



Brüssel, den 17. November 2023
(OR. en)

15162/23

SOC 745
EMPL 532
ENV 1258

VERMERK

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zu mehr Demokratie am Arbeitsplatz und grünen Tarifverhandlungen für menschenwürdige Arbeit und nachhaltiges und inklusives Wachstum – <i>Billigung</i>

1. Der Vorsitz hat einen Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates mit dem Titel „Mehr Demokratie am Arbeitsplatz und grüne Tarifverhandlungen für menschenwürdige Arbeit und nachhaltiges und inklusives Wachstum“ ausgearbeitet.
2. Die Gruppe „Sozialfragen“ hat die Schlussfolgerungen in ihren Sitzungen vom 28. September und vom 16. und 31. Oktober 2023 geprüft.
3. Im Anschluss an eine informelle schriftliche Konsultation hat die Gruppe Einvernehmen über die in der Anlage wiedergegebenen Schlussfolgerungen erzielt.
4. Der Ausschuss der Ständigen Vertreter wird ersucht,
 - die Einigung über den Wortlaut des in der Anlage wiedergegebenen Entwurfs von Schlussfolgerungen zu bestätigen und
 - den beigefügten Entwurf von Schlussfolgerungen dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 27. November 2023 zur Billigung vorzulegen.

**Mehr Demokratie am Arbeitsplatz und grüne Tarifverhandlungen für menschenwürdige
Arbeit und nachhaltiges und inklusives Wachstum**

Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates

IN ERWÄGUNG DES FOLGENDEN:

1. Zu den Werten, auf die sich die Europäische Union gründet, gehören Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und Wahrung der Menschenrechte; die Demokratie in ihrer politischen, wirtschaftlichen und sozialen Dimension ist von entscheidender Bedeutung für unsere Gesellschaft.
2. Demokratie funktioniert gut, wenn jede und jeder in allen Bereichen des Lebens, auch am Arbeitsplatz, effektiv einbezogen wird, zu Wort kommt und gehört wird. Demokratie am Arbeitsplatz ist einer der Grundwerte und eine Garantie für ein gerechteres und inklusiveres soziales Europa.
3. Demokratie am Arbeitsplatz ist Teil des europäischen Sozialmodells und findet sich in der Union und ihren Mitgliedstaaten in verschiedenen Formen – durch Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Tarifverhandlungen, sozialen Dialog sowie Arbeitnehmerbeteiligung in Verwaltungs-, Führungs- oder Aufsichtsgremien von Unternehmen.
4. Mehr Demokratie am Arbeitsplatz kann zur nachhaltigen Entwicklung der Union und insbesondere zu einer wettbewerbsfähigen und inklusiven sozialen Marktwirtschaft beitragen und so zu Vollbeschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und sozialem Fortschritt sowie zu nachhaltigem Wachstum führen;

UNTER HINWEIS AUF FOLGENDES:

5. Artikel 12, 27 und 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen garantieren;
6. Grundsatz 8 der Europäischen Säule sozialer Rechte, betreffend den sozialen Dialog und die Einbeziehung der Beschäftigten, und den von der Kommission am 4. März 2021 vorgelegten Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, in dem anerkannt wird, wie wichtig sozialer Dialog, Kollektivverhandlungen, Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Vertretungen auf verschiedenen Ebenen (einschließlich der betrieblichen und sektoralen Ebene) sind; die Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte und der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte spielen eine wichtige Rolle bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Gestaltung des wirtschaftlichen Wandels und bei der Förderung von Innovation am Arbeitsplatz, insbesondere im Hinblick auf den grünen und den digitalen Wandel und die Veränderungen in der Arbeitswelt;
7. die auf dem Sozialgipfel von Porto 2021 abgegebene Erklärung für soziales Engagement, in der zur Förderung des sozialen Dialogs als strukturgebende Komponente des europäischen Sozialmodells und zu seiner Stärkung auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene sowie auf Sektor- und Unternehmensebene aufgefordert wird;
8. die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung, in denen in Nachhaltigkeitsziel 8 dazu aufgerufen wird, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern;

9. die Sondierungsstellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 26. April 2023 zu Demokratie am Arbeitsplatz¹, aus der hervorgeht, dass mehr Demokratie in der Arbeitswelt nicht nur auf die notwendigen und geeigneten gesetzlichen Grundlagen, sondern auch auf die wissensbasierte Kooperation aller Akteure angewiesen ist. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Herausforderung des grünen und des digitalen Wandels;
10. die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Mai 2023 zum Fahrplan für ein soziales Europa: zwei Jahre nach dem Sozialgipfel von Porto², in der die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner der EU aufgerufen werden, auf eine höhere tarifvertragliche Abdeckung hinzuarbeiten, und in der gefordert wird, dass EU-Mittel politischen Zielen, insbesondere sozialen Anforderungen, Rechnung tragen sollten;
11. die Sondierungsstellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 14. Juni 2023 zu grünen Tarifverhandlungen³, aus der hervorgeht, dass Fragen im Zusammenhang mit dem grünen Wandel bei den Tarifverhandlungen auf den geeigneten Ebenen stärker berücksichtigt werden könnten, und dass die Förderung grüner Tarifverhandlungen auf allen Ebenen ein geeignetes Mittel hierfür ist;
12. den Bericht mit einer nichtlegislativen Initiative vom 16. Dezember 2021⁴ über Demokratie am Arbeitsplatz, in dem die Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Unternehmensebene als Weg, Demokratie am Arbeitsplatz zu fördern, unterstützt und zu weiteren Maßnahmen den Bereichen der Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung, der Betriebsräte sowie des Gesellschaftsrechts und der Unternehmensführung aufgefordert wird;

¹ Sondierungsstellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 26. April 2023 zu Demokratie am Arbeitsplatz, SOC/746-EESC-2022: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>.

² Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Mai 2023 zum Fahrplan für ein soziales Europa: zwei Jahre nach dem Sozialgipfel von Porto https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_DE.html.

³ Sondierungsstellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 14. Juni 2023 zu grünen Tarifverhandlungen: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>.

⁴ [Angenommene Texte – Europäischer Rahmen für die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern und Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats – Donnerstag, 16. Dezember 2021 \(europa.eu\)](#).

13. den Beschluss (EU) 2023/936 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen, in dem Maßnahmen gefordert werden, wie z.B. die Förderung der Konzipierung von Übergangspfaden und großangelegten Partnerschaften für Kompetenzen sowie nationaler, branchenbezogener und unternehmensspezifischer Kompetenzstrategien und Schulungen, auch durch den sozialen Dialog und die Einbeziehung der Sozialpartner;
14. bestehendes EU-Recht im Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung auf nationaler und transnationaler Ebene, insbesondere die Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die Richtlinie 98/59/EG über Massenentlassungen sowie die Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (Neufassung), die Richtlinien 2001/86/EG und 2003/72/EG über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft und in der Europäischen Genossenschaft;
15. die Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität⁵, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, eine umfassende und sinnvolle Beteiligung – einschließlich Information und Konsultation – der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen Ebenen und ihrer Vertreter bei der Antizipation des Wandels und der Bewältigung von Umstrukturierungsprozessen, einschließlich derjenigen im Zusammenhang mit dem grünen Wandel, sicherzustellen;

⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04)).

16. **für die Zwecke der vorliegenden Schlussfolgerungen** bezeichnet der Ausdruck „Kollektivverhandlungen“ bzw. „Tarifverhandlungen“ alle Verhandlungen, die im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geführt werden;
„Kollektivvertrag“ bzw. „Tarifvertrag“ bezeichnet eine schriftliche Vereinbarungen über Bestimmungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die von den Sozialpartnern geschlossen wird, die gemäß dem nationalen Recht und im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten im Namen von Arbeitnehmern bzw. Arbeitgebern Verhandlungen führen können, einschließlich jener, die für allgemein verbindlich erklärt werden;
17. die Empfehlung des Rates vom 12. Juni 2023 zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union, die Leitlinien für die Mitgliedstaaten enthält, beispielsweise zur Förderung des sozialen Dialogs, einschließlich Tarifverhandlungen, durch die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für einen zweigliedrigen und dreigliedrigen sozialen Dialog sowie durch eine systematische, sinnvolle und rechtzeitige Einbeziehung der Sozialpartner und die Gewährleistung ihres Zugangs zu den relevanten Informationen;
18. die relevanten Übereinkommen der IAO, insbesondere das Übereinkommen 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts und das Übereinkommen 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen;

UNTER HERVORHEBUNG DES FOLGENDEN:

19. Demokratie am Arbeitsplatz erfordert gut funktionierende Tarifverhandlungssysteme, die Förderung von Tarifverhandlungsstrategien und wirksame Räume für die verschiedenen Arten der Einbeziehung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen in einem Unternehmen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Formen der Organisation, Führung und Aufsicht des Unternehmens.
20. Die unterschiedlichen Unternehmensführungsmodelle der Mitgliedstaaten ermöglichen eine Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der entsprechenden Unternehmensführung. Diese Modelle können zu nachhaltigem und inklusivem Wachstum und menschenwürdiger Arbeit beitragen, und sie führen zu Verbesserungen der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Arbeitnehmerbeteiligung sowie zu Engagement für die Unternehmensziele.
21. Ein regelmäßiger, transparenter, respektvoller und umfassender Dialog zwischen den Sozialpartnern kann ein höheres Maß an Vertrauen bewirken und zur Entwicklung erfolgreicherer und ausgewogenerer Anpassungsprozesse im Zusammenhang mit den vielfältigen Veränderungen, mit denen Unternehmen und andere Organisationen konfrontiert sind, beitragen.
22. Der grüne und der digitale Wandel – zusammen mit den anderen die Arbeitswelt betreffenden Veränderungen wie demografischem Wandel und Migration – erfordern weitere Schritte, um die Demokratie am Arbeitsplatz zu stärken und so nachhaltiges und inklusives Wachstum und menschenwürdige Arbeit weiter zu fördern.
23. Bestehendes EU-Recht im Bereich der Anhörung und Unterrichtung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss zweckmäßig bleiben und die jüngsten Veränderungen der Arbeitswelt berücksichtigen.
24. Von Beginn an können strategische Entscheidungen von der Einbeziehung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Entscheidungsprozesse des Unternehmens profitieren; das Risiko künftiger Konflikte wird dadurch gemindert.

25. Der Zugang von Arbeitnehmervertretungen zu Verwaltungs- Führungs- und Aufsichtsgremien ist von entscheidender Bedeutung für die Integration der Arbeitnehmerperspektive in das allgemeine Managementsystem von Unternehmen, besonders in transnationalen Unternehmen; dieser Zugang muss im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entwickelt werden.
26. Der digitale Wandel und die Digitalisierung von Unternehmen stellen neue Herausforderungen für die Wirksamkeit des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung dar. Diese betreffen die physische Umgebung, in der Arbeit stattfindet, und im weiterten Sinne den Begriff der Niederlassung. Zudem kann sich der Einsatz von künstlicher Intelligenz und algorithmischem Management in der Arbeitsorganisation, in den Arbeitsbeziehungen oder neuen Arbeitsformen auf die Art und Weise auswirken, wie die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgen kann. Die wirksame Durchsetzung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung und des Rechts auf Tarifverhandlungen kann eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung und der Achtung der Arbeitnehmerrechte im Kontext der Digitalisierung und des Einsatzes von künstlicher Intelligenz und Algorithmen in der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbeziehungen spielen.
27. Der soziale Dialog auf allen Ebenen, einschließlich Tarifverhandlungen, bietet ideale Instrumente für die Förderung der Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, denn die Sozialpartner wissen aus erster Hand, welche Kompetenzen gegenwärtig und künftig am Arbeitsmarkt benötigt werden, auch im Kontext des grünen und des digitalen Wandels.

28. Zudem ist der soziale Dialog, einschließlich Tarifverhandlungen, auf allen Ebenen und im Rahmen der entsprechenden Mandate von entscheidender Bedeutung für die Gewährleistung entweder angemessener „Job-to-Job“-Wechsel, der Schaffung hochwertiger Beschäftigung in Zeiten des Wandels, einschließlich grüner Arbeitsplätze, oder der wirksamen Umsetzung angemessener Entgelte und Arbeitsbedingungen, einschließlich in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und lebenslanges Lernen.
29. Grüne Tarifverhandlungen auf allen Ebenen, einschließlich auf sektorübergreifender Ebene, Sektor- und Unternehmensebene sowie auf lokaler, regionaler, nationaler oder europäischer Ebene, definiert als der Inhalt von Tarifverhandlungen in Fragen des grünen Wandels, spielen eine wichtige Rolle für die Verwirklichung der Ziele des europäischen Grünen Deals und für den Übergang zu einer klimaneutralen und inklusiven Wirtschaft. Die Rolle der Sozialpartner, deren Autonomie zu achten ist, ist von entscheidender Bedeutung für die Gestaltung und Umsetzung ausgewogener Lösungen, die einen gerechten Übergang zu einer dekarbonisierten Wirtschaft erleichtern und ein grünes und soziales Europa begünstigen.
30. Daher erfordern Demokratie am Arbeitsplatz und grüne Tarifverhandlungen für menschenwürdige Arbeit und nachhaltiges und inklusives Wachstum starke Sozialpartner sowie die Förderung von sozialem Dialog und Tarifverhandlungen, um deren Abdeckung auszuweiten.
31. Diese Schlussfolgerungen stützen sich auf die bisherigen Arbeiten und die politischen Zusagen, die das Europäische Parlament, der Rat, die Kommission und einschlägige Akteure in diesem Bereich gegeben haben. Diese bisherigen politischen Zusagen sind auch in den im Anhang aufgeführten Dokumenten enthalten;

ERSUCHT DER RAT DIE MITGLIEDSTAATEN, im Einklang mit nationalen Zuständigkeiten und unter Berücksichtigung der nationalen Gepflogenheiten sowie unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner,

32. die Weiterentwicklung der verschiedenen Formen der Demokratie am Arbeitsplatz in den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu fördern;
33. Schritte zu unternehmen, um die wirksame Anwendung des europäischen Rahmens für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung, beispielsweise der bestehenden Systeme für wirksame Sanktionen und den Schutz von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern, weiterhin zu unterstützen;
34. im Einklang mit der Empfehlung des Rates vom 12. Juni 2023 und in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern den sozialen Dialog weiterhin zu stärken und einen höheren Grad an tarifvertraglicher Abdeckung zu fördern sowie wirksame Tarifverhandlungen zu ermöglichen und dabei die Autonomie der Sozialpartner und den Grundsatz freier und freiwilliger Verhandlungen zu achten;
35. Erfahrungen und bewährte Verfahren zu nationalen und europäischen Mechanismen für die Arbeitnehmerbeteiligung in Verwaltungs-, Führungs- oder Aufsichtsgremien von Unternehmen auszutauschen;
36. die Entwicklung grüner Tarifverhandlungen auf sektorübergreifender Ebene sowie auf Sektoren- und Unternehmensebene in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern weiterhin zu ermutigen und dabei die Autonomie der Sozialpartner und den Grundsatz freier und freiwilliger Verhandlungen zu achten;

ERSUCHT DER RAT DIE KOMMISSION, unter Wahrung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner auf europäischer und nationaler Ebene,

37. Initiativen zu entwickeln, die darauf abstellen, stärker für die auf nationaler und EU-Ebene bestehenden Vorschriften zum Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung zu sensibilisieren, die nachgewiesene positive Wirkung der Arbeitnehmerbeteiligung hervorzuheben und den Austausch bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern;
38. dazu beizutragen, den sozialen Dialog in der EU zu stärken, Initiativen zur Förderung einer höheren tarifvertraglichen Abdeckung zu unterstützen und wirksame Tarifverhandlungen zu ermöglichen, beispielsweise durch öffentliche Finanzierung, Unterstützung für Unternehmen oder die Vergabe öffentlicher Aufträge;
39. in enger Zusammenarbeit mit den europäischen Sozialpartnern weiter zu prüfen, ob die bestehenden EU-Rechtsvorschriften zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch ihrem Zweck entsprechen. Dabei müssen beispielsweise die Veränderungen berücksichtigt werden, die der digitale Wandel mit sich bringt, wie der Einsatz von künstlicher Intelligenz und algorithmischem Management in der Arbeitsorganisation, in Arbeitsbeziehungen oder neuen Arbeitsformen, sowie neue Herausforderungen in Bezug auf die wirksame Durchsetzung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung in den Mitgliedstaaten;
40. Überlegungen anzustellen, ob EU-Rechtsvorschriften in Bezug auf die Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmen, insbesondere in transnationalen Unternehmen, weiterentwickelt werden müssen, und ob diese Entwicklungen relevant sind. Dabei sollte beispielsweise berücksichtigt werden, dass durch die Schaffung europäischer Gesellschaften bzw. europäischer Genossenschaften sowie durch grenzüberschreitende Operationen die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Beteiligung nicht umgangen oder unterlaufen werden dürfen;

41. den sozialen Dialog über den digitalen Wandel von Unternehmen und seine Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen zu unterstützen und einen auf den Menschen ausgerichteten Ansatz für die Nutzung von künstlicher Intelligenz und Algorithmen und die Digitalisierung unter Achtung der individuellen und kollektiven Arbeitnehmerrechte zu fördern;
42. die Entwicklung grüner Tarifverhandlungen auf europäischer und sektorübergreifender Ebene sowie auf Sektoren- und Unternehmensebene bei der Umsetzung des grünen Wandels zu fördern. Bei diesen Entwicklungen müssen die Eigenschaften der Tarif- bzw. Kollektivverhandlungssysteme auf nationaler Ebene vollständig berücksichtigt werden; folgende Themen könnten, unter anderem, dabei angegangen werden: die Schaffung grüner Arbeitsplätze, die Auswirkungen des grünen Wandels auf den territorialen und sozialen Zusammenhalt, die Übergänge zwischen verschiedenen Branchen, die erforderliche Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die erforderlichen Maßnahmen für die Arbeitnehmergruppen und die Gebiete, die durch die Veränderungen, die der grüne Wandel mit sich bringt, am stärksten gefährdet sind, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Mobilität in Bezug auf den Arbeitsweg und die Bereitstellung von angemessener Schulung und Spezialisierung für die Sozialpartner.

Referenzdokumente

1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU

- Charta der Grundrechte der Europäischen Union.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Europäische Säule sozialer Rechte, am 17. November 2017 vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission proklamiert.
https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_de

2. EU-Recht

- Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086>
- Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014>
- Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>
- Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen;
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:DE:PDF>
- Richtlinie (EU) 2019/2121 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

- Empfehlung des Rates vom 12. Juni 2023 zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union

3. Europäisches Parlament

- Bericht des Europäischen Parlaments vom 16. Dezember 2021 über „Demokratie am Arbeitsplatz: europäischer Rahmen für die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern und Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats“.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_DE.html

- Entschließung des Europäischen Parlaments vom 2. Februar 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_DE.html

- Entschließung des Europäischen Parlaments vom 1. Juni 2023 zur Stärkung des sozialen Dialogs.

[Angenommene Texte – Stärkung des sozialen Dialogs – Donnerstag, 1. Juni 2023 - Brüssel \(europa.eu\)](#)

4. Europäische Kommission

- Mitteilung der Kommission zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union – Mobilisierung seines vollen Potenzials zur Gestaltung gerechter Übergänge.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

5. Vereinte Nationen

- Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

<https://sdgs.un.org/goals>
