

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

Willkommen zur Ausgabe Nr. 4 / 2025 der EBR-News

Inhalt

- [1. Neue EBR-Richtlinie tritt in Kraft](#)
- [2. Künftige Unterschiede zum SE-Recht](#)
- [3. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene](#)
- [4. Urteile des Europäischen Gerichtshofs](#)
- [5. EBR-Grundsatzurteil in Dublin](#)
- [6. Berichte aus einzelnen Ländern](#)
- [7. Transnationale Betriebsvereinbarungen](#)
- [8. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen](#)
- [9. Neue SE-Umwandlungen](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Neue EBR-Richtlinie tritt in Kraft

Offizieller Startschuss an Silvester



Am 11. Dezember 2025 wurde die Änderung der Richtlinie betreffend die Einsetzung und Arbeitsweise Europäischer Betriebsräte und die wirksame Durchsetzung der Rechte auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht. Sie tritt am 31. Dezember 2025 in Kraft. Alle EU-Länder sowie Norwegen, Island und Lichtenstein müssen ihre nationalen EBR-Gesetze spätestens bis zum 1. Januar 2028 entsprechend anpassen. Die neuen Vorschriften gelten aber erst ab dem 2. Januar 2029.

Etwa ein Drittel aller Europäischen Betriebsräte wurde schon vor dem 22. September 1996 gegründet und unterliegt bisher nicht dieser Richtlinie. Dieser Sonderstatus endet definitiv am 1. Januar 2028. Erfüllen solche EBR-Vereinbarungen noch nicht die Qualitätsstandards der neuen Richtlinie, sind Neuverhandlungen notwendig. Scheitern solche Verhandlungen nach zwei Jahren, gelten automatisch die subsidiären Bestimmungen (EBR "kraft Gesetz"). Die Mindestanforderungen der neuen Richtlinie gelten unabhängig davon aber in jedem Fall ab dem 2. Januar 2029.

Vorsicht: wenn ein Unternehmen den EBR loswerden will, kann die zentrale Leitung 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](#)).

[Der rechtsverbindliche Text der neuen EBR-Richtlinie](#)
[Download sämtlicher Sprachversionen](#)

Im Europäischen Parlament wurde es zuletzt noch einmal spannend

Die Inhalte der neuen Richtlinie entsprechen exakt dem Kompromiss, der in den Trilog-Verhandlungen im Mai 2025 erzielt wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2025](#)). Am 8. Oktober 2025 wurde in der Plenarsitzung des Europäischen Parlaments darüber diskutiert, am Tag darauf abgestimmt. Mit einer überraschend großen Mehrheit von 75% wurde die neue Richtlinie verabschiedet. Sicher war diese

Mehrheit nicht, denn bis zuletzt hatten die Arbeitgeberverbände versucht, sie zu verhindern. Bei der vorherigen Abstimmung im Europäischen Parlament im Dezember 2024 war die Mehrheit mit 52% nur sehr knapp (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)). Nach der Zustimmung des Parlaments ging es sehr schnell, am 27. Oktober 2025 stimmte der Ministerrat bei einer Enthaltung ebenfalls zu. Lettland trug die Richtlinie nicht mit, obwohl es in dem baltischen Staat keinen einzigen EBR gibt.

[Schreiben der Arbeitgeberverbände vor der Abstimmung](#)

[Video der Debatte im Europäischen Parlament](#) (mit Dolmetschung in alle Amtssprachen)

[Pressemitteilung des Parlamentes nach der Abstimmung](#)

[Pressemitteilung des Ministerrates nach der Verabschiedung](#)

[Pressemitteilung des Gewerkschaftsverbandes UNI Europa](#)

[Erläuterungen in der Zeitschrift Personalwirtschaft für HR-Manager](#)

[Studie über den Verlauf des Gesetzgebungsprozesses](#)

Begeisterung bis in den Seminarraum

Vom 7. bis 10. Oktober 2025 fand in Würzburg das juristische Seminar der EWC Academy zur Überarbeitung von EBR-Vereinbarungen statt, bei dem die Revision der EBR-Richtlinie eine wichtige Rolle spielte. Genau in diese Woche fiel die Debatte im Europäischen Parlament und die entscheidende Abstimmung. Beides wurde von den Seminarteilnehmern über das Internet unmittelbar verfolgt und die große Unterstützung der Abgeordneten für eine Revision der Richtlinie begeistert aufgenommen.



2. Künftige Unterschiede zum SE-Recht

SE-Betriebsräte von Änderungen im EBR-Recht nicht betroffen



Seit 2004 können Unternehmen, die in mehreren Ländern tätig sind, zwischen einer nationalen (beispielsweise deutschen oder französischen) Rechtsform und einer Europäischen Gesellschaft ("Societas Europaea" = SE) wählen. Die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der SE und die Regeln für einen SE-Betriebsrat (so die Bezeichnung für den Europäischen Betriebsrat in der SE) sind in jedem Unternehmen zwischen einem "Besonderen Verhandlungsgremium" (BVG) und der zentralen Leitung auszuhandeln. Kommt innerhalb von sechs Monaten keine SE-Vereinbarung zustande, gilt eine gesetzliche Auffangregelung. Unternehmen in der Rechtsform einer SE sind von den Änderungen der EBR-Richtlinie nicht betroffen.

Derzeit gibt es in Europa etwa 240 SE-Betriebsräte, davon entfallen mehr als 85% auf Deutschland, wo SE-Umwandlungen oft zur Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung missbraucht werden. In Frankreich, das mit knapp 10% den zweiten Platz belegt, sind sie Teil einer Internationalisierung, vor allem in IT-nahen Sektoren. Außerhalb von Deutschland und Frankreich ist die Rechtsform praktisch unbekannt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2025](#)).

Unterschiede zum neuen EBR-Recht im Detail

In folgenden Punkten unterscheidet sich das SE-Recht vom künftigen EBR-Recht:

- Die länderübergreifende Zuständigkeit ist im SE-Recht weitreichender als im EBR-Recht. Auch künftig haben SE-Betriebsräte hier umfassendere Kompetenzen als Europäische Betriebsräte.
- Für den SE-Betriebsrat gibt es in der Auffangregelung weiterhin nur eine Plenarsitzung pro Jahr. In den SE-Vereinbarungen sind aber in vielen Fällen bereits zwei Plenarsitzungen vorgesehen, weit häufiger als in derzeitigen EBR-Vereinbarungen.
- Kosten für Gerichtsverfahren müssen im EBR-Recht künftig immer vom Unternehmen getragen werden. Für die überwältigende Zahl der SE-Betriebsräte war dies in der Praxis immer schon der Fall, weil sie in Deutschland oder Frankreich beheimatet sind, wo diese Frage nie strittig war.
- Im EBR-Recht müssen künftig bei Bedarf mehrere Sachverständige vom Unternehmen bezahlt werden. Im SE-Recht gab es die Begrenzung auf einen einzigen Sachverständigen noch nie.
- Der Sonderstatus der "freiwilligen" EBR-Vereinbarungen, die bis September 1996 geschlossen wurden, existiert im SE-Recht nicht. Alle SE-Vereinbarungen haben den gleichen Status.
- Für die Einstufung von Informationen als "vertraulich" gelten im EBR-Recht in Zukunft objektive Kriterien und eine Frist, zu der die Vertraulichkeit endet. Im SE-Recht fehlt diese Regelung.
- Es gibt im SE-Recht keine Geschlechterquote.
- Während bei Verstößen gegen EBR-Recht künftig signifikante Geldstrafen gegen Unternehmen möglich sind, gelten im SE-Recht nach wie vor unzulängliche Regeln.

- Bei Umstrukturierungen ("außergewöhnliche Umstände") ist im EBR-Recht zumeist der engere Ausschuss zuständig, der aus bis zu fünf Mitgliedern besteht. Delegierte aus direkt betroffenen Ländern werden zusätzlich eingeladen. Im SE-Recht findet hingegen immer eine Plenarsitzung statt und der engere Ausschuss hat nur drei Mitglieder.

Keine Veränderungen im SE-Recht absehbar

Die SE-Richtlinie stammt von 2001 und wurde seither noch nie geändert. Im November 2010 legte die Europäische Kommission einen Bericht vor, der die Revision der SE-Richtlinie vorbereiten sollte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2010](#)). Im Sommer 2011 fand eine Anhörung der Sozialpartner statt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2011](#)). Danach ist nichts mehr passiert. Im Dezember 2021 forderte das Europäische Parlament eine Rahmenrichtlinie über die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer, um die Texte der verschiedenen Richtlinien zu konsolidieren und auf eine einheitliche Basis zu stellen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)).

[Weitere Informationen zum SE-Recht](#)

3. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene

Forderung nach einer EU-Richtlinie zur Unterauftragsvergabe und Leiharbeit



Am 1. Oktober 2025 formulierte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) in einer Entschließung konkrete Forderungen für einen EU-Rechtsrahmen, der die Arbeitsvermittlung regulieren, die Vergabe von Unteraufträgen begrenzen und eine Haftung in der Unterauftragskette sicherstellen soll. Missbrauch bei der Vergabe von Unteraufträgen und bei Leiharbeit gibt es vor allem in der Bauindustrie, der Landwirtschaft und im Gastgewerbe. Aber auch im verarbeitenden Gewerbe nimmt dieser Trend zu, vor allem in der Textilindustrie und im Schiffbau. Besonders kritisch war die Lage in der deutschen Fleischindustrie, wo es seit Januar 2021 strengere Regeln gibt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).

Nach Meinung des EGB sind die vorhandenen EU-Vorschriften z. B. über Entsendung, Leiharbeit, Arbeitskräftemobilität, Arbeitsschutz und öffentliches Beschaffungswesen nicht effektiv genug. Alle Subunternehmer sollten daher reguliert werden, Leiharbeit auf Ausnahmefälle und auf maximal zwei Unterebenen begrenzt werden. Um Transparenz und Kontrolle zu verbessern, sollten Arbeitsvermittler in der EU registriert werden und klaren Qualitätsstandards und Verpflichtungen unterliegen, darunter die Einhaltung von Arbeitsrecht und Tarifverträgen. Alle Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit am selben Arbeitsplatz ausüben, sollten gleiche Bezahlung, gleiche Arbeitsbedingungen und den gleichen Schutz genießen. In Deutschland ist dies derzeit nicht sichergestellt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)). Hauptauftragnehmer sollten Register aller Subunternehmer, Vermittler und Arbeitnehmer führen und Aufsichtsbehörden, Gewerkschaften und Betriebsräten zugänglich machen, um zur Identifizierung des wirklichen Arbeitgebers beizutragen. Im Juni 2021 hatte der Europäische Gerichtshof Sozialdumping in der Leiharbeit über Briefkastenfirmen gestoppt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)).

[Pressemitteilung des EGB](#)

[Die Entschließung des EGB](#)

[Arbeitspapier der europäischen Baugewerkschaften](#)

[Arbeitspapier der europäischen Landwirtschafts- und Lebensmittelgewerkschaften](#)

[Studie über die Logistikbranche in vier Ländern](#)

[Mustertext für eine entsprechende EU-Richtlinie](#)

Kommt die EU-Richtlinie zu Telearbeit und zum Recht auf Nichterreichbarkeit?

Am 6. Oktober 2025 endete die zweite Runde der Anhörungen der europäischen Sozialpartner hinsichtlich einer geplanten EU-Richtlinie über faire Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit, die im Juli 2025 begonnen hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2025](#)). Nach dem Abschluss der Anhörungen liegt es jetzt an der Europäischen Kommission, den Entwurf einer solchen Richtlinie vorzulegen.



Eine EU-Richtlinie ist notwendig, weil Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern im November 2023 scheiterten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Der Europäische Gewerkschaftsbund drängt auf eine solche Richtlinie. Der Arbeitgeberdachverband BusinessEurope hält dies für überflüssig, erklärte sich aber jetzt bereit, über einzelne Themenfelder zu verhandeln. Konkret geht es um vier Vorschläge: zur Telearbeit, zum Recht auf Nichterreichbarkeit, Überarbeitung der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie und der Richtlinie über die Arbeit an Bildschirmgeräten.

Lieferkettenrichtlinie wird verwässert



Am 13. November 2025 kam es im Europäischen Parlament zu einer Kampfabstimmung über die Lockerung der Lieferkettenrichtlinie. 382 Abgeordnete stimmten dafür, 249 dagegen und 13 enthielten sich. Die Mehrheit kam zustande, weil Christdemokraten und Liberale mit den rechtsextremen Parteien gemeinsam abstimmten (siehe Grafik). Die "Corporate Sustainability Due Diligence Directive" ist seit Juli 2024 in Kraft und will die Menschenrechte stärken, Kinder- und Zwangsarbeit sowie Umweltverschmutzung verhindern (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)).

Im Februar 2025 hatte die Europäische Kommission eine Vereinfachung von Rechtsvorschriften und die Aufhebung "unnötiger Regulierungen" für Unternehmen angekündigt, die sogenannten "Omnibus"-Pakete (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2025](#)). Dazu gehört der Vorschlag, kleine Unternehmen aus der Lieferkettenrichtlinie auszunehmen und Berichtspflichten einzuschränken. Nur noch europäische Unternehmen ab 5.000 Beschäftigten und über 1,5 Milliarden € Jahresumsatz sowie Unternehmen aus Drittstaaten, die in der EU mehr als 1,5 Milliarden € Umsatz machen, sollen die Sorgfaltspflichten ab Juli 2029 befolgen müssen. In der geltenden Richtlinie liegt die Grenze bei 1.000 Beschäftigten und 450 Millionen € Jahresumsatz. Auch sollen Konzerne nicht mehr die gesamte Lieferkette kontrollieren, sondern nur noch Zulieferer mit einem hohen Risiko für Verstöße.

Seit Januar 2023 ist eine Richtlinie über Berichtspflichten zur Nachhaltigkeit ("Corporate Sustainability Reporting Directive") in Kraft (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Danach müssen Unternehmen ab 500 Beschäftigten über Umweltrechte, soziale Rechte, Menschenrechte und Governance-Faktoren berichten. Diese Schwelle soll auf 1.000 Beschäftigte angehoben werden.

[Pressemitteilung des Europäischen Parlaments](#)
[Pressebericht über die Abstimmung](#)
[Hintergrund: was ist ein Omnibus-Verfahren?](#)
[Gewerkschaftliche Studie zu den Omnibus-Paketen](#)
[Das Lieferkettengesetz kurz erklärt](#)

4. Urteile des Europäischen Gerichtshofs

Harte formale Anforderungen an Massenentlassungen

Am 30. Oktober 2025 entschied der Europäische Gerichtshof zwei Fälle, die das deutsche Bundesarbeitsgericht vorgelegt hatte. Die Fragen bezogen sich auf Konsequenzen von Formfehlern bei der Anzeige von Massenentlassungen und mögliche Sanktionen. Die beiden Urteile interpretieren die EU-Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften über Massenentlassungen aus dem Jahr 1998 und haben - vordergründig - nichts mit Europäischen Betriebsräten zu tun. Dennoch werfen sie Fragen für das EBR-Recht auf.



Für die Luxemburger Richter führt ein Formfehler im Vorfeld von Massenentlassungen zur Nichtigkeit von Kündigungen. Der Fehler kann der Arbeitgeber nachträglich nicht mehr korrigieren. Die Richtlinie schreibt vor, dass ein Anhörungsverfahren mit dem lokalen Betriebsrat über mögliche Alternativen zur Entlassung durchgeführt werden muss. Anschließend hat der Arbeitgeber rechtzeitig eine vollständige Mitteilung über die geplante Maßnahme an die Arbeitsagentur zu schicken. Erst nach Ablauf einer 30-tägigen Sperrfrist dürfen danach Kündigungen ausgesprochen werden.

Arbeitgebernahe Kommentare der Urteile bezeichnen ein formell fehlerhaftes Konsultationsverfahren oder eine unvollständige Massenentlassungsanzeige als "brandgefährlich". Der Arbeitgeber riskiere damit die Unwirksamkeit nicht nur sämtlicher Kündigungen, sondern auch aller Aufhebungsverträge. Es ist nicht das erste Mal, dass der Europäische Gerichtshof das Thema behandelt. Im September 2009 entschied er schon einmal in ähnlicher Weise über die Unterrichts- und Anhörungspflichten bei Massenentlassungen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2009](#)).

Parallelen zum EBR-Recht

Die beiden Urteile sind auch deshalb bemerkenswert, weil die EU-Massenentlassungsrichtlinie keine verbindliche Nichtigkeitsfolge bei Formfehlern vorsieht. Sie überlässt die konkrete Ausgestaltung der Rechtsfolge bei Fehlern im Konsultations- und Anzeigeverfahren den EU-Mitgliedstaaten, wobei jedoch ein effektiver und wirksamer gerichtlicher Rechtsschutz und eine tatsächliche abschreckende Wirkung gewährleistet sein müssen. Wie dies zu definieren ist, war bisher Interpretationssache. Nun hat der Europäische Gerichtshof eine Interpretation geliefert. Im EBR-Recht stellt sich exakt die gleiche Frage. Laut EBR-Richtlinie müssen die EU-Mitgliedstaaten "wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen" festlegen. Es steht zu erwarten, dass der Europäische Gerichtshof auch hier irgendwann eine Interpretationslücke füllen muss.

[Das Urteil Nr. 1](#)

[Das Urteil Nr. 2](#)

[Bericht über die Hintergründe der beiden Urteile](#)

[Die Richtlinie über Massenentlassungen](#)

Mindestlohnrichtlinie bleibt in Kraft



Am 11. November 2025 verkündete der Europäische Gerichtshof in Luxemburg das lange erwartete Urteil zur Mindestlohnrichtlinie. Sie schreibt nicht nur angemessene Mindestlöhne vor, sondern will auch Tarifverhandlungen stärken. 20 EU-Mitgliedstaaten, in denen weniger als 80% der Arbeitsbevölkerung von Tarifverträgen erfasst sind, müssen nationale Aktionspläne erstellen, um die Tarifbindung auf dieses Niveau zu bringen (darunter ist auch Deutschland). Die Richtlinie ist seit November 2022 in Kraft (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).

Die Klage war im Januar 2023 auf Druck der dänischen Gewerkschaften von der dänischen Regierung eingebracht worden, weil die Festsetzung von Arbeitsentgelten nicht in den Kompetenzbereich der EU falle. Dafür seien ausschließlich die EU-Mitgliedstaaten zuständig. Im April 2023 trat die schwedische Regierung der Klage bei (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)). Ein gesetzlicher Mindestlohn ist in den skandinavischen Ländern nicht notwendig, weil die Tarifbindung sehr hoch ist. Es gibt dort auch keine staatliche Einmischung in die Lohnfindung.

Der Europäische Gerichtshof wies die Klage weitgehend ab. Er erklärte lediglich zwei Bestimmungen in der Richtlinie für nichtig: erstens die Kriterien für die Festlegung und Aktualisierung der Löhne und zweitens das Verbot einer Senkung der Löhne, wenn sie einer automatischen Indexierung (wie derzeit in Belgien und Luxemburg) unterliegen. Praktische Bedeutung hat dies allerdings nicht, denn ein ILO-Übereinkommen enthält die gleichen Kriterien und diese bleiben in Kraft, da sie in der Regel von den EU-Mitgliedstaaten ratifiziert wurden. Die Arbeitgeberverbände kritisieren das Urteil des Europäischen Gerichtshofs, während die Gewerkschaften außerhalb von Skandinavien von einem Game Changer zur Förderung der Tarifbindung sprechen. Die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht steht in einigen Ländern noch aus (darunter Deutschland).

[Das Urteil im Wortlaut](#)

[Pressebericht über das Urteil](#)

[Pressemitteilung des Gewerkschaftsverbandes UNI Europa](#)

[Bericht der Hans-Böckler-Stiftung](#)

[Die Umsetzung der Richtlinie in den einzelnen Ländern](#)

5. EBR-Grundsatzurteil in Dublin

Arbeitsgerichtshof beging massive Rechtsfehler

Am 14. November 2025 entschied der High Court in Dublin in dritter Instanz über den Rechtsstreit des EBR-Vorsitzenden im US-Unternehmen Verizon Communications gegen die in Irland ansässige zentrale Leitung. Europäische Betriebsräte können in Irland nicht als Kollektivorgan klagen, daher wurde der EBR-Vorsitzende vom gesamten EBR damit beauftragt. Wegen der Brisanz des Rechtsstreits trat der irische Generalstaatsanwalt ("Chief State Solicitor") für die Regierung dem Verfahren als Nebenintervenient bei. Die Anhörung fand im Juli 2025 statt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2025](#)).



Es handelt sich um eine Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichtshofs vom August 2024, wonach dieser sich für unzuständig erklärt hatte, eine kollektive EBR-Rechtsfrage zu entscheiden, denn er sei

nur für Individualklagen zuständig (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Damit wären Europäische Betriebsräte von der Rechtsstaatlichkeit ausgeschlossen, was nicht mit EU-Recht vereinbar ist. Das irische System der Arbeitsbeziehungen kennt historisch keine Betriebsräte, sie sind ein Fremdkörper und es fehlen adäquate Regelungen in der irischen Rechtsordnung. Der Arbeitsgerichtshof entschied offenbar nur auf Grundlage nationaler Gesetzgebung, ohne die EU-Richtlinie in Betracht zu ziehen. Im Urteil des Arbeitsgerichtshofs fand der High Court fünf Rechtsfehler:

1. Der Arbeitsgerichtshof beging einen Rechtsfehler, indem er kollektive Rechtsfragen nicht entschied und dabei die Bestimmungen der EU-Richtlinie nicht berücksichtigte.
2. Der Arbeitsgerichtshof beging einen weiteren Rechtsfehler, als er die Klage des EBR-Vorsitzenden abwies, da dieser im Auftrag des EBR und nicht als Einzelperson handelte.
3. Der Arbeitsgerichtshof beging einen dritten Rechtsfehler, weil er die strittige Beraterrechnung der EWC Academy nicht dahingehend prüfte, ob die Beratung notwendig und angemessen war.
4. Der Arbeitsgerichtshof beging einen vierten Rechtsfehler, weil er den Antrag des EBR-Vorsitzenden auf eine Erstattung seiner Rechtsanwaltskosten nicht behandelte.
5. Der Arbeitsgerichtshof beging einen fünften Rechtsfehler, weil er Argumente des EBR-Vorsitzenden nicht berücksichtigte, wonach die Erstattung seiner Rechtsanwaltskosten auch dann zu prüfen ist, wenn er die Klage verliert.

[Download des Urteils](#)

Wer zahlt die Rechtsanwaltskosten?

Der Rechtsstreit wurde an den Arbeitsgerichtshof zurückverwiesen, wo die Beratungsrechnung der EWC Academy und die Rechtsanwaltskosten der ersten und zweiten Instanz geprüft werden müssen. Am 3. Dezember 2025 fand eine erneute Anhörung vor dem High Court statt, um die Kosten des Verfahrens vor dem High Court zu besprechen. Das Gericht entschied, dass das Unternehmen 90% der Kosten des EBR zu tragen hat. Die zentrale Leitung reichte am 23. Dezember 2025 Beschwerde beim Obersten Gerichtshof ein, und zwar nicht nur gegen die Kostenentscheidung, sondern gegen das gesamte Urteil des High Court. Damit wäre eine Vorlage beim Europäischen Gerichtshof möglich. Dies hätte jedoch keine grundsätzliche Bedeutung mehr, da die neue Richtlinie unmißverständlich klarstellt, dass Rechtsanwaltskosten des EBR von der zentralen Leitung zu tragen sind.

Vor dem High Court sind für beide Parteien zusammen fast eine halbe Mio. € an Rechtsanwaltskosten angefallen, der Streitwert der unbezahlten Beraterrechnung liegt bei 11.200 €. An diesem Verhältnis wird schnell deutlich, dass es dem Management von Verizon nicht um Kosten geht, sondern um die Behinderung eigenständiger EBR-Aktivitäten. Das Management von Verizon möchte den EBR als eine Art "Management-Sub-Komitee" selbst leiten, akzeptiert aber kein eigenständig handelndes Organ der Belegschaftsvertretung. Unabhängig von dem konkreten Fall ist es für US-Unternehmen nur schwer verständlich, warum sie Rechtsanwaltskosten des Betriebsrates tragen sollen ("Warum soll ich Deinen Rechtsanwalt zahlen, wenn Du mich verklagst?"). Sie verstehen nicht den Unterschied zwischen dem Betriebsrat als "Abteilung" oder "Kostenstelle" innerhalb des Unternehmens und einer Gewerkschaft, die eine externe Institution mit eigenen Finanzmitteln ist. Diese Frage war früher auch in Österreich umstritten, bis der Oberste Gerichtshof für Klarheit sorgte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).

6. Berichte aus einzelnen Ländern

Bußgeld für Gewerkschaft in Finnland



Am 19. September 2025 verurteilte der finnische Arbeitsgerichtshof die Luftfahrtgewerkschaft IAU zu einem Bußgeld von 67.000 € wegen eines illegalen Streiks. Am 2. Dezember 2024 hatte sie den gesamten Flugverkehr am Flughafen Helsinki fast zum Stillstand gebracht. Es ist das erste Urteil seit der Reform des Streikrechts im Mai 2024. Seither dürfen politische Streiks nicht länger als 24 Stunden dauern, Streiks im Rahmen von Tarifverhandlungen sind auf zwei Wochen begrenzt. Für illegale Streiks sind Bußgelder bis zu 150.000 € vorgesehen.

Ursache der Arbeitsniederlegung war die Entlassung von zwei Arbeitnehmervertretern bei Finnair. Die Fluggesellschaft behauptete, diese hätten vertrauliche Informationen weitergegeben. Nach Meinung der Gewerkschaft stünden die fraglichen Dokumente im Zusammenhang mit einem anhaltenden Streit über die Arbeitsbedingungen. Wie in allen skandinavischen Ländern wird die Interessenvertretung in Finnland durch betriebliche Gewerkschaftsvertreter (Vertrauensleute) wahrgenommen. Sie haben eine ähnliche Rolle wie die Betriebsräte in Deutschland. Allerdings gibt es dazu keine Gesetze, sondern Tarifverträge. Die Reform des Streikrechts ist Teil eines breiter angelegten Programms der Regierung zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)).

[Pressebericht über das Urteil](#)

Neues Tarifvertragsgesetz in Italien

Am 18. Oktober 2025 ist in Italien ein Gesetz zur Sicherstellung fairer Mindestlöhne und Tarifverhandlungen in Kraft getreten. Es gibt in Italien traditionell keinen gesetzlichen Mindestlohn, dafür aber eine recht hohe Tarifbindung. Im Dezember 2023 war die Mitte-Links-Opposition damit gescheitert, einen Mindestlohn von 9 € einzuführen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Ziel der rechtskonservativen Regierung war im Gegensatz dazu die Stärkung von Tarifverträgen.



Handlungsbedarf gab es aus zwei Gründen. Einerseits ist die EU-Mindestlohnrichtlinie seit November 2022 in Kraft (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)) und andererseits gibt es seit Oktober 2023 ein Grundsatzurteil des Kassationsgerichtshofs über die Höhe eines "angemessenen" Mindestlohns, der eine "würdige Existenz" sicherstellt. Dies verlangt die italienische Verfassung. Das neue Gesetz sieht vor, dass jeder Arbeitnehmer mindestens nach den nationalen Branchentarifverträgen bezahlt wird, auch wenn er selbst nicht unter einen Tarifvertrag fällt. Die Regierung wird hierzu innerhalb von sechs Monaten für jede Arbeitnehmerkategorie die entsprechenden Tarifverträge als Benchmark für faire Bezahlung identifizieren. Auch unlauterer Wettbewerb durch ausbeuterische Vertragsmodelle wird verhindert. So müssen Löhne bei Unterauftragsvergabe in Einklang mit Tarifverträgen stehen.

[Das Gesetz im Wortlaut](#)
[Zusammenfassung der neuen Regelungen](#)
[Die Meinung der Gewerkschaften zum neuen Gesetz](#)
[Das Tarifsysteem in Italien](#)
[Gewerkschaftsmonitor Italien](#)

Aktionsplan zur Stärkung von Tarifverhandlungen in Irland



Am 5. November 2025 veröffentlichte die irische Regierung einen Aktionsplan zur Tarifpolitik. Nach der EU-Mindestlohnrichtlinie sind alle EU-Länder mit weniger als 80% Tarifbindung dazu verpflichtet. Er soll konkrete Maßnahmen zur Stärkung von Tarifverhandlungen enthalten, beschränkt sich aber auf kosmetische Korrekturen. Die konservative Regierung hält besonders am freiwilligen Charakter der Arbeitsbeziehungen in Irland fest, wonach jeder Arbeitgeber es selbst entscheidet, eine Gewerkschaft als kollektive Vertretung der Belegschaft anzuerkennen oder nicht. Damit fällt der Aktionsplan hinter die Vorschläge zurück, die im Oktober 2022 eine hochrangige Arbeitsgruppe zur Reform des Tarifvertragssystems unterbreitet hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).

Der Plan sieht vor, dass die Regierung Forschungsgelder zur Verfügung stellt und Schulungen für die Mitglieder von Tarifkommissionen finanziert. Weiterhin soll ein Verhaltenskodex für Tarifverhandlungen erarbeitet, ein "Best-Practice"-Preis vergeben und Sensibilisierungskampagnen durchgeführt werden. Gewerkschaftsbeiträge sollen künftig wieder von der Steuer absetzbar sein. An Gesetzesänderungen ist geplant, den Schutz betrieblicher Gewerkschaftsvertreter zu stärken und den Gewerkschaften ein digitales und physisches Zutrittsrecht zu den Betrieben zu gewähren. Im Vorfeld von Streiks soll eine verpflichtende Schlichtung eingeführt werden. Kritik kommt von der britischen Gewerkschaft Unite, die auch in Irland vertreten ist. Sie bemängelt, dass es keine gesetzlichen Regeln zur Anerkennung einer Gewerkschaft gibt, wodurch Irland hinter den Standards in Großbritannien zurückbleibt. Dadurch sei eine Erhöhung der Tarifbindung von derzeit 34% auf die Zielgröße von 80% nicht erreichbar. In Irland ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 60% in den 80er Jahren auf 22% Ende 2024 gefallen.

[Der Aktionsplan der irischen Regierung](#)
[Die Vorschläge der Gewerkschaft SIPTU](#)
[Stellungnahme der Gewerkschaft Unite](#)
[Gewerkschaftsmonitor Irland](#)

7. Transnationale Betriebsvereinbarungen

Französische Großbank regelt Telearbeit neu

Am 1. Juli 2025 wurde in Paris zwischen der zentralen Leitung von BNP Paribas, dem Europäischen Betriebsrat und zwei europäischen Gewerkschaftsverbänden eine überarbeitete Charta zur Telearbeit für 132.000 Angestellte in 22 Ländern vereinbart. Sie ersetzt die Charta von April 2022 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)) und ergänzt die Bestimmungen zur Telearbeit im weltweiten Rahmenabkommen über Grundrechte und soziale Mindestabsicherung vom November 2024 (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)) um Verpflichtungen, die speziell auf europäischer Ebene eingegangen werden.



Folgende allgemeine Grundsätze gelten in allen europäischen Ländern: die Umsetzung der Telearbeit erfolgt auf Grundlage eines kollektiven Teamansatzes nach dem Prinzip der doppelten Freiwilligkeit (sowohl der betroffene Arbeitnehmer als auch der Vorgesetzte müssen einverstanden sein und beide können ihre Zustimmung jederzeit zurückziehen); Telearbeit darf höchstens die Hälfte der Arbeitszeit umfassen und mindestens ein Tag pro Woche muss im Betrieb verbracht werden, wobei dieser Tag innerhalb eines Teams rotiert; Kostenbeteiligung des Arbeitgebers für Telearbeit und Mahlzeiten; der Hauptwohnsitz des Arbeitnehmers bleibt grundsätzlich der Ort der Telearbeit. Die Überwachung dieser Grundsätze erfolgt durch einen speziellen Ausschuss, dem die sechs Präsidiumsmitglieder des EBR, Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände und die zentrale Leitung angehören.

[Pressemitteilung zur Unterzeichnung](#)
[Download der Charta](#)

Belegschaftsaktien und Klimacharta mit Unterstützung des SE-Betriebsrates



Am 8. Oktober 2025 startete der französische Pflegeheimbetreiber Clariane das Programm "Together" (französisch: "Ensemble"), ein Aktienplan für die Belegschaft. Unabhängig von Land, Beruf oder Status bekommt jeder der 70.000 Beschäftigten in sechs Ländern 50 Clariane-Aktien. Sie werden im Oktober 2028 kostenlos an alle Arbeitnehmer ausgegeben, die zu diesem Zeitpunkt drei Jahre für das Unternehmen tätig sind. Voraussetzung ist aber auch, dass die Servicequalität des entsprechenden Landes das Ziel des Konzerns erreicht oder übertrifft. Sie wird jedes Jahr gemessen. Der SE-Betriebsrat von Clariane stimmte dem Aktienplan in dieser Form zu. Es ist nicht die erste europaweite Betriebsvereinbarung, zuletzt wurde im Juni 2025 eine Rahmenvereinbarung zur Unfallverhütung unterzeichnet (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2025](#)).

In der letzten Sitzung des SE-Betriebsrats am 20. November 2025 wurde eine Charta zur Reduzierung der Kohlendioxid-Emissionen mit der zentralen Leitung vereinbart. Sie ist das Ergebnis der ständigen Arbeitsgruppe des SE-Betriebsrates zur sozialen Verantwortung. Die Charta enthält Empfehlungen an alle Akteure des Unternehmens: Beschäftigte werden informiert, sensibilisiert und geschult; es werden Maßnahmen zur Senkung der Emissionen entwickelt (z. B. Einsatz lokaler und nachhaltiger Catering-Unternehmen, Reduzierung von Plastikmüll) sowie Auswirkungen des Klimawandels auf Beschäftigte und Bewohner/Patienten analysiert. Lokale Betriebsräte und die Arbeitsgruppe des SE-Betriebsrates werden die Kohlendioxid-Emissionen überwachen und Energieeffizienzinitiativen unterstützen.

[Pressemitteilung zum Aktienplan](#)
[Pressemitteilung zur Klimacharta](#)
[Die Bestandteile der Klimacharta](#)

Verpflichtungen bei der Einführung von Künstlicher Intelligenz

Auf der Plenarsitzung des Europäischen Betriebsrates von Axa in Madrid wurde am 27. November 2025 eine Charta zum sozialen Dialog im Rahmen der Entwicklung von Künstlicher Intelligenz (KI) unterzeichnet. Sie enthält Verpflichtungen über die Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen und die Schulung der Beschäftigten im sicheren, ethischen und nachhaltigen Einsatz von KI. Axa ist der größte Versicherungskonzern Frankreichs (154.000 Beschäftigte).



Die 50 EBR-Mitglieder beschäftigen sich schon seit 2023 gezielt mit generativer KI im Rahmen eines eigenen Tagesordnungspunktes auf den halbjährlichen Plenarsitzungen. Das Präsidium widmete 2025 zwei seiner monatlichen Sitzungen diesem Thema und wird von der zentralen Leitung regelmäßig über die KI-Strategie, die Entwicklung des KI-Einsatzes und Schulungsprogramme für die Belegschaft

informiert. Der EBR zielt darauf, "alle Beschäftigten in diese Entwicklung einzubeziehen, niemanden zurückzulassen und besonders darauf zu achten, dass die Beschäftigungsfähigkeit erhalten bleibt." Die Grundsätze der Charta sind Transparenz, Ethik, Fairness, menschliche Aufsicht, Datenschutz und Umweltaspekte. Der EBR von Axa ist einer der aktivsten in der Versicherungsbranche. Er hat schon mehrere transnationale Betriebsvereinbarungen ausgehandelt, zuletzt im November 2023 über die Förderung von älteren Arbeitnehmern (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).

[Download der Charta](#)

[Die Webseite des EBR von Axa](#)

8. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen

Österreichische Logistikgruppe integriert neue EU-Richtlinie



Am 24. Juni 2025 wurde für Gebrüder Weiss am Konzernsitz in Lauterach (Vorarlberg) eine neue EBR-Vereinbarung geschlossen. Gebrüder Weiss besteht seit mehr als 200 Jahren und gilt daher als ältestes Logistikunternehmen Österreichs, dessen Ursprünge bis ins 15. Jahrhundert zurückreichen, als ein Transportdienst über die Alpen zwischen Bodensee und Mailand eingerichtet wurde. Die Gruppe hat heute weltweit 8.600 Beschäftigte, davon knapp 3.000 in Österreich. Der EBR wurde im Oktober 2017 gegründet (siehe

[Bericht in den EBR-News 1/2018](#)).

Bisher umfasste der EBR nur die Länder des Europäischen Wirtschaftsraums, künftig gehören auch die Schweiz, Serbien und Albanien dazu. Wie beim österreichischen Betriebsrat beträgt die Amtszeit fünf Jahre. Er führt - wie in der neuen EU-Richtlinie vorgesehen - zwei Sitzungen pro Jahr durch, eine davon in Präsenz und eine hybrid, bei der die Delegierten aus Serbien, Albanien und Rumänien per Video zugeschaltet werden. Er wählt ein Präsidium aus fünf Mitgliedern und kann einen Ausschuss zu speziellen Themen bilden. Für Präsidium und Ausschuss gelten die gleichen Regelungen bezüglich Freistellung und Kostenübernahme wie für den EBR selbst. Das Unternehmen trägt alle Sitzungs-, Reise-, Dolmetscher-, Schulungs- und Sachverständigenkosten, zusätzlich erhält der EBR ein Budget von 1.000 € pro Jahr zur eigenen Verwendung.

EBR kann transnationale Betriebsvereinbarungen schließen

Zum Themenkatalog der Unterrichtung und Anhörung gehören auch Fragen der Arbeitssicherheit, des Daten-, Gesundheits- und Umweltschutzes. Der EBR hat die Möglichkeit, mit der zentralen Leitung Vereinbarungen zu schließen oder Richtlinien festzulegen, sofern sie mindestens 50% der Belegschaft von mindestens zwei Ländern betreffen. Sie sollen als Orientierungshilfen dienen und in allen Ländern unter Einhaltung des jeweiligen nationalen Rechts umgesetzt werden. Bei einer Kündigung der EBR-Vereinbarung gibt es einen Bestandsschutz. Sollte innerhalb eines Jahres keine neue Vereinbarung zustandekommen, gelten die subsidiären Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes. Allerdings bleiben bessere Standards aus der aktuellen EBR-Vereinbarung weiterhin erhalten.

Schwedische Versicherung mit europäischen Spartenbetriebsräten

Am 28. Oktober 2025 wurde in Stockholm eine neue EBR-Vereinbarung für If Skadeförsäkring geschlossen. Sie ersetzt die frühere Vereinbarung von 2021 und wurde notwendig, weil im Juli 2025 eine neue Tochtergesellschaft in Dänemark integriert wurde. Der EBR besteht seit 2001 und arbeitet nach schwedischem Recht. If ist mit 10.000 Angestellten der größte Sach- und Unfallversicherer in Schweden, Norwegen, Finnland, Dänemark sowie den baltischen Staaten und gehört dem finnischen Finanzkonzern Sampo.



Die EBR-Vereinbarung ist - typisch für Skandinavien - sehr kurz gehalten und von Sozialpartnerschaft geprägt. Der EBR mit dem Namen "Communication Council" tagt viermal jährlich auf Konzernebene und wird durch Konsultationsforen auf Ebene der Geschäftsbereiche und Unternehmensfunktionen ("Consultation fora") ergänzt, die sich ebenfalls viermal jährlich auf der jeweiligen Ebene treffen. Auf Antrag einer der Parteien finden bei wichtigen Themen zusätzliche Sitzungen auf Konzernebene statt. Vertreter des Managements leiten die Sitzungen und koordinieren die Vorbereitungen, beide Seiten stimmen sich über die Tagesordnung ab. EBR-Vertreter werden auch zu Konferenzen oder ähnlichen Veranstaltungen für die oberste Führungsebene von Fall zu Fall zur Teilnahme eingeladen. Die Arbeit des EBR soll der Belegschaft regelmäßig bekannt gemacht werden. Darüber hinaus erstellen zentrale Leitung und EBR mindestens einmal jährlich einen gemeinsamen Bericht, der allen Beschäftigten in allen relevanten Sprachen zur Verfügung gestellt wird.

Japanischer Automobilzulieferer verlegt EBR von Frankreich nach Deutschland



Am 25. November 2025 wurde für Minebea AccessSolutions eine EBR-Vereinbarung nach deutschem Recht geschlossen. Der EBR war im Juni 2014 noch unter dem früheren Namen U-Shin nach französischem Recht gegründet worden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Minebea hatte U-Shin im April 2019 erworben und als Sparte Türgriffe (AccessSolutions) in den Konzern eingegliedert. Der EBR mit Sitz in Erdweg (Oberbayern) vertritt 2.100 Beschäftigte in fünf Ländern und hat zwölf Mitglieder, darunter vier aus der Slowakei und je zwei aus Deutschland, Frankreich, Ungarn und Italien. Spanien ist nicht mehr vertreten, weil das Werk in der Nähe von Barcelona 2022 geschlossen wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)).

Obwohl die EBR-Vereinbarung jetzt deutschem Recht unterliegt, ist der europäische Geschäftsführer des Unternehmens - wie in der bisherigen französischen EBR-Vereinbarung - weiterhin der Präsident des EBR. Die Arbeitnehmervertreter wählen einen Vorsitzenden und bis zu fünf weitere Mitglieder in den engeren Ausschuss, die jeweils 200 Stunden Freistellung pro Jahr zusätzlich zu den offiziellen Sitzungszeiten erhalten. Auch diese Regelung ist typisch französisch und für Deutschland unüblich. Wie in der neuen EU-Richtlinie vorgesehen, finden zwei Plenarsitzungen pro Jahr in Präsenz statt. Der engere Ausschuss trifft sich ebenfalls mindestens zweimal im Jahr und ist berechtigt, bei Bedarf interne Sitzungen ohne den Arbeitgeber einzuberufen. Ort und Dauer dieser Sitzungen legt er selber fest. Der Schulungsanspruch folgt den großzügigen Regeln des deutschen EBR-Gesetzes.

Die EBR-Vereinbarung bezieht sich ausdrücklich auf die aktuellen OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), insbesondere das Recht auf Gründung freier Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen. Neben den üblichen Themen laut EU-Richtlinie wird der EBR auch über Arbeits- und Gesundheitsschutz, über das soziale Klima, psychosoziale Risiken und große Veränderungen in der Zulieferkette unterrichtet. Im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung erhält er ausreichend Zeit und die erforderlichen Ressourcen. Er darf seine Stellungnahme frühestens nach vier Wochen abgeben. Lokale Betriebsräte und Gewerkschaften werden bei Umstrukturierungen zeitgleich mit dem EBR informiert, können ihre Verhandlungen (z. B. über einen Sozialplan) aber erst abschließen, wenn der EBR seine Stellungnahme abgegeben hat. Damit gewinnen sie wertvolle Zeit und können mehr Einfluss geltend machen.

Vorrang für persönliche Treffen

Die EBR-Vereinbarung räumt persönlichen Treffen grundsätzlich Vorrang ein. Nur auf diese Weise sei gewährleistet, dass Körpersprache und Gestik wahrgenommen werden. Ein vertraulicher Austausch von Angesicht zu Angesicht zwischen den einzelnen Delegierten könne für die Stellungnahme wichtig sein. Grundsätzlich sollte eine Sitzung nur dann per Video- oder Telefonkonferenz stattfinden, wenn dies der Gesundheit und Sicherheit der Mitglieder dient. Unabhängig davon muss der Vorsitzende so schnell wie möglich eine Online-Sitzung einberufen, wenn sofortiges Handeln erforderlich ist.

9. Neue SE-Umwandlungen

Paritätischer Aufsichtsrat für Fahrzeugelektronik-spin-off

Seit dem 18. Juli 2025 ist eine SE-Beteiligungsvereinbarung für Aumovio in Kraft und am 5. September 2025 konstituierte sich der SE-Aufsichtsrat. Der frühere Geschäftsbereich Automotive des Continental-Konzerns agiert jetzt als eigenständiges, börsennotiertes Unternehmen mit 87.000 Beschäftigten in 25 Ländern mit Sitz in Frankfurt am Main. Aumovio bietet Software und Elektronik für Fahrzeuge. Der Aufsichtsrat hat 16 Mitglieder, davon acht Arbeitnehmervertreter. Zwei Mandate entfallen auf die Gewerkschaften (IG Metall und industriALL) sowie drei auf die deutschen Betriebsräte. Hinzu kommen zwei betriebliche Vertreter aus Rumänien und einer aus Ungarn. Solche großen Aufsichtsräte sind bei SE-Umwandlungen selten. Im Januar 2019 wurde bei MAN Truck & Bus ein Aufsichtsrat von zwanzig Mitgliedern gebildet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)). Ähnliche Beispiele gibt es auch in der Energiewirtschaft (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)). In der Regel werden Aufsichtsräte aber auf zwölf, in seltenen Fällen sogar auf sechs Mitglieder reduziert.



Der SE-Betriebsrat mit dem Namen "Europaforum" hat 17 Mitglieder, davon vier aus Deutschland und drei aus Rumänien. Kleine Länder mit weniger als 500 Beschäftigten erhalten drei Regionalmandate. Neben den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums wurde Serbien einbezogen, das Vereinigte Königreich und die Schweiz jedoch nicht. Das Europaforum tagt einmal jährlich und wählt sieben Mitglieder ins Präsidium, das vier reguläre Sitzungen im Jahr durchführt und für außergewöhnliche

Umstände zuständig ist. Die Frist für Unterrichtung und die SE-typische doppelte Anhörung ist mit vier Wochen recht knapp bemessen. Sollte ein Mitglied des Europaforums gekündigt werden, muss der Vorsitzende zuvor informiert werden, um auf den Sachverhalt einwirken zu können. Bei Streitigkeiten aus der SE-Vereinbarung wird eine Schlichtungsstelle mit zwei Beisitzern von jeder Seite und einem neutralen Vorsitzenden gebildet, der notfalls vom Arbeitsgericht bestellt wird. Danach ist der normale Rechtsweg möglich.

[Bericht über die Konstituierung des Aufsichtsrates](#)

Familienunternehmen vermeidet Mitbestimmung im Aufsichtsrat



Seit dem 28. Oktober 2025 ist die DF World of Spices mit Sitz in Dissen am Teutoburger Wald (nahe Osnabrück) eine Europäische Gesellschaft (SE). Der Gewürzhersteller hat 3.100 Beschäftigte, davon 1.600 in Deutschland und 360 in Rumänien. Mit Marken wie Fuchs und Ostmann hat DF World of Spices in Deutschland einen Marktanteil von 75% und ist daher praktisch in jedem Supermarkt zu finden. Eine SE-Beteiligungsvereinbarung wurde am 20. März 2025 am Sitz des Unternehmens unterzeichnet. Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist darin auf Dauer komplett ausgeschlossen.

Der künftige SE-Betriebsrat besteht aus neun Mitgliedern, davon zwei aus Rumänien und je eines aus Frankreich und Italien, alle anderen kommen aus Deutschland. Jedes Jahr findet eine Präsenzsitzung statt, weitere Sitzungen - falls erforderlich - immer als Videokonferenz. Der SE-Betriebsrat wählt fünf Mitglieder in den geschäftsführenden Ausschuss, die sich zweimal pro Jahr zu einer Präsenzsitzung treffen. Weitere Sitzungen, auch in außergewöhnlichen Umständen, finden als Videokonferenz statt. Stellungnahmen im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung muss der SE-Betriebsrat innerhalb von einer bis drei Wochen abgeben. Er kann externe Gewerkschaftsvertreter einladen, die allerdings an gemeinsamen Sitzungen mit dem Management nur nach dessen Zustimmung teilnehmen können und vom Unternehmen keine Reisekosten erstattet bekommen. Zur Beilegung von Streitigkeiten ist eine Einigungsstelle aus fünf Mitgliedern vorgesehen, zwei von jeder Seite und ein unabhängiger Richter. Alle anderen Bestimmungen orientieren sich weitgehend an der Auffangregelung der SE-Richtlinie.

[Pressebericht zur SE-Umwandlung](#)

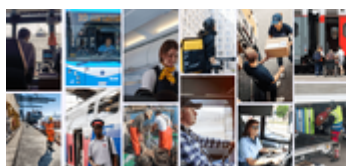
Mitbestimmter Aufsichtsrat für chinesischen Batteriehersteller?

Seit dem 17. Dezember 2025 ist Contemporary Amperex Technology Thuringia (CATL) in Arnstadt eine Europäische Gesellschaft (SE). Da es bis zum Ende der sechsmonatigen Verhandlungsfrist nicht zum Abschluss einer SE-Vereinbarung kam, wurde die Eintragung beim Handelsregister auf Basis der Auffangregelung der SE-Gesetzgebung vorgenommen. Die EWC Academy war an der Beratung des Besonderen Verhandlungsgremiums beteiligt. CATL ist der größte Hersteller von Batterien für Elektroautos der Welt mit einem Marktanteil von 40% und zählt zu den zehn größten Automobilzulieferern weltweit. Seit Mai 2025 läuft vor dem Landgericht Erfurt ein Statusverfahren, um die korrekte Zusammensetzung des Aufsichtsrates festzustellen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2025](#)). Bisher gibt es bei CATL weder eine Drittelbeteiligung noch eine paritätische Mitbestimmung. Vom Ausgang des Statusverfahrens hängt ab, ob es einen mitbestimmten SE-Aufsichtsrat geben wird.



10. Interessante Webseiten

Europäische Betriebsräte im Transportwesen



THE EUROPEAN
TRANSPORT WORKERS'
FEDERATION
REPRESENTS OVER
5 MILLION
TRANSPORT
WORKERS.

Die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) in Brüssel hat auf ihrer Webseite einen speziellen EBR-Bereich eingerichtet. Das Transportwesen, eine sehr stark internationalisierte Branche, konfrontiert die Europäischen Betriebsräte in hohem Maße mit grenzüberschreitenden Umstrukturierungen. Am 12.

November 2025 publizierte die ETF Leitlinien in zehn Sprachen zum vorausschauenden Umgang mit Umstrukturierungen. Im Januar 2025 war bereits ein Handbuch mit Grundlagenwissen zum EBR erschienen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2025](#)).

[Die EFT-Webseite für Europäische Betriebsräte](#)

Risiken der Digitalisierung am Arbeitsplatz

Das OSH Barometer ist ein Informationssystem zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es basiert auf Statistiken, Umfragen und öffentlichen Daten für jedes der 27 EU-Länder sowie Norwegen und Island. Ein neuer Abschnitt zeigt die Auswirkungen digitaler Technologien auf Arbeitsintensität, Autonomie und soziale Interaktionen. So führt die Nutzung digitaler Technologien in Ungarn besonders stark zur Überwachung der Arbeitsleistung (63%), am geringsten ist dies in Deutschland und Dänemark zu beobachten (26%). In den Niederlanden werden digitale Technologien am häufigsten zur Überwachung des persönlichen Verhaltens am Arbeitsplatz genutzt (43%), in Deutschland viel weniger (15%). Digitale Technologien reduzieren die persönliche Autonomie bei der Arbeit besonders stark in Tschechien (41%), besonders schwach in Schweden (8%).



[Die Webseite des Barometers](#)
[Die Statistiken zur Digitalisierung am Arbeitsplatz](#)

Mitbestimmung und Tarifaufonomie in Deutschland



Die Hans-Böckler-Stiftung stellt auf ihrem Mitbestimmungsportal neue Videos zu den Arbeitsbeziehungen in Deutschland zur Verfügung. Die Stiftung ist der Think Tank des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), benannt nach dem ersten Vorsitzenden nach dem Zweiten Weltkrieg. Die Videos behandeln Themen wie die betriebliche Mitbestimmung, Mitbestimmung im Aufsichtsrat, Aufgaben des Betriebsrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung wie auch zentrale Begriffe der Tarifaufonomie (Tarifverträge, Nachwirkung, Friedenspflicht, Streik und Urabstimmung). Einige der Videos sind in englischer Sprache verfügbar.

[Die Videos im Mitbestimmungsportal](#)
[Die englischsprachigen Videos](#)

Arbeitsrecht in Dänemark in 16 Sprachen

Auf einer gemeinsamen Webseite informieren sieben dänische Gewerkschaften, die insgesamt 90.000 Beschäftigte der Bauwirtschaft vertreten, über Merkmale des Arbeits- und Sozialsystems in Dänemark. Die Informationen richten sich vor allem an ausländische Arbeitnehmer, die als Maurer, Klempner, Maler, Elektriker, Schweißer, Techniker oder Konstrukteure nach Dänemark kommen. Faltblätter in 16 Sprachen erläutern Themen wie z. B. Tarifvertrag, Lohnhöhe, Arbeitszeit und Überstunden, Rentenkasse und Urlaubsanspruch. Dänemark hat - wie alle skandinavischen Länder - eine hohe Abdeckung durch Tarifverträge (82%) und einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad (67%).



[Die Webseite der dänischen Baugewerkschaften](#)
[Faltblatt über das dänische Arbeits- und Sozialsystem](#)
[Gewerkschaftsmonitor Dänemark](#)

11. Neue Publikationen

Neuer Leitfaden zum algorithmischen Management

Am 20. September 2025 publizierte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) einen Leitfaden, der Gewerkschaften im Umgang mit algorithmischem Management am Arbeitsplatz unterstützen soll. Darin wird erläutert, was algorithmisches Management bedeutet und welche Risiken damit verbunden sind, z. B. bei der Zuteilung von Arbeit, Bezahlung, Leistungskontrolle oder der Verhängung von Disziplinarstrafen. Ein eigenes Kapitel beschreibt den juristischen Rahmen, ein weiteres Kapitel zeigt Aspekte, die tarifvertraglich geregelt werden können. Zwei positive Beispiele aus der Plattformwirtschaft in Spanien und Dänemark werden genauer erläutert. Im März 2024 wurde die Plattformrichtlinie der EU verabschiedet, die erstmals Algorithmen am Arbeitsplatz reguliert (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Im Mai 2023 hatte der EGB bereits Länderberichte über die Rechte von Beschäftigten der Plattformwirtschaft vorgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)).



[Erläuterung des Leitfadens](#)

[Download des Leitfadens](#)

[Studie über die Verbreitung von algorithmischem Management in Europa](#)

Rückläufige Mitgliederzahlen der Gewerkschaften rund um den Globus

Am 30. September 2025 legte die OECD, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung mit Sitz in Paris, ein Kurzdossier über die Entwicklung von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen vor. In der OECD arbeiten die reichsten 38 Industrieländer der Welt zusammen. Danach hat sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad aller OECD-Länder seit 1985 von 30% auf 15% halbiert. Nur wenige Länder - vor allem Island, Belgien und in geringerem Umfang Kanada, Südkorea und Norwegen - zeigen einen gegenläufigen Trend. Die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ist mit 55% relativ stabil geblieben. Beim Organisationsgrad der Gewerkschaften gibt es kaum noch Unterschiede zwischen Frauen und Männern, aber zwischen Öffentlichem Dienst (41%) und Privatwirtschaft (10%). Der Anteil der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitnehmer fiel seit 1985 von 47% auf 34%. Dieser Rückgang war in Mittel- und Osteuropa, im Vereinigten Königreich und in Griechenland besonders stark. In Ländern mit Flächentarifverträgen ist die tarifliche Abdeckung weiterhin hoch, selbst wenn die Gewerkschaften nur wenig Mitglieder haben.



[Überblick über die Ergebnisse](#)

[Download der Studie](#)

Faire Arbeitszeitmodelle in Dienstleistungsberufen



Am 7. Oktober 2025, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit, legte der europäische Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI Europa) eine Studie zur Arbeitszeit in vier Branchen vor. Basierend auf Interviews mit Wissenschaftlern und Gewerkschaftsvertretern aus 16 Ländern untersucht die Studie die Situation in Pflegeberufen, im Handel, in der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie bei Immobiliendienstleistungen (wie z. B. Gebäudereinigung). Während die durchschnittliche Arbeitszeit allmählich auf 37 Stunden pro Woche zurückgegangen ist, gibt es in den vier Branchen viel unfreiwillige Teilzeitarbeit, unregelmäßige und kurzfristige Einsatzplanungen, Überstunden und erhöhte Arbeitsintensität infolge Personalmangels. Neben der Studie, die nur auf Englisch vorliegt, gibt es Handlungsempfehlungen in zehn Sprachen. Damit sollen die Gewerkschaften in diesen Branchen in die Lage versetzt werden, gute Tarifverträge auszuhandeln.

[Erläuterung der Studie](#)

[Download der Studie](#)

[Handlungsempfehlungen für die Tarifpolitik](#)

Ländervergleich über die Rolle von Betriebsräten im ökologischen Wandel

Seit dem 20. Oktober 2025 ist ein Arbeitspapier des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) über die Rolle von Arbeitnehmervertretern im ökologischen Wandel verfügbar. Das gewerkschaftsnahe Institut mit Sitz in Frankfurt am Main ist spezialisiert auf Forschung zum Arbeits- und Sozialrecht. In dem Sammelband untersuchen Autoren aus Belgien, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Italien, den Niederlanden, Polen und Spanien die Situation in ihren jeweiligen Ländern. Dazu gehören die Möglichkeiten der Tarifpolitik durch Gewerkschaften, aber auch die Rechte der Betriebsräte. So gibt es beispielsweise in Frankreich seit August 2021 ein Klimagesetz, das die Zuständigkeit des

Betriebsrates (CSE) auf Umweltfragen ausweitet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Neben den Länderberichten wird auch untersucht, wie sich der grüne Wandel auf Arbeitsbedingungen auswirkt, insbesondere auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vergütung, Telearbeit, nachhaltige Mobilität, berufliche Ausbildung sowie Entlassungen.

[Download des Arbeitspapiers](#)



12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Deutscher Maschinenbaukonzern plant Umstrukturierung



Vom 29. September bis 2. Oktober 2025 fand die jährliche Plenarsitzung des EBR von Jungheinrich am Sitz des Unternehmens in Hamburg statt. Der Hersteller von Gabelstaplern hat weltweit 21.000 Beschäftigte, davon 8.500 in Deutschland. Im Juli 2025 wurde ein Transformationsprogramm mit "personal- und standortbezogenen Maßnahmen zur Sicherstellung der globalen Wettbewerbsfähigkeit" vom Vorstand angekündigt, das die EBR-Sitzung überschattete. Daher kam die Schulung der EWC Academy über den korrekten Ablauf eines Konsultationsverfahrens, die Berichtspflicht der EBR-Mitglieder in ihren Herkunftsländern und die Art der Zusammenarbeit zwischen EBR und lokalen Betriebsräten gerade zum richtigen Zeitpunkt. Auch die neue EBR-Richtlinie wurde diskutiert. Den EBR von Jungheinrich gibt es seit 1999, die EBR-Vereinbarung wurde zuletzt 2005 aktualisiert.

[Pressemitteilung zum Transformationsprogramm](#)

Spanisches Softwareunternehmen strafft interne Strukturen

Seit dem 16. Oktober 2025 berät die EWC Academy den Europäischen Betriebsrat von Amadeus bei der Unterrichtung und Anhörung über eine geplanten Umstrukturierung, die rund 200 Arbeitsplätze in 21 Ländern betrifft. Amadeus betreibt ein Reservierungssystem für die Reise- und Tourismusbranche. Der Hauptsitz befindet sich in Madrid, in Frankreich und Deutschland gibt es wichtige Standorte. Weltweit hat der Konzern 20.000 Beschäftigte. Im September 2024 hatte die EWC Academy den EBR bereits geschult (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)).



Französischer Automobilzulieferer bereitet sich auf neue EBR-Richtlinie vor



Am 4. Dezember 2025 befasste sich der Europäische Betriebsrat von ARaymond in einer außerordentlichen Sitzung in Barcelona mit seinen internen Strukturen und der Überarbeitung seiner EBR-Vereinbarung. Bisher hat er noch keinen geschäftsführenden Ausschuss gebildet. Er vertritt 1.900 Beschäftigte in Frankreich, Spanien, Italien, Deutschland und Tschechien. Im Juni 2025 wurde ein Werk mit 650 Beschäftigten in Genk (Belgien) erworben, das in den EBR integriert werden soll. In der Sitzung erläuterte die EWC Academy Auswirkungen der neuen EU-Richtlinie auf die EBR-Vereinbarung des Familienunternehmens.

ARaymond mit Sitz in Grenoble stellt Befestigungselemente für die Automobilindustrie her. Im Oktober 2024 hatte die EWC Academy bereits eine Schulung für den EBR durchgeführt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)).

[Bericht über den Kauf in Belgien](#)

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 983 Arbeitnehmervertreter aus 328 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen mehrfach. Das entspricht 25% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Darunter sind auch 30 Unternehmen in der Rechtsform SE (Europäische Aktiengesellschaft). Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

[Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

18. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Die nächste Hamburger Fachtagung findet am 26. und 27. Januar 2026 statt. Es werden wie immer die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft, ein Fallbeispiel ("best practice") aus einem Unternehmen sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Im Mittelpunkt der Fachtagung steht die Verabschiedung der neuen EBR-Richtlinie und die juristischen Konsequenzen, die sich für bestehende EBR-Vereinbarungen ergeben.



[Das Programm der Fachtagung](#)

Grundlagenseminar auf Schloss Montabaur



Vom 7. bis 10. April 2026 findet wieder das jährliche Grundlagenseminar für die Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien in Montabaur statt. Das Schloss liegt am ICE-Bahnhof auf halber Strecke zwischen Frankfurt und Köln. Dort werden mehrere Seminarbausteine für Einsteiger und Fortgeschrittene angeboten.

[Das Programm des Seminars](#)

[Bericht von einem früheren Seminar in Montabaur](#)

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](#)

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: 24.866 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.690 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.436 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