

TARIFPOLITIK IN EUROPA

Informationen über tarifpolitische Entwicklungen

THEMEN

Aufruf Enough is Enough (S.2)
Die industrielle Zukunft Europas entscheidet sich gerade jetzt

Wirtschaftliche Lage (S.3)
Beschäftigte dürfen nicht erneut die Kosten der Krise tragen

Österreich (S.6)
Tarifabschluss Österreichs Elektroindustrie

Norwegen (S.8)
Tarifabschluss Norwegens Verarbeitender Industrie

Schweden (S.9)
Wem gehört die Zeit? Schwedens neue Tarifdebatte um Arbeitszeit

EU-Mindestlohnrichtlinie (S.11)
Zu wenig, zu vage, zu spät: EU-Aktionspläne zur Stärkung der Tarifbindung enttäuschen

Gastkommentar (S.13)
„EU Inc.“: Angriff auf Tarifautonomie und Mitbestimmung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der aktuellen Ausgabe haben wir den Aufruf zur Kampagne Enough Is Enough vorangestellt. Der Höhepunkt wird ein gemeinsamer europäischer Aktionstag in Straßburg am 24. November sein.

Zur aktuellen wirtschaftlichen Lage in der Europäischen Union und der daraus resultierenden Herausforderungen für Gewerkschaften greifen wir Analysen und Empfehlungen des gewerkschaftlichen Beratungsausschusses bei der OECD (Trade Union Advisory Committee, TUAC) auf.

Mit den Abschlüssen für die österreichische Industrie Elektroindustrie und die norwegischen Industriebranchen stellen wir Tarifergebnisse vor, die unter schwierigen Rahmenbedingungen erzielt wurden.
Der schwedische Gewerkschaftsdachverband LO hat mit seinen Mitgliedsgewerkschaften hat für die Tarifbewegung im Herbst eine wegweisende Forderung gestellt: eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.
Außerdem berichten wir über die schleppende Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtline und bewerten vorliegende Aktionspläne.

Last but not least warnt ein Gastkommentar eindringlich vor den Folgen der von der EU-Kommission entwickelten Vorschläge für eine neue Gesellschaftsrechtsform EU Inc.

Bleibt neugierig, solidarisch und tarifpolitisch in Bewegung.

Euer Redaktionsteam, Ressort Tarifpolitische Themen und Handlungsfelder

Impressum

Tarifpolitik in Europa
Oktober 2026

Redaktion
IG Metall | FB Tarifpolitik und Handwerk
Uwe Fink | Heidi Schroth

Layout
Griselde Meyrich

Titelbild
industriAll Europe

V.i.S.d.P.
Christiane Benner | IG Metall Vorstand | Wilhelm-Leuschner-Str. 79 | 60329 Frankfurt am Main

Kampagne Enough is Enough

Die industrielle Zukunft Europas entscheidet sich gerade jetzt

In ganz Europa sind Industriearbeiter mit Umstrukturierungen, Werksschließungen und Stellenabbau konfrontiert. Gute Arbeitsplätze in der Industrie sind gefährdet – und mit ihnen die Gemeinden, Regionen und Wertschöpfungsketten, die von ihnen abhängen.

Besonders akut ist der Druck in der Automobilbranche – Europas „Industrie der Industrien".

Im Laufe des Herbstes wird die Kampagne Enough is Enough durch die Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe mit vielfältigen Aktionen in zahlreichen Ländern vorangetrieben. Von Mobilisierungsaktionen in den Betrieben über nationale Aktionstage bis hin zu digitalen Veranstaltungen wächst der Druck in ganz Europa.

Höhepunkt der Kampagne ist eine europaweite Aktion am 24. November vor dem Europäischen Parlament in Straßburg. Dort wird auch Christiane Benner sprechen. **Lasst uns gemeinsam ein starkes Signal senden: Mitmachen, mobilisieren und europäische Solidarität auf die Straße bringen!** Bei Fragen steht euch Andre Gunia als Ansprechpartner zur Verfügung.



Wirtschaftliche Lage

Beschäftigte dürfen nicht erneut die Kosten der Krise tragen

Die Weltwirtschaft zeigt sich im September 2026 widerstandsfähiger als nach dem erneuten Energiepreisschock zunächst erwartet, bleibt aber schwach und verwundbar. Die OECD prognostiziert ein globales Wachstum von 2,9 % im Jahr 2026 und 3,0 % im Jahr 2027. Für den Euroraum erwartet sie jeweils 1,0 %. Deutschland soll 2026 und 2027 um jeweils 1,1 % wachsen. Gleichzeitig ist der Inflationsdruck wieder gestiegen: Für den Euroraum rechnet die OECD mit 3,0 % Inflation 2026 und 2,9 % 2027.

Ursache der erneuten Belastung ist wesentlich der Energieversorgungsschock infolge der US-Aggression in Westasien. Große Ölbestände, zusätzliche Energieangebote außerhalb der Golfregion, staatliche Stützungsmaßnahmen und eine Anpassung der Nachfrage haben die unmittelbaren Folgen begrenzt. Gleichzeitig stützen außergewöhnlich starke KI-bezogene Investitionen Produktion, Investitionen und Handel. Die OECD warnt jedoch vor erheblichen Abwärtsrisiken, darunter länger anhaltende Energieausfälle, steigende langfristige Zinsen, Klimaschocks und enttäuschende Erträge des KI-Investitionsbooms.

Das Wachstum ist zunehmend auf wenige kapitalintensive KI- und Halbleiterbereiche konzentriert, während höhere Energie- und Lebensmittelpreise die Kaufkraft der Haushalte erneut schwächen. Ein Anstieg des BIP allein ist daher kein hinreichendes Maß für wirtschaftliche Resilienz. Entscheidend ist, ob Produktivitätsgewinne in höheren Reallöhnen, der Sicherung von Arbeitsplätzen sowie besseren Lebensstandards ankommen.

Kaufkraft sichern statt Löhne drücken

Der erneute Energiepreisschock trifft die Beschäftigten unmittelbar über höhere Ausgaben für Heizung, Kraftstoffe, Verkehr und Lebensmittel. Schwächere Nachfrage kann zwar zur Anpassung der Energiemärkte beitragen, dies bedeutet für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber sinkende Kaufkraft und Lebensstandards. Wenn Haushalte mehr für Grundbedürfnisse ausgeben müssen, fehlt dieses Einkommen für andere Güter und Dienstleistungen. Schwächere Nachfrage kann wiederum die Beschäftigung belasten.

Der gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD - Trade Union Advisory Committee (TUAC) - verweist zudem darauf, dass das Wachstum der Nominallöhne in vielen Volkswirtschaften seit dem ersten Quartal 2026 kaum noch zugenommen hat, während die Inflation wieder steigt. Daraus folgt keine überzeugende Grundlage für eine Politik der Lohnzurückhaltung.

Geldpolitik darf die Krise nicht zusätzlich verschärfen

Weiterhin warnt das TUAC vor einer geldpolitischen Überreaktion. Höhere Zinsen schaffen weder zusätzliches Öl und Gas noch beheben sie Störungen der Energieversorgung. Sie können aber Wachstum und Investitionen weiter schwächen und gerade jene Investitionen verteuern, die zur Verringerung der fossilen Abhängigkeit erforderlich sind. Ein angebotsseitiger Energiepreisschock darf deshalb nicht vor allem über schwächere Nachfrage, zurückgestellte Investitionen und Beschäftigungsverluste verarbeitet werden.

Investieren statt in die Krise hineinzusparen

Die OECD sieht neben dem Energiepreisschock auch fiskalische Belastungen in vielen Volkswirtschaften und fordert nachhaltige Ausgestaltung der öffentlichen Finanzen. Energiehilfen sollen zeitlich begrenzt, gezielt

auf besonders Betroffene ausgerichtet und so ausgestaltet werden, dass Anreize zum Energiesparen erhalten bleiben.

Aus gewerkschaftlicher Sicht darf daraus jedoch kein prozyklischer Sparkurs entstehen. Die zentralen Verwundbarkeiten liegen bei Energieversorgung, Infrastruktur, Klimaanpassung und einer zu schmalen Wachstumsbasis. Öffentliche Investitionen in Energie, Netze, Verkehr, Bildung, Qualifizierung und resiliente öffentliche Infrastruktur stabilisieren kurzfristig die Nachfrage und erhöhen zugleich langfristig die wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit. Die Konsolidierung öffentlicher Haushalte sollte deshalb wachstumsverträglich und sozial ausgewogen erfolgen.

Energieabhängigkeit konsequent reduzieren
Der OECD-September-Ausblick unterstreicht erneut, wie verwundbar die Weltwirtschaft gegenüber geografisch konzentrierten fossilen Energieangeboten ist. Sie empfiehlt eine stärkere Diversifizierung der Energieversorgung und höhere Energieeffizienz. TUAC geht weiter: Die Abhängigkeit von volatilen fossilen Märkten ist selbst ein Risiko für wirtschaftliche Sicherheit und Preisstabilität.

Notwendig sind deshalb beschleunigte Investitionen in erneuerbaren Strom, Netze und Speicher, Elektrifizierung, Energieeffizienz, Klimaanpassung und widerstandsfähige öffentliche Infrastruktur. Diese Transformation muss als Just Transition gestaltet werden: mit sozialem Dialog, tarifgebundenen und qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen, Qualifizierung, Einkommenssicherheit und echter Beteiligung der Beschäftigten an der industriellen Transformation.

KI: Produktivitätsgewinne müssen bei den Beschäftigten ankommen
Der KI-Investitionsboom ist inzwischen ein wichtiger Stützpfeiler der globalen Konjunktur. Nach Einschätzung der OECD stärken KI-bezogene Aktivitäten derzeit Investitionen, Produktion und Handel. Gleichzeitig kann das Ausbleiben der erwarteten Renditen aus diesen Investitionen zu einem erheblichen Abwärtsrisiko werden.

TUAC hebt die Verteilungs- und Konzentrationsrisiken hervor: Ein kapitalintensiver Boom in wenigen Technologiebranchen kann BIP und Handel erhöhen, ohne im gleichen Umfang Beschäftigung, Löhne oder privaten Konsum zu stärken. Produktivitätsfortschritte sind daher kein Selbstzweck. Tarifpolitik, Mitbestimmung und sozialer Dialog müssen dafür sorgen, dass Gewinne aus KI und Digitalisierung in höhere Reallöhne, bessere Arbeitsbedingungen, Qualifizierung und sichere Beschäftigung übersetzt werden.

Gewerkschaftliche Kernforderungen

- **Kaufkraft sichern statt Löhne drücken:** Angebotsgetriebene Inflation darf nicht über erneute Reallohnverluste verarbeitet werden.
- **Investieren statt kürzen:** Öffentliche und private Investitionen müssen Nachfrage, Transformation und Beschäftigung stabilisieren.
- **Geldpolitische Überreaktionen vermeiden:** Zusätzlicher Zinsdruck löst keine Energieknappheit, gefährdet aber Investitionen und Beschäftigung.
- **Energieabhängigkeit strukturell überwinden:** Erneuerbare Energien, Stromnetze, Speicher und Energieeffizienz müssen schneller ausgebaut und als Just Transition gestaltet werden.
- **KI-Gewinne fair verteilen:** Tarifpolitik, Mitbestimmung und sozialer Dialog müssen sicherstellen, dass Produktivitätsfortschritte bei den Beschäftigten ankommen.

- **Wachstumsqualität messen:** Wirtschaftliche Resilienz muss sich auch an Reallöhnen, guter Beschäftigung und Lebensstandards messen lassen.

Fazit

Beschäftigte dürfen nicht erneut die Zeche für eine Krise zahlen, die sie nicht verursacht haben. Der OECD-Ausblick vom September zeigt zwar eine widerstandsfähigere Weltwirtschaft als noch im Juni erwartet, aber keine Entwarnung: Das Wachstum bleibt moderat, der Inflationsdruck ist wieder gestiegen, die Energieversorgung bleibt ein geopolitisches Risiko und der Aufschwung konzentriert sich stark auf KI-bezogene Investitionen. Für Europa und insbesondere Deutschland ist die Wachstumsdynamik weiterhin schwach.

Ob eine Wirtschaft resilient ist, entscheidet sich nicht allein am BIP, sondern daran, ob Beschäftigte sichere Arbeitsplätze, steigende Realeinkommen und bessere Lebensbedingungen haben.

Ausgewählte OECD-Konjunkturwerte

Wirtschaft	2026	2027
BIP-Wachstum		
Euroraum	1,0 %	1,0 %
Deutschland	1,1 %	1,1 %
Frankreich	0,4 %	0,7 %
Italien	0,9 %	0,6 %
Spanien	2,6 %	1,8 %
Inflation		
Euroraum	3,0 %	2,9 %
Deutschland	2,9 %	3,3 %
Frankreich	2,5 %	2,1 %
Italien	3,0 %	2,6 %
Spanien	3,7 %	3,4 %

Quelle

- OECD, OECD Economic Outlook, Interim Report September 2026, 23. September 2026. OECD Economic Outlook, Interim Report September 2026 | OECD
- TUAC, Economic resilience for whom? TUAC comments on the OECD Interim Economic Outlook, 25. September 2026. Economic-resilience-for-whom-TUAC-comments-on-the-OECD-Interim-Economic-Outlook-25.9.26.pdf
- TUAC, Resilient for whom? TUAC questions OECD growth story as workers' real pay lags behind, 25. September 2026. Resilient for whom? TUAC questions OECD growth story as workers' real pay lags behind - TUAC

Österreich PRO-GE gpa

Streikdrohung bringt Bewegung in die Frühjahrslohnrunde 2026

	2025	2026	2027
BIP	0,6 %	0.7 %	1,1 %
Inflation	3,6 %	2,8 %	2,4 %
Arbeitslosenquote	5,7 %	5,8 %	5,6 %
Anzahl Erwerbstätige*	4,50	4,47	-

Quelle: OECD *in Millionen;
Quelle: statista

Die österreichische PRO-GE (Produktionsgewerkschaft) und die Angestelltengewerkschaft GPA haben am 28. Mai 2026 in der fünften Verhandlungsrunde einen Ab-schluss für die 60.000 Beschäftigten in der Elektro- und Elektronikindustrie erzielt.

Fordern
Trotz der leichten Konjunkturaufhellung zu Jahresbeginn 2026, blieb die Inflation eine hohe Belastung für die Arbeitneh-mer*innen. Die beiden Gewerkschaften gingen mit einer Forderung von 3,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt in die Verhandlungen.



(Quelle: PRO-GE)

Darüber hinaus umfasst das Forderungspaket eine bessere Bezahlung für sehr belastende Arbeitszeiten. Konkret soll die Zulage für die zweite Schicht auf 1,50 Euro pro Stunde und für die dritte Schicht auf fünf Euro pro Stunde steigen. Außerdem fordern die Gewerkschaften eine zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern von Kindern mit Behinderung. Schließlich soll der Zugang zur sechsten Urlaubswoche erleichtert werden, weil Beschäftigte erst nach 25 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber Anspruch haben.

Durchsetzen
Die Verhandlungen verliefen zäh. Erst in der dritten Verhandlungsrunde legten die Arbeitgeber ein Angebot von gerade einmal einem Prozent vor.. Für PRO-GE und GPA war dies eine klare Kampfansage.

Auf der Betriebsrätekonferenz vom 6. Mai mit über 500 Belegschaftsvertreter*innen wurde beschlossen im Zeitraum vom 11. bis 13. Mai Betriebsversammlungen noch vor der vierten Verhandlung am 18. Mai durchzuführen, um mit dieser Arbeits-kampfmaßnahme den Druck auf die Arbeit-geber zu erhöhen.


(Quelle: PRO-GE)

Auch die vierte Verhandlungsrunde wurde ohne Ergebnis unterbrochen, die Arbeitgeber blieben weiter bei ihrem unzureichenden Angebot von einem Prozent. Beide Gewerkschaften riefen daher die Belegschaften auf, vorsorglich Streikbeschlüsse zu fassen und in den Betrieben Streikkomitees zu wählen. Gleichzeitig holten beide Gewerkschaften beim Dachverband ÖGB die Streikfreigabe ein. Sollte es in der fünften Verhandlungsrunde am 28. Mai zu keiner Einigung

kommen, wäre die Folge Arbeits-niederlegungen gewesen.

Die Androhung von Streiks brachte Bewegung in die Verhandlungen. „Es stand Spitz auf Knopf. Bis zuletzt boten die Arbeitgeber nur eine Mini-Erhöhung von einem Prozent an und erst heute kam endlich Bewegung in die Verhandlung. Mit Betriebsversammlungen, Solidarität und Streikentschlossenheit mussten sich die Belegschaften den Respekt und die Wertschätzung erst erkämpfen“, fasst PRO-GE Chefverhandler Rein-hold Binder den Verhandlungsverlauf zusammen.

Das erreichte Ergebnis

- Rückwirkend mit 1. Mai 2026 steigen die **Mindestlöhne und -gehälter** sowie die **Lehrlingseinkommen** um **3,0 Prozent**.
- Die **Ist-Löhne** und **Ist-Gehälter** werden um **1,85 Prozent plus 22 Euro** erhöht und steigen damit steigen um bis zu 2,7 Prozent.
- Die kollektivvertraglichen **Zulagen** und **Aufwandsentschädigungen** werden ebenso um **3,0 Prozent** erhöht.
- Die Zulagen für die zweite **Schicht** und für die dritte Schicht werden in Etappen auf 1,50 Euro pro Stunde bzw. auf 4 Euro pro Stunde angehoben.
- **Neu: Gesundheitstage für langjährige Mitarbeiter*innen** ab dem 40. Lebensjahr und 20-jähriger Dienstzeit steht jährlich ein Gesundheitstag zu. Mit dem 45. und dem 50. Lebensjahr bei 20-jähriger Betriebszughörigkeit erhöht sich der Anspruch um jeweils einen weiteren Gesundheitstag. Beim Erreichen der 6. Urlaubswoche bleibt ein Gesundheitstag erhalten.
- **Pflegefreistellung** für Eltern von Kindern mit Behinderung Die Ist-Erhöhung kann in zusätzliche Freizeit umgewandelt werden (**Freizeitoption**).

Norwegen Fellesforbundet

Norwegen	2025	2026	2027
BIP	1,1%	1,3 %	1,2 %
Inflation	3,0 %	3,1 %	2,3%
Arbeitslosenquote	4,5 %	4,5 %	4,5 %
Anzahl Erwerbstätige*	2,90	2,93	2,95

Quelle: OECD
*in Millionen; Quelle: statista

Die norwegische Industriegewerkschaft Fellesforbundet erzielt in letzter Minute einen richtungsweisenden Tarifabschluss

Nach einer ungewöhnlich langen, 13-stündigen Schlichtung erzielten die norwegische Industriegewerkschaft **Fellesforbundet** und der Arbeitgeberverband Konföderation **Norwegischer Industrien (NHO Industri)**, am Sonntag, dem 12. April 2026, einen Tarifabschluss. Die angekündigten und geplanten Streiks konnten daraufhin abgesagt werden.

Der auf zwei Jahre angelegte Tarifvertrag garantiert mehr als 33.000 Beschäftigten der verarbeitenden Industrie einen Reallohnzuwachs sowie die Vorfinanzierung von Krankengeld durch die Arbeitgeber. Das Gesamtvolumen des Abschlusses wird auf 4,4 % geschätzt. Ein erheblicher Teil der Lohnerhöhungen wird auf Unternehmensebene verhandelt, da das Modell von Fellesforbundet zentrale Tarifverhandlungen mit lokalen Verhandlungen kombiniert.

Wesentliche Bestandteile der Vereinbarung

- Allgemeine Lohnerhöhung von **6,50 Norwegischen Kronen (NOK) (= 0,58 €) pro Stunde**, was für alle Beschäftigten einer monatlichen Erhöhung von mehr als **1.000 NOK (= 90 €)** entspricht.
- Zusätzliche Erhöhung von **4,00 NOK (0,36 €)** für Niedriglohngruppen – der bislang höchste Betrag dieser Art.
- Arbeitgeber leisten künftig **Vorschusszahlungen für Krankengeld, Pflegeleistungen und Elterngeld** für bis zu vier Monate, bis die Leistungen der Sozialversicherung einsetzen.
- Verbesserte Zuschläge und stärkere Verhandlungsrechte für Beschäftigte in Schichtarbeit.

Diese Vereinbarung sorgt für ein deutliches Wachstum der Reallöhne. Die Tarifparteien haben zudem vereinbart, in der Mitte der Laufzeit weitere Verhandlungen über Lohnerhöhungen zu führen, wobei die tatsächliche Inflation in Norwegen berücksichtigt wird. Unternehmen, die bereits heute Krankengeld über einen Zeitraum von mehr als vier Monaten vorfinanzieren, werden diese Praxis fortsetzen. Darüber hinaus soll die im Jahr 2024 vereinbarte Bildungsreform weiterentwickelt und umgesetzt werden.

Dieser richtungsweisende Tarifabschluss hat Signalwirkung für die anderen Branchen, da Fellesforbundet die größte Gewerkschaft des privaten Sektors ist. Gemäß den üblichen Verfahren lag die Entscheidung über die Vereinbarung bei den Mitgliedern.

Schweden

Schweden	2025	2026	2027
BIP	1,8 %	1,9 %	2,5 %
Inflation	2,6 %	1,2 %	1,9 %
Arbeitslosenquote	8,9 %	8,3 %	7,6 %
Anzahl Erwerbstätige*	5,26	5,28	5,32

Quelle: OECD
*in Millionen; Quelle: statista

Wem gehört die Zeit? Schwedens neue Tarifdebatte um Arbeitszeit

Der schwedische Gewerkschaftsbund Landsorganisationen i Sverige, kurz LO, geht mit einer Forderung nach wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung in die Tarifbewegung 2027.

LO ist mit 14 Mitgliedsverbänden, die insgesamt rund 1.362.525 Mitglieder vertreten der größte schwedische Dachverband. Zu den Mitgliedorganisationen zählen ausschließlich Gewerkschaften, die gewerbliche Arbeitnehmer*innen (blue-collar) vertreten, darunter die Metallgewerkschaft **IF Metall**, die Gewerkschaft der kommunalen Beschäftigten **Kommunal** und die Gewerkschaft der Bauarbeiter*innen **Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggnads**.

LO will nach fünf Jahrzehnten 40-Stunden-Woche eine neue branchenübergreifende Arbeitszeitnorm durchsetzen. Die Tarifrunde 2027 soll zum Startpunkt der schrittweisen Umsetzung werden.

Die schwedische Gewerkschaftsbewegung stellt die Arbeitszeitfrage neu. Der Gewerkschaftsdachverband LO argumentiert, dass Schweden bei der allgemeinen Wochenarbeitszeit seit rund einem halben Jahrhundert stehen geblieben ist. Die letzte generelle Verkürzung erfolgte zum Jahreswechsel 1973/74; heute sind 40 Stunden in vielen Tarifverträgen weiterhin die Norm. Gleichzeitig sind Erwerbsbeteiligung und Lebensarbeitszeit gestiegen. Deswegen beschloss der LO-Kongress im Mai 2024 die Verkürzung der Wochenarbeitszeit tarifpolitisch voranzutreiben. Zur Unterstützung der Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung hat LO mehrere Studien angestoßen, die sowohl Arbeitszeiten als auch Produktivitätsentwicklungen im internationalen Vergleich untersuchen.

Schweden arbeitet viel - Zeit wird zur Verteilungsfrage

LO untermauert die Forderung mit internationalen Vergleichen: 60 Prozent der Beschäftigte in Schweden arbeiten durchschnittlich 40 Stunden oder länger pro Woche.

Schweden zeichnet sich durch eine längere Arbeitswoche und eine höhere Beschäftigungsquote als andere vergleichbare Länder aus. In Dänemark betragen die vereinbarten wöchentlichen Arbeitsstunden 37 Stunden, in Norwegen 37,5 Stunden. Außerdem wird in Dänemark die Mittagspause oft als Arbeitszeit angerechnet.

Zugleich weist Schweden mit 81,9 Prozent eine besonders hohe Beschäftigungsquote auf.

LO macht daraus eine Verteilungsfrage. Produktivitätsfortschritte sollen nicht nur in höheren Löhnen, sondern auch in mehr freier Zeit ankommen. Die "solidarische Arbeitszeitpolitik" der LO überträgt die Logik der solidarischen Lohnpolitik auf die Frage der Arbeitszeit: Nicht die Produktivität eines einzelnen Betriebs oder Tarifbereichs soll entscheiden, wer kürzer arbeiten kann. Gerade Beschäftigte in weniger produktivitätsstarken und oftmals frauendominierten Bereichen sollen nicht zurückbleiben.

Gesund bis zur Rente? Das ist finanzierbar

Ein zweites Kernargument ist die Arbeitsbelastung. Wenn Beschäftigte wegen eines höheren Rentenalters länger im Erwerbsleben bleiben sollen, müssen sie dieses Arbeitsleben gesundheitlich auch durchhalten können. Die LO-Auswertung von Arbeitszeitverkürzungen verbindet kürzere Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich mit weniger Stress, mehr Schlaf und besserer Erholung.

Auch dem Kostenargument der Arbeitgeber hält LO eigene Analysen entgegen. Eine Auswertung von elf kommt nach LO-Angaben zu dem Schluss, dass nur etwa 40 bis 50 Prozent einer Arbeitszeitverkürzung auf die Produktion durchschlagen. Mehr als die Hälfte des rechnerischen Stundenausfalls könne durch Produktivitätsgewinne aufgefangen werden. Für eine Absenkung bis auf 35 Stunden veranschlagt LO verbleibende gesamtwirtschaftliche Kosten von 1,7 bis 3,1 Prozent des BIP. Das entspreche ungefähr ein bis zwei Jahren normalen Wirtschaftswachstums.

Im Kern geht es um die entscheidende politische Frage, ob künftiger Wohlstand allein in Einkommen oder auch in zusätzlicher freier Zeit an die Beschäftigten zurückgegeben wird.

Die 35-Stunden-Woche ist dabei bislang eine Rechengröße und kein beschlossenes Sofortziel. Die Forderung bleibt, wie bei LO üblich, unbeziffert.

Gemeinsam zu kürzeren Arbeitszeiten

LO macht die Verkürzung der Arbeitszeit zum zentralen tarifpolitischen Thema. Das strategische Ziel dahinter: Die Arbeitszeitverkürzung soll für alle gelten und nicht von starken Branchen zu schwachen Branchen unterschiedlich.

Anfang 2026 beschlossen LO-Vorstand und das satzungsgemäße Beschlussorgan von Vertreter*Innen der LO-Mitgliedsgewerkschaften einstimmig die Verhandlungslinie. Im Februar forderte LO den schwedischen Arbeitgeberverband Svenskt Näringsliv zu zentralen Verhandlungen auf.

Gefordert wird:

- **eine einheitliche Senkung der Normalarbeitszeit für alle Beschäftigten im LO-Bereich,**
- **voller Lohnausgleich und**
- **eine schrittweise Umsetzung über mehrere Jahre.**

Bei Monatslöhnen soll das Entgelt erhalten bleiben, Stundenlöhne sollen entsprechend steigen.

Die Umsetzung des Ergebnisses einer neuen Arbeitszeitnorm soll ab 2027 schrittweise über mehrere Jahre erfolgen.

Die Verhandlungen beginnen im Herbst 2026.

EU-Mindestlohnrichtlinie

Zu wenig, zu vage, zu spät: EU-Aktionspläne zur Stärkung der Tarifbindung enttäuschen

Die EU-Mindestlohnrichtlinie von 2022 verpflichtet Mitgliedsstaaten mit weniger als 80 % tarifgebundenen Beschäftigten, nationale Aktionspläne zur Stärkung der Tarifbindung zu erstellen. Die von Thorsten Schulten (WSI) und Torsten Müller (ETUI) ausgewerteten nationalen Aktionspläne zeigen, dass die Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie im Bereich der Tarifbindung bislang deutlich hinter den Erwartungen zurückbleibt.

Zentrale Ergebnisse

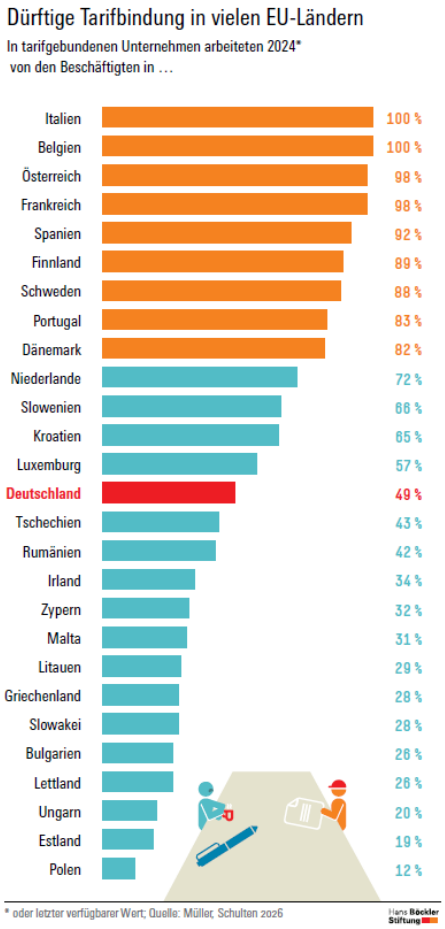
- Nur neun EU-Staaten überschreiten die 80 %-Marke (z.B. Italien, Belgien, Österreich, Frankreich, Spanien).
- Deutschland liegt mit 49 % deutlich darunter
- Von 18 verpflichteten Staaten hatten bis Mai 2026 lediglich 12 einen Aktionsplan eingereicht.
- Am 22. Juli 2026 hat das Bundeskabinett den ersten nationalen Aktionsplan für Deutschland verabschiedet. Allerdings sind die darin enthaltenen Maßnahmen bei weitem nicht ausreichend, um eine wirkungsvolle Förderung von Tarifverträgen und dadurch eine beachtliche Stärkung der Tarifbindung zu erreichen. Das im Aktionsplan genannte Bundestariftreuegesetz ist bereits durch den Gesetzgebungsprozess ebenso wie die steuerliche Verbesserung für Gewerkschaftsbeiträge. Beides ist zu begrüßen sind aber keine neue Maßnahme. Das geplante digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften zu Betrieben soll erst im Laufe der 21. Legislaturperiode umgesetzt werden. Aus gewerkschaftlicher Perspektive fehlt insbesondere die Sicherung von Tarifbindung bei Umstrukturierung, die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, der bessere Schutz von Betriebsräten und Gewerkschaftsmitgliedern gegen Einschüchterungen durch den Arbeitgeber und die stärkere Koppelung öffentlicher Förderung an Tarifbindung.
- Die meisten Aktionspläne enthalten vor allem unverbindliche Maßnahmen wie Informationskampagnen, Datenerhebungen oder Forschungsprojekte.
- Konkrete Schritte zur Stärkung von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Flächentarifverträgen sind eher die Ausnahme.

Positive Beispiele

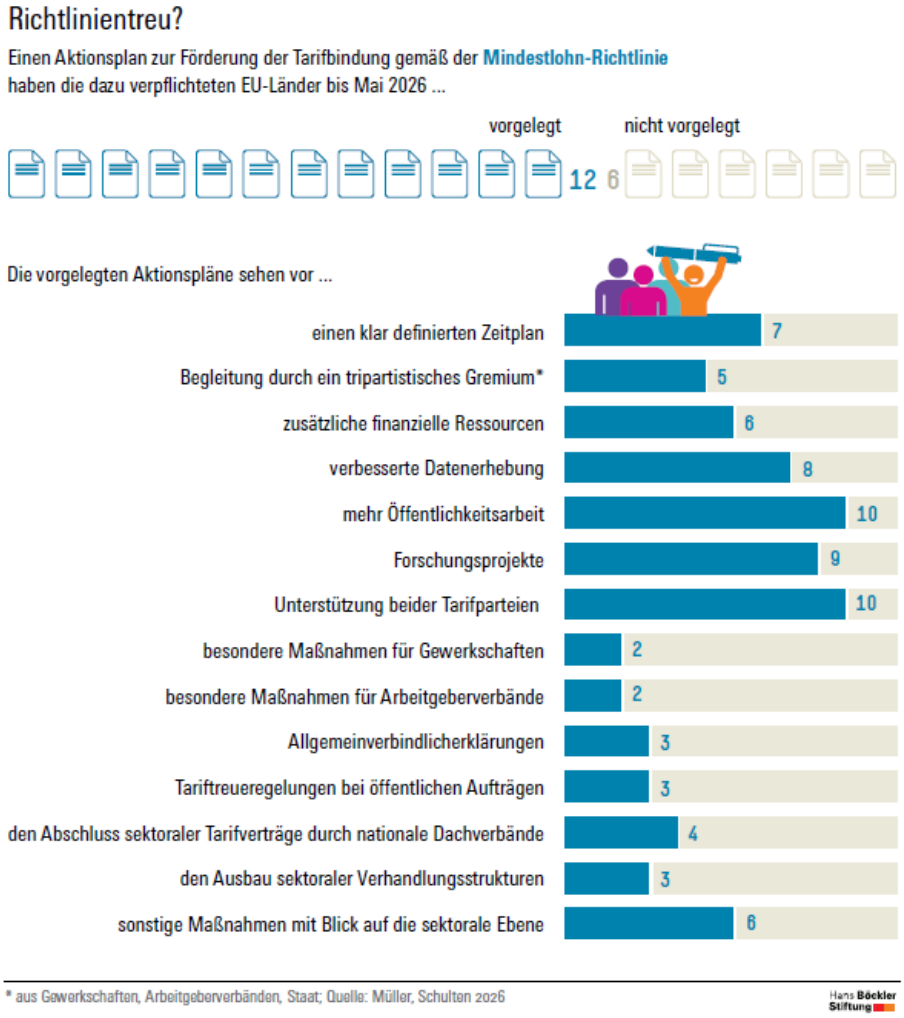
- **Griechenland** mit einem umfassenden, tripartistisch abgestimmten Aktionsplan, klaren Zeitvorgaben und Evaluationsmechanismen.
- **Tschechien** mit einer stärkeren finanziellen Unterstützung von Branchentarifverhandlungen.
- **Irland**, **Niederlande**, **Estland** und **Polen** mit spezifischen Maßnahmen zum Schutz von Gewerkschaften oder zur Förderung tariflicher Verhandlungen.

Bewertung

Die Untersuchung macht deutlich, dass viele Mitgliedstaaten die Vorgaben der EU eher formal als inhaltlich ambitioniert umsetzen. Statt verbindlicher Reformen dominieren Absichtserklärungen. Nach Einschätzung der Autoren reichen die bisher in Deutschland umgesetzten Maßnahmen wie die steuerliche Förderung von Gewerkschaftsbeiträgen oder das Bundestariftreuegesetz, nicht aus, um die Tarifbindung nachhaltig zu stärken.



(Quelle: Böckler Impuls 10/2026)



(Quelle: Böckler Impuls 10/2026)

„EU Inc.“: Angriff auf Tarifautonomie und Mitbestimmung

Gastbeitrag von Marcus Meyer-Erdmann und Aline Hoffmann





Dr. Marcus Meyer-Erdmann *(Bild links) ist Senior Researcher am European Trade-Union Institute (ETUI) in Brüssel, Belgien, und Assistenzprofessor an der Erasmus Universität Rotterdam, Niederlande.*
Dr. Aline Hoffmann *(Bild rechts) ist Koordinatorin des European Workers' Participation Competence Centre (EWPCC) und Leiterin der Abteilung für die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen am ETUI.*

Am 18. März 2026 hat die Europäische Kommission ihren Vorschlag für die neue europäische Rechtsform „EU Inc“ Vor. Als so genanntes 28. Regime soll sie künftig neben den 27 nationalen Gesellschaftsrechtsordnungen stehen. Verkauft wird der Vorschlag als Sprungbrett für „innovative“ Start-ups und Scale-ups. Entgegen der Start-up-Rhetorik ist der Anwendungsbereich der vorgeschlagenen Verordnung **nicht begrenzt**: Jedes Unternehmen – unabhängig von Größe, Alter oder Branche – könnte die Rechtsform nutzen, auch multinationale Konzerne mit komplexen Holdingstrukturen.

Gewerkschaften befürchten, dass Tarifbindung, Mitbestimmung und die Durchsetzbarkeit kollektiver Rechte unter Druck geraten – in Deutschland und in ganz Europa.

Das Kernproblem der EU Inc: Sitzstaat statt Arbeitsort

Der tarifpolitisch brisanteste Punkt versteckt sich in Artikel 4 Absatz 2 des Vorschlags. Danach soll für alle in der Verordnung nicht geregelten Fragen das nationale Recht des Mitgliedstaats gelten, in dem die EU Inc. ihren *satzungsmäßigen Sitz* hat. Dies betrifft nach dem Wortlaut alle nationalen Rechtsvorschriften, nicht nur das Gesellschaftsrecht. Das Arbeitsortprinzip der Rom-I-Verordnung, wonach für Beschäftigte das Recht des Ortes gilt, an dem sie tatsächlich arbeiten, taucht lediglich in einem unverbindlichen Erwägungsgrund auf, nicht im rechtlich verbindlichen Teil.

Hinzu kommt: Selbst die Rom-I-Verordnung schützt nur **individuelle** Arbeitsverhältnisse. Kollektive Rechte – Tarifverträge und ihre Durchsetzung, betriebliche Mitbestimmung, Unternehmensmitbestimmung, kollektive Rechte bei Betriebsübergang und Massenentlassung – sind von den Kollisionsnormen nicht erfasst und im Verordnungstext an keiner Stelle abgesichert. In Kombination mit der freien Wahl des Satzungssitzes (Artikel 9), der Möglichkeit, die gesamte Geschäftstätigkeit über Zweigniederlassungen in anderen Mitgliedstaaten abzuwickeln (Artikel 36), und rein virtuellen Organsitzungen entsteht ein Baukasten für Regime-Shopping: Registriert wird dort, wo die Standards am niedrigsten sind – gearbeitet wird woanders.

Gefahr für Tarifautonomie und Mitbestimmung

Erstens droht eine neue Dimension der **Tarifflucht**. Eine EU Inc. mit Satzungssitz in einem Mitgliedstaat mit geringer Tarifbindung und/oder schwachen tarifvertraglichen Reglungen könnte ihre Belegschaften in anderen Ländern über Zweigniederlassungen beschäftigen – bei bestehender Rechtsunsicherheit

darüber, welches nationale Arbeits- und Tarifrecht durchsetzbar ist und welche nationale Behörde zuständig wäre. Das nationale Tarifrecht droht somit, völlig ins Leere zu laufen, und zwar sowohl in den Ländern, in denen die Tarifsysteme ohnehin fragmentiert und schwach sind, als auch in den Ländern, in denen die Tarifsysteme historisch robuster sind. Damit konterkariert die geplante EU Inc. Verordnung auch die zentrale Zielsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie, die explizit darin besteht, nationale Tarifsysteme zu stärken und deren Umsetzung in zahlreichen Ländern schon zu wesentlichen Verbesserungen führte. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen zur Förderung von Verhandlungen auf sektoraler Ebene, um so die Tarifbindung zu stärken. Schon die Rechtsunsicherheit selbst wirkt als Drohkulisse in Tarifauseinandersetzungen und verschärft die Standortkonkurrenz, die dieser Newsletter seit seiner ersten Ausgabe zum Thema macht: Belegschaften sollen nicht über Landesgrenzen hinweg gegeneinander ausgespielt werden.

Zweitens greift der Vorschlag über die neuen EU-Mitarbeiterbeteiligungspläne („EU-ESO“, Artikel 78–79) **unmittelbar in die Entgeltpolitik** ein. Ein ausdrückliches Verbot, Anteilsoptionen auf tarifliche oder gesetzliche Mindestentgelte anzurechnen oder Lohnbestandteile durch Anteilsoptionen zu ersetzen, fehlt. Im Missbrauchsszenario könnten Unternehmen Grundentgelte unter Tarif- oder Mindestlohnniveau drücken und die Differenz mit hochriskanten Optionen „auffüllen“ – Optionen, die eine 24-monatige Haltefrist haben, bar zu bezahlen sind, kein Mitspracherecht vermitteln und deren Bewertung die Beschäftigten kaum überprüfen können. Angesichts von Fünf-Jahres-Ausfallraten von über der Hälfte aller Start-ups würde damit unternehmerisches Risiko systematisch auf die Beschäftigten verlagert – als Ersatz für tariflich gesicherte Entgelte und als vermeintliches Substitut für Demokratie am Arbeitsplatz.

Drittens untergräbt der Vorschlag die **Durchsetzung**. Der Grundsatz der einmaligen Registrierung des Unternehmens und das Verbot zusätzlicher nationaler Informationsanforderungen (Artikel 103) schwächen Arbeitsaufsicht, Sozialversicherungsträger und Steuerbehörden. Bei der Anmeldung einer Zweigniederlassung muss nicht einmal die Beschäftigtenzahl gemeldet werden (Artikel 40). Aus der Tatsache, dass die EU Inc. nicht nur für kleine Start-ups, sondern gerade auch für große multinationale Konzerne genutzt werden kann, ergibt sich ein massives Missbrauchspotential: weder Gewerkschaften noch Behörden wüssten, wie viele Menschen unter welchem Recht in den Zweigniederlassungen einer EU Inc. arbeiten – eine Einladung zu Sozialdumping, gerade in ohnehin prekären Branchen wie Bau, Verkehr oder Fleischverarbeitung. Die 48-Stunden-Eintragung für maximal 100 Euro macht präventive Kontrollen – Geldwäsche, Identität, Sozialversicherungspflichten – praktisch unmöglich; selbst der Rat der Notariate der EU warnt vor einem Einfallstor für Briefkastenfirmen.

Die SE-Erfahrung: Wo Schlupflöcher entstehen, werden sie genutzt

Wie realistisch diese Szenarien sind, zeigt die Erfahrung mit der SE. Rund 68 Prozent der etwa 5.000 gegründeten SEs sind Vorratsgesellschaften – leere Hüllen, die ohne Belegschaft gegründet und später aktiviert werden, vor allem, um das Verhandlungsverfahren zur Mitbestimmung zu umgehen. Der Besitzstand der Arbeitnehmerrechte wird im Gründungszeitpunkt eingefroren; wächst das

Unternehmen später über die nationalen Schwellenwerte hinaus, gibt es keinen Nachverhandlungsanspruch. Die Folgen sind messbar: Fünf von sechs SEs mit mehr als 2.000 Inlandsbeschäftigten in Deutschland haben, nicht die paritätische Mitbestimmung, die nach deutschem Recht vorgeschrieben wäre; der Anteil paritätisch mitbestimmter Unternehmen fiel von 68 Prozent (2019) auf 61 Prozent (2022). Das Olympus-Urteil des EuGH hat diese Einfrierungslogik zuletzt sogar noch bestätigt. Die EU Inc. übernimmt nun nicht einmal die – löchrigen – Schutzmechanismen der SE: Ein Verhandlungsverfahren ist nur bei grenzüberschreitender Verschmelzung oder Umwandlung vorgesehen und ließe sich über Holdingkonstruktionen oder innerstaatliche Umwandlungen problemlos umgehen.

Gewerkschaftspolitische Prioritäten für Deutschland und Europa

Aus tarif- und mitbestimmungspolitischer Sicht ergeben sich für das anstehende Gesetzgebungsverfahren folgende Prioritäten:

1. **Arbeitsortprinzip verbindlich verankern:** Die Geltung des Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts am Ort der tatsächlichen Beschäftigung – ausdrücklich einschließlich kollektiver Rechte – gehört in den verfügenden Teil der Verordnung, nicht in Erwägungsgründe. Artikel 4 Absatz 2 muss auf das Gesellschaftsrecht begrenzt werden.
2. **Dynamische Mitbestimmungssicherung statt Einfrieren:** Erreicht eine EU Inc. nationale Schwellenwerte, muss ein Verhandlungsverfahren nach dem Vorbild der SE-Richtlinie ausgelöst werden – mit Auffangregelung, Vorher-Nachher-Schutz und Nachverhandlungspflicht bei Wachstum und Umstrukturierung.
3. **Tarifschutz bei Mitarbeiterbeteiligung:** Ein ausdrückliches Anrechnungs- und Ersetzungsverbot von Anteilsoptionen auf gesetzliche Mindestlöhne und tarifvertragliche Entgelte ist unverzichtbar. Beteiligungsmodelle dürfen Tarifpolitik ergänzen, nie ersetzen.
4. **Transparenz herstellen:** Meldepflichten zu Beschäftigtenzahlen bei Gründung und Zweigniederlassungen, Zugang der Gewerkschaften und Behörden zu diesen Daten sowie Streichung des Verbots zusätzlicher nationaler Anforderungen (Artikel 103).
5. **Echte Prüfung vor Eintragung:** Digital und einfach ja – aber in einem realistischen Zeitfenster, das Kontrollen zu Identität, Geldwäsche, Steuer- und Sozialversicherungspflichten erlaubt, aufbauend auf den bestehenden Digitalisierungsrichtlinien statt einer 48-Stunden-Registrierung ohne Substanzprüfung.
6. **Anwendungsbereich begrenzen und Rechtsgrundlage prüfen:** Ohne präzise, durchsetzbare Eignungskriterien wird aus dem Start-up-Instrument ein Konzernvehikel. Auch die Wahl von Artikel 114 AEUV als Rechtsgrundlage ist angreifbar – dessen Absatz 2 schließt Regelungen über Rechte und Interessen der Arbeitnehmer ausdrücklich aus.

Keine Sonderrechte für Konzerne

Trotz dieser immensen Reichweite der möglichen Auswirkungen des Vorhabens wird der EU Inc. Vorschlag derzeit unter immensem Zeitdruck und politischem Druck in Brüssel verhandelt. Das Europäische Parlament und

der Rat wollen ihre Positionen bereits im Herbst festlegen, mit dem Ziel, vor Jahresende eine entsprechende Verordnung unter Dach und Fach zu haben.

Die Auseinandersetzung um die EU Inc. ist kein Brüsseler Spezialthema für Gesellschaftsrechtler. Sie entscheidet mit darüber, ob Tarifverträge und Mitbestimmung künftig durch die schlichte Wahl einer Rechtsform abgestreift werden können. Die Erfahrung – von der SE über das neoliberale europäische Krisenmanagement bis zu nationalen Arbeitsmarktreformen – lehrt: Druck auf Tarifvertragssysteme entsteht schnell, und er macht an Landesgrenzen nicht halt. Deutschland mit seinen vergleichsweisen hohen Standards wäre von einem Regime-Shopping-Instrument besonders betroffen – gerade deshalb darf die Antwort nicht national ausfallen. Jetzt sind die Gewerkschaften gefragt, gemeinsam über industriAll Europe und den EGB-Widerstand gegen die Pläne zu organisieren. An Bundesregierung, Bundestag und Europaabgeordnete richtet sich eine klare Botschaft: Innovation darf nicht auf Kosten von Tarifverträgen, Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechten gehen. Ein 28. Regime, das diese Schutzstandards aushöhlt, ist nicht zustimmungsfähig.

Grundlage dieses Kommentars: Meyer-Erdmann M. und Hoffmann A. (2025) How a 28th company law regime jeopardises workers' rights, ETUI Policy Brief 2025.05; Meyer-Erdmann M. (2026) Innovation oder Evasion? Wie das 28. Regime „EU Inc." kollektive Rechte untergräbt und das unternehmerische Risiko auf die Belegschaft verlagert, ETUI Policy Brief 2026.07.