunter 3.700 in Dänemark. Dem neuen EBR gehören zwölf Delegierte aus sieben Ländern an, dazu gehört auch das Vereinigte Königreich, das mit 1.300 Beschäftigten die zweitgrößte Belegschaft

nach Dänemark stellt.

Jedes Jahr finden zwei Plenarsitzungen statt, eine am Hauptsitz des Unternehmens und eine in einem anderen Land. Hinzu kommt ein Schultag pro Jahr. Der EBR kann Gewerkschaftssekretäre sowie einen oder mehrere bezahlte Sachverständige hinzuziehen, die auch an den gemeinsamen Sitzungen mit dem Management teilnehmen, und wählt drei Mitglieder in den engeren Ausschuss. Letzterer ist für Unterrichtung und Anhörung in außergewöhnlichen Umständen zuständig. Allerdings kann er nur Videokonferenzen und keine Präsenzsitzung durchführen. Eine Frist zur Abgabe einer Stellungnahme gibt es nicht. Bei Meinungsverschiedenheiten ist ein Schiedsverfahren vorgesehen.

Niederländischer Essenslieferdienst mit vier EBR-Sitzungen im Jahr

Am 3. Dezember 2025 wurde in Amsterdam eine EBR-Vereinbarung für Just Eat Takeaway unterzeichnet, die seit 1. Januar 2026 in Kraft ist. Der Online-Lieferdienst ist in 14 europäischen Ländern, in Israel und Kanada vertreten. Dem EBR gehören jedoch nur elf EU-Länder an, das Vereinigte Königreich und die Schweiz sind ausgeklammert. Anteilseigner ist die niederländische Beteiligungsgesellschaft Prosus, die auch Anteile am deutschen Lieferdienst Delivery Hero hält, wo es seit April 2018 einen SE-Betriebsrat gibt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)). Die EBR-Vereinbarung geht über übliche Mindestregeln hinaus. Just Eat Takeaway zeigt sich schon länger als sozial verantwortliches Unternehmen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)).



Obwohl die Vereinbarung noch der EBR-Richtlinie von 2009 unterliegt, wurden einige Punkte bereits wie in der neuen Richtlinie geregelt: die länderübergreifende Zuständigkeit des EBR, die Kosten für mehrere Sachverständige und die Vertraulichkeit. Jedes Jahr finden vier EBR-Sitzungen statt, davon zwei in Amsterdam und zwei als Videokonferenz. Einige Wochen vorher finden Videokonferenzen des engeren Ausschusses mit der zentralen Leitung statt, um diese Sitzungen vorzubereiten. Der engere Ausschuss besteht aus sieben Mitgliedern aus sieben Ländern, darunter der Sekretär, der zusammen mit dem Management als Co-Vorsitzender agiert. Im Falle von Umstrukturierungen, die mindestens 100 Beschäftigte in zwei Ländern betreffen, wird ein Konsultationsverfahren durchgeführt. Es ist auf sechs Wochen begrenzt, beinhaltet zwei Sondersitzungen (eine in Präsenz) und ist in zehn Punkten detailliert beschrieben.

Alle EBR-Mitglieder haben einen jährlichen Anspruch auf 64 Freistellungsstunden, die Mitglieder des engeren Ausschusses 94 und der Sekretär 124 Stunden, jeweils zusätzlich zu offiziellen Sitzungen, Schulungen und Reisezeiten. Nach Absprache sind Betriebsbesuche in allen EU-Ländern möglich. Jedes EBR-Mitglied kann drei Schulungstage pro Jahr in Anspruch nehmen. Bei Streitigkeiten ist ein Mediationsverfahren vorgesehen. Bis zum 30. Juni 2026 fungieren die BVG-Mitglieder als vorläufiger EBR, um die Zeit bis zu den Delegiertenwahlen zu überbrücken.

[Pressemitteilung zur EBR-Gründung](#)

8. Transnationale Betriebsvereinbarungen

Künstliche Intelligenz als Thema für den Weltbetriebsrat



Am 15. Dezember 2025 vereinbarte die zentrale Leitung des belgischen Chemiekonzerns Solvay mit dem Weltbetriebsrat und dem Europäischen Betriebsrat einen Nachtrag zu ihrer Rahmenvereinbarung über digitale Transformation vom März 2020 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Darin geht es um die Einführung und Nutzung künstlicher Intelligenz (KI).

Die Vereinbarung legt ein vierstufiges Verfahren fest: fortlaufende Bestandsaufnahme der KI-Systeme, Risikobewertung zur Einstufung der KI-Lösungen nach Risikograd, Einführung von Kontrollverfahren und Bereitstellung angemessener Schulungen. Die Arbeitnehmervertreter sind in die Überwachung der Vereinbarung eingebunden. Der Fortschritt der Projekte im Zusammenhang mit KI und autonomen Systemen wird ein fester Tagesordnungspunkt für Weltbetriebsrat und EBR. Der Weltbetriebsrat von Solvay existiert seit März 2015 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)).

[Die Webseite des EBR und des Weltbetriebsrates](#)
[Download der Vereinbarung](#)

Spanischer Textilkonzern fördert ältere Arbeitnehmer

Am 20. Januar 2026 unterzeichnete die Konzernleitung von Inditex mit dem Europäischen Betriebsrat eine europaweite Vereinbarung über die Förderung der Altersvielfalt am Arbeitsplatz. Inditex ist mit 160.000 Beschäftigten einer der größten Bekleidungskonzerne der Welt und betreibt Geschäfte wie Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti oder Bershka. Die Vereinbarung unterstreicht die Bedeutung der Berufserfahrung älterer Menschen und die Rolle der Digitalisierung zum Wissensaustausch zwischen den Generationen.



Die Vereinbarung enthält acht Punkte und beinhaltet die Verpflichtung zu einer diskriminierungsfreien Einstellungspolitik, einem altersneutralen Ansatz der Arbeitsbeziehungen, Einführung von Mentoring-Programmen zur Erhaltung des Wissens und der Erfahrung älterer Arbeitnehmer sowie eine jährliche Analyse der Belegschaft. Der EBR hat schon mehrere europaweite Betriebsvereinbarungen erkämpft, zuletzt im November 2024 zur Prävention von Gewalt gegen Frauen und Belästigung am Arbeitsplatz (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2025](#)).

[Bericht über die Vereinbarung](#)
[Download der Vereinbarung](#)



Einsatz von KI-Werkzeugen in italienischem Versicherungskonzern

Seit dem 4. Februar 2026 gibt es bei Generali eine gemeinsame Erklärung der zentralen Leitung und des Europäischen Betriebsrates zur Gestaltung des technologischen Wandel, der Digitalisierung und künstlicher Intelligenz (KI). Dies erfolgte im Zusammenhang mit dem Start einer konzernweiten Software-Fabrik namens Generali Core Tech, die am 13. Februar 2026 in der Presse angekündigt wurde. Generali will bis zu 1,3 Milliarden € in KI investieren, um die technologische Transformation voranzutreiben.

Die Erklärung sieht vor, dass eine besondere Aufmerksamkeit auf die Gesundheit der Beschäftigten gelegt wird. Intensive KI-Nutzung soll nicht zu einer kognitiven Überlastung oder einer Verringerung sozialer Interaktionen führen, was negative Auswirkungen auf psychische Gesundheit und körperliche Unversehrtheit haben kann. In allen europäischen Ländern werden sie über die Verwendung von KI-

Systemen informiert und erhalten eine angemessene Schulung, um deren Funktion, die Vorteile und möglichen Risiken zu verstehen. Die Inhalte der Schulungen sind detailliert aufgeführt. Das Prinzip der menschlichen Kontrolle wird für Hochrisiko-KI-Systeme ausdrücklich bestätigt, dazu gehört auch das Personalmanagement.

Hat die Einführung oder Aktualisierung der Systeme erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten in mehreren Ländern, so wird der engere Ausschuss des EBR darüber informiert. Vor der Einführung oder Weiterentwicklung der KI-Werkzeuge ist eine vorläufige Evaluierung der Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf europäischer, nationaler oder lokaler Ebene vorgesehen. Eine EBR-Arbeitsgruppe für neue Informationstechnologien und KI überwacht die Umsetzung der Erklärung in halbjährlichen Sitzungen. Bei Generali ist es bereits die fünfte europaweite Betriebsvereinbarung. Zuletzt wurde im November 2023 eine gemeinsame Erklärung zu Vielfalt und Inklusion unterzeichnet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).

[Pressemitteilung zur Unterzeichnung der gemeinsamen Erklärung](#)
[Download der gemeinsamen Erklärung](#)
[Bewertung der gemeinsamen Erklärung](#)
[Darstellung des EBR auf der Webseite von Generali](#)
[Pressemitteilung zum Start der Software-Fabrik](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Italienischer Energiekonzern erweitert soziale Verantwortung

Am 13. Januar 2026 unterzeichneten die zentrale Leitung von ENI und der Internationale Industriegewerkschaftsbund (industriALL) mit Unterstützung von drei italienischen Gewerkschaften in Mailand eine neue Fassung des internationalen Rahmenabkommens, das bereits seit 2002 existiert. ENI ist mit 32.000 Beschäftigten in 64 Ländern einer der größten Energiekonzerne der Welt. Der italienische Staat, früher alleiniger Eigentümer, hält noch 32% der Anteile.



Im neuen Rahmenabkommen bekräftigt ENI die Bereitschaft, in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften eine robuste Politik der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der gesamten Lieferkette umzusetzen. Dabei gilt der soziale Dialog als ein wichtiges Instrument zur Begleitung der Transformationsprozesse, die mit der Energiewende verbunden sind. Für die Beschäftigten soll es einen gerechten Übergang geben, der auf Weiterbildung, Inklusion und der Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze basiert. Im Juli 2016 wurde bereits ein Weltbetriebsrat errichtet (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2016](#)).

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Download des Rahmenabkommens](#)

Soziale Verantwortung in der Lieferkette landwirtschaftlicher Rohstoffe



Am 15. Januar 2026 wurde in Oslo zwischen dem norwegischen Handelsunternehmen Vinmonopolet und der IUF, dem weltweiten Dachverband der Nahrungsmittelgewerkschaften, eine Erklärung unterzeichnet. Beide Parteien verpflichten sich, gemeinsam an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Alkoholindustrie und ihrer gesamten Lieferkette zu arbeiten. Im Anhang ist ein Prozess zur Meldung von Vorfällen wie auch ein Beschwerdemechanismus beschrieben. Vinmonopolet ("Weinmonopol") steht unter Aufsicht des Gesundheitsministeriums und hat als staatliches Unternehmen das Monopol für den Verkauf von Getränken mit höherem Alkoholgehalt in Norwegen. Vergleichbare Verpflichtungserklärungen gibt es bereits bei den Alkoholmonopolen in Schweden (Systembolaget, 2017) und Finnland (Alko, 2020).

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Download der Absichtserklärung](#)

Tarifvertrag für schwedische Textilkette in New York

Am 29. Januar 2026 gab die US-Handelsgewerkschaft RWDSU (Retail, Wholesale and Department Store Union) bekannt, dass sie für mehr als 1.000 Angestellte in den Filialen von H&M in New York erstmals einen Tarifvertrag durchsetzen konnte. Er enthält jährliche Lohnerhöhungen in den nächsten drei Jahren, Verbesserungen der Arbeitszeitgestaltung und mehr Arbeitsplatzsicherheit. Die

Gewerkschaft konnte sich dabei auf das internationale Rahmenabkommen berufen, das 2004 zwischen der Konzernleitung in Stockholm und dem weltweiten Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) geschlossen wurde. Es enthält das Recht auf gewerkschaftliche Vertretung und Tarifverhandlungen und zielt in erster Linie auf die Produktionsbedingungen in Ländern Südostasiens. Die mangelhafte Arbeitsgesetzgebung der USA zeigt jedoch, dass es auch dort einer Unterstützung von außen bedarf, um soziale Mindeststandards zu verankern.



[Bericht über den Tarifvertrag](#)
[Pressemitteilung der RWDSU](#)
[Download des internationalen Rahmenabkommens](#)
[Überblick über internationale Kampagnen der RWDSU](#)

10. Interessante Webseiten

Kompetenzzentrum für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten



**Competence Centre
for Human Rights
Due Diligence**

Das im März 2025 von zwei europäischen Gewerkschaftsverbänden, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der Friedrich-Ebert-Stiftung mit finanzieller Unterstützung der deutschen Bundesregierung gegründete Kompetenzzentrum hat nun eine eigene Webseite. Es will die unternehmerische Sorgfaltspflicht in der Lieferkette weltweit stärken, vor allem die Achtung der Arbeitnehmerrechte. Dazu dienen Schulungen, Wissenstransfer, Aufbau internationaler Netzwerke, aber auch politische und betriebliche Einflussnahme durch die Zusammenarbeit mit Betriebsräten.

[Die Webseite des Kompetenzzentrums](#)
[Hintergründe zur Gründung des Kompetenzzentrums](#)
[Flyer des Kompetenzzentrums](#)
[Erläuterungen zum deutschen Lieferkettengesetz](#)

Europäisches Arbeitgeberinstitut mit eigener Webseite

Am 1. Oktober 2024 gründeten dreizehn Arbeitgeberverbände das Europäische Arbeitgeberinstitut (EEI) in Brüssel, das jetzt auch über eine eigene Webseite verfügt. Es soll als zentrale Anlaufstelle für branchenübergreifende Forschung dienen, um aus Arbeitgebersicht politische Entscheidungen der EU in sozialen und beschäftigungspolitischen Fragen zu beeinflussen. Das EEI ist das Pendant zum Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI), das seit 2005 existiert und dessen Vorläufer 1978 gegründet wurde.



[Die Webseite des EEI](#)
[Die Webseite des ETUI](#)

Netzwerk zur grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität



Seit 1993 hilft das Netzwerk EURES (EURopean Employment Services) bei der europaweiten Suche nach einer Arbeitsstelle oder nach Arbeitskräften. Zu den Partnern des Netzes gehören öffentliche Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Das Netz wird von der Europäischen Kommission koordiniert. Zu den Angeboten gehören Berufsberatung, die Überprüfung und Übersetzung von Lebensläufen, Analyse von Stellenangeboten, Organisation von Videokonferenzen für Bewerbungsgespräche, Beratung über Sozialversicherung, Förderangebote und Spracherwerb. Eine besondere Unterstützung gibt es für Grenzgänger.

[Die europäische EURES-Webseite](#)
[Die EURES-Webseite für Deutschland](#)

Forschungsstelle zum kollektiven Arbeitsrecht in der Schweiz

An der juristischen Fakultät der Universität Basel arbeitet eine Forschungsstelle zu den Auswirkungen der Digitalisierung, zum Gesundheits-, Persönlichkeits- und Datenschutz in der Arbeitswelt wie auch

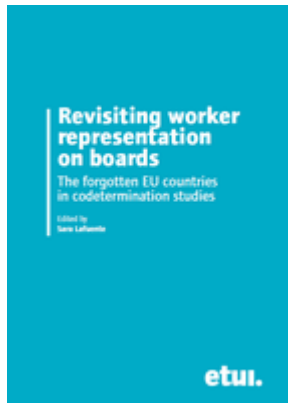
zu der Internationalisierung des Arbeitsrechts im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Arbeit. Neben den Forschungstätigkeiten gehören Studien, Rechtsgutachten und Publikationen zu dem Angebot. In der Schweiz wird derzeit gerade die rechtliche Absicherung von Arbeitnehmervertretern verbessert (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2025](#)).



[Die Webseite der Forschungsstelle](#)

11. Neue Publikationen

Länderberichte zur Unternehmensmitbestimmung



Ende November 2025 ist ein Sammelband erschienen, der zehn Länder untersucht, die in Mitbestimmungsstudien noch wenig erforscht sind. Dazu gehören Belgien, Italien, Griechenland, Portugal, Spanien, Irland und Polen, in denen eine Unternehmensmitbestimmung in der Privatwirtschaft fast nicht existiert. Während z. B. alle Nachbarländer von Belgien davon verschiedene Formen eingeführt haben, ist das Königreich eine mitbestimmungsfreie Insel geblieben (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)). In Italien wurde sie im Juni 2025 erstmals als freiwillige Option in einem Gesetz verankert (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2025](#)). In Tschechien gab es nach deutschem Vorbild seit 1992 Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, und zwar schon in Unternehmen ab 50 Beschäftigte. Dies wurde 2014 vollständig abgeschafft und 2017 für Unternehmen ab 500 Beschäftigte wieder eingeführt. Seither kann die Belegschaft ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats wählen. In Finnland wird die Schwelle für Unternehmensmitbestimmung gerade auf 100

Beschäftigte abgesenkt.

[Weitere Informationen](#)

[Download des Sammelbandes](#)

[Informationen zur Ausweitung der Mitbestimmung in Finnland](#)

Durchsetzung von Datenschutzrechten von Arbeitnehmern

Im Dezember 2025 legte das Brüsseler Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung zur Zukunft der Arbeit eine Broschüre über den Datenschutz von Arbeitnehmern im Rahmen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vor. Die Kernfrage lautet, wie Arbeitnehmer die Kontrolle über ihre personenbezogenen Daten und ihre Privatsphäre an einem durchdigitalisierten Arbeitsplatz sicherstellen können, bei datenbasiertem Tracking, Profiling und Entscheidungsfindung mit algorithmischer Kontrolle. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die Datenschutzrechte am Arbeitsplatz in der EU nur unzureichend durchgesetzt werden, insbesondere in Österreich, Irland und den Niederlanden. Dagegen zeigen die Datenschutzbehörden in Belgien, Deutschland und Spanien mehr Aktivitäten. In Frankreich sind Arbeitnehmervertreter im Sinne der DSGVO ausdrücklich einbezogen, in Italien ausgeschlossen. Die DSGVO ist seit Mai 2018 in Kraft (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2016](#)). Im Dezember 2023 verschärfte der Europäische Gerichtshof die Sanktionen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).



[Download der Broschüre](#)

[Die Webseite zur Zukunft der Arbeit](#)

Juristisches Nachschlagewerk zum EBR- und SE-Recht



Zum Jahreswechsel 2025/2026 ist die 7. Auflage dieses Handkommentars zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz erschienen. Er enthält ein eigenes Kapitel mit 219 Seiten zum deutschen EBR-Gesetz und 45 Seiten zur Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Berücksichtigt sind auch schon die Änderungen im EBR-Recht, die im Mai 2025 im Trilog vereinbart wurden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2025](#)). Das SE-Kapitel geht auch auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Mai 2024 im Fall Olympus ein. Der japanische Optikkonzern mit 7.000 Beschäftigten in Europa braucht keinen SE-Betriebsrat, keinen mitbestimmten SE-Aufsichtsrat und keinen Europäischen Betriebsrat zu bilden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)).

Internationaler Mindestlohnbericht

Am 5. März 2026 legte die Hans-Böckler-Stiftung einen Mindestlohnbericht für Europa vor. Er beinhaltet auch Vergleichszahlen mit anderen Teilen der Welt. 2025 wurden die Mindestlöhne in der EU deutlich angehoben, was auf den Einfluss der Mindestlohnrichtlinie zurückgeführt wird. Der Europäische Gerichtshof hatte sie im November 2025 als rechtmäßig anerkannt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#)). In Deutschland ist der Mindestlohn zum 1. Januar 2026 auf 13,90 € gestiegen, damit rangiert Deutschland aber nur im Mittelfeld der westeuropäischen Länder. Luxemburg hat mit 15,63 € den höchsten Mindestlohn in der EU, Bulgarien mit 3,75 € den niedrigsten. Als einziges Land in Osteuropa hat Slowenien schon das Niveau von Spanien erreicht und Portugal weit hinter sich gelassen. In Großbritannien liegt der Mindestlohn ab April 2026 mit 12,71 £ (14,59 €) auf den vordersten Plätzen in ganz Europa. Ähnlich hoch ist das Niveau in Australien. Die USA haben einen Mindestlohn wie in Portugal und weit niedriger als in Polen. Nach Kaufkraftstandards liegen die USA auf dem Niveau von Albanien und der Türkei. In Brasilien beträgt der Mindestlohn 1,17 €.



[Pressemitteilung zum Bericht](#)
[Zusammenfassung des Berichts](#)
[Download des Berichts](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

18. Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte in Hamburg



Wenige Tage nach Inkrafttreten der neuen EBR-Richtlinie fand am 26. und 27. Januar 2026 wieder eine Fachtagung der EWC Academy in Hamburg statt. Mit 61 Teilnehmern aus zehn Ländern war es eine der größten der jährlichen Fachtagungen, die bereits seit 2009 stattfindet. Neben der Analyse der neuen Rechtslage für die Arbeit Europäischer Betriebsräte wurden auch aktuelle Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft sowie Gerichtsurteile behandelt.

Als herausragendes Beispiel der Tätigkeit eines SE-Betriebsrates wurde das Unternehmen Eppendorf präsentiert. Bei dem Hersteller von Labormaterial gelten seit Januar 2025 europaweite Grundsätze zur sozialverträglichen Gestaltung von Umstrukturierungen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2025](#)). Der erste Tag fand seinen Ausklang bei einer Bootsfahrt mit Büffet auf der Elbe. Am zweiten Tag gab es eine eigene Arbeitsgruppe nur für SE-Betriebsräte. Die nächste Hamburger Fachtagung findet am 25. und 26. Januar 2027 statt.

Schweizer Versicherungskonzern auf dem Weg zur neuen EBR-Richtlinie

Seit dem 12. Februar 2026 berät die EWC Academy das Europa-Forum von SwissLife über den Anpassungsbedarf der EBR-Vereinbarung an die Standards der neuen EU-Richtlinie. Das Europa-Forum existiert seit 1996 auf "freiwilliger" Basis und arbeitet nach deutschem Recht. Es hat zehn Mitglieder aus Deutschland, Frankreich, Luxemburg und aus der Schweiz. Parallel gibt es in zwei Tochtergesellschaften SE-Betriebsräte, einen in Deutschland und einen weiteren in Frankreich. SwissLife ist der größte Lebensversicherer der Schweiz mit weltweit 11.000 Beschäftigten.



Unilever spaltet Lebensmittelparte ab

Am 31. März 2026 kündigte der britische Konsumgüterkonzern Unilever an, den Großteil seines Lebensmittelgeschäfts mit Traditionsmarken wie Knorr oder Hellmann's an den US-Gewürzhersteller McCormick zu verkaufen. Der Deal ist für beide Unternehmen der größte ihrer Firmengeschichte. In



der Lebensmittelsparte zählt Unilever in Europa (inklusive Großbritannien) 4.800 Arbeitnehmer, etwa ein Drittel der gesamten Belegschaft der Region.

Zunächst wird Unilever seine Lebensmittelsparte abspalten und anschließend mit dem kleineren US-Konzern zusammenlegen. McCormick behält seinen Sitz in den USA und plant die Schaffung eines Sitzes für das internationale Geschäft in den Niederlanden. Der Abschluss der Transaktion wird für Mitte 2027 erwartet, Unilever zu einem reinen Anbieter von Haushalts- und Körperpflegeprodukten wie Dove-Seifen und Omo-Waschmitteln. Das Konsultationsverfahren mit dem Europäischen Betriebsrat wird derzeit mit Unterstützung der EWC Academy vorbereitet. McCormick verfügt bisher noch nicht über einen Europäischen Betriebsrat. Umstrukturierungen und der Verkauf ganzer Geschäftseinheiten finden bei Unilever regelmäßig statt, z. B. der Verkauf der Margarinesparte an einen Finanzinvestor (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2017](#)). Zuletzt wurde im Juli 2025 die Sparte Speiseeis aus dem Konzern ausgegliedert (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2025](#)).

[Pressemitteilung von Unilever](#)

[Pressebericht über die geplante Transaktion](#)

[Bericht über die Reaktion des EBR](#)

[Bericht über die bisherige Sicherung des Werks Heilbronn](#)

13. Aktuelle Seminartermine

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben daran 1.002 Arbeitnehmervertreter aus 333 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen mehrfach. Das entspricht etwa 25% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Darunter sind auch 34 Unternehmen in der Rechtsform SE (Europäische Aktiengesellschaft). Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

[Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen

Vom 6. bis 9. Oktober 2026 findet das jährliche juristische Seminar im Schloss Steinburg in Würzburg statt. Nach Umsetzung der neuen EU-Richtlinie in nationales Recht müssen viele EBR-Vereinbarungen an die neuen Standards angepasst werden. Die Verhandlungszeit ist auf zwei Jahre begrenzt und es gelten spezielle Regeln hierfür. In diesem Seminar werden alle kritischen Punkte behandelt, um sich auf diese Verhandlungen vorzubereiten.



[Das Programm des Seminars](#)

EBR- und SE-Grundlagenseminar in Dresden



Vom 20. bis 23. Oktober 2026 findet das nächste Grundlagenseminar für die Mitglieder (auch künftige) von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien statt, diesmal im Hilton Hotel an der Frauenkirche in Dresden. Das Seminar beinhaltet mehrere Bausteine für Einsteiger und Fortgeschrittene. Auf Wunsch behandeln wir auch die Schritte zur erstmaligen Gründung eines EBR für diejenigen, die noch keinen EBR haben.

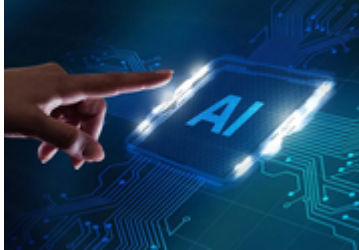
[Das Programm des Seminars](#)

Deutsche Betriebsverfassung in englischer Sprache

Vom 1. März bis 31. Mai 2026 finden in allen deutschen Betrieben Neuwahlen zum Betriebsrat statt. Dies erfolgt alle vier Jahre. Unter den schätzungsweise 150.000 Betriebsratsmitgliedern sind immer mehr, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Nachdem wir bisher entsprechende Inhouse-Seminare durchgeführt haben, bieten wir jetzt Termine zur individuellen Teilnahme. Diese Seminare richten sich an deutsche Betriebsratsmitglieder. Teilnehmen können auch Arbeitnehmervertreter anderer Länder, die sich mit dem deutschen System vertraut machen möchten.



KI-Schulung für Betriebsräte



Seit August 2024 ist die KI-Verordnung in Kraft. Damit übernimmt die EU eine weltweite Vorreiterrolle bei der Regulierung von Künstlicher Intelligenz (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). KI hält Einzug in immer mehr betriebliche Prozesse. Damit wachsen die Anforderungen an Betriebsräte, Einführung, Anwendung und Auswirkungen solcher Systeme frühzeitig zu erkennen und aktiv mitzugestalten. Sie müssen die technischen Grundlagen verstehen sowie Beteiligungsrechte und Schutzpflichten kennen, um praxistaugliche Regelungen im Betrieb zu entwickeln. Das Seminar richtet sich an lokale Betriebsratsmitglieder und wird an mehreren Terminen angeboten.

[Das Programm des Seminars](#)

Inhouse-Veranstaltungen

Eine Übersicht über mögliche Themen für Inhouse-Veranstaltungen finden Sie hier:

[Beispiele für Inhouse-Seminare](#)

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

EWC Academy GmbH
Rödingsmarkt 52, D-20459 Hamburg
www.ewc-academy.eu

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 25.024 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.757 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.499 Empfänger

Newsletter-Archiv: www.ebr-news.de

Hier können Sie die EBR-News [beziehen](#) oder [abmelden](#).

Wir freuen uns über Anregungen zu diesem Newsletter und über Berichte aus Ihrem EBR.
Bitte schreiben Sie uns: info@ewc-academy.eu