


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 3 / 2026 der EBR-News

Inhalt

- [1. Aktionspläne zur Stärkung der Tarifbindung](#)
- [2. Entwicklungen auf europäischer Ebene](#)
- [3. Nationale Arbeitsbeziehungen auf dem Prüfstand](#)
- [4. Tarifliche Erfolge bei amerikanischen Tech-Konzernen](#)
- [5. Umgang mit Restrukturierungen](#)
- [6. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen](#)
- [7. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [8. Aktuelles aus der Welt der SE](#)
- [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. Aktionspläne zur Stärkung der Tarifbindung

Vage Sprache und vage Zeitpläne statt ambitionierter Ziele



Am 9. Juni 2026 legte die Hans-Böckler-Stiftung eine erste Auswertung der nationalen Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen vor. Diese Aktionspläne sind Bestandteil der Mindestlohnrichtlinie, die seit November 2022 in Kraft ist (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). Ergänzend zu den Mindestlöhnen ist das zweite grundlegende Ziel eine Förderung von Tarifverhandlungen, um eine hohe Tarifbindung zu erreichen. Sie ist damit de facto auch eine "Tarifvertragsstärkungsrichtlinie".

Jedes EU-Land mit weniger als 80% Tarifbindung muss einen Aktionsplan erstellen, um diesem Ziel näher zu kommen. Er soll unter Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden entwickelt werden und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der Tarifbindung enthalten. Außerdem soll er einen Zeitplan zur Implementierung der Maßnahmen beinhalten und regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. 18 EU-Länder haben eine Tarifbindung unter 80%, aber nur 13 haben bisher einen Aktionsplan vorgelegt. Die übrigen fünf riskieren bei anhaltender Vertragsverletzung Geldstrafen.

Die Bewertung der bislang vorliegenden Aktionspläne fällt ernüchternd aus. Ihr Schwerpunkt liegt auf eher "weichen" Maßnahmen in einer vagen Sprache mit einem unpräzisen Zeitrahmen. Meist fehlen konkrete gesetzliche Reformvorhaben, die auf eine Stärkung der Tarifbindung zielen. Daher sind viele Aktionspläne nur Absichtserklärungen. Besonders deutlich wird dies in Irland, wo sich der Aktionsplan auf kosmetische Korrekturen beschränkt und hinter die Vorschläge zurückfällt, die eine hochrangige Arbeitsgruppe zuvor ausgearbeitet hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#)). Als Best-Practice-Beispiel gilt Griechenland, das fast mustergültig alle inhaltlichen und prozeduralen Vorgaben der EU-Richtlinie erfüllt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2026](#)).

Hohe Tarifbindung erfordert institutionelle Rahmenbedingungen

Über der 80%-Schwelle liegen die nordeuropäischen Länder Dänemark, Schweden und Finnland, die südeuropäischen Staaten Italien, Portugal und Spanien sowie Belgien, Frankreich und Österreich. Die hohe Tarifbindung beruht auf zwei Faktoren: weitverbreitete Flächentarifverträge und staatliche Regeln zur Unterstützung des Tarifvertragssystems. In Belgien, Finnland, Frankreich, Portugal und Spanien werden Tarifverträge häufig für allgemeinverbindlich erklärt und gelten dann für alle Unternehmen der jeweiligen Branche. In Österreich werden Tarifverträge von der Wirtschaftskammer abgeschlossen, in

der alle Unternehmen Pflichtmitglieder sind. In Italien gibt es ein in der Verfassung garantiertes Recht auf eine faire Entlohnung (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#)).

[Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung](#)
[Die Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung](#)
[Kurzfassung der Auswertung](#)
[Bericht der Europäischen Kommission](#)
[Download des deutschen Aktionsplans](#)
[Download der Anlagen zum deutschen Aktionsplan](#)

2. Entwicklungen auf europäischer Ebene

Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze: zweite Konsultationsrunde beendet

Am 20. Juli 2026 eröffnete die Europäische Kommission die zweite Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner über eine geplante EU-Richtlinie für hochwertige Arbeitsplätze ("Quality Jobs Act"). Damit sollen Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitnehmerrechte in der EU verbessert werden. Eine erste Konsultationsrunde endete im Januar 2026 (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2026](#)). Kernthemen der neuen Richtlinie sind algorithmisches Management und künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz, Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Einsatz neuer Technologien und mobiler digitaler Geräte, Unterauftragsvergabe, faire Gestaltung des grünen und digitalen Wandels sowie die Stärkung der Arbeitsaufsicht und des sozialen Dialogs. Stellungnahmen konnten bis zum 28. September 2026 eingereicht werden.



[Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
[Download des Konsultationspapiers](#)
[Detaillierte Analyse des Gesetzesvorhabens](#)
[Die Stellungnahme des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)
[Die Stellungnahme von BusinessEurope](#)

Entgelttransparenz: Vertragsverletzungsverfahren in Vorbereitung



Am 26. August 2026 teilte Hadja Lahbib, Kommissarin für Gleichstellung, dem Europäischen Parlament in einer schriftlichen Stellungnahme mit, dass sie die Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren in Erwägung zieht. Die Frist zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht war am 7. Juni 2026 abgelaufen. Die Mehrheit der Mitgliedstaaten - auch Deutschland - ist im Zeitverzug, Schweden will die Richtlinie in der aktuellen Version überhaupt nicht umsetzen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2026](#)). Nach Meinung von Lahbib reichen Tarifverträge nicht aus und der Gesetzgeber muss tätig werden. Zuvor hatte die Europäische Kommission am 6. August 2026 eine Zusammenstellung mit häufig gestellten Fragen (FAQ) zur Richtlinie vorgelegt.

[Die schriftliche Anfrage aus dem Europäischen Parlament](#)
[Die schriftliche Antwort der Kommissarin](#)
[Das FAQ-Papier der Europäischen Kommission](#)

Forderung nach einer EU-Richtlinie zu psychosozialen Risiken und Stress

Am 6. Oktober 2026 forderte das Europäische Parlament mit 413 Ja- und 210 Nein-Stimmen bei 29 Enthaltungen eine EU-Richtlinie, die Arbeitnehmer vor psychosozialen Risiken und Stress bei der Arbeit schützen soll. Jeder Arbeitgeber soll künftig Richtlinien zum Verbot von Gewalt, Belästigung, Mobbing und diskriminierendem Verhalten erlassen und Risikobewertungen durchführen, um hoher Arbeitsintensität und übermäßiger Arbeitsbelastung zu begegnen. Als Berichterstatterin für die Initiative war fraktionsübergreifend die belgische Sozialistin Estelle Ceulemans nominiert, die vor ihrer Zeit im Europäischen Parlament die Generalsekretärin des belgischen Gewerkschaftsbunds FGTB war. Eine solche Richtlinie hatte im Mai 2024 auch der Europäische Gewerkschaftsbund gefordert (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)).



[Pressemitteilung des Europäischen Parlaments](#)

3. Nationale Arbeitsbeziehungen auf dem Prüfstand

Parlament lehnt Eingriffe in das Arbeitsrecht ab



Am 19. Juni 2026 fand sich im portugiesischen Parlament keine Mehrheit für das neoliberale Reformpaket "Trabalho XXI" der Regierung, das Änderungen an über 100 Artikeln des Arbeitsgesetzbuchs vorsah. Die konservative Minderheitsregierung konnte lediglich 100 Ja-Stimmen mobilisieren, 230 Abgeordnete stimmten dagegen. Vorausgegangen waren zwei eintägige Generalstreiks und monatelange Proteste der Gewerkschaften. Der Gesetzentwurf beinhaltete Eingriffe in die Tarifautonomie, eine Aufweichung des Kündigungsschutzes und Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Pro Woche sollten 50 statt 40 Arbeitsstunden ohne Zuschläge möglich werden. Für die Gewerkschaften bedeutet dies eine "Normalisierung prekärer Beschäftigung", Lohnsenkungen, mehr Kündigungen und mehr befristete Arbeitsverträge.

Um ihre Reformen trotzdem umzusetzen, könnte die Regierung dem Parlament einzelne Maßnahmen statt einer umfassenden Reform vorlegen und sich im Herbst 2026 jeweils Mehrheiten suchen. Im Mittelpunkt steht die Lockerung von Beschränkungen für das Outsourcing durch Unternehmen, die in letzter Zeit Entlassungen vorgenommen haben, die Ausweitung von befristeten Arbeitsverträgen, die Wiedereinführung individueller Arbeitszeitmodelle ("Zeitbanken") und die Verlängerung der Elternzeit. Portugal hat seit April 2024 eine konservative Minderheitsregierung.

[Bericht über die Abstimmung](#)
[Bericht über die weiteren Pläne der Regierung](#)
[Gewerkschaftsmonitor Portugal](#)

Tesla-Streik in Schweden endet ohne Ergebnis

Am 19. August 2026 endete nach fast drei Jahren der Streik gegen den US-Automobilkonzern Tesla. Seit Oktober 2023 hatte die Gewerkschaft IF Metall nicht nur die Arbeiter in den schwedischen Werkstätten zum Streik aufgerufen, sondern auch Solidaritätsaktionen anderer Gewerkschaften organisiert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Der Streik fand sein Ende, als die Streikenden hohe Abfindungen von Tesla akzeptierten, um das Unternehmen zu verlassen. In der Belegschaft in Schweden gibt es jetzt keine Gewerkschaftsmitglieder mehr, die den Streik hätten fortsetzen können.



Tesla hat in Schweden keine Fertigungsstandorte. Bei diesem Arbeitskampf ging es vordergründig nur um wenige Monteure in Werkstätten, in Wirklichkeit war der Konflikt aber grundsätzlicher Natur. Tesla akzeptiert weltweit keine Tarifverträge und konnte dies nun auch in Schweden durchsetzen, dem Land mit dem höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Welt (über 60%) und einer Tarifbindung von 88%. Damit stoßen traditionelle Gewerkschaftsstrukturen im Zeitalter der globalen Tech-Giganten an ihre Grenzen. Tesla könnte andere multinationale Konzerne ermutigen, eine ähnlich harte Linie zu fahren und Tarifverträge zu verweigern.

Die Gewerkschaft IF Metall bezeichnet das Vorgehen von Tesla als beispiellos. "Sie haben Methoden angewendet, die in Schweden seit den 1930er-Jahren verboten sind." Dazu gehörte das Einfliegen von Streikbrechern aus anderen Ländern (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Hinzu kommt der Reputationsschaden. In einem Land, das soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen als hohes Gut betrachtet, positionierte sich Tesla als konfrontativer, unsolidarischer Akteur. Dieses Image könnte langfristig mehr kosten als die Gehaltsanpassungen und Sozialleistungen eines Tarifvertrags. Auch in Deutschland zeigt sich das Unternehmen gewerkschaftsfeindlich und intervenierte vor den Betriebsratswahlen im März 2026 gegen die IG Metall. Hiergegen läuft derzeit ein Verfahren vor dem zuständigen Arbeitsgericht (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2026](#)).

[Stellungnahme der Gewerkschaft IF Metall](#)
[Pressebericht über das Ende des Streiks](#)
[Analyse über Ablauf und Folgen des Streiks](#)
[Analyse über Ablauf und Folgen des Streiks](#)
[Studie über gewerkschaftsfeindliches Verhalten von Tesla](#)
[Gewerkschaftsmonitor Schweden](#)

Deutsche Arbeitgeber wollen kurze Fristen wie in Frankreich



Die weitreichenden Mitspracherechte von Betriebsräten passen aus Sicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) nicht mehr in eine Zeit schneller Innovationen. Am 2. September 2026 forderten sie eine umfassende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und den Abbau von Mitbestimmungsrechten. Wer in einem deutschen Betrieb eine neue Software einführt, muss ein langwieriges Mitbestimmungsverfahren einplanen, obwohl die technische Umsetzung meist über Nacht möglich ist. In anderen Ländern erfolge die Umsetzung viel schneller, so die BDA.

Ein Betriebsrat könne z. B. die unternehmerische Entscheidung zur Umstellung der Produktion lange verzögern. Für Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan sollen klare Fristen eingeführt werden, damit Unternehmen ihre Pläne spätestens nach drei Monaten rechtssicher umsetzen können. Die Betriebsparteien können von dieser Frist abweichen, wenn sie sich einig sind. Weiterhin soll die Mitbestimmung bei Gesundheitsschutz und Einführung technischer Systeme eingeschränkt werden. Betriebsräte sollen Maßnahmen des Arbeitgebers weiter kontrollieren, sie aber nicht mehr verhindern können. Mit anderen Worten: von der deutschen Mitbestimmung zu einem Konsultationsmodell nach französischem Vorbild. Die Vorschläge erinnern an die Reform der französischen Betriebsverfassung von Januar 2014 (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)).

[Pressebericht über die Forderungen](#)
[Pressebericht über die Forderungen](#)
[Download des Positionspapiers](#)

4. Tarifliche Erfolge bei amerikanischen Tech-Konzernen

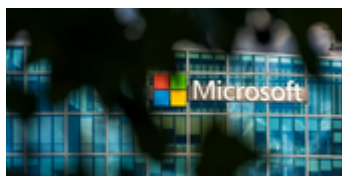
Einschränkung der Videoüberwachung bei Amazon in Italien

Am 22. Juli 2026 unterzeichneten drei italienische Gewerkschaften mit Amazon Italia einen landesweiten Tarifvertrag, der den Rahmen für die Nutzung von Videoüberwachung und neuer Technologien regelt. Er gilt für alle 19.000 Beschäftigten an 57 Standorten. Die Verwendung von Kameraaufnahmen zu Disziplinarzwecken wird ausdrücklich verboten. Amazon ist weltweit führend bei digitalen Überwachungstechnologien (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Italien ist das einzige Land der Welt, wo es bei Amazon Tarifverträge gibt. Der Durchbruch gelang im Mai 2018 in einem Logistikzentrum in Norditalien (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2018](#)) und seit September 2021 gibt es einen Amazon-Haustarifvertrag für ganz Italien. Im Juli 2026 wurde auch eine stundenweise Elternzeit eingeführt, was Eltern deutlich mehr Flexibilität bietet. Erkrankte Angestellte erhalten künftig 18 Monate lang 100% Lohnfortzahlung.



[Bericht über den Tarifvertrag](#)

Erster Tarifvertrag bei Microsoft in Tschechien



Am 19. August 2026 teilte die tschechische Gewerkschaft "ICT Union" mit, dass sie den ersten Haustarifvertrag der Geschichte mit Microsoft unterzeichnet hat. Er gilt für 1.300 Angestellte und könnte ein Vorbild für die gesamte Technologiebranche in Tschechien sein. Microsoft ist einer der größten ausländischen Arbeitgeber in der tschechischen Hauptstadt und bewirbt das Prager Büro als attraktiven "Arbeitsplatz der Zukunft".

Der Tarifvertrag sieht höhere Abfindungen bei Personalabbau und höhere Rentenbeitragszuschüsse, Unterrichts- und Anhörungsrechte der Gewerkschaft und Regelungen für die Mitgliederwerbung am Arbeitsplatz vor. Die innerbetriebliche Gewerkschaftssektion ist in Tschechien die wichtigste Form der Belegschaftsvertretung. Es kann auch ein Betriebsrat gebildet werden, der aber weniger Rechte hat. In der Praxis sind Betriebsräte selten. In den meisten Fällen gibt es entweder eine Gewerkschaft oder nichts. Erst im Juli 2024 hatte die Belegschaft von Microsoft begonnen, sich gewerkschaftlich zu organisieren und eine innerbetriebliche Gewerkschaftssektion gegründet.

[Bericht über den Tarifvertrag](#)
[Webseite der Gewerkschaftssektion](#)

Meta Platforms erlaubt britischer Gewerkschaft Mitgliederwerbung

Am 21. September 2026 teilte die Gewerkschaft Prospect mit, dass sie eine Zugangsvereinbarung für die 5.000 britischen Beschäftigten von Meta abgeschlossen hat. Der US-Konzern betreibt Social-Media-Plattformen wie Facebook und Instagram und den Instant-Messaging-Dienst WhatsApp. Die Akademikergewerkschaft Prospect hat 160.000 Mitglieder im Vereinigten Königreich, viele Wissenschaftler, Ingenieure und Technologieexperten. Künftig fördert Meta die Mitgliederwerbung.



Die Gewerkschaft hat bereits einige Mitglieder bei Meta und möchte mindestens 10% der Belegschaft organisieren. Ab dieser Schwelle kann sie ihre Anerkennung als Vertragspartei für Haustarifverträge beantragen und auf die Errichtung einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung hinarbeiten. Meta ist einer gesetzlichen Verpflichtung zuvorgekommen, die das neue britische Arbeitsgesetzbuch vorsieht (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2026](#)). Ab 30. Oktober 2026 haben Gewerkschaften ein gesetzlich garantiertes Zugangsrecht zu allen Arbeitsplätzen, um die Arbeitnehmer über ihre Arbeit und ihr Recht auf Gewerkschaftsbeitritt zu informieren. Sie können wöchentliche persönliche Treffen während der Arbeitszeit abhalten und Nachrichten über Kommunikationskanäle des Unternehmens senden. Auch bekommen betriebliche Gewerkschaftsvertreter besseren Schutz und einen Anspruch auf Büroräume. Die Labour-Regierung möchte mit dem neuen Gesetz den Rückgang der Gewerkschaften stoppen. 1995 lag der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Vereinigten Königreich noch bei 29% und ist bis 2025 auf 20% gesunken.

[Pressemitteilung der Gewerkschaft Prospect](#)

[Pressebericht über das Abkommen und Personalabbau in der Tech-Branche](#)
[Gewerkschaftsmonitor Vereinigtes Königreich](#)

5. Umgang mit Restrukturierungen

Zwei Jahre Beschäftigungsgarantie für ganz Europa



Am 29. Juli 2026 wurde bekannt, dass der Europäische Betriebsrat von Unilever für sämtliche 4.800 Beschäftigten der Lebensmittelsparte in der EU und im Vereinigten Königreich eine Beschäftigungsgarantie von zwei Jahren durchsetzen konnte. Sie gilt nach dem Verkauf der Sparte an den US-Gewürzhersteller McCormick, die für Mitte 2027 geplant ist. Bei einem derartigen Betriebsübergang ist gesetzlich nur ein Bestandsschutz von zwölf Monaten vorgesehen. Die Transaktion, für beide Partner der größte ihrer Firmengeschichte, wurde im März 2026 bekannt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2026](#)). Zuvor war im Juli 2025 bereits die Sparte Speiseeis aus dem Unilever-Konzern ausgegliedert worden. Dort gilt sogar eine Beschäftigungsgarantie von drei Jahren (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2025](#)).

[Pressebericht über die Beschäftigungsgarantie](#)

[Pressebericht über die Beschäftigungsgarantie](#)

[Forderungen für eine weltweite Beschäftigungsgarantie](#)

Veranstaltungshinweis

Der EBR-Vorsitzende von Unilever wird auf der nächsten Hamburger Fachtagung der EWC Academy am 25. Januar 2027 berichten, wie diese Erfolge möglich waren.

[Das Programm der Hamburger Fachtagung](#)



Irische Gewerkschaften bemängeln fehlende Beteiligung des EBR

Am 25. August 2026 wurde in der Presse bekannt, dass die Gespräche zwischen dem Management von Aer Lingus und zwei Gewerkschaften über den geplanten Abbau von 500 Arbeitsplätzen (darunter Piloten, Kabinenpersonal und Angestellte in der Zentrale) suspendiert sind. Die Gewerkschaften fordern, dass zunächst der Europäische Betriebsrat der Muttergesellschaft International Airlines Group (IAG) einbezogen wird und alle Maßnahmen solange gestoppt werden. Das Management der Fluggesellschaft lehnt eine Beteiligung des EBR strikt ab, weil es sich um eine rein nationale Angelegenheit handeln würde. Durch den



Abbruch der Gespräche war der Restrukturierungsprozess von Aer Lingus zeitweise blockiert. Am 26. September 2026 wurde bekannt, dass das Unternehmen hohe Abfindungen für freiwilliges Ausscheiden anbietet.

Auslöser für den Personalabbau ist ein Betriebsverlust von 34 Mio. € im ersten Halbjahr 2026. Laut IAG soll Aer Lingus eine Gewinnmarge von 12 bis 15% erwirtschaften, Flugzeug-Zuweisungen werden von einer Produktivitätssteigerung abhängig gemacht. Daher handelt es sich nicht um eine nationale Frage, die vor Ort in Irland entschieden wurde, sondern um eine Anordnung aus der Konzernzentrale. Bei derartigen "länderübergreifenden Angelegenheiten" ist immer der EBR zu beteiligen. Sollte es zu einem Rechtsstreit über diese Frage kommen, würde er nicht in Irland, sondern vor einem spanischen Gericht ausgetragen. Die IAG ist eine Holding von Fluggesellschaften (darunter British Airways, Iberia und Aer Lingus) und hat ihren Sitz in Madrid. Schon im September 2023 hatte das höchste spanische Arbeitsgericht festgestellt, dass IAG den EBR nicht korrekt über die Beschäftigungslage des gesamten Konzerns unterrichtet hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).

[Pressebericht über die Forderung zur Beteiligung des EBR](#)

[Pressebericht über die Suspendierung der Gespräche](#)

[Pressebericht über die hohen Abfindungsangebote](#)

[Pressebericht über die hohen Abfindungsangebote](#)

EBR von easyJet verliert Rechtsstreit in London



Am 17. September 2026 wies das Central Arbitration Committee (CAC), die erste Instanz im britischen EBR-Recht, eine Klage des Europäischen Betriebsrats von easyJet ab. Die Billigfluggesellschaft hatte im April 2026 ihre erste Basis außerhalb Europas in Marrakech (Marokko) eröffnet, war aber nicht bereit, den EBR über die Auswirkungen auf die europäische Belegschaft zu konsultieren. easyJet unterliegt nach dem Brexit wie alle britischen Unternehmen, die Ende 2020 einen EBR hatten, weiterhin der Rechtsprechung in Großbritannien (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)).

Die zentrale Leitung argumentierte, dass Marokko nicht in den geographischen Zuständigkeitsbereich des EBR fällt und somit keine Unterrichtung und Anhörung erforderlich sei. Der EBR betonte dagegen die finanziellen Auswirkungen der Umstellung von Flugrouten und Folgen für die Beschäftigung in den Niederlanden, Italien und Frankreich. Bei drei betroffenen Ländern in Europa sei eine Unterrichtung und Anhörung erforderlich. Die Richter kamen jedoch zu dem Ergebnis, dass die Errichtung der neuen Basis in Marokko nach inhaltlicher und objektiver Beurteilung keine "erheblichen" Auswirkungen auf die Interessen der Belegschaft in den drei Ländern oder im gesamten Geschäftsbetrieb von easyJet habe. Die Anzahl der potenziell nach Marokko entsandten Beschäftigten betrug weniger als 1% der easyJet-Belegschaft und war auf sechs Monate befristet. Daher stehe dem EBR, der seit Gründung Ende 2011 auf Basis der subsidiären Vorschriften arbeitet (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)), kein Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu.

[Das Urteil im Wortlaut](#)

6. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen

Schweizer IT-Unternehmen integriert neue EBR-Richtlinie noch nicht

Am 27. März 2026 wurde in Paris eine neue EBR-Vereinbarung für SITA nach französischem Recht unterzeichnet. Der Konzern mit Sitz in Genf betreibt Kommunikations- und Check-in-Systeme an Flughäfen. Der EBR wurde 2016 gegründet. Ihm gehören Delegierte aus zwanzig Ländern an, jedoch ohne die Schweiz und das Vereinigte Königreich. Der Vorsitz liegt beim Arbeitgeber.



Der EBR führt zwei jährliche Sitzungen durch, eine davon als Videokonferenz. Der engere Ausschuss hat fünf Mitglieder aus fünf Ländern. Außerordentliche Plenarsitzungen finden statt, wenn die Hälfte der EBR-Mitglieder sie beantragen. Der EBR ist zuständig, wenn zwei Länder von einer Maßnahme betroffen sind, aber auch bei rein nationalen Themen mit signifikanten Auswirkungen über die Grenze. Neben dem üblichen Themenkatalog der EBR-Richtlinie ist er auch für konzernweite Programme der Weiterbildung, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, Gleichbehandlung (auch bei der Entlohnung) und Nachhaltigkeit zuständig. Er wird grundsätzlich vor allen Arbeitnehmervertretungen der Länder informiert und das ganze Jahr über mit schriftlichen und mündlichen Informationen von der zentralen Leitung beliefert. Bei genau definierten Sachverhalten findet eine Anhörung statt. Alle EBR-Mitglieder haben einen Schulungsanspruch, dessen Umfang nicht genau beziffert wird. Sachverständige dürfen

nur an internen Sitzungen des EBR teilnehmen, an Sitzungen mit dem Management nur nach dessen vorheriger Zustimmung. Die Regeln der EBR-Richtlinie von 2025 sollen berücksichtigt werden, sobald das französische Umsetzungsgesetz 2029 in Kraft ist.

Französischer Großhändler integriert neue EBR-Richtlinie noch nicht



Am 3. Juni 2026 wurde am Sitz von Parts Holding Europe (PHE) in Arcueil, einem Vorort von Paris, eine neue EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Sie gilt für vier Jahre, ohne die Standards der neuen EU-Richtlinie zu enthalten. Der französische Großhändler für Kfz-Ersatzteile verfügt seit 2017 über einen Europäischen Betriebsrat. Er tagt einmal im Jahr unter Vorsitz des Arbeitgebers, der auch Stimmrecht bei der Wahl des Sekretärs (Sprecher der Arbeitnehmerseite) hat. Außerordentliche Sitzungen werden auf Antrag der Hälfte der EBR-Mitglieder einberufen.

Der EBR hat 17 Mitglieder aus sechs Ländern, darunter zehn Delegierte aus Frankreich. Sie vertreten 10.300 Beschäftigte, größte Länder sind Frankreich mit 6.400 und Spanien mit 2.300 Beschäftigten. Anspruch auf einen Sitz im EBR haben nur Länder, in denen es eine Arbeitnehmervertretung gibt. In Frankreich können kleine Gewerkschaften, die kein Mandat im EBR bekommen, je einen betrieblichen Vertreter als permanenten Gast entsenden. Sie haben die gleichen Rechte wie alle EBR-Mitglieder, aber kein Stimmrecht. Scheidet ein EBR-Mitglied aus dem örtlichen Betriebsrat seines Landes aus, endet automatisch auch das Mandat im EBR. Der engere Ausschuss besteht aus acht Delegierten, die Anspruch auf 120 Stunden Freistellung im Jahr haben (zusätzlich zu offiziellen Sitzungszeiten). Die systematische Nutzung von Videokonferenzen setzt die Zustimmung des Vorsitzenden und der EBR-Mitglieder voraus. Der Anspruch auf Schulungen folgt den gesetzlichen Regeln, Sachverständige sind nicht vorgesehen.

[Download der EBR-Vereinbarung](#)

7. Gründung von Europäischen Betriebsräten

Deutscher Triebwerkshersteller gründet EBR

Am 7. Mai 2026 wurde am Sitz von MTU Aero Engines in München eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Der neue EBR vertritt 12.600 Beschäftigte in Deutschland (sechs Sitze), Polen (zwei Sitze) und den Niederlanden (ein Sitz). Die Plenarsitzungen finden einmal im Jahr an wechselnden Standorten statt. Alle vier Monate wird er schriftlich über die Geschäftslage informiert. Neben dem üblichen Themenkatalog für Unterrichtung und Anhörung kann er weitere Punkte vorschlagen, die auf der Tagesordnung grundsätzlich berücksichtigt werden müssen. Bei außergewöhnlichen Umständen kann er eine zusätzliche Präsenzsitzung verlangen.



Konsultationsverfahren auf lokaler Ebene dürfen erst abgeschlossen werden, wenn die Unterrichtung und Anhörung des EBR entsprechend den gesetzlichen Anforderungen durchgeführt wurde. Der EBR hat Anspruch auf eine schriftliche Antwort auf seine Stellungnahmen, bevor die Entscheidung über die betreffenden Maßnahmen getroffen wird. Der engere Ausschuss hat bis zu fünf Mitglieder, weiterhin können Arbeitsgruppen z. B. zum Arbeits- und Gesundheitsschutz oder zur beruflichen Qualifizierung gebildet werden. EBR, engerer Ausschuss und Arbeitsgruppen können externe Sachverständige ihrer Wahl hinzuziehen, deren Kosten von der zentralen Leitung getragen werden. Zusätzlich nimmt ein gewerkschaftlicher Koordinator des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes (IndustriALL) an den Sitzungen teil. Der Schulungsanspruch gilt auch für Ersatzmitglieder. Jedes Jahr vereinbaren EBR und zentrale Leitung einen Kostenrahmen als Orientierungsgröße, der bei Bedarf angepaßt werden kann. Bei Meinungsverschiedenheiten ist eine Einigungsstelle mit neutralem Vorsitzenden nach Vorbild der deutschen Betriebsverfassung vorgesehen.

Luxemburger Satellitenbetreiber mit EBR "kraft Gesetz"

Am 15. Mai 2026 konstituierte sich ein Europäischer Betriebsrat für den Satellitenbetreiber SES an dessen Hauptsitz in Betzdorf auf Basis der subsidiären Vorschriften des luxemburgischen EBR-Gesetzes. Die Verhandlungen zwischen der zentralen Leitung und dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) waren zuvor gescheitert. Er besteht aus 17 Mitgliedern aus zehn Ländern, die 1.500 Beschäftigte vertreten. Da die Delegierten aus Frankreich und Spanien bis zur konstituierenden Sitzung nicht mehr rechtzeitig gewählt werden konnten, startete die Arbeit zunächst



mit einem Interims-Vorsitzenden und einem temporären engeren Ausschuss aus vier Mitgliedern. In der nächsten regulären EBR-Sitzung soll neu gewählt werden.

Schweizer Pharmakonzern gründet EBR

Wenige Tage vor Ablauf der dreijährigen Verhandlungszeit wurde am 16. Juli 2026 eine EBR-Vereinbarung für Galderma nach österreichischem Recht geschlossen. Sitz des Herstellers von Hautpflegeprodukten ist der Kanton Zug, das "Steuerparadies" innerhalb der Schweiz. Galderma gehörte bis 2019 zum Nahrungsmittelkonzern Nestlé und ist seither ein eigenständiges Unternehmen. Die Verhandlungen hatten 2024 nicht ganz ohne Hindernisse begonnen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)).



Der neue EBR, der im November 2026 seine Arbeit aufnimmt, hat 20 Mitglieder aus 13 Ländern des Europäischen Binnenmarktes, die Schweiz und das Vereinigte Königreich sind nicht dabei. Er vertritt 2.100 Arbeitnehmer. Schweden hat vier Mandate, Frankreich drei, Deutschland und Spanien je zwei. Die Amtszeit beträgt - wie in Österreich üblich - fünf Jahre. Jedes Jahr finden zwei Präsenzsitzungen in wechselnden Niederlassungen in Europa statt. Dem engeren Ausschuss gehören sieben Mitglieder an, die aus verschiedenen Ländern kommen. Er tagt zweimal jährlich virtuell mit der zentralen Leitung. Interne Videokonferenzen sind jederzeit möglich. Vorbereitungen und Ablauf der Sitzungen sowie die Rolle der Delegierten und des Sachverständigen wurden genau beschrieben. Seine Stellungnahmen muss der EBR innerhalb von zehn Tagen nach der Sitzung bzw. nach Beantwortung offener Fragen abgeben.

Der EBR ist zuständig, wenn zwei Länder von einer geplanten Maßnahme betroffen sind. Ist nur ein Land betroffen und gibt es Auswirkungen für mindestens 1% der Belegschaft in einem anderen Land, ist er ebenfalls zuständig. Sondersitzungen in außergewöhnlichen Umständen setzen voraus, dass 5% der europäischen Belegschaft innerhalb von sechs Monaten von einer geplanten Umstrukturierung betroffen ist. Die Sondersitzungen können in Präsenz stattfinden, wenn die zentrale Leitung zustimmt, andernfalls nur virtuell.

Eigenes Budget für den EBR

Jedes Jahr kann der EBR 25.000 € für Sachverständige ausgeben. Eventuelle Rechtsanwaltskosten sind darin noch nicht enthalten, deren Höhe wurde nicht genau beziffert. Für Schulungen stehen jedes Jahr 8.000 € zur Verfügung, im ersten Jahr 10.000 €, in begründeten Fällen kann das Budget erhöht werden. Diese Gelder werden vom engeren Ausschuss verwaltet und können innerhalb der Amtszeit in die Folgejahre übertragen werden. Der EBR hat das Recht, eine eigene Intranet-Seite aufzubauen. Die Themen der EBR-Sitzungen decken sich weitgehend mit dem Katalog der neuen EU-Richtlinie, darunter auch die Antizipation von Veränderungen und Steuerung von Umstrukturierungsprozessen, einschließlich solcher im Zusammenhang mit dem grünen und digitalen Wandel. Weiterhin werden alle Angelegenheiten behandelt, die wirtschaftliche, soziale, gesundheitliche oder kulturelle Interessen von mindestens 4% der europäischen Belegschaft erheblich beeinträchtigen könnten. Eine Kündigung der Vereinbarung ist nach der ersten Amtszeit möglich. Sie gilt dann ein Jahr lang weiter. Kommt in dieser Zeit keine neue Vereinbarung zustande, gelten die subsidiären Vorschriften (EBR "kraft Gesetz").

8. Aktuelles aus der Welt der SE

Keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei N26



Am 23. Juni 2026 entschied der Bundesgerichtshof in Karlsruhe über eine Grundsatzfrage der Unternehmensmitbestimmung, die in der juristischen Fachwelt lange umstritten war. In einem Gemeinschaftsbetrieb, in dem die Angestellten Seite an Seite arbeiten, durch denselben Betriebsrat vertreten werden und der gleichen Personalleitung unterstehen, gelten sie bei der Unternehmensmitbestimmung nicht als Einheit. Für den Betriebsrat wird die Belegschaft zusammengezählt, beim Aufsichtsrat nicht.

Geklagt hatten die deutschen Betriebsräte der Berliner Direktbank N26, da ihnen bei der Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat verweigert wurde (siehe

[Bericht in den EBR-News 3/2025](#)). Insgesamt hat N26 in Deutschland etwa 1.200 Arbeitnehmer, eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat ist ab 500 gesetzlich vorgeschrieben und wird bei SE-Umwandlung beibehalten. Die Belegschaft arbeitet im gleichen Gebäude und hat die gleiche Personalleitung, aber nur 370 sind der Holding zuzurechnen, alle anderen haben Arbeitsverträge in Tochtergesellschaften. Die Richter haben nun entschieden, dass nur die Arbeitsverträge in der Holding relevant sind und N26 auf Dauer mitbestimmungsfrei bleibt. Damit ist eine Zweiklassengesellschaft etabliert und ein weiteres Schlupfloch zur Flucht aus der Mitbestimmung durch SE-Umwandlung geschaffen.

[Pressemitteilung des Bundesgerichtshofs](#)

[Download des Beschlusses](#)

[Erläuterung des Beschlusses](#)

Französischer Pflegedienstleister erneuert SE-Vereinbarung

Am 2. Juli 2026 wurde im Rahmen einer Plenarsitzung des SE-Betriebsrats von Clariane (ehemals Korian) in Paris eine überarbeitete SE-Vereinbarung unterzeichnet. Der börsennotierte Pflegekonzern hat 70.000 Beschäftigte in sechs Ländern, darunter 23.000 in Deutschland. Jedes Jahr finden zwei Sitzungen in Präsenz unter dem Vorsitz des Arbeitgebers statt. Im engeren Ausschuss ist jedes der sechs Länder mit einem Mitglied vertreten, er tagt unter Vorsitz des gewählten Sekretärs viermal im Jahr in Präsenz mit der zentralen Leitung. Videokonferenzen sind möglich, wenn alle zustimmen.



Ursprünglich wurde für Korian im Juni 2020 ein Europäischer Betriebsrat gegründet, es war der erste in der Pflegebranche überhaupt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). Seither gibt es schon zwei ständige Arbeitsgruppen, die nach Umwandlung des Unternehmens in eine Europäische Gesellschaft (SE) für den SE-Betriebsrat beibehalten wurden. Sie tagen mindestens einmal im Jahr und können einen Sachverständigen hinzuziehen. Darüber hinaus gibt es eine paritätische Kommission, die das Protokoll über Gesundheit, Sicherheit und die Verhütung von Arbeitsunfällen vom November 2021 überwacht (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Die zentrale Leitung fördert auch die Bildung von lokalen Arbeitnehmervertretungen in allen Einrichtungen des Konzerns, worüber im Oktober 2023 mit dem SE-Betriebsrat eine Charta unterzeichnet wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Er hat Zutrittsrecht zu allen Niederlassungen und jeder Delegierte einen Schulungsanspruch von acht Tagen in der vierjährigen Amtszeit.

[Bericht von der Sitzung des SE-Betriebsrates](#)

[Download der SE-Vereinbarung](#)

Veranstaltungshinweis

Der Sekretär des SE-Betriebsrates von Clariane wird auf der nächsten Hamburger Fachtagung der EWC Academy am 25. Januar 2027 über seine Arbeit berichten.



[Das Programm der Hamburger Fachtagung](#)

Spitzenforschung ja, Mitbestimmung nein



Am 14. Juli 2026 haben die Gründer des Impfstoffentwicklers BioNTech ein neues Unternehmen mit dem Namen Arife im Handelsregister eingetragen. Sie befinden sich mitten in der Trennung von dem Konzern, den sie einst aufgebaut und zum weltweiten Impfstoffpionier entwickelt haben. BioNTech mit derzeit 8.000 Beschäftigten hatte als erstes Unternehmen der Welt im Dezember 2020 die Zulassung für einen Impfstoff gegen das Coronavirus erhalten und im Folgejahr einen Gewinn von über 10 Mrd. € erzielt. Der Sitz von BioNTech befindet sich folgerichtig an der Adresse "An der Goldgrube 12" in Mainz. Mit dem Ende der Pandemie sind die Umsätze eingebrochen, heute schreibt das Unternehmen erhebliche Verluste und wird drei Standorte in Deutschland mit 1.860 Beschäftigten schließen.

[Pressebericht über die Standortschließungen](#)

Arife hat wie BioNTech seinen Sitz in Mainz und firmiert als Europäische Aktiengesellschaft (SE). Um das neue Pharmaunternehmen sofort als SE eintragen zu können, diente eine Vorratsgesellschaft, eine Briefkastenfirma ohne Geschäftstätigkeit und ohne Belegschaft. Mitbestimmung im Aufsichtsrat kann auf diesem Weg komplett vermieden werden. Die SE-Richtlinie sichert lediglich das Niveau der Unternehmensmitbestimmung, das bei SE-Eintragung bestanden hat. Hinzu kommt die Vermeidung eines SE-Betriebsrates, die nach dem Olympus-Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Mai 2024 möglich ist (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Auch ein Europäischer Betriebsrat kann nicht

errichtet werden, da ein Unternehmen in der Rechtsform SE nicht der EBR-Richtlinie unterliegt. Die Regierungskoalition in Berlin hatte sich am 2. Juli 2026 darauf verständigt, die Mitbestimmungsflicht durch Vorratsgesellschaften zu beenden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2026](#)).

[Pressebericht über die Gründung von Arife](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Weltweite Mindeststandards für Plattformarbeit

Am 12. Juni 2026 nahm die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in Genf mit großer Mehrheit ein Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie (Übereinkommen Nr. 193) an. Zum ersten Mal wird damit ein internationaler Standard für Tätigkeiten über digitale Plattformen festgelegt. Dazu gehören Tarifverhandlungen, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, Schutz vor gefährlicher Arbeit, Regulierung von Algorithmen und automatisierten Entscheidungen. Die Mitgliedstaaten der UNO müssen das Übereinkommen ratifizieren und sicherstellen, dass seine Bestimmungen tatsächlich in der Praxis umgesetzt werden.



In der EU gibt es seit Dezember 2024 eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der digitalen Plattformwirtschaft (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)). Uber, der Vermittlungsdienst für Personenbeförderung und Essensauslieferung, hatte im Februar 2022 als erstes Unternehmen in der Plattformwirtschaft eine weltweite Erklärung mit den Gewerkschaften geschlossen, damit Fahrer und Kuriere in Zukunft besser geschützt sind (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)).

[Erläuterung des Übereinkommens](#)

[Download des Übereinkommens](#)

[Kommentar zu den Inhalten des Übereinkommens](#)

[Interview mit einer Vertreterin des Internationalen Gewerkschaftsbundes](#)

Callcenter-Weltmarktführer will Rahmenvereinbarung nicht verlängern



Der internationale Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) wandte sich am 29. Juli 2026 in einem Schreiben an über 80 wichtige Investoren des französischen Outsourcing- und Callcenter-Dienstleisters TP (Teleperformance). Die Aktionäre sollen ihren Einfluss nutzen, um das Unternehmen zur Verlängerung der internationalen Rahmenvereinbarung mit UNI vom Dezember 2022 zu bewegen. Darin bekannte sich TP zur Gewerkschaftsfreiheit in allen Niederlassungen der Welt und installierte paritätische Ausschüsse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Diese Vereinbarung lief im November

2025 aus und wurde nur bis Mai 2026 verlängert. Kürzlich konnten die Gewerkschaften in Kenia erstmals einen Tarifvertrag mit TP abschließen. In Chile weigert sich das Unternehmen jedoch, dort wird seit über einem Monat gestreikt.

[Bericht über das Schreiben an die Investoren](#)

[Download der Rahmenvereinbarung](#)

[Bericht über den neuen Tarifvertrag in Kenia](#)

[Bericht über den Streik in Chile](#)

US-Gewerkschaften rufen zum Boykott von Starbucks auf

Seit November 2025 streiken 1.000 Beschäftigte des zweitgrößten Fast-Food-Unternehmens der Welt in mehr als 40 Städten der Vereinigten Staaten für einen Tarifvertrag. Über 12.000 Baristas haben sich in der Gewerkschaft "Starbucks Workers United" zusammengeschlossen. In über 700 Cafés im ganzen Land sprachen sich die Beschäftigten in geheimer Wahl für die Anerkennung ihrer Gewerkschaft als Tarifvertragspartei aus. Starbucks verfügt über die finanziellen Mittel, um den Tarifvertrag abzuschließen. Weniger als ein Tagesumsatz würde ausreichen, um die Forderungen der Baristas zu erfüllen. Stattdessen verzögert das Unternehmen jeden Fortschritt bei den Verhandlungen. Aus diesem Grund rufen die Baristas nun zum Boykott auf: kein Kauf von Starbucks-Produkten für



Büros, Besprechungen oder Veranstaltungen und die Aufnahme von Starbucks auf die schwarze Liste bei Catering und Sponsoring.

[Bericht über den Boykottaufruf](#)
[Die Webseite der Starbucks-Gewerkschaft](#)
[Unterschriftenliste zur Unterstützung der Forderungen](#)

10. Interessante Webseiten

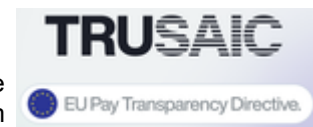
Forschung zur Mitbestimmung bei künstlicher Intelligenz



Das Forschungsprojekt DIGILARE untersucht die Rechte der Arbeitnehmer im digitalen Wandel, insbesondere wie hochwertige Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte und Gewerkschaften in der digitalen Arbeitswelt gewährleistet werden können. Dazu gehört eine rechtsvergleichende Analyse, an der sich 23 Forscher aus 15 Ländern beteiligen. Geleitet wird das Projekt von den Universitäten Santiago de Compostela (Spanien) und der Universität Wien mit finanzieller Unterstützung der EU.

[Die Webseite des Projekts](#)

Dokumente und Software zur Entgeltgleichheit



Im Juni 2026 ist die Frist zur Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie abgelaufen. Viele Länder haben diese Frist verstreichen lassen und sind im Verzug (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2026](#)). Aktuelle Entwicklungen zur Umsetzung der Richtlinie sowie Länderberichte für jedes einzelne EU-Land sind auf der Webseite von Trusaic zu finden. Das US-Unternehmen hat sich darauf spezialisiert, Unternehmen bei der fairen Entlohnung durch Software und Audits zu unterstützen.

[Der Umsetzungsmonitor für alle EU-Länder](#)

Gegenöffentlichkeit auf Augenhöhe mit Big Tech



Das Zentrum für Digitalrechte und Demokratie widmet sich dem Schutz digitaler Grundrechte. Tech-Konzerne wie X, Meta oder Google prägen die öffentliche Debatte und entscheiden mit ihren Algorithmen darüber, was sichtbar wird - und verstärken oft Polarisierung und Desinformation. Das Zentrum für Digitalrechte und Demokratie, eine Berliner Nichtregierungsorganisation, macht diese Macht sichtbar und liefert aktuelle Einschätzungen zu Themen der Netzpolitik. Dazu gehört auch eine Lobbylandkarte der IT-Wirtschaft.

[Die Webseite des Zentrums](#)
[Die Lobbylandkarte](#)

Beratungsnetzwerk für entsandte Arbeitnehmer

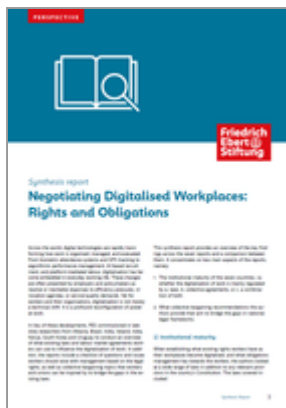
Werden Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber in ein anderes EU-Land entsandt, um dort vorübergehend zu arbeiten (z. B. im Baugewerbe), genießen sie Schutz durch die EU-Entsenderichtlinie. Sie unterliegen den Regelungen des Landes, in dem sie arbeiten (insbesondere Ruhezeiten, Mindesturlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichbehandlung von Männern und Frauen). Das Projekt "Fair Labour Mobility EU" betreibt Beratungsstellen für Arbeitnehmer in den Entsendeländern Bulgarien, Polen, Ungarn, Rumänien, Serbien und Slowenien, die eng mit den Gewerkschaften in den Aufnahmeländern Deutschland und Österreich zusammenarbeiten. Die Webseite des Projektes wird von der EU finanziert.



[Die Webseite des Projekts](#)
[Broschüre über die Beratungsstrukturen](#)
[Broschüre über die Beratungsstrukturen](#)

11. Neue Publikationen

Länderstudien zur Beteiligung der Beschäftigten an der Digitalisierung der Arbeit



Am 8. Mai 2026 legte die Friedrich-Ebert-Stiftung eine Gesamtauswertung von sieben Länderstudien der Reihe "Negotiating Digitalised Workplaces" vor. Die Länderstudien gibt es für Albanien, Brasilien, Kenia, Indien, Irland, Südkorea und Uruguay. Darin wird erläutert, welche Rechte, Gesetze und arbeitsmarktpolitische Vereinbarungen es in dem jeweiligen Land gibt, damit Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften die Nutzung digitaler Technologien besser beeinflussen können. Häufig mangelt es an Wissen, Kapazitäten und dem Bewusstsein für bestehende Rechte. Aus diesem Grund gibt es auch kaum Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die die Digitalisierung der Arbeit gezielt adressieren. Jede Länderstudie enthält praxisnahe Checklisten und Vorschläge für Tarifverhandlungen, die dabei helfen, rechtliche Lücken zu schließen und eine gründlichere und strategischere Antwort vor Ort zu ermöglichen.

[Download der Gesamtauswertung](#)

[Download der Länderstudie Irland](#)

[Überblick über alle Länderstudien](#)

Länderporträts zur Schärfung der interkulturellen Kompetenz

Am 29. Mai 2026 ist der Ratgeber "In fremden Kulturen unterwegs – Europa verstehen" erschienen, der auch für Mitglieder Europäischer Betriebsräte praxisnahe und kompakte Einblicke in die kulturellen Besonderheiten von 30 Ländern erlaubt (England und Schottland werden getrennt behandelt, auch Andorra ist vertreten). Der Autor sensibilisiert für Unterschiede im Denken, Kommunizieren und bei alltäglichen Umgangsformen. Er hebt die kulturelle Vielfalt Belgiens mit seinen unterschiedlichen Sprachgemeinschaften hervor. Auf engem Raum entfalte sich eine einzigartige kulturelle Diversität. Italien kennt eine lebhaft Kommunikation mit emotionalen Ausdrucksformen. Die Niederländer verbinden direkte Kommunikation mit weltoffener Toleranz und pragmatischen Lösungsansätzen. In Österreich ist die Gesprächskultur von Höflichkeit, Bedürfnis nach Harmonie, einem indirekten Kommunikationsstil und feiner sozialer Diplomatie geprägt – was in Deutschland weniger stark zu finden ist.



[Weitere Informationen](#)

[Leseprobe mit Inhaltsverzeichnis](#)

[Online-Bestellung](#)

Praxis der Betriebsratsmitbestimmung bei Homeoffice-Arbeit



Am 8. Juli 2026 legte die Hans-Böckler-Stiftung ein Arbeitspapier vor, das die Herausforderungen für Betriebsräte durch die vermehrte Verbreitung von Homeoffice in vier Betrieben der Metall- und Elektroindustrie untersucht. Sie sind im Zusammenhang mit Homeoffice mit einem steigenden Konfliktniveau und einer höheren Arbeitsbelastung konfrontiert, Homeoffice reduziert auch die Konfliktfähigkeit der betrieblichen Interessenvertretung. So kam während der Tarfbewegung die Frage auf: "Kann ich nicht von zu Hause aus streiken, so vorm Bildschirm?" Die Betriebsräte konnten oft für die Beschäftigten im Homeoffice Tendenzen einer Entgrenzung der Arbeitszeiten nicht verhindern und sie veränderten ihre Kommunikation z. B. durch die Nutzung von Social Media. Bei der Reduzierung von Homeoffice ab 2024 gab es Versuche des Managements für eine Koalition mit dem Betriebsrat für mehr Präsenz. Trotz dieser Bemühungen ist Homeoffice-Arbeit "gekommen, um zu bleiben".

[Download der Studie](#)

[Untersuchung über die Verbreitung von Homeoffice](#)

Ländervergleich über psychische Gesundheit und Stress am Arbeitsplatz

Am 9. Juli 2026 publizierte das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel eine Länderstudie über psychosoziale Risiken, Mobbing und Stress am Arbeitsplatz. Dabei wurde untersucht, welche Gesetze, Tarifverträge und Gerichtsurteile in den EU-Ländern sich mit diesen Themen befassen. Der Begriff "arbeitsbedingte psychosoziale Risiken" findet sich in 19 Ländern, "Mobbing am Arbeitsplatz" in

allen Ländern in der jeweiligen Gesetzgebung. In 13 Ländern gibt es auf nationaler oder Branchenebene Tarifverträge über arbeitsbedingte psychosoziale Risiken. Auf der Grundlage dieser Analyse argumentieren die Autoren, dass ein harmonisierter Politikrahmen der EU erforderlich ist, um einen präventiven Ansatz in Bezug auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu fördern, und zwar im Sinne einer Angleichung, Klarstellung und Aktualisierung der EU-Politiken. Im Anhang der Studie gibt es für jedes der 27 EU-Länder eine detaillierte Länderanalyse.

[Download der Studie](#)



12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Unterrichtung und Anhörung nach SE-Gesetzgebung



Seit dem 19. August 2026 berät die EWC Academy den SE-Betriebsrat des Online-Ersatzteile-Händlers Autodoc in Berlin bei der Nutzung seiner Unterrichts- und Anhörungsrechte. Das Unternehmen hat etwa 5.000 Beschäftigte und betreibt Onlineshops in 27 europäischen Ländern. Seit November 2022 firmiert Autodoc als Europäische Gesellschaft (SE) und konnte damit die Mitbestimmung im Aufsichtsrat vermeiden. Neben Berlin umfasst das Logistiknetzwerk des Unternehmens Standorte in Stettin (Polen) und Eger (Tschechien), hinzu kommt ein kürzlich neu eröffnetes Lager in Gent (Belgien).

Juristisches Seminar in Würzburg

Vom 6. bis 9. Oktober 2026 fand das jährliche Seminar der EWC Academy zur Überarbeitung von EBR-Vereinbarungen statt. Dabei ging es um die notwendige Anpassung an die Standards der neuen EU-Richtlinie, die seit Dezember 2025 in Kraft ist und bis Anfang Januar 2028 in allen EU-Ländern in das nationale Recht umgesetzt werden muss (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2025](#)). Diskutiert wurde auch der Weg zu einer neuen EBR-Vereinbarung: man kann ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) zusätzlich zum EBR installieren oder der bestehende EBR führt die Verhandlungen selbst. Sämtliche Seminarteilnehmer sprachen sich gegen die Bildung eines BVG aus. Das Abendprogramm beinhaltete eine kulinarische Stadtführung (Foto auf der alten Mainbrücke mit der Festung Marienberg im Hintergrund).



EBR-Arbeit "kraft Gesetz" ohne Vereinbarung



Am 13. und 14. Oktober 2026 fand die quartalsweise Sitzung des engeren Ausschusses von Stark am Standort der deutschen Tochtergesellschaft in Offenbach am Main statt. Der EBR des Baustoffhändlers arbeitet seit seiner Gründung im April 2023 auf Basis der subsidiären Vorschriften des dänischen EBR-Gesetzes, da es zwischen BVG und zentraler Leitung zu keiner Einigung gekommen war. Im September 2024 wurde noch einmal der Versuch unternommen, eine EBR-Vereinbarung auszuhandeln (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Diese Bemühungen sind im Zuge der Verabschiedung der neuen EU-Richtlinie allerdings unterbrochen worden, um die neuen Standards umfassend berücksichtigen zu können. Beraten wird der EBR seit seiner Gründung von der EWC Academy.

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](#)

Videobriefing zum irischen Recht

In Kürze ist mit dem Urteil des Obersten Gerichtshofs in Dublin im Rechtsstreit des EBR gegen den US-Konzern Verizon zu rechnen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2026](#)). Damit würden sich eine Reihe von Fragen für alle Europäischen Betriebsräte beantworten, die irischem Recht unterliegen. Die Konsequenzen werden wir in einem Videobriefing erläutern, das nach Bekanntgabe des Urteils durchgeführt wird. Die Teilnahme ist kostenlos.



[Das Programm des Videobriefings](#)



19. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Die nächste Hamburger Fachtagung findet am 25. und 26. Januar 2027 statt. Es werden wie immer die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft, zwei Fallbeispiele ("best practice") aus zwei Unternehmen sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Im Mittelpunkt der Fachtagung steht die praktische Herangehensweise bei bevorstehenden Verhandlungen über EBR-Vereinbarungen auf Basis der neuen EU-Richtlinie.

[Das Programm der Fachtagung](#)

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 180.000 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 wird an mehreren Terminen angeboten.

[Das Programm des Seminars](#)

Mikropolitik - was unter der Oberfläche passiert und in keinem Gesetzbuch steht

Am 3. und 4. März 2026 findet in Hamburg ein Seminar zur Mikropolitik für Betriebsräte statt. Verdeckte Strategien und Machtkämpfe gibt es in jedem Unternehmen: Informationssteuerung,

selektive Kommunikation oder gezielte Positionierung. Diese informellen Prozesse gilt es für den Betriebsrat im Umgang mit dem Management zu durchschauen, um Konflikte an der richtigen Stelle zu führen - oder besser zu vermeiden. Wie gelingt es, sich als argumentationsstarker Interessenvertreter zu präsentieren? Das Seminar richtet sich an Mitglieder von Betriebsräten von der lokalen bis zur europäischen Ebene.



[Das Programm des Seminars](#)

Grundlagen des EU-Arbeitsrechts mit Schwerpunkt Entgeltgleichheit



Vom 3. bis 5. März 2027 findet in Hamburg ein Seminar zu den Grundlagen des EU-Arbeitsrechts statt, das sich vertiefend vor allem mit dem Thema Entgeltgleichheit beschäftigt. Hierbei werden die Bestimmungen der neuen Richtlinie zur Entgelttransparenz und ihre Bedeutung für die betrieblichen Mitbestimmungsakteure vorgestellt. Weiterhin werden Handlungsansätze für eine geschlechtergerechte Entlohnungspraxis im Unternehmen anhand praktischer Beispiele erarbeitet. Das Seminar richtet sich an Mitglieder von Betriebsräten von der lokalen bis zur europäischen Ebene.

[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: 25.205 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.876 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.617 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