


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 2026 der EBR-News

Inhalt

- [1. Showdown in Dublin](#)
- [2. Umsetzung von EU-Rechtsakten](#)
- [3. Berichte aus einzelnen Ländern](#)
- [4. Aktuelle Gerichtsentscheidungen](#)
- [5. Europaweite Umstrukturierungen](#)
- [6. Angekündigte Fusionen und Übernahmen](#)
- [7. Neue EBR-Vereinbarungen](#)
- [8. Der künftige Status von "freiwilligen" EBR-Vereinbarungen](#)
- [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. Showdown in Dublin

US-Konzern will Rechtsanwaltskosten des EBR nicht zahlen



Am 30. Juni und 1. Juli 2026 fand vor dem Obersten Gerichtshof in Dublin die mündliche Verhandlung über die Revision gegen die Entscheidung des High Court vom November 2025 im Fall des US-Unternehmens Verizon statt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#)). Die zentrale Leitung mit Sitz in Dublin hatte die Revision beantragt und gleichzeitig eine Vorlage beim Europäischen Gerichtshof ins Spiel gebracht. Am 30. April 2026 hatte der Oberste Gerichtshof die Revision zugelassen.

[Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zur Zulassung der Revision](#)

Zentrale Streitfrage ist die Zahlung der Rechtsanwaltskosten für den Rechtsstreit, der bereits seit 2021 durch die Instanzen läuft. Während diese Frage in der neuen EBR-Richtlinie eindeutig beantwortet ist (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2025](#)), gibt es in der aktuell noch anwendbaren Richtlinie von 2009 einen gewissen Interpretationsspielraum. Verizon ist der Meinung, dass US-Unternehmen in Europa übermäßig belastet würden, wenn sie den Rechtsanwalt des Betriebsrates (des Klagegegners) zahlen müssen. Damit würde die Arbeitnehmervertretung einen "Blankoscheck" erhalten, um den Arbeitgeber immer und immer wieder vor Gericht zu zerren. Offenbar ist das Management des US-Konzerns nicht mit der Situation in Kontinentaleuropa vertraut, wo Rechtsanwälte des Betriebsrates seit vielen Jahren grundsätzlich vom Arbeitgeber bezahlt werden, ohne dass es zu willkürlichen Klagewellen gekommen wäre. Dies gilt insbesondere für die Niederlande (seit 1950) und Deutschland (seit 1952).

Der EBR von Verizon verfügt - anders als z. B. Betriebsräte in Frankreich - über kein eigenes Budget. Würde der Arbeitgeber die Anwaltskosten nicht übernehmen, wäre die Rechtsstaatlichkeit in Irland nicht gewährleistet und das Betriebsratssystem dysfunktional. Irland hat bisher keine Erfahrungen mit Betriebsräten und das gesamte Rechtssystem ist darauf nicht eingestellt. Seit Mai 2022 läuft auch ein Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission gegen Irland aufgrund unzureichender Umsetzung der EBR-Richtlinie (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)).

Kommt die Frage vor den Europäischen Gerichtshof?

Bisher gab es erst drei Länder, in denen ein Europäischer Betriebsrat in einem Rechtsstreit bis zur letzten Instanz gelangte: Frankreich, Spanien und Österreich. In keinem dieser Fälle kam es jedoch zu einer Vorlage beim Europäischen Gerichtshof. Der Oberste Gerichtshof des Vereinigten Königreichs

lehnte es im Januar 2024 ab, sich mit einer EBR-Rechtsfrage aus der Zeit vor dem Brexit zu befassen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)). Danach kam es beim Personaldienstleister Adecco schnell zu einer außergerichtlichen Einigung (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)). In den Jahren 2001 bis 2004 entschied der Europäische Gerichtshof dreimal über Streitfragen im Vorfeld der EBR-Gründung. Die Kläger waren deutsche Betriebsräte, ein EBR hat es bisher noch nie nach Luxemburg geschafft.

Besonders relevant für den Fall in Irland ist die Grundsatzentscheidung des Obersten Gerichtshofs in Wien vom August 2023, die der Europäische Betriebsrat von Mayr-Melnhof Packaging erzielte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Darauf aufbauend entschied das Arbeits- und Sozialgericht Wien im August 2024, dass ein EBR Anspruch auf die Erstattung sämtlicher Rechtsanwaltskosten hat, die im Zuge von arbeitsrechtlichen Klagen anfallen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Das Urteil aus Österreich wurde für die irischen Richter jetzt übersetzt und in das Verfahren eingebracht, ebenso wie grundsätzliche Erwägungen aus dem ["Fitting"-Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz](#), dem unangefochtenen Standardwerk bei deutschen Arbeitgebern, Betriebsräten und Arbeitsgerichten. Im englischen Sprachraum gibt es nichts Vergleichbares.

[Überblick über Gerichtsentscheidungen im EBR-Recht](#)

Veranstaltungshinweis

Mit dem Urteil des Obersten Gerichtshofs ist in wenigen Wochen zu rechnen. Damit würden sich eine Reihe von Fragen für alle Europäischen Betriebsräte beantworten, die irischem Recht unterliegen. Die Konsequenzen des Urteils werden wir in einem Videobriefing besprechen, das nach Vorlage des Urteils durchgeführt wird.



[Das Programm des Videobriefings](#)

2. Umsetzung von EU-Rechtsakten

Schweden will Richtlinie zur Entgelttransparenz neu verhandeln

Am 7. Juni 2026 ist die Frist zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht abgelaufen. Die Mehrheit der EU-Länder ist jedoch im Zeitverzug, nur Belgien, Italien, Litauen, Malta und die Slowakei haben sie rechtzeitig umgesetzt. Die Richtlinie ist seit Juni 2023 in Kraft und hat das Ziel, die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu fördern und das Lohngefälle zu verringern (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)).



Die schwedische Regierung, die 2023 gegen die Richtlinie stimmte, will sie in der jetzigen Form nicht umsetzen. Sie forderte am 26. März 2026 eine Neuverhandlung zur Vereinfachung der Vorschriften. Für die Europäische Kommission ist dies keine Option. Sie könnte ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Schweden einleiten und der Europäische Gerichtshof könnte Geldbußen verhängen, wie schon im März 2025 bei der "Whistleblower-Richtlinie" (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2025](#)). Unabhängig davon kann sich jeder Arbeitnehmer seit dem 7. Juni 2026 vor nationalen Gerichten auf die Richtlinie berufen. In Deutschland gibt es seit Juli 2017 ein Entgelttransparenzgesetz, das an die EU-Richtlinie angepasst werden muss. Bisher liegt aber noch kein Gesetzentwurf vor. Am 5. März 2026 hatte die Europäische Kommission ihre Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter bis 2030 vorgestellt.

Die Inhalte der Richtlinie

Unternehmen ab 100 Beschäftigten werden zu verschiedenen Maßnahmen verpflichtet, z. B. zu einer Berichtspflicht über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede (Gender Pay Gap). Der Entgeltbericht muss der zuständigen Behörde vorgelegt werden. Besteht ein Lohngefälle von mehr als 5% zwischen den Geschlechtern, hat der Arbeitgeber dies zu rechtfertigen. Gelingt ihm dies nicht, hat er das Entgelt innerhalb von sechs Monaten zu korrigieren. In Absprache mit dem Betriebsrat oder der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung ist eine Entgeltbewertung vorzunehmen. Die Gründe der unterschiedlichen Entlohnung müssen analysiert und die Lohnlücke beseitigt werden.

[Download der EU-Entgelttransparenzrichtlinie](#)

[Überblick über den Stand der Umsetzung nach Ländern](#)

[Die rechtliche Situation in Deutschland](#)

[Einzelheiten des Umsetzungsgesetzes in Polen](#)

[Pressemitteilung zur Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission](#)



Seit August 2024 ist die KI-Verordnung in Kraft, mit der die Europäische Union eine weltweite Vorreiterrolle bei der Regulierung von KI übernimmt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Anders als Richtlinien müssen Verordnungen nicht ins nationale Recht umgesetzt werden, sie gelten unmittelbar. Die KI-Verordnung sieht jedoch einen Stufenplan vor. Regeln für verbotene KI-Praktiken gelten bereits seit Februar 2025, die anderen Regeln Schritt für Schritt bis August 2027. Diese Frist wird um ein Jahr bis August 2028 verlängert. Es erfolgt auch eine Ausweitung der Nutzung sensibler personenbezogener Daten, so entschied das Europäische Parlament am 16. Juni 2026.

Grund ist der sogenannte "digitale Omnibus", eine umfassende Neustrukturierung der Daten- und KI-Gesetzgebung auf EU-Ebene. Im Februar 2025 hatte die Europäische Kommission "Omnibus"-Pakete zur Vereinfachung von Rechtsvorschriften und Aufhebung "unnötiger Regulierungen" für Unternehmen angekündigt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2025](#)). Aus den ursprünglich drei sind inzwischen zehn "Omnibus"-Pakete geworden. In diesem Zusammenhang wurde zuletzt auch die Lieferkettenrichtlinie verwässert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#)). Die Inhalte des digitalen Omnibuses sind nach Auffassung der Gewerkschaften jedoch keine rein technischen Klarstellungen, sondern umfassende Änderungen, die Grundrechte betreffen und diese oft abschwächen. In der Kritik stehen insbesondere Änderungen an der Maschinenverordnung. Sie hätten unmittelbare Folgen für den Gesundheitsschutz in einer Zeit, in der KI-Technologien zunehmend in Industriemaschinen, automatisierte Systeme und Schutzausrüstungen integriert werden, die von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz verwendet werden.

[Überblick über die Änderungen an der KI-Verordnung](#)
[Die Entschließung des Europäischen Parlaments](#)
[Analyse aus Sicht der Gewerkschaften](#)
[Die Kritik des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes](#)
[Download der Maschinenverordnung](#)

Veranstaltungshinweis

Mit dem Einzug von KI in betriebliche Prozesse wachsen auch die Anforderungen an Betriebsräte, die Systeme mitzugestalten. Wir bieten mehrere Seminartermine für lokale Betriebsratsmitglieder zu diesem Thema an.



[Das Programm des Seminars](#)

Neue Regeln zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme

Am 7. Juli 2026 bestätigte das Europäische Parlament mit 511 Ja-Stimmen, 87 Nein-Stimmen und 61 Enthaltungen geplante Änderungen für Arbeitnehmer, damit sie bei Umzügen oder bei grenzüberschreitender Tätigkeit innerhalb des Binnenmarktes ihren Versicherungsschutz nicht verlieren. Im nächsten Schritt muss der Ministerrat noch formell zustimmen, bevor sie im EU-Amtsblatt veröffentlicht und nach zwei Jahren (Sommer 2028) angewandt werden. Die EU-Verordnung zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme ist schon seit 2010 in Kraft. Einbezogen sind neben allen EU-Ländern auch Norwegen, Island, Liechtenstein und die Schweiz. Für das Vereinigte Königreich gibt es seit dem Brexit besondere Koordinierungsvorschriften.



Kern der Verordnung sind Ansprüche auf Arbeitslosengeld, Langzeitpflege- und Familienleistungen bei Umzug in ein anderes Land. Arbeitnehmer und Selbstständige, die höchstens 24 Monate ins Ausland entsandt werden, bleiben in dem EU-Land versichert, in dem ihr Arbeitgeber ansässig ist oder in dem sie gewöhnlich ihrer Tätigkeit nachgehen. Die neue EU-Verordnung fördert auch die Zusammenarbeit zwischen den Ländern beim Informationsaustausch, um Betrug (z. B. durch Briefkastenfirmen) besser aufzudecken. Künftig sollen für kurze Geschäftsreisen (Teilnahme an Konferenzen, Schulungen oder Geschäftstreffen) keine A1-Bescheinigungen mehr erforderlich sein. Der Bausektor ist ausgenommen. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) gibt regelmäßig einen aktualisierten Leitfaden für mobile Arbeitnehmer heraus (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)).

[Pressemitteilung des Europäischen Parlaments](#)
[Die Entschließung des Europäischen Parlaments](#)
[Infoblatt zur überarbeiteten Verordnung](#)
[Statistischer Bericht über die bisherige Koordinierung](#)

3. Berichte aus einzelnen Ländern

Hohe Einkommenssteigerungen in Bulgarien



Nach wie vor ist Bulgarien das ärmste Land der EU mit den niedrigsten Löhnen und größten Einkommensungleichheiten. Seit dem 1. Januar 2026 beträgt der monatliche Mindestlohn 620 €, pro Stunde sind es 3,75 € (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2026](#)). Allerdings verzeichnete das Land seit 2020 den höchsten Reallohnanstieg von 30 europäischen Ländern (37,4%) und liegt prozentual an erster Stelle. Serbien folgt mit 25,4%, Kroatien und Litauen mit je 21,1%. Rumänien, Ungarn und Polen weisen ebenfalls solide Zuwächse zwischen 18 und 20% auf. Im Durchschnitt gab es dagegen einen Kaufkraftverlust von 3% (wie in Deutschland und Frankreich), in Italien betrug er sogar 9,2%.

Der durchschnittliche Stundenlohn in Bulgarien liegt bei 10,50 €, verglichen mit 49,70 € in Luxemburg und 34,50 € in Deutschland. Das Lohnwachstum in Bulgarien wurde durch politische Maßnahmen unterstützt, darunter eine 2024 eingeführte Regelung, nach der der Mindestlohn mindestens 50% des Durchschnittslohns des Landes betragen muss - eine Vorschrift der EU-Mindestlohnrichtlinie (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)). Nach Angaben des bulgarischen Gewerkschaftsbundes CITUB hat das Einkommensniveau inzwischen 68% des EU-Durchschnitts erreicht, dennoch lebt ein großer Teil der Arbeitnehmerschaft unter dem Existenzminimum. Im Vergleich zu anderen Ländern in Mittel- und Osteuropa ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Bulgarien immer noch verhältnismäßig hoch (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)).

Währungsumstellung Anfang 2026

Bulgarien führte am 1. Januar 2026 den € als offizielle Währung ein, seit Juli 2020 gehörte das Land bereits dem Wechselkursmechanismus II an (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). Die bulgarische Wirtschaft wächst mit 3,1% stärker als andere EU-Länder und die Arbeitslosenquote liegt mit 3,5% auf einem historisch niedrigen Niveau. Nur Tschechien, Polen und Malta haben prozentual etwas weniger Arbeitslose.

[Bericht über die Einkommenssteigerungen](#)
[Überblick über Mindestlöhne in Europa](#)
[Gewerkschaftsmonitor Bulgarien](#)

Machtwechsel in Ungarn

Seit dem 9. Mai 2026 hat Ungarn einen neuen Ministerpräsidenten: Péter Magyar löste den seit 16 Jahren amtierenden Viktor Orbán ab. Seine liberalkonservative Partei "Respekt und Freiheit" (Tisza) hatte bei der Parlamentswahl am 12. April 2026 eine Zwei-Drittel-Mehrheit errungen. Er will Ungarn wieder zu einem konstruktiven Partner der EU machen. Gerichte, Ermittlungsbehörden und Universitäten sollen wieder unabhängig und die Pressefreiheit wieder hergestellt werden.



In der Sozialpolitik plant die neue Regierung eine Verdopplung des Kindergeldes, das seit 2008 nicht mehr erhöht wurde, eine für alle zugängliche Kinderbetreuung, die Kopplung der Renten an Inflations- und Lohnentwicklung sowie Staatsausgaben für den Bau von Sozialwohnungen. Geplant ist auch die Einführung einer Vermögensteuer von 1% ab einem Vermögen von einer Milliarde Forint (2,8 Mio. €).

Batteriefabriken werden überprüft

Die Regierung kündigte die Überprüfung sämtlicher Batteriefabriken für Elektrofahrzeuge an, deren Ansiedlung von Orbán forciert worden war, um Ungarn zum drittgrößten Batterieproduzenten der Welt zu machen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)). Wenige Monate vor der Wahl sorgte ein Skandal um das Samsung-Werk in Göd bei Budapest für Aufsehen, das als erstes schon seit 2017 produziert. Dort wurden Arbeiter jahrelang krebserregenden Schwermetallstäuben teilweise 500-fach über dem zulässigen Grenzwert ausgesetzt. Die Regierung Orbán wusste davon, schloss die Fabrik aber aus wirtschaftspolitischen Gründen nicht. Umstritten ist auch der Bau einer Batteriefabrik von CATL, die größte Investition in der ungarischen Geschichte. Das chinesische Unternehmen baut seit 2023 sein zweites europäisches Werk in Debrecin, das erste Werk befindet sich in Arnstadt in Thüringen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#)).

[Bericht über das Wahlprogramm von Tisza](#)

Deutsche Bundesregierung will Flucht aus der Mitbestimmung stoppen



Am 2. Juli 2026 stellte die Regierungskoalition aus Christdemokraten und Sozialdemokraten ein 34-Punkte-Programm für "Aufschwung und Beschäftigung" vor. Es enthält neben den Themen Rente, Steuern, Arbeitsmarkt und Bürokratierückbau auch ein - von der Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt gebliebenes - klares Bekenntnis zur deutschen Unternehmensmitbestimmung. Punkt 21 lautet wie folgt:

Die Möglichkeit, durch die Vorhaltung sogenannter "Vorrats-SE" das deutsche Mitbestimmungsrecht zu umgehen, wird beendet. Bei den Beratungen zur Einführung einer neuen unionsweiten 28. Gesellschaftsform (28. Regime) setzt sich die Bundesregierung mit Nachdruck dafür ein, dass der Schutz der Unternehmensmitbestimmung nicht unterminiert werden darf.

Fast 2,5 Mio. Beschäftigten in 400 Großunternehmen wurde 2022 die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorenthalten (40% aller Großunternehmen). Dies geschieht häufig durch Umwandlung in die Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE), womit die Mitbestimmung entweder eingefroren oder ganz vermieden werden kann. Die Hans-Böckler-Stiftung legt dazu regelmäßig Zahlen vor (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Verschärft hat sich diese Situation im Mai 2024 durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs, wonach eine arbeitnehmerlos gegründete "Briefkastenfirma" (sogenannte "Vorrats-SE") keine Mitbestimmung einführen muss, wenn sie später mehrere Tausend Arbeitnehmer beschäftigt. Es gibt dann weder einen SE-Betriebsrat noch einen Europäischen Betriebsrat noch eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)).

Diese Gesetzeslücke soll geschlossen werden. Geplant hatte dies bereits die Vorgängerregierung, die laut Koalitionsvertrag vom Dezember 2021 die missbräuchliche Umgehung des Mitbestimmungsrechts durch SE-Umwandlungen beenden wollte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Seit März 2026 gibt es einen Gesetzentwurf der Europäischen Kommission zur Einführung einer neuen Rechtsform, der "EU Inc." (sogenanntes 28. Regime). Dadurch ist die Unternehmensmitbestimmung weiter unter Druck geraten (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2026](#)).

Umsetzung der Lieferkettenrichtlinie

Ein weiterer Punkt des Regierungsprogramms betrifft die EU-Lieferkettenrichtlinie, die in Deutschland in der vom Europäischen Parlament im November 2025 abgeschwächten Form 1:1 umgesetzt werden soll (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#)). Das seit Januar 2023 geltende und strengere deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)) wird außer Kraft gesetzt.

[Download des Programms der Koalition](#)
[Informationsblatt des DGB zum 28. Regime](#)

4. Aktuelle Gerichtsentscheidungen

Solidaritätsstreiks bleiben in Dänemark erlaubt

Am 6. Mai 2026 entschied das Arbeitsgericht in Kopenhagen über die Rechtmäßigkeit eines Solidaritätsstreiks, um in einem ausländischen Unternehmen einen Tarifvertrag durchzusetzen. Den Solidaritätsstreik hatte der dänische Gewerkschaftsdachverband FH zur Unterstützung der Baugewerkschaft gegen das Bauunternehmen MB Steko Service aus Litauen initiiert. Das Unternehmen betrachtete den Streik als nicht rechtmäßig und unvereinbar mit EU-Recht und wollte dies dem Europäischen Gerichtshof vorlegen, was das Arbeitsgericht ablehnte. Es entschied ganz im Sinne der Gewerkschaft.



Das Unternehmen hatte sich auf die Personenfreizügigkeit im Europäischen Binnenmarkt berufen und sah sich durch Bestimmungen des Tarifvertrages benachteiligt, wonach für auswärtige Arbeitnehmer ein Wohnzuschlag von 25 Kronen (3,34 €) pro Arbeitsstunde gezahlt werden muss. Ausländische Unternehmen würden dadurch gegenüber dänischen Unternehmen benachteiligt. Die Gewerkschaft argumentierte, dass der Zuschlag dem Schutz ausländischer Arbeitnehmer vor Lohndiskriminierung und der Bekämpfung von Sozialdumping diene. Bei einem Verstoß gegen die Personenfreizügigkeit, so das Gericht, wären Solidaritätsstreiks in Dänemark allerdings verboten. In diesem Sinne hatte der Europäische Gerichtshof im Dezember 2007 entschieden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2007](#)). In Deutschland sind Solidaritätsstreiks dagegen immer verboten.

In Dänemark gibt es nur ein einziges Arbeitsgericht ("Arbejdsretten"). Dessen Urteile sind endgültig und können nicht angefochten werden. Bevor ein Fall zum Arbeitsgericht kommt, findet eine Mediation am Arbeitsplatz unter Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen statt.

[Besprechung des Urteils](#) (ab Seite 25)

Ryanair verliert vor dem Bundesarbeitsgericht



Am 13. Mai 2026 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass bei Malta Air am Flughafen Berlin für 320 Cockpit- und Kabinenbeschäftigte ein Betriebsrat errichtet werden kann. Malta Air ist wie Buzz in Polen eine von fünf Fluggesellschaften innerhalb der Ryanair Group, die sich auch in anderen Ländern wegen Sozialdumping und der Ablehnung von Betriebsräten immer wieder in Rechtsstreitigkeiten befindet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)). Auch am Flughafen Köln versucht Malta Air die Wahl eines Betriebsrates zu verhindern.

Die Argumentation von Ryanair war, dass es in Berlin keinen selbständigen Betriebsteil von Malta Air gebe und alle Personalentscheidungen in Malta und Irland getroffen würden. Ein deutscher Betriebsrat hätte daher keinen deutschen Arbeitgeber als Verhandlungspartner, das Betriebsverfassungsgesetz würde nicht zur Anwendung kommen. Die höchsten deutschen Arbeitsrichter folgten dieser Sichtweise jedoch nicht. Das Urteil hat eine weit über den konkreten Fall hinausweisende Bedeutung. Hätte das Gericht anders entschieden, könnte jedes deutsche Unternehmen die Personalabteilung ins Ausland verlegen, um Betriebsräte in Deutschland unmöglich zu machen.

Der Gesetzgeber hatte bereits 2018 mit der sogenannten Lex Ryanair im Betriebsverfassungsgesetz klargestellt, dass auch fliegendes Personal Zugang zu betrieblicher Mitbestimmung hat. Obwohl es bei Malta Air seit Januar 2020 Tarifverträge gibt, wurde eine Versammlung zur Wahl eines Betriebsrats im Dezember 2022 gerichtlich untersagt. Ryanair zog das Verfahren durch alle Instanzen und entschied kurz vor dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts, seinen Standort in Berlin zu schließen. Eine ähnliche Strategie hatte das Unternehmen im Juli 2015 in Dänemark verfolgt, als es sich nach einer Niederlage vor den Arbeitsgericht aus dem Land zurückzog (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)).

[Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts](#)

[Pressemitteilung der Gewerkschaft ver.di](#)

[Interview mit dem Rechtsanwalt der Arbeitnehmerseite](#)

Internationales Völkerrecht schützt das Recht auf Streik

Am 21. Mai 2026 legte der Internationale Gerichtshof in Den Haag (Foto) ein Rechtsgutachten zum Streikrecht vor. Auf Bitte der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf sollte er klären, ob das 1948 geschlossene Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit auch das Streikrecht beinhaltet, das dort nicht ausdrücklich erwähnt ist. Nach Meinung der Richter gehört beides zusammen. Das Gutachten ist nicht bindend, wird aber von vielen Staaten und Gerichten als Grundlage für nationales Recht genutzt, auch zur Interpretation der Koalitionsfreiheit in Deutschland.



Die 1919 gegründete ILO ist heute eine Sonderorganisation der UN, die soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte fördern soll. In ihren Organen sind die Mitgliedstaaten sowie Arbeitgeber und Gewerkschaften vertreten sind. Seit 2012 weigerte sich die Gruppe der Arbeitgeber, Verletzungen des Streikrechts in einzelnen Mitgliedstaaten der ILO als Verstoß gegen das Übereinkommen Nr. 87 zu benennen. Die Vereinigungsfreiheit beinhaltet nicht automatisch das Recht zum Arbeitskampf. Im Oktober 2025 fanden die Anhörungen vor dem Internationalen Gerichtshof statt. Die Gewerkschaften und eine große Mehrheit der Regierungen bezeichneten Streiks als eines der wesentlichen Mittel, mit dem Arbeitnehmer und ihre Organisationen ihre wirtschaftlichen und sozialen Interessen fördern und verteidigen können. Tarifverhandlungen ohne Streikrecht wären "kollektives Betteln", so argumentierte auch das Bundesverfassungsgericht in Deutschland in früheren Urteilen.

[Pressemitteilung des Gerichtshofs](#)

[Download des Gutachtens](#)

[Pressebericht über das Gutachten](#)

[Pressemitteilung des Internationalen Gewerkschaftsbundes](#)

[Der Wortlaut des Übereinkommens Nr. 87](#)

5. Europaweite Umstrukturierungen

Protokoll zum Ablauf eines Konsultationsverfahrens



Am 22. April 2026 fand in Lausanne eine außerordentliche Sitzung des Europäischen Rates zur Unterrichtung und Anhörung (so der Name des 1996 gegründeten EBR von Nestlé) statt. Damit begann der Schweizer Nahrungsmittelkonzern das Unterrichts- und Anhörungsverfahren zu einem umfassenden Konzernumbau, der im Oktober 2025 angekündigt wurde und die Streichung von weltweit 16.000 Arbeitsplätzen beinhaltet. EBR und zentrale Leitung hatten in einem Protokoll die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung festgelegt. Dazu gehört auch die Auflistung aller betriebswirtschaftlichen Daten, die dem EBR vorgelegt werden sollen.

Innerhalb einer Frist von 30 Tagen konnte der EBR seine Stellungnahme abgeben, worauf die zentrale Leitung vor Umsetzung des Plans antworten musste. Die Arbeitnehmervertretungen aller betroffenen Länder (in erster Linie Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Spanien und Italien) wurden über die jeweiligen Auswirkungen informiert, konnten aber erst nach Abschluss des Konsultationsverfahrens auf europäischer Ebene ihre Verhandlungen beenden, z. B. Sozialpläne schließen. Für die Umsetzung ist ein Zeitraum von zwei Jahren angesetzt, während dieser Phase wird in jeder ordentlichen Sitzung des EBR eine Zwischenbilanz gezogen. Der EBR von Nestlé ist ein gemischtes Gremium, dem auch das Management angehört. Er führt jedes Jahr zwei Sitzungen durch und arbeitet nach belgischem Recht. Ihm gehören auch Delegierte aus der Schweiz und dem Vereinigten Königreich an.

Nestlé ist mit 271.000 Beschäftigten in 185 Ländern der grösste Nahrungsmittelhersteller der Welt und das grösste Industrieunternehmen der Schweiz, bekannt u. a. für KitKat-Schokoriegel und Nespresso-Kaffee. Der Konzern hat seinen Sitz in Vevey am Genfersee. Er soll künftig auf die vier Säulen Kaffee, Tiernahrung, Ernährung/Gesundheit sowie Lebensmittel und Snacks ausgerichtet werden. Momentan sammelt Nestlé Gebote von potentiellen Investoren für die Mineralwassersparte mit weltweit 30.000 Beschäftigten, deren Verkauf schon länger geplant war.

[Pressebericht über die Umstrukturierung](#)

[Stellungnahme der Gewerkschaften nach Bekanntwerden des Umbauplans](#)

[Pressemitteilung des Dachverbandes der Lebensmittelgewerkschaften vom Mai 2026](#)

Keine Standortschließungen beim US-Automobilhersteller

Vom 16. bis 18. Juni 2026 fand in Mülhausen (Elsass) eine EBR-Sitzung von Stellantis statt, um mit dem europäischen Management über die Unternehmensstrategie zur Bewältigung des strukturellen Wandels der Autoindustrie und ihrer Lieferkette zu diskutieren. Auf dem Gelände gibt es nicht nur ein Montagewerk, sondern auch Schmieden, Gießereien und Bearbeitungszentren.



Die Konzernleitung in den USA hatte am 21. Mai 2026 einen Fünf-Jahres-Strategieplan vorgelegt, um die Herausforderungen zu bewältigen, vor denen die Branche steht. Zwar wird die Kapazität in Europa um 800.000 Fahrzeuge reduziert, es soll aber keine Standortschließungen geben. Das Werk in Poissy (bei Paris) wird nicht - wie angekündigt - geschlossen, sondern mit 100 Mio. € Investitionen zu einem Teile- und Spezialwerk für 3D-Komponenten und Recycling umgebaut. Durch Partnerschaften mit chinesischen Herstellern erhalten die spanischen Fabriken Madrid und Saragossa sowie Rennes in Frankreich zusätzliche Produktionskapazitäten. Die Kapazitätsauslastung soll bis 2030 von 60% auf 80% steigen, der Umsatz um 15% wachsen. Stellantis konnte seine Auslieferungen im ersten Quartal 2026 um 12% gegenüber dem Vorjahr steigern, wobei auch Europa positive Beiträge leistete.

Stellantis war im Januar 2021 durch Fusion der Automobilkonzerne Fiat Chrysler Automobiles (FCA) und PSA mit den Marken Peugeot, Citroën, Opel, Fiat, Jeep und Chrysler entstanden. Die zu diesem Zeitpunkt existierenden drei Europäischen Betriebsräte wurden im September 2024 zusammengelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)). Der neue EBR arbeitet nach niederländischem Recht und vertritt 124.000 Beschäftigte. Seine Zuständigkeiten gehen weit über die Mindestvorschriften der EU-Richtlinie hinaus.

[Pressemitteilung des Unternehmens](#)

[Bericht über die EBR-Sitzung](#)

6. Angekündigte Fusionen und Übernahmen

Gewerkschaften sehen Mega-Fusion als Vertrauensbruch



Am 29. April 2026 wurde ohne jede Vorankündigung bekannt, dass der finnische Aufzugshersteller Kone den deutschen Aufzugshersteller TK Elevator übernehmen wird. Das Familienunternehmen Kone kann seine Größe damit verdoppeln und zum Weltmarktführer bei Aufzügen und Rolltreppen mit 100.000 Beschäftigten aufsteigen (davon 45.000 in Europa). Der deutsche Industriekonzern thyssenkrupp hatte seine Sparte TK Elevator im Februar 2020 an Finanzinvestoren verkauft.

Die Arbeitnehmervertretungen wurden vorher weder informiert noch angehört und haben die Meldung aus der Presse erfahren, obwohl nationale Mitbestimmungsrechte und internationale Vereinbarungen dies verlangen. Für die IG Metall ist das kein Formfehler, sondern ein bewusstes Außenvorlassen der Mitbestimmung. Die Beschäftigten in Deutschland befürchten die vollständige Zerschlagung durch die Übernahme. Am 20. Mai 2026 fanden erste Protestaktionen vor der Deutschland-Zentrale von Kone in Hannover (Foto), aber auch in Düsseldorf und Frankfurt statt. Am 17. Juni 2026 konnte die IG Metall eine Prozessvereinbarung durchsetzen, die klare Zusagen zur Beschäftigungssicherheit und für den weiteren Verlauf der Anpassungsmaßnahmen enthält.

TK Elevator hat seit Juni 2022 eine gute EBR-Vereinbarung (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)) und seit November 2020 gibt es ein weltweites Rahmenabkommen mit den Gewerkschaften (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)). Bei Kone gibt es seit 1995 einen "freiwilligen" EBR nach finnischem Recht mit schlechteren Regelungen. Sollte die Akquisition von den Kartellbehörden genehmigt und Mitte 2027 vollzogen werden, müssen beide Europäische Betriebsräte zusammengelegt werden.

[Pressebericht über die geplante Übernahme](#)
[Pressemitteilung des Europäischen Industriengewerkschaftsbundes](#)
[Bericht über die Proteste der IG Metall](#)
[Die Inhalte der Prozessvereinbarung](#)

Abwehr einer feindlichen Übernahme: Betriebsrat stellt Strafantrag

Am 12. Juni 2026 stellte der Gesamtbetriebsrat der Commerzbank Strafanzeige nach dem Wertpapierhandelsgesetz wegen Verdacht auf Marktmanipulation und Irreführung. In Deutschland ist dies eine Straftat. Die italienische Großbank UniCredit hatte am 5. Mai 2026 ein Übernahmeangebot für die Commerzbank vorgelegt und konnte sich knapp 48% der Aktien sichern. Gemeinsam mit dem Management kämpfen Betriebsräte und Gewerkschaft ver.di gegen die Übernahme. 12% der Aktien hält der deutsche Staat. Auch die Bundesregierung ist gegen die Übernahme. Am 10. Juli 2026 lehnte die Frankfurter Staatsanwaltschaft die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens ab.



Die Commerzbank hatte 2009 die Dresdner Bank übernommen und zählt heute 39.000 Beschäftigte, UniCredit ist mit 72.000 Beschäftigten fast doppelt so groß. Zur Abwehr der feindlichen Übernahme will die Commerzbank Effizienz und Profitabilität steigern und 3.000 Arbeitsplätze abbauen. Am 8. Mai 2026 wurde dies offiziell bekanntgegeben und ist mit den Betriebsräten abgestimmt. Betriebsbedingte Kündigungen werden dabei ausgeschlossen. UniCredit will nach einer erfolgreichen Übernahme 7.000 Arbeitsplätze allein in Deutschland abbauen und stellt das internationale Commerzbank-Netz infrage. Eine Fusion mit der deutschen UniCredit-Tochter HypoVereinsbank setzt 75% der Stimmrechte einer Hauptversammlung voraus. Bei der Neuwahl des Aufsichtsrats im April 2027 könnte UniCredit eigene Kandidaten durchsetzen und wesentliche Restrukturierungsmaßnahmen erzwingen - auch ohne eine vollständige Übernahme.

[Pressebericht über den Übernahmeversuch](#)
[Einschätzung der Gewerkschaft ver.di](#)

Seit Januar 2007 gibt es bei UniCredit einen Europäischen Betriebsrat, der nach der Akquisition der HypoVereinsbank und der Bank Austria von den Betriebsräten aus Deutschland und Österreich initiiert wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2007](#)). Er konnte mehrere transnationale Abkommen mit der zentralen Leitung schließen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)). Seit Januar 2019 gibt es auch ein weltweites Rahmenabkommen mit den Gewerkschaften (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)).

7. Neue EBR-Vereinbarungen

EBR ersetzt weiterhin französischen KBR

Seit dem 1. Januar 2026 gilt für das Familienunternehmen Hamelin mit Sitz in Caen (Normandie) eine

neue EBR-Vereinbarung nach französischem Recht. Der Hersteller von Papierwaren und Büroartikeln hat 3.000 Beschäftigte in 19 Ländern. Seit Januar 2013 gibt es einen EBR, der auch die Rechte des französischen Konzernbetriebsrates wahrnimmt und diesen ersetzt. In Frankreich ist dies möglich und wird vereinzelt praktiziert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Daher treffen sich vor jeder EBR-Sitzung die französischen Delegierten zu einer internen Vorbesprechung mit dem Management.

Der EBR vertritt zwölf Länder inklusive der Schweiz und dem Vereinigten Königreich. Allerdings erhält nicht jedes Land einen Sitz. Von den neun Mitgliedern des EBR kommen drei aus Frankreich und zwei aus Deutschland. Der Sekretär und sein Stellvertreter dürfen nicht aus dem gleichen Land kommen. Jedes Jahr findet eine EBR-Sitzung in Präsenz unter Vorsitz des Arbeitgebers statt. Stellungnahmen muss der EBR spätestens am Ende der Sitzung abgeben, eine Verlängerung der Sitzung oder eine weitere Sitzung sind ausgeschlossen. Bei Umstrukturierungen gibt es außerordentliche Sitzungen, die in Präsenz oder als Videokonferenz stattfinden. Ein geschäftsführender Ausschuss wird nicht gebildet.

Jedes Jahr findet im Rahmen der EBR-Sitzung eine Schulung statt. Weiterhin zahlt das Unternehmen jedem EBR-Mitglied 80 Stunden Englischkurs außerhalb der Arbeitszeit. Als Entschädigung wird dafür die Hälfte des Stundenlohns ausbezahlt. Der EBR darf keinen eigenen Sachverständigen benennen und muss sämtliche Fragen an die Prüfungsgesellschaft des Konzerns richten. Die EBR-Vereinbarung enthält ausführliche Geheimhaltungsregeln. Verstößt ein EBR-Mitglied dagegen, muss es eine Strafe von 500 € an das Unternehmen zahlen. Neben offiziellen Sitzungszeiten erhält jedes EBR-Mitglied zwölf Stunden Freistellung pro Jahr, der Sekretär 60 und sein Stellvertreter 24 Stunden. Da weder ein Budget noch die Übernahme von Rechtsanwaltskosten vorgesehen sind, verstößt diese Vereinbarung gegen die Grundsätze der neuen EBR-Richtlinie.

[Download der EBR-Vereinbarung](#)

Norwegischer Pflegekonzern gründet EBR

Am 6. Januar 2026 wurde für das Familienunternehmen NHC (Norlandia Health & Care) in Oslo eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Zwischen Januar und Mai 2025 hatten die Verhandlungen stattgefunden. NHC hat 23.700 Angestellte und betreibt rund 730 Kindergärten, Pflegeheime, Integrationseinrichtungen und ambulante Pflegedienste in Norwegen, Schweden, Finnland, den Niederlanden, Deutschland und Polen. Der neue EBR hat 22 Mitglieder.



Die beiden größten Länder sind Norwegen und Schweden mit je 10.500 Beschäftigten. Sie stellen je sechs Delegierte, Finnland vier und Deutschland, Polen und die Niederlande je zwei. Der Vorsitz im EBR liegt beim Arbeitgeber, die Arbeitnehmervertreter wählen einen Sekretär. Jedes Jahr finden zwei Sitzungen statt, einmal in Präsenz in wechselnden Ländern und einmal als Videokonferenz. Die sechs Mitglieder des engeren Ausschusses tagen sechsmal pro Jahr in Präsenz. Jedes Land wählt einen Vertreter in den engeren Ausschuss. Sollte der Konzern künftig Standorte im Vereinigten Königreich oder einem EU-Beitrittsland haben, werden von dort Beobachter in den EBR entsandt. Hinzu kommen ein externer Gewerkschaftssekretär und - falls erforderlich - fachbezogene Sachverständige. Der EBR kann thematische Arbeitsgruppen bilden, die sich in Präsenz in verschiedenen Ländern treffen können und Einrichtungen besuchen dürfen.

Die Themenpalette des EBR entspricht weitgehend der EU-Richtlinie. Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung sollen auf nationaler Ebene an möglichst viele Beschäftigte weitergegeben werden, so fordert es die EBR-Vereinbarung. Ein weiterer Passus besagt: "Um die ordnungsgemäße Einrichtung eines gut funktionierenden EBR zu gewährleisten, wird der engere Ausschuss innerhalb des ersten Jahres seiner Amtszeit eine Umfrage unter der gesamten Belegschaft durchführen, um die Prioritäten und Anliegen zu ermitteln, die die Beschäftigten auf Konzernebene ansprechen möchten." Kommt es zwischen EBR und zentraler Leitung zu Meinungsverschiedenheiten, sollen zunächst einvernehmliche Lösungen gesucht werden. Dauert der Streit länger als vier Monate (!), wird eine Schlichtungsstelle aus je zwei Mitgliedern jeder Seite gebildet (ohne neutralen Vorsitz). Kommt kein Ergebnis zustande, wird ein Mediationsverfahren eingeleitet. Erst danach sind gerichtliche Schritte möglich, deren Kosten von der zentralen Leitung getragen werden. Diese Regeln sind sehr ungewöhnlich und bei kurzfristig notwendigen Entscheidungen sicher wenig praktikabel, reflektieren aber die sozialpartnerschaftliche Grundhaltung der skandinavischen Länder.

[Bericht von der ersten Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums](#)

8. Der künftige Status von "freiwilligen" EBR-Vereinbarungen

Übergang zur neuen EU-Richtlinie erfordert kein BVG



Am 31. Dezember 2025 ist die neue EBR-Richtlinie in Kraft getreten. Etwa ein Drittel aller Europäischen Betriebsräte wurde vor dem 22. September 1996 gegründet und unterliegt bislang nicht dem EU-Recht (sogenannte "freiwillige" EBR-Vereinbarungen). Dieser Sonderstatus endet definitiv am 1. Januar 2028. Bisher war die Frage umstritten, ob für den Übergang von einer "freiwilligen" zu einer Vereinbarung nach EU-Recht ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) zu bilden ist oder ob der bestehende EBR die Verhandlungen selber führen kann. Diese Frage ist nun geklärt. Am 16. Juni 2026 veröffentlichte die Europäische Kommission die Protokolle einer Expertengruppe, die sich mit dieser und vielen weiteren Fragen bezüglich der neuen EBR-Richtlinie ausführlich beschäftigt hatte.

[Download des Protokolls](#) (siehe ab Seite 12)

Für "freiwillige" EBR-Vereinbarungen gilt folgendes:

- Mit Abschluss einer solchen Vereinbarung vor dem 22. September 1996 wurde das gesamte Unternehmen von der Anwendung der EBR-Richtlinie ausgenommen. Spätere Änderungen der Vereinbarungen änderten nichts an diesem Status. Solche Vereinbarungen haben keinen Europäischen Betriebsrat installiert, sondern einen Quasi-EBR, der zwar häufig diesen Namen führt, aber kein EBR ist.
- "Freiwillige" EBR-Vereinbarungen sind ein internationaler privatrechtlicher Vertrag, der nicht dem EU-Recht unterliegt. Änderungen der EBR-Richtlinie haben keine Auswirkungen auf solche privatrechtlichen Verträge.
- Wird in einem solchen Unternehmen auf Basis der neuen EU-Richtlinie ein BVG beantragt und kommt es zur Gründung eines vollwertigen EBR, berührt dies nicht die vorhandene "freiwillige" EBR-Vereinbarung. Es würden dann zwei Gremien nebeneinander existieren, ein Quasi-EBR auf Basis eines privatrechtlichen Vertrages und ein weiterer auf Basis der neuen EU-Richtlinie. Es würde das gleiche Chaos entstehen wie nach dem Brexit. Bis heute gibt es Unternehmen, die zwei Europäische Betriebsräte nebeneinander haben, einen auf Basis von britischem und einen auf Basis von EU-Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)).
- Es steht den Parteien der "freiwilligen" EBR-Vereinbarung jedoch frei, den Vertrag ohne BVG an die Standards der neuen Richtlinie anzupassen und den Status des privatrechtlichen Vertrages in eine EBR-Vereinbarung umzuwandeln. Um rechtliche Probleme zu vermeiden, sollte dies vor dem 1. Januar 2028 erfolgen.

Ersatzlose Auflösung des EBR weiterhin möglich

Die zentrale Leitung kann eine "freiwillige" EBR-Vereinbarung zum Ablauf des Jahres 2027 kündigen. In diesem Fall wird der EBR aufgelöst und ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) nur dann gebildet, wenn später ein offizieller Antrag aus zwei Ländern vorliegt. Bis Anfang oder Mitte 2031 gäbe es dann keinen EBR (einzige Ausnahme ist Österreich, wo die Auflösung der EBR nicht möglich ist). Arbeitgebernahe Juristen weisen bereits auf dieses Schlupfloch hin. Ein besonders krasses Beispiel war der US-Konzern Hewlett-Packard (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)).

Veranstaltungshinweis

Aufgrund der neuen EU-Richtlinie muss eine große Zahl von EBR-Vereinbarungen angepasst werden. Um sich darauf vorzubereiten, bieten wir vom 6. bis 9. Oktober 2026 ein Seminar in Würzburg an.

[Das Programm des Seminars](#)



9. Der Blick über Europa hinaus

Besseres Meldeverfahren in der Lieferkette

Am 22. Januar 2026 unterzeichnete das Management von Tesco mit dem internationalen Dachverband der Nahrungsmittelgewerkschaften (IUL) eine erweiterte Absichtserklärung zum Schutz von Arbeitnehmerrechten bei der Herstellung von Lebensmitteln entlang der gesamten globalen Lieferkette. Sie erweitert die Absichtserklärung, die im Januar 2022 geschlossen wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)). Ein neuer Anhang verbessert das Meldeverfahren von Arbeitsrechtsverletzungen bei Lieferanten der größten britischen Supermarktkette.



Weltweites Gewerkschaftstreffen in schwedischer Textilkette



Am 5. und 6. Mai 2026 versammelten sich 60 Arbeitnehmervertreter von H&M aus 13 Ländern der Welt am Sitz des Modekonzerns in Stockholm, um über die Stärkung von Tarifverhandlungen zu beraten. Es war das erste Präsenztreffen seit 2018 (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)). Solche Treffen sind Bestandteil des Rahmenabkommens, das H&M 2015 mit dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund (IndustriALL) geschlossen und 2024 erweitert hat (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)). Am zweiten Tag nahmen Vertreter der Unternehmensleitung an der Sitzung teil, gaben Einblicke in die laufenden Pläne und einen Überblick über die Sozialpolitik und Mindeststandards für die Beschäftigung. Weltweit betreibt H&M über 4.000 Geschäfte und hat 132.000 Angestellte.

[Bericht über das Treffen](#)
[Download des Rahmenabkommens](#)

Deutscher Automobilhersteller mißachtet in den USA die eigenen Standards

Am 21. Mai 2026 kündigte der Internationale Industriegewerkschaftsbund (IndustriALL) das weltweite Rahmenabkommen mit Mercedes-Benz, das seit September 2021 galt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2021](#)). Darin bekannte sich das Management zur Neutralität, wenn Gewerkschaften Mitglieder werben und Arbeitnehmervertretungen errichten wollen. Trotz dieser schriftlichen Absichtserklärung engagierte die Werksleitung in zwei Standorten in Alabama externe Berater ("union busters"), um die Belegschaft einzuschüchtern. Im Mai 2024 stimmte dann 56% der Belegschaft gegen die Anerkennung der Gewerkschaft UAW (United Auto Workers) als Tarifvertragspartei (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Die zentrale Leitung in Stuttgart ließ die Werksleitung in den USA gewähren. "Mercedes-Benz hat jede Regel gebrochen, die es selbst unterschrieben hat", kommentiert IndustriALL. Eine ähnliche Situation gab es auch schon bei Volkswagen. Dort wurde im Januar 2019 das internationale Rahmenabkommen wegen vergleichbarer Ereignisse in den USA suspendiert (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)).



[Bericht von IndustriALL](#)
[Pressebericht über die Ereignisse](#)

10. Interessante Webseiten

Datenbank mit weltweiten Unternehmensvereinbarungen



Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in Genf stellt auf ihrer Webseite Texte von über 300 Unternehmensvereinbarungen zum Download zur Verfügung. Sie werden zwischen multinationalen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsverbänden geschlossen und sichern soziale Mindeststandards, Kernarbeitsnormen und die Rechte von Gewerkschaften in allen Niederlassungen weltweit. Während solche traditionellen Themen weiterhin eine große Rolle spielen, geht es in letzter Zeit zunehmend auch um Sorgfaltspflichten in Lieferketten, ökologische Nachhaltigkeit, digitale Transformation und Künstliche Intelligenz.

[Datenbank der ILO](#)
[Datenbank des Internationalen Industriegewerkschaftsbundes](#)

Forschung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Seit April 2026 gibt es auf der Webseite der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) einen Bereich, der Fallstudien, Berichte und Diskussionspapiere zusammenfaßt. Sie untersuchen, welche Faktoren die Einhaltung der Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz fördern oder behindern und welche innovativen Strategien deren Einhaltung verbessern. Dabei werden auch Lieferketten untersucht, im Fokus stehen das Baugewerbe und der Lebensmittelsektor.



Projekte zum ökologischen Wandel



Seit 2017 arbeitet der gemeinnützige Verein NELA (Next Economy Lab) mit Sitz in Bonn zu Themen wie nachhaltige Unternehmen und ökologische Gewerkschaftspolitik. Finanziert wird er vorwiegend durch Fördermittel von Stiftungen und öffentliche Gelder. Zu den laufenden Projekten gehören die Stärkung des sozial-ökologischen Dialogs in der Automobilindustrie in Tschechien, Ungarn und der Slowakei. Ein anderes Projekt ("EcoMobility Transition") unterstützt Regionen in Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn dabei, die Mobilitätswende fair und nachhaltig zu gestalten. Es läuft auch ein Projekt zur Train-the-Trainer-Qualifikation für IG Metall und ver.di.

[Überblick über die Projekte zur ökologischen Gewerkschaftspolitik](#)
[Handreichung mit Fallbeispielen](#)
[Die Webseite zum Projekt "EcoMobility Transition"](#)
[Das Projekt zur Train-the-Trainer-Qualifikation](#)

Europäische Alternativen für digitale Produkte

Im digitalen Alltag bei Suchmaschinen, Cloud, E-Mail, Navigationshilfen, Übersetzungen, Messengern oder Social-Media-Plattformen dominieren Tech-Konzerne aus den USA und China. Ein Softwareentwickler aus Wien hat eine Plattform für europäische Alternativen erstellt. Viele sind nicht nur etwas günstiger als die Angebote aus Übersee, sondern sogar besser. Die Webseite listet 56 Kategorien und je Kategorie bis zu 30 Alternativenanbieter. Sie werden kurz beschrieben, eingeordnet und verlinkt.



[Die Webseite mit europäischen Alternativen](#)

11. Neue Publikationen

Europäische Baugewerkschaften wollen Tarifverhandlungen stärken



Am 20. März 2026 veröffentlichte die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBWW) in Brüssel die Ergebnisse des Projekts "Step-up". Mit dem Projekt soll die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Tarifpolitik gestärkt werden, u. a. durch Zugang zu Tariffinformationen auf nationaler und europäischer Ebene. Auch die Gründung und die Arbeitsweise Europäischer Betriebsräte stand auf der Agenda. Der Projektbericht untersucht sowohl die wirtschaftliche Entwicklung wie auch die Arbeitsbeziehungen in der Holz- und Bauwirtschaft in Europa, ergänzt durch Ergebnisse einer Umfrage unter nationalen Gewerkschaften und EBR-Mitgliedern. Ein eigenes kleines Kapitel widmet sich den Europäischen Betriebsräten. Darüber hinaus ist ein Toolkit erschienen, das bewährte Verfahren und praktische Tipps zusammenstellt. Dazu gehören auch konkrete Beispiele aus Frankreich, Belgien, Norwegen, Finnland, Schweden und Italien.

[Weitere Informationen zum Projekt](#)
[Download des Projektberichts](#)
[Download des Toolkit](#)

Leitlinien zur geschlechtsneutralen Arbeitsplatzbewertung

Am 26. März 2026 legte das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ein Handbuch mit Leitlinien, Empfehlungen und Beispielen vor, um Arbeitsplätze anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien bewerten zu können. Es will in erster Linie Arbeitgeber bei der Einhaltung der Richtlinie zur Lohntransparenz unterstützen. Es gibt aber auch ein Kapitel, das sich an Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften richtet, damit sie transparente und faire Verfahren zur Arbeitsbewertung sicherstellen und Lohnstrukturen in Tarifverträgen überprüfen können. Ein weiteres Kapitel hilft Beschäftigten, sich an Diskussionen zu Lohngleichheit und geschlechtsneutraler Bewertung von Arbeitsplätzen zu

beteiligen. EIGE ist eine Agentur der EU mit Sitz in Wilna (Litauen), die auch den europäischen Gleichstellungsindex publiziert (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)).

[Download des Handbuchs](#)

[Dossier zu den Vorteilen geschlechtsneutraler Arbeitsplatzbewertung](#)

[Die Webseite des Instituts EIGE](#)



Risiken und Chancen für die europäische Arbeitswelt



Am 29. April 2026 wurde die neue Ausgabe von "Benchmarking Working Europe" vorgestellt. Der seit 2001 jährlich erscheinende Bericht untersucht Fortschritte auf dem Weg zu den wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Zielen der EU. Er wird vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel herausgegeben. Ein Kapitel (ab Seite 70) beschäftigt sich mit der Entwicklung der Gewerkschaften im Europäischen Binnenmarkt, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich. Überall gehen die Mitgliederzahlen zurück, Skandinavien liegt aber mit einem Organisationsgrad von rund 50% (Schweden und Dänemark sogar über 60%) weiterhin in der Spitzengruppe. Am Ende rangiert Estland mit 5%. Auch die Arbeitskampfstatistik zeigt einen rückläufigen Trend, wobei Frankreich, Belgien und Portugal konstant hohe Ausfalltage verzeichnen. In Italien, Belgien, Österreich und Frankreich sind fast 100% der Arbeitsbevölkerung durch Tarifverträge abgedeckt, während eine Reihe von Ländern in Mittel- und Osteuropa weit zurückliegen.

Schlusslicht ist Polen mit nur 12%.

[Weitere Informationen über den Bericht](#)

[Download des Berichts](#)

[Die Tarifbindung im weltweiten Vergleich](#)

Auswirkungen generativer KI im Dienstleistungsbereich

Am 18. Mai 2026 legten mehrere Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände aus dem Bankwesen, der IT-Branche und den audiovisuellen Medien eine Studie über die Auswirkungen generativer KI in diesen drei Branchen vor. Entstanden ist sie im Rahmen eines von der EU finanziell geförderten Sozialpartnerprojektes "Gestaltung generativer KI für eine nachhaltige und faire Dienstleistungswirtschaft". Die Studie untersucht die allgemeinen sowie die branchenspezifischen Trends und beschreibt detailliert soziale, ethische und technologische Auswirkungen. Besonders interessant sind die Beispiele zu KI-Strategien in verschiedenen Regionen Europas und der Überblick über Tarifverträge in verschiedenen Ländern, z. B. bei der italienischen Großbank Intesa Sanpaolo, bei Orange (ehemals France Télécom), der Bank of Ireland und der Mediengruppe RTL. Der Bericht unterstreicht die Notwendigkeit von menschlicher Aufsicht, Regulierung und tarifvertraglicher Gestaltung. Auch Europäische Betriebsräte sollten sich nach Meinung der Projektpartner mit dem Thema befassen und beispielsweise die gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zu den Beschäftigungsaspekten von KI im Bankensektor heranziehen.



[Download der Studie](#)

[Stellungnahmen der Sozialpartner zur Studie](#)

[Beschreibung des Projekts](#)

[Download der Erklärung im Bankensektor](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Britisches Softwareunternehmen auf dem Weg zur EBR-Gründung



Am 20. Mai 2026 führte die EWC Academy eine Schulung für die Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums von Sage in Barcelona durch. Das britische Unternehmen bietet Business-Software und Services für mittelständische Unternehmen an und hat weltweit 11.000 Beschäftigte. Der Antrag zur Gründung eines EBR wurde von Arbeitnehmervertretern in Frankreich und Spanien gestellt, den Ländern mit der größten Belegschaft in der EU.

EBR-Verhandlungen in der Endphase

Am 15. und 16. Juni 2026 fand die quartalsweise Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums von Salesforce statt, dieses Mal in Stockholm. Einige Delegierte nahmen über eine Videoschaltung teil. Der US-Softwarekonzern verhandelt die Gründung eines EBR nach irischem Recht. Die Arbeitnehmervertreter werden von der EWC Academy beraten (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2025](#)).



Schulung für neugegründeten EBR nach niederländischem Recht



Vom 16. bis 18. Juni 2026 tagte der EBR von Magnum am Sitz des Konzerns in Amsterdam. Der größte Speiseeis-Hersteller der Welt war bis Dezember 2025 Teil von Unilever und ist jetzt ein eigenständiges Unternehmen. Der EBR wurde im Juli 2025 noch vor dem Börsengang gegründet und übernahm wichtige Bestandteile der "freiwilligen" EBR-Vereinbarung von Unilever (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2025](#)). Inhalt der Schulung der EWC Academy war vor allem die neue EBR-Richtlinie.

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.

Deutsche Betriebsverfassung in englischer Sprache

Vom 1. März bis 31. Mai 2026 fanden 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.



[Das Programm des Seminars](#)
[Broschüre über das deutsche Mitbestimmungssystem](#)
[Englische Übersetzung deutscher Arbeitsgesetze](#)

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: 25.122 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.827 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.561 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