



Rat der
Europäischen Union

173800/EU XXVII. GP
Eingelangt am 20/02/24

Brüssel, den 26. Januar 2024
(OR. en)

5837/24

Interinstitutionelles Dossier:
2024/0006(COD)

SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	25. Januar 2024
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2024) 14 final
Betr.:	Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Änderung der Richtlinie 2009/38/EG betreffend die Einsetzung und Arbeitsweise Europäischer Betriebsräte und die wirksame Durchsetzung der Rechte auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2024) 14 final.

Anl.: COM(2024) 14 final

5837/24

LIFE.4

DE



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

**zur Änderung der Richtlinie 2009/38/EG betreffend die Einsetzung und Arbeitsweise
Europäischer Betriebsräte und die wirksame Durchsetzung der Rechte auf
länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung**

(Text von Bedeutung für den EWR)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

• Gründe und Ziele des Vorschlags

Angesichts des stetigen Wandels der Arbeitswelt, der durch ökologische, wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeit und den Einsatz neuer Technologien vorangetrieben wird, kann eine sinnvolle Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auf allen Ebenen dazu beitragen, Veränderungen zu antizipieren und zu bewältigen, Arbeitsplatzverluste zu verringern, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und die Auswirkungen auf die Sozialsysteme und die damit verbundenen Anpassungskosten abzufedern. In multinationalen Unternehmen oder Gruppen kann die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf länderübergreifender Ebene einen wichtigen Beitrag zu dieser Einbeziehung leisten. Zu diesem Zweck werden in der Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates¹ (im Folgenden „Richtlinie“ oder „Richtlinie 2009/38/EG“) Mindestanforderungen für die Einsetzung und die Arbeitsweise von Vertretungsgremien der Arbeitnehmer in bestimmten multinationalen Unternehmen, sogenannten Europäischen Betriebsräten, festgelegt. Europäische Betriebsräte und länderübergreifende Unterrichts- und Anhörungsverfahren ergänzen die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene.

Ziel dieses Vorschlags ist es, die Mängel der Richtlinie zu beheben und dadurch die Wirksamkeit des Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf länderübergreifender Ebene zu verbessern. Die Vorschriften und Verfahren der EU und der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Beteiligung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene bleiben unberührt.

Die Bewertung der Richtlinie² aus dem Jahr 2018 bestätigte deren Mehrwert und die Verbesserungen, die die Richtlinie hinsichtlich der Qualität und des Umfangs der den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellten Informationen bewirkt hat. Darüber hinaus hat die Bewertung eine Reihe von Herausforderungen aufgezeigt, insbesondere die geringe Zahl neu eingerichteter Europäischer Betriebsräte, die manchmal ineffektive Anhörung der Europäischen Betriebsräte, die Hindernisse beim Zugang der Europäischen Betriebsräten zu den Gerichten und das Fehlen wirksamer Rechtsbehelfe und wirksamer und abschreckender Sanktionen in einigen Mitgliedstaaten.

In seiner legislativen [Initiativentschließung](#) „mit Empfehlungen an die Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats“³ hat das Europäische Parlament gefordert, die Rolle und die Kapazitäten der Europäischen Betriebsräte als Gremien der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen zu stärken. Der vorliegende Änderungsrechtsakt orientiert sich an der politischen Zusage von Präsidentin von der Leyen in den [politischen Leitlinien](#), auf die Entschlüsse gemäß Artikel 225 AEUV unter uneingeschränkter Wahrung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit, Subsidiarität und besserer Rechtsetzung mit einem Legislativvorschlag zu reagieren.

¹ 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 (ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). Als Reaktion auf die Ergebnisse der Bewertung hat die Kommission nichtlegislative Maßnahmen ergriffen, darunter die finanzielle Unterstützung von Projekten der Sozialpartner, die Vorlage eines Praxishandbuchs für Europäische Betriebsräte und die Aufnahme eines strukturierten Dialogs mit den Mitgliedstaaten über die Durchsetzung.

³ Legislative Entschlüsselung des Europäischen Parlaments vom 2. Februar 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (2019/2183(INL)).

Angesichts der Ergebnisse der Bewertung und der anschließend ermittelten Fakten zielt dieser Vorschlag darauf ab, die folgenden Hauptmängel zu beheben:

- Aufgrund der Ausnahmen vom Anwendungsbereich findet die Richtlinie keine Anwendung auf rund 350 gemeinschaftsweit operierende Unternehmen⁴, in denen Vereinbarungen zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung bestehen.⁵ Dies macht den Rechtsrahmen komplex und uneinheitlich und führt zu einem unterschiedlichen Schutzniveau für Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen. Ziel des Vorschlags ist es, ungerechtfertigte Unterschiede bei den Mindestrechten der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung auf länderübergreifender Ebene zu vermeiden.
- Es können Unsicherheiten hinsichtlich des Verfahrens zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte und der Übernahme der Ausgaben für besondere Verhandlungsgremien zur Vertretung der Arbeitnehmer bestehen. Darüber hinaus führt das Verfahren zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats in den meisten Fällen nicht unbedingt zu einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Europäischen Betriebsräten. Der Vorschlag zielt darauf ab, das Verfahren zur Einsetzung von Europäischen Betriebsräten effizienter und wirksamer machen und ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen.
- In manchen Fällen fehlt es an einem echten, rechtzeitigen und sinnvollen Dialog zwischen der Unternehmensleitung und den Europäischen Betriebsräten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Unternehmensleitung keine begründete Antwort auf die Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats vorlegt, bevor sie eine Entscheidung in länderübergreifenden Angelegenheiten fällt. Einige Europäische Betriebsräte sehen sich auch mit Rechtsunsicherheit konfrontiert, was den Umfang ihrer Ressourcen und die Bedingungen betrifft, unter denen die Unternehmensleitung die vertrauliche Behandlung von Informationen verlangen oder die Weitergabe bestimmter Informationen an den Europäischen Betriebsrat verweigern kann. Der Vorschlag zielt darauf ab, ein wirksameres Verfahren für die Unterrichtung und Anhörung der Europäischen Betriebsräte und eine angemessene Mittelausstattung zu gewährleisten.
- Die Rechteinhaber im Sinne der Richtlinie verfügen nicht immer über wirksame Rechtsbehelfe und einen Zugang zur Justiz, um ihre Rechte durchzusetzen. Darüber hinaus werden Verstöße gegen die Pflichten hinsichtlich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer häufig nicht mit hinreichend wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen geahndet. Ziel des Vorschlags ist die Förderung einer wirksameren Durchsetzung der Richtlinie, um die Einhaltung der Vorschriften zu verbessern.

• **Kohärenz mit den bestehenden Vorschriften in diesem Bereich**

Das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung im Unternehmen ist in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Artikel 27) verankert. Die EU unterstützt und ergänzt gemäß dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (Artikel 153), fördert den sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern (Artikel 151) und anerkennt die Rolle der Sozialpartner (Artikel 152). Gemäß Grundsatz 8 der [europäischen Säule sozialer Rechte](#) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter das Recht auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen.

⁴ Der Begriff „gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen“ wird für die Zwecke dieses Vorschlags weiterhin verwendet, da es sich um einen in der Richtlinie 2009/38/EG definierten Begriff handelt und keine inhaltlichen Änderungen an dieser Definition erforderlich sind.

⁵ Gemäß Erwägungsgrund 41 der Richtlinie 2009/38/EG beruhen die Ausnahmen auf der Erwägung, dass die geltenden Vereinbarungen weiter in Kraft bleiben sollten, um deren obligatorische Neuverhandlung zu vermeiden, wenn sie unnötig wäre.

Der Rechtsrahmen der EU im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene wurde über Jahrzehnte hinweg entwickelt. In einer Reihe von EU-Richtlinien finden sich Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter. Die Richtlinie enthält Bestimmungen über das Zusammenspiel der Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung auf verschiedenen Ebenen, um Kohärenz, Komplementarität und Synergien mit den verschiedenen bestehenden Rechtsinstrumenten zu gewährleisten. An diesen Grundsätzen wird auch in dem vorliegenden Vorschlag festgehalten. Insbesondere gilt:

- Der Rahmen für Europäische Betriebsräte lässt die in den Richtlinien 2002/14/EG⁶, 98/59/EG⁷ und 2001/23/EG⁸ festgelegten Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie die Anforderungen an die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern im Zusammenhang mit Unternehmensumstrukturierungen gemäß der Richtlinie 2004/25/EG⁹, der Richtlinie (EU) 2017/1132¹⁰ und der Richtlinie (EU) 2019/1023¹¹ unberührt.
- Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erfolgt auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene. Zu diesem Zweck beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats und die Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG auf länderübergreifende Angelegenheiten. Diese Abgrenzung ist wichtig, um Streitigkeiten über die Zuständigkeiten, die je nach Instrument unterschiedlich sein können, zu vermeiden: Während die Unternehmensleitung gemäß den Richtlinien 98/59/EG, 2001/23/EG und 2002/14/EG verpflichtet ist, die nationalen Arbeitnehmervertreter zu unterrichten und anzuhören, um eine Einigung in einer Angelegenheit im Rahmen der nationalen Arbeitsbeziehungen zu erzielen, erfolgt die länderübergreifende Anhörung der Europäischen Betriebsräte gemäß der Richtlinie 2009/38/EG „unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung“.
- In den Richtlinien 2001/86/EG¹² und 2003/72/EG¹³ ist die Einrichtung von Vertretungsgremien für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu grenzüberschreitenden Angelegenheiten in Europäischen Gesellschaften (SE) und Europäischen Genossenschaften (SCE) geregelt. Die Anwendung der Richtlinie 2009/38/EG auf Unternehmen dieser Rechtsformen ist zur Vermeidung von Überschneidungen ausgeschlossen. Dieser Ansatz wird durch die vorliegende Initiative nicht infrage gestellt.

⁶ 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 (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).

⁷ Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16).

⁸ Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16).

⁹ Richtlinie 2004/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 betreffend Übernahmeangebote (ABl. L 142 vom 30.4.2004, S. 12).

¹⁰ Richtlinie (EU) 2017/1132 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Juni 2017 über bestimmte Aspekte des Gesellschaftsrechts (kodifizierter Text) (ABl. L 169 vom 30.6.2017, S. 46).

¹¹ Richtlinie (EU) 2019/1023 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über präventive Restrukturierungsrahmen, über Entschuldung und über Tätigkeitsverbote sowie über Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz von Restrukturierungs-, Insolvenz- und Entschuldungsverfahren und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 (Richtlinie über Restrukturierung und Insolvenz) (ABl. L 172 vom 26.6.2019, S. 18).

¹² Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (ABl. L 294 vom 10.11.2001, S. 22).

¹³ Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (ABl. L 207 vom 18.8.2003, S. 25).

- **Kohärenz mit der Politik der Union in anderen Bereichen**

Der Vorschlag enthält Maßnahmen, mit denen sichergestellt werden soll, dass Arbeitnehmervertreter hinsichtlich der Rechte auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer Zugang zur Justiz haben. Auf diese Weise kann das Recht, bei einem Gericht einen wirksamen Rechtsbehelf einzulegen, gefördert werden (Artikel 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union).

Der Vorschlag steht auch im Einklang mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen (Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union), da er den Sozialpartnern auf Unternehmensebene einen weiten Ermessensspielraum bei der Aushandlung geeigneter Lösungen für eine wirksame länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung lässt. Darüber hinaus bleibt die Fähigkeit der Unternehmensleitung, wirksame Entscheidungen im Einklang mit der unternehmerischen Freiheit zu treffen (Artikel 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union), vollständig erhalten.

Der Anwendungsbereich der Unterrichtung und Anhörung von Europäischen Betriebsräten im Rahmen der Richtlinie ist auf „länderübergreifende Angelegenheiten“ beschränkt. Länderübergreifende Angelegenheiten werden nicht anhand spezifischer Themen oder Fragestellungen definiert, sondern vielmehr danach beurteilt, ob sie Auswirkungen auf die Arbeitnehmer in mehreren Mitgliedstaaten haben können. Europäische Betriebsräte haben somit das Potenzial, die Umsetzung verschiedener EU-Politiken in multinationalen Unternehmen zu verbessern, indem sie ein Forum für den Dialog zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern bieten. Somit können Synergien zwischen dieser Initiative und allen EU-Politikbereichen entstehen, die von der wirksamen Beteiligung der Europäischen Betriebsräte profitieren können, insbesondere im Kontext des grünen und des digitalen Wandels.

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄßIGKEIT

- **Rechtsgrundlage**

Die Richtlinie wurde gemäß Artikel 137 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union angenommen. Im derzeitigen Vertrag ist Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe e in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) die geeignete Rechtsgrundlage für die Überarbeitung der Richtlinie. Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe e AEUV bildet die Rechtsgrundlage dafür, dass die Union die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer unterstützt und ergänzt. Gemäß Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b AEUV können das Europäische Parlament und der Rat in diesem Bereich nach dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise anzuwenden sind.

- **Subsidiarität (bei nicht ausschließlicher Zuständigkeit)**

Gemeinsame Vorschriften für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern auf länderübergreifender Ebene in der EU können nur durch eine EU-Initiative festgelegt werden. Die Herausforderungen, die die Wirksamkeit des Rechts der Arbeitnehmer auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung einschränken, sind eng mit dem Anwendungsbereich und dem Inhalt der Verpflichtungen gemäß der Richtlinie verbunden und haben Auswirkungen auf Unternehmen und ihre Beschäftigten in der gesamten EU. Angesichts des länderübergreifenden Charakters der Unternehmen und Gruppen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, und des länderübergreifenden Charakters der Angelegenheiten, die der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung unterliegen, können die einzelnen Mitgliedstaaten die Mängel des derzeitigen Rahmens nicht auf kohärente und wirksame Weise angehen. Aus diesem Grund müssen die ermittelten Herausforderungen auf EU-Ebene angegangen werden.

- **Verhältnismäßigkeit**

Mit diesem Vorschlag werden Mindestanforderungen geändert und festgelegt, sodass sichergestellt ist, dass der Umfang der Maßnahmen auf das zur Erreichung der Ziele des Vorschlags erforderliche Mindestmaß beschränkt bleibt. Mitgliedstaaten, in denen bereits günstigere Bestimmungen als die in dem Vorschlag vorgeschlagenen gelten, müssen diese nicht ändern oder abschwächen. Die Mitgliedstaaten können auch beschließen, über die in diesem Vorschlag enthaltenen Mindeststandards hinauszugehen.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird angesichts des Umfangs und der Art der festgestellten Probleme gewahrt. In der zu dieser Initiative gehörenden Folgenabschätzung wurden die politischen Optionen hinsichtlich ihrer Verhältnismäßigkeit im Vergleich zum Basisszenario verglichen.¹⁴ Bei der bevorzugten Option wird ein Gleichgewicht geschaffen zwischen der Notwendigkeit, hinreichend robuste Maßnahmen zu ergreifen, um die politischen Ziele zu erreichen, und den Rahmen für den sozialen Dialog in den Unternehmen zu stärken, und der Notwendigkeit, die Art des Instruments unverändert zu lassen und die Bestimmungen der Richtlinie, die sich in der Vergangenheit bewährt haben, nicht zu ändern.

- **Wahl des Instruments**

Verbindliche Mindestanforderungen können nach der einschlägigen Rechtsgrundlage nur in Form von Richtlinien erlassen werden. Es wurden auch nicht verbindliche Instrumente in Betracht gezogen, wie etwa eine Mitteilung der Kommission mit Auslegungsleitlinien oder Empfehlungen der Kommission zur Durchsetzung durch die Mitgliedstaaten. Im Vergleich zu einer gezielten Überarbeitung der Richtlinie wurden diese Alternativen jedoch als weniger wirksam und effizient bewertet.

3. ERGEBNISSE DER EX-POST-BEWERTUNG, DER KONSULTATION DER INTERESSENTRÄGER UND DER FOLGENABSCHÄTZUNG

- **Ex-post-Bewertung/Eignungsprüfungen bestehender Rechtsvorschriften**

Die Kommission veröffentlichte im Jahr 2018 eine [Evaluierung](#) der Richtlinie. Diese bestätigte den EU-Mehrwert der Richtlinie und die Verbesserungen, die sie hinsichtlich der Qualität und des Umfangs der den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellten Informationen bewirkt hat. Die Richtlinie wurde von allen Interessenträgern als relevant betrachtet, und die Sozialpartner erkannten an, dass ein länderübergreifender Dialog erforderlich ist. Die Evaluierung ergab, dass durch die Richtlinie keine administrativen, finanziellen und rechtlichen Verpflichtungen auferlegt werden, die einen ungerechtfertigten Aufwand für Unternehmen darstellen würden.

Die Evaluierung hat jedoch auch aufgezeigt, dass die Anhörung der Europäischen Betriebsräte mitunter ineffizient ist, dass Europäische Betriebsräte in einigen Mitgliedstaaten mit Hindernissen beim Zugang zu den Gerichten konfrontiert sind und dass es in manchen Mitgliedstaaten an wirksamen Rechtsbehelfen und wirksamen und abschreckenden Sanktionen mangelt.¹⁵ Als Reaktion darauf hat die Kommission nichtlegislative Maßnahmen ergriffen: die fortgesetzte finanzielle Unterstützung von Projekten der Sozialpartner, der Vorschlag eines Praxishandbuchs für Europäische Betriebsräte¹⁶ und die Aufnahme eines

¹⁴ [SWD\(2024\)xxx](#), Abschnitt 7.4.

¹⁵ [SWD\(2018\) 187](#), S. 15.

¹⁶ Die Arbeiten an dem Handbuch wurden im April 2019 ausgesetzt, nachdem sich die Gewerkschaftsorganisationen auf EU-Ebene geweigert hatten, sich an einer Expertengruppe zu beteiligen, die dazu einen Beitrag leisten sollte.

strukturierten Dialogs mit den Mitgliedstaaten über die Durchsetzung.¹⁷ Mit diesen Maßnahmen konnten die festgestellten Herausforderungen nicht gelöst werden.

- **Konsultation der Interessenträger**

Im Einklang mit Artikel 154 AEUV führte die Kommission die erste und zweite Phase der Konsultationen der europäischen Sozialpartner durch, um zunächst ihre Stellungnahmen zu der Notwendigkeit und möglichen Ausrichtung einer EU-Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte und anschließend zum Inhalt des geplanten Vorschlags einzuholen. Vier Gewerkschaften und acht Arbeitgeberverbände nahmen an der [ersten](#) und [zweiten](#) Phase der Konsultationen teil. Im Rahmen der zweiten Phase der Konsultationen bekundeten die Arbeitgeberverbände ihre Bereitschaft, sich an Verhandlungen über eine Vereinbarung gemäß Artikel 155 AEUV zu beteiligen; mit Ausnahme des europäischen Führungskräfteverbands CEC European Managers erklärten sich die Arbeitnehmerorganisationen nicht dazu bereit.

Im Allgemeinen halten die Gewerkschaften eine rechtsverbindliche Überarbeitung der Richtlinie für erforderlich, wohingegen die Arbeitgeberverbände sich zumeist gegen eine Überarbeitung aussprechen, da sie die Richtlinie für zweckmäßig halten und vor einem zusätzlichen Regelungsaufwand für Unternehmen warnen. Dies bedeutet konkret:

- Nach Ansicht der Gewerkschaften führen die Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie zu ungleichen Wettbewerbsbedingungen und rechtlicher Komplexität und sollten abgeschafft werden. Die Arbeitgeberverbände halten es für angemessen, die Ausnahmen beizubehalten, und betonen die Autonomie der Parteien sowie die Notwendigkeit, gut funktionierende Verfahren der Unterrichtung und Anhörung beizubehalten.
- Was den Prozess der Einrichtung neuer Europäischer Betriebsräte betrifft, so erklären die Gewerkschaften, dass es nicht ungewöhnlich sei, dass die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen hinauszögere. Die Gewerkschaften betonen auch, dass dabei angemessene Mittel und die Unterstützung durch Sachverständige anerkannter Gewerkschaftsorganisationen gewährleistet werden müssen. Die Arbeitgeberverbände sind der Auffassung, dass die Einrichtung der Europäischen Betriebsräte zufriedenstellend funktioniert.
- Die Interessenträger beider Seiten der Sozialpartner sind sich der Problematik der unausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Europäischen Betriebsräten bewusst, insbesondere in männerdominierten Branchen wie der Fertigung und dem Bauwesen, in denen die meisten Europäischen Betriebsräte eingerichtet wurden. Sie äußern jedoch Bedenken hinsichtlich der praktischen Durchführbarkeit einer verbindlichen Quote, um ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu gewährleisten.
- Was die praktische Funktionsweise des länderübergreifenden Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung anbelangt, so sind die Gewerkschaften der Ansicht, dass die Richtlinie keine ausreichende Rechtsklarheit in Bezug auf die grundlegenden Anforderungen an die Anhörung bietet, wie z. B. den Umfang länderübergreifender Angelegenheiten und die Notwendigkeit, angemessene Folgemaßnahmen zu den Stellungnahmen des Europäischen Betriebsrats zu gewährleisten. Dementsprechend unterstützen sie verbindliche Maßnahmen, um diese Anforderungen zu klären und zu erweitern. Darüber hinaus stellen sie fest, dass die Geheimhaltungspflicht von den Unternehmensleitungen häufig über Gebühr in

¹⁷ Im Jahr 2019 fand ein Treffen zwischen den Kommissionsdienststellen und Sachverständigen der Mitgliedstaaten statt, dessen Schwerpunkt auf den Themen Durchsetzung und Sanktionen lag; im Jahr 2022 wurde ein Vertragsverletzungsverfahren in Bezug auf die Durchsetzungsregelung Irlands eingeleitet, das noch nicht abgeschlossen ist.

Anspruch genommen wird und den Europäischen Betriebsräten keine ausreichenden Mittel zur Verfügung stehen (z. B. hinsichtlich der Kosten für fachkundige Beratung, Schulungen oder Rechtskosten). Im Gegensatz dazu sind Arbeitgeberverbände der Ansicht, dass das derzeitige Konzept der länderübergreifenden Angelegenheiten zweckmäßig ist und in der Praxis nicht zu Streitigkeiten führt, die über das in einem Unternehmen vernünftigerweise zu erwartende Maß hinausgehen. Sie weisen darauf hin, dass viele Vereinbarungen zu Europäischen Betriebsräten bereits spezifische Fristen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie eine formale Antwort der Unternehmensleitung auf die Stellungnahmen des Europäischen Betriebsrats vorsehen. Die Arbeitgeber betonen, dass zusätzliche Kosten vermieden werden müssen, und fordern, die administrative und finanzielle Belastung der Unternehmen durch die Förderung von Online-Sitzungen der Europäischen Betriebsräte zu verringern.

- Mit Blick auf Sanktionen und Rechtsbehelfe sind die Gewerkschaften der Ansicht, dass die Europäischen Betriebsräte in einigen Mitgliedstaaten keinen ausreichenden Zugang zu den Gerichten haben und dass die Richtlinie keine wirksame Durchsetzung gewährleistet. Sie fordern strengere Bestimmungen, einschließlich spezifischer Schwellenwerte für finanzielle Sanktionen von bis zu 4 % des Gesamtumsatzes sowie Anordnungen zur Aussetzung von Entscheidungen der Unternehmensleitung. Im Gegensatz dazu sind die Arbeitgeber der Ansicht, dass die bestehenden Vorschriften ausreichend seien, und argumentieren, dass die geringe Zahl von Gerichtsverfahren nicht auf einen mangelnden Zugang zu den Gerichten, sondern darauf zurückzuführen sei, dass die meisten Europäischen Betriebsräte zufriedenstellend arbeiteten. Sie warnen vor unverhältnismäßigen Sanktionen und der Gefahr von Verzögerungen bei der Entscheidungsfindung von Unternehmen.

Parallel zur formalen Konsultation der Sozialpartner nach dem Vertrag wurden im Rahmen der Begleitstudie¹⁸ umfassende Konsultationen durchgeführt, um die Ansichten verschiedener Interessenträger einzuholen, darunter politische Entscheidungsträger, Vertreter der Europäischen Betriebsräte, Unternehmensleitungen gemeinschaftsweit operierender Unternehmen sowie Rechtssachverständige und Wissenschaftler. Diese Tätigkeiten umfassten:

- eine gezielte Online-Befragung von Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretern in Unternehmen mit Europäischen Betriebsräten;
- teilstrukturierte Interviews mit Interessenträgern;
- Workshops mit Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretern zur Einholung von Erkenntnissen.

Diese Tätigkeiten haben die im Rahmen der Konsultation der Sozialpartner eingegangenen Beiträge weitgehend bestätigt und weitere detaillierte Informationen geliefert, die in die Problemanalyse und die Bewertung der politischen Optionen eingeflossen sind.

Es fand keine öffentliche Konsultation zu dieser Initiative statt. Angesichts des spezifischen und technischen Charakters der relevanten Fragen und Optionen eignet sich die Initiative nicht dazu, die Meinung der Öffentlichkeit einzuholen. Die Initiative ist nur für die von den oben beschriebenen Konsultationen betroffenen Interessenträger von unmittelbarer Bedeutung, da die indirekten Auswirkungen auf andere Interessenträger oder die Öffentlichkeit zu gering sind, als dass ihre Prüfung im Rahmen einer allgemeinen öffentlichen Konsultation sinnvoll wäre.

¹⁸ ICF(2023), Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council (Studie zur Untersuchung von Problemen und möglichen Lösungen im Zusammenhang mit der Neufassungsrichtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats).

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

In die Folgenabschätzung sind mehrere Studien externer Sachverständiger eingeflossen: die [Studie zur Unterstützung der Evaluierung der Richtlinie](#), die neue Studie zur Einholung von Erkenntnissen zur Unterstützung der Folgenabschätzung, die vergleichende Übersicht der nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie und die [Fallstudien](#) zur Untersuchung der Herausforderungen und Lösungen im Zusammenhang mit den Europäischen Betriebsräten. Weitere Informationen über die Einholung und Nutzung von Fachwissen sind Anhang 1 der Folgenabschätzung zu entnehmen. In der Folgenabschätzung wird auf weitere wissenschaftliche Quellen verwiesen.

Berücksichtigt wurden außerdem die [Entschließung des Europäischen Parlaments aus dem Jahr 2021 zu Demokratie am Arbeitsplatz](#) und die [legislative Entschließung aus dem Jahr 2023 zur Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats](#) in Verbindung mit der einschlägigen [Bewertung des europäischen Mehrwerts](#) des Wissenschaftlichen Dienst des Europäischen Parlaments.

Darüber hinaus stützte sich die Folgenabschätzung auf Ad-hoc-Datensammlungen von [Eurostat](#) und des ETUI ([EWC Database](#) des ETUI und [Umfrage des ETUI aus dem Jahr 2018](#) unter Vertretern von Europäischen Betriebsräten und Betriebsräten Europäischer Gesellschaften).

- **Folgenabschätzung**

Gleichzeitig mit diesem Vorschlag wird eine Folgenabschätzung¹⁹ vorgelegt, die im Ausschuss für Regulierungskontrolle am 29. November 2023 erörtert wurde. Der Ausschuss für Regulierungskontrolle gab eine befürwortende Stellungnahme mit Anmerkungen²⁰ ab, die wie folgt berücksichtigt wurden:

- Klärung der Ziele der Initiative und der politischen Optionen, insbesondere ihres Zusammenspiels mit anderen nationalen und EU-Vorschriften über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer;
- Stärkung des Verhältnismäßigkeitsprinzips und der Kosten-Nutzen-Analyse, einschließlich der Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit;
- Ermittlung von Bandbreiten der möglichen Gesamtkosten auf der Grundlage hypothetischer Szenarien in Bezug auf die Zahl der neu einzusetzenden Europäischen Betriebsräte in Unternehmen, die derzeit befreit sind, die Notwendigkeit der Neuverhandlung bestehender Vereinbarungen, um den überarbeiteten Mindestanforderungen Rechnung zu tragen, und der mögliche geringfügige Anstieg der laufenden Kosten der Europäischen Betriebsräte aufgrund der Initiative;
- Antizipation und Berücksichtigung der Datenbeschränkungen und Unsicherheiten, die sich auf die Zuverlässigkeit der Analyse auswirken.

Um eine verhältnismäßige und gezielte Folgenabschätzung zu gewährleisten, konzentrierte sich die Analyse auf wichtige politische Maßnahmen, die voraussichtlich erhebliche Auswirkungen auf die Interessenträger haben. Klarstellungen und geringfügige Anpassungen der Richtlinie 2009/38/EG wurden als flankierende Maßnahmen ermittelt und nicht einzeln bewertet. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass flankierende Maßnahmen die Auswirkungen der Optionen verstärken, ohne selbst erhebliche Auswirkungen zu haben.

Ausgehend von der quantitativen und qualitativen Folgenabschätzung wird erwartet, dass die bevorzugte politische Option die folgenden wesentlichen Vorteile bietet:

¹⁹ SWD(2024)xxx. Siehe Zusammenfassung [\[Link noch einzufügen\]](#).

²⁰ [\[Link zur Stellungnahme des Ausschusses für Regulierungskontrolle\]](#)

- Die derzeit 678 Unternehmen mit aktiven Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte und ihre rund 11,3 Mio. Arbeitnehmer in der EU sowie die Parteien künftiger Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat können von einer größeren Klarheit der rechtlichen Anforderungen profitieren, wodurch sich das Risiko von Streitigkeiten und die damit verbundenen Kosten verringern dürften.
- Durch die Streichung von Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie würden die rund 5,4 Mio. Arbeitnehmer in der EU/im EWR (und ihre Vertreter) bzw. die Unternehmensleitung der derzeit befreiten Unternehmen, in denen „freiwillige Vereinbarungen“ bestehen (323 Unternehmen), das Recht erhalten, die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu beantragen, um von einer einheitlichen Anwendung der nach EU-Recht durchsetzbaren Mindestrechte und -pflichten zu profitieren. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung könnten sie sich auch für die Beibehaltung gut funktionierender freiwilliger Vereinbarungen entscheiden. Bei Anträgen auf Einrichtung eines neuen Europäischen Betriebsrats hätten die Arbeitnehmervertreter einen klaren Anspruch auf Übernahme ihrer angemessenen Rechtskosten und mehr Rechtssicherheit in Bezug auf die Verpflichtung der Unternehmensleitung, innerhalb von sechs Monaten Verhandlungen aufzunehmen. Die Belegschaft gemeinschaftsweit operierender Unternehmen würde auch von einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Europäischen Betriebsräten profitieren, was zu gerechteren Unternehmensentscheidungen beitragen und sich positiv auf die Gesamtleistung der Unternehmen auswirken dürfte.
- Im Rahmen des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung würden Europäische Betriebsräte, die nicht bereits aufgrund einer entsprechenden Bestimmung in ihrer Vereinbarung mit der Unternehmensleitung Anspruch auf eine rechtzeitige und begründete Antwort der Unternehmensleitung auf ihre Stellungnahme haben, dieses Recht erhalten. Dies wird es ihnen erleichtern, einen echten Dialog mit der zentralen Leitung über länderübergreifende Fragen zu führen. Dieser Dialog wird auch durch die Klärung des grundlegenden Konzepts der länderübergreifenden Angelegenheiten, das den Umfang der Unterrichtungs- und Anhörungstätigkeiten der Europäischen Betriebsräte definiert, sowie durch die klareren Bedingungen für die Anwendung der Geheimhaltungspflichten gefördert. Für Europäische Betriebsräte, besondere Verhandlungsgremien und Arbeitnehmervertreter, die derzeit nicht über wirksame Rechtsbehelfe verfügen, um alle ihre Rechte gemäß der Richtlinie durchzusetzen, würde die Initiative den Zugang zu den Gerichten verbessern.

Eine verbesserte Wirksamkeit und Qualität des länderübergreifenden sozialen Dialogs in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen könnte eine fundiertere strategische Entscheidungsfindung der Unternehmen ermöglichen und das gegenseitige Vertrauen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern stärken, was sich positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirken könnte. Angesichts der Wechselwirkungen zwischen der Arbeitnehmerbeteiligung auf nationaler und länderübergreifender Ebene und des unverbindlichen Charakters der Stellungnahmen der Europäischen Betriebsräte sind diese Auswirkungen jedoch ungewiss und lassen sich – in Ermangelung stichhaltiger Belege – nicht zuverlässig bewerten.

Die bevorzugte Option würde folgende Kosten verursachen:

- In den derzeit befreiten Unternehmen mit „freiwilligen Vereinbarungen“ könnte die zentrale Leitung Verhandlungen über einen neuen Europäischen Betriebsrat aufnehmen oder müsste diese aufnehmen, wenn die Arbeitnehmer dies gemäß der Richtlinie beantragen. Die durchschnittlichen einmaligen Kosten für die Aushandlung einer neuen Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat werden auf etwa 148 000 EUR pro Verhandlung geschätzt. In der Regel sind Unternehmen bei Verhandlungen oder Neuverhandlungen, an denen ein besonderes Verhandlungsgremium beteiligt ist, gesetzlich verpflichtet, neben den sonstigen in der Phase der Einrichtung entstehenden Kosten auch angemessene Rechtskosten zu

tragen. In den Fällen, in denen es notwendig ist, bestehende Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte an die überarbeiteten Anforderungen anzupassen (z. B. bezüglich der Übernahme der Kosten der Europäischen Betriebsräte für rechtliche oder fachliche Beratung und Schulungen), müsste die zentrale Leitung neue Verhandlungen führen.²¹ In einer erheblichen Zahl von Fällen ist jedoch davon auszugehen, dass die erforderlichen Anpassungen der Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte im Rahmen der regelmäßigen Neuverhandlungen, die durchschnittlich alle fünf Jahre stattfinden, erfolgen und keine oder nur sehr geringe Mehrkosten im Vergleich zum Basisszenario verursachen. Auch die jährlich wiederkehrenden Kosten für einen Europäischen Betriebsrat könnten für die Unternehmen leicht steigen (diese belaufen sich im Basisszenario im Durchschnitt auf etwa 300 000 EUR pro Jahr und Europäischem Betriebsrat), z. B. im Zusammenhang mit der Verpflichtung, dem Europäischen Betriebsrat eine begründete Antwort vorzulegen, und den geplanten Klarstellungen zur Übernahme von Rechtskosten.²² Schließlich müssten die Unternehmen bei Verstößen gegen die Verpflichtungen mit höheren Geldstrafen rechnen. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass die Zahl der Rechtsstreitigkeiten und Sanktionen gering bleiben wird und dass die Sanktionen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen werden.

- Beim Vergleich der quantifizierbaren Einheitskosten mit dem Umsatz der betreffenden Unternehmen und unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Trends dürften die wirtschaftlichen Kosten der bevorzugten Option vernachlässigbar sein und dies auch künftig bleiben.²³

Da sich die Unternehmen mit Europäischen Betriebsräten vor allem auf die Sektoren Metall, Dienstleistungen, Chemikalien, Bauwesen, Lebensmittel, Landwirtschaft und Tourismus konzentrieren, werden die in allen Politikbereichen ermittelten sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen hauptsächlich in diesen Sektoren zum Tragen kommen. Aufgrund der geografischen Verteilung der Unternehmenssitze²⁴ wurden die meisten Europäischen Betriebsräte nach dem nationalen Recht von sieben Mitgliedstaaten eingerichtet, nämlich Deutschland, Frankreich, Schweden, den Niederlanden, Irland und Italien. Die Auswirkungen der politischen Optionen würden jedoch die Arbeitnehmer in allen Mitgliedstaaten betreffen, in denen das Unternehmen tätig ist, da sie von den Europäischen Betriebsräten vertreten werden.

²¹ Die durchschnittlichen Kosten von Neuverhandlungen konnten nicht zuverlässig beziffert werden. Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass ein Neuverhandlungsverfahren kürzer ist als das Verfahren zur Einrichtung eines neuen Europäischen Betriebsrats, auch wenn in komplexen Fällen mehrere Sitzungen erforderlich sein können. Auf der Grundlage der verfügbaren Daten war es möglich, bestimmte Kosten im Zusammenhang mit Sitzungen zwischen der Unternehmensleitung und Vertretern des Europäischen Betriebsrats zur Neuverhandlung bestehender Vereinbarungen zu ermitteln (etwa 18 400 EUR pro Sitzung).

²² Weitere Erläuterungen zu den Faktoren, die sich auf die laufenden Kosten im Zusammenhang mit dem Europäischen Betriebsrat auswirken können, finden sich auf S. 30 ff. und in Anhang 12 der Folgenabschätzung zu dieser Initiative (SWD...).

²³ Siehe Anhang 5 der Folgenabschätzung.

²⁴ Europäische Betriebsräte vertreten die europäischen Arbeitnehmer eines multinationalen Unternehmens, unabhängig davon, ob dieses seinen Sitz innerhalb oder außerhalb der EU hat. Befindet sich der Sitz des Unternehmens außerhalb der EU, müssen die Europäischen Betriebsräte gemäß dem Recht eines EU-/EWR-Mitgliedstaats eingerichtet werden. Die meisten Europäischen Betriebsräte gibt es in multinationalen Unternehmen mit Hauptsitz in den Vereinigten Staaten von Amerika (170), Deutschland (124), Frankreich (102), dem Vereinigten Königreich (92), Schweden (69), den Niederlanden (58), der Schweiz (48), Italien (38), Finnland (37), Belgien (36) und Japan (31).

Die Initiative wird keine relevanten oder vorhersehbaren Auswirkungen auf Verbraucher, KMU²⁵ oder die Umwelt²⁶ haben.

Die Wirksamkeit, Effizienz, Kohärenz und Verhältnismäßigkeit der politischen Optionen zur Erreichung desselben politischen Ziels wurden unter Berücksichtigung ihrer Auswirkungen miteinander verglichen, um angesichts der notwendigen Kompromisse zwischen den verschiedenen Ansätzen die bevorzugte Option zu ermitteln.

Die in der Folgenabschätzung geprüften alternativen Maßnahmen, die insgesamt als weniger wirksam, effizient, kohärent und verhältnismäßig eingestuft wurden und daher nicht in die bevorzugte Option einbezogen wurden, werden in Abschnitt 5 und Anhang 11 der Folgenabschätzung zu dieser Initiative beschrieben.

- **Effizienz der Rechtsetzung und Vereinfachung**

Die im Jahr 2018 durchgeführte Bewertung hat bestätigt, dass die in der Richtlinie 2009/38/EG festgelegten Mindestanforderungen keine Verpflichtungen mit sich bringen, die eine unzumutbare Belastung für die Unternehmen darstellen würden. Durch die Festlegung eines Verfahrensrahmens für die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung wird den Sozialpartnern in der Richtlinie die Möglichkeit gegeben, geeignete Lösungen zu vereinbaren, die ihren spezifischen Bedürfnissen und Gegebenheiten Rechnung tragen. So können die Vertragsparteien von Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat IKT-Technologien für die Unterrichtung und Anhörung nutzen und sich beispielsweise dafür entscheiden, Online-Sitzungssoftware, maschinelle Übersetzungsprogramme oder Instrumente für die automatische Spracherkennung einzusetzen, wodurch Kosten eingespart werden und die Effizienz gesteigert wird. Sie können auch eine vereinfachte Sprachenregelung für Sitzungen des Europäischen Betriebsrats vereinbaren, um die Kosten für das Simultandolmetschen zu senken. Die Richtlinie enthält in der Tat keine Vorgaben hinsichtlich spezifischer Finanzmittel zur Finanzierung der Ausgaben des Europäischen Betriebsrats, einschließlich der Kosten für fachliche Beratung oder Schulungen, sondern eine allgemeine Verpflichtung des Unternehmens, dafür zu sorgen, dass der Europäische Betriebsrat über die erforderlichen Mittel verfügt, um die sich aus der Richtlinie ergebenden Rechte wahrnehmen zu können.

Vor diesem Hintergrund ist der Spielraum für eine Verringerung der Belastung durch diese Initiative begrenzt. Wie bereits erwähnt, wird die Initiative den gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen, gemessen an ihrem Umsatz, nur geringe Kosten verursachen und einen potenziellen – nicht quantifizierbaren – wirtschaftlichen Nutzen in Verbindung mit einer verbesserten Qualität des sozialen Dialogs mit sich bringen. Die Notwendigkeit, die Kosten und den Verwaltungsaufwand für die Unternehmen zu begrenzen, wurde jedoch im Einklang mit den von den Unternehmensverbänden im Rahmen der Konsultation der Sozialpartner geäußerten Bedenken im gesamten Prozess der Konzeption und Bewertung der

²⁵ Aufgrund der Schwellenwerte in der Definition des Begriffs „gemeinschaftsweit operierende Unternehmen“ in der Neufassungsrichtlinie gelten die Anforderungen der Richtlinie nicht für KMU. In Anhang 12 Abschnitt 1 der Folgenabschätzung wird erläutert, warum auch keine indirekten Auswirkungen auf KMU zu erwarten sind.

²⁶ Die geplante Änderung der subsidiären Vorschriften, nach der zwei Plenarsitzungen pro Jahr statt einer abzuhalten sind, könnte zwar zu einem Anstieg der CO₂-Emissionen im Zusammenhang mit Reisen zu Präsenzsitzungen führen, angesichts der geringen Zahl von Europäischen Betriebsräten, die unter die subsidiären Vorschriften fallen, dürften die potenziellen Umweltauswirkungen dieser Maßnahme jedoch vernachlässigbar sein. Darüber hinaus könnte die Anforderung, das Format der Sitzungen in den Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat festzulegen, die Sozialpartner dazu bringen, Online-Sitzungen systematischer in Betracht zu ziehen, was zu gewissen Emissionseinsparungen führen könnte. Nach der bestehenden Regelung können die Sitzungen bereits per Videokonferenz abgehalten werden, wenn die Parteien dies vereinbaren. Eine ausführliche Begründung findet sich in Anhang 12 Abschnitt 1 der Folgenabschätzung.

Maßnahmen berücksichtigt und war ein Grund für die Ablehnung von Optionen, wie etwa der Verpflichtung, alle dem Europäischen Betriebsrat entstehenden Rechtskosten unbegrenzt zu übernehmen.

Der Vorschlag verursacht keine Befolgungskosten für KMU, da die geplanten politischen Maßnahmen nicht für KMU gelten würden und keine indirekten Auswirkungen auf KMU absehbar sind.

- **Grundrechte**

Durch die Verbesserung der Wirksamkeit des Rahmens für die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung wird das Grundrecht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung im Unternehmen (Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) gestärkt. Im Einklang mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen (Artikel 28 der Charta) wird in dem Vorschlag der Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner gewahrt, wonach es den Arbeitnehmervertretern und der Unternehmensleitung überlassen bleibt, die Art, die Zusammensetzung, die Aufgaben, die Arbeitsweise, die Verfahren und die finanzielle Ausstattung der Europäischen Betriebsräte so festzulegen, dass sie ihren jeweiligen Umständen entsprechen. Die Einführung von Zielen für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Europäischen Betriebsräten wird die Gleichstellung der Geschlechter fördern (Artikel 23 der Charta). Durch den Vorschlag würde auch das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf (Artikel 47 der Charta) bei Verletzungen der in der Richtlinie 2009/38/EG verankerten Rechte gestärkt. Indirekt könnten im Einklang mit dem Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen (Artikel 31 der Charta) positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen erreicht werden. Die Initiative steht auch im Einklang mit der unternehmerischen Freiheit (Artikel 16 der Charta), da die Fähigkeit der Unternehmensleitung, wirksame Entscheidungen zu treffen, gewahrt und eine übermäßige Belastung der Unternehmen vermieden wird.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Für diesen Vorschlag sind keine weiteren Mittel aus dem Haushalt der Europäischen Union erforderlich.

5. WEITERE ANGABEN

- **Durchführungspläne sowie Monitoring-, Bewertungs- und Berichterstattungsmodalitäten**

Die Mitgliedstaaten müssen die Änderungen der Richtlinie 2009/38/EG innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten der vorgeschlagenen Änderungsrichtlinie in nationales Recht umsetzen. Die Anwendung der geänderten Anforderungen würde um zwei Jahre verschoben, um den Parteien der Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat ausreichend Zeit zu geben, gegebenenfalls Anpassungen auszuhandeln.

Die Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele der Initiative werden anhand einer Reihe von Kernindikatoren für die politischen Ziele überwacht. Diese Indikatoren und die entsprechenden Datenquellen sind in Anhang 13 der Folgenabschätzung aufgeführt.

- **Erläuternde Dokumente (bei Richtlinien)**

Im Rahmen des Verfahrens zur Umsetzung in innerstaatliches Recht müssen die Mitgliedstaaten der Kommission mitteilen, wie die Europäischen Betriebsräte, die besonderen Verhandlungsgremien und die Arbeitnehmervertreter gerichtliche und gegebenenfalls Verwaltungsverfahren in Bezug auf die einzelnen Rechte gemäß der Richtlinie 2009/38/EG einleiten können. Darüber hinaus gelten die allgemeinen Vorschriften für die Umsetzung von

Richtlinien in innerstaatliches Recht. Insbesondere müssen die Mitgliedstaaten hinreichend klare und genaue Informationen über die Maßnahmen zur Umsetzung einer Richtlinie mitteilen.²⁷ Um dieser Verpflichtung zur Rechtssicherheit nachzukommen und die vollständige Umsetzung der Bestimmungen der vorgeschlagenen Änderungsrichtlinie in ihrem gesamten Hoheitsgebiet zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten für jede Bestimmung der Richtlinie angeben, welche nationale Vorschrift oder nationalen Vorschriften ihre Umsetzung sicherstellen.

- **Ausführliche Erläuterung einzelner Bestimmungen des Vorschlags**

Änderung des Begriffs „länderübergreifende Angelegenheiten“ (Artikel 1 Absatz 4 der Richtlinie 2009/38/EG)

Zur Klärung des Begriffs „länderübergreifende Angelegenheiten“ wird die Vermutung des länderübergreifenden Charakters nicht nur für Fälle eingeführt, in denen nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass die von der Unternehmensleitung in Betracht gezogenen Maßnahmen sich auf Arbeitnehmer in mehr als einem Mitgliedstaat auswirken, sondern auch für Fälle, in denen nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass diese Maßnahmen sich auf Arbeitnehmer in nur einem Mitgliedstaat auswirken, ihre Konsequenzen aber auch Arbeitnehmer in mindestens einem weiteren Mitgliedstaat treffen könnten, wie dies derzeit in Erwägungsgrund 16 der Richtlinie dargelegt ist. Die beabsichtigte Klärung soll bestehende Unsicherheiten beseitigen und das Risiko von Rechtsstreitigkeiten verringern, gleichzeitig aber die Abgrenzung zu nationalen Angelegenheiten wahren, um Konflikte mit nationalen Verfahren der Unterrichtung und Anhörung zu vermeiden.

Änderungen der Begriffsbestimmungen für „Unterrichtung“ und „Anhörung“ (Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben f und g sowie Artikel 9 der Richtlinie 2009/38/EG; Anhang 1 Nummer 1 Buchstabe a Unterabsatz 3)

Die bestehenden Definitionen der Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“ präzisieren nicht nur die Bedeutung dieser Begriffe für die Zwecke der Richtlinie 2009/38/EG, sondern schließen auch normative Anforderungen ein. Im Einklang mit den Vorschriften für die Abfassung von Rechtsvorschriften und im Interesse der Kohärenz und Rechtsklarheit werden diese Anforderungen stattdessen in Artikel 9 festgelegt. Die inhaltlichen Änderungen betreffen die Anforderungen an die Anhörung: In Artikel 9 wird präzisiert, dass bei der Anhörung den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit eingeräumt werden muss, vor der Entscheidung eine Stellungnahme abzugeben, und dass diese Stellungnahme von der zentralen Leitung schriftlich beantwortet werden muss, bevor diese über die geplante Maßnahme entscheidet. Die subsidiären Vorschriften in Anhang 1 der Richtlinie 2009/38/EG werden entsprechend angepasst.

Änderungen in Bezug auf die Einrichtung, Zusammensetzung und Mittel der besonderen Verhandlungsgremien (Artikel 5 und 7 der Richtlinie 2009/38/EG sowie Anhang 1 Nummern 5 und 6 letzter Unterabsatz)

In Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe b der Richtlinie 2009/38/EG wird die Anforderung aufgenommen, dass bei der Wahl und Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern anzustreben ist. In Artikel 5 Absatz 6 Unterabsatz 1 wird klargestellt, dass zu den Kosten, die von der zentralen Leitung im Zusammenhang mit den Verhandlungen zu tragen sind, auch die angemessenen Kosten gehören, die dem besonderen Verhandlungsgremium im Hinblick auf Rechtsberatung, -vertretung und -verfahren entstehen. Darüber hinaus wird der letzte Satz von Artikel 5 Absatz 6 Unterabsatz 2 gestrichen, da es nicht erforderlich ist, die Möglichkeit der Mitgliedstaaten zu erwähnen, die Übernahme der Kosten auf einen Sachverständigen zu beschränken, weil sie bereits gemäß Satz 1 desselben Unterabsatzes berechtigt sind, Regeln

²⁷ Siehe Urteil vom 8. Juli 2019, Kommission/Belgien, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, Rn. 59.

für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums unter Berücksichtigung des Grundsatzes festzulegen, dass die Ausgaben für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums von der zentralen Leitung zu tragen sind. Schließlich wird Artikel 7 Absatz 1 zweiter Gedankenstrich präzisiert, indem der Hinweis auf die Weigerung der zentralen Leitung, Verhandlungen aufzunehmen, durch einen Verweis auf das Versäumnis, die erste Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums einzuberufen, ersetzt wird.

Änderungen in Bezug auf den Inhalt von Vereinbarungen über einen Europäischen Betriebsrat, die von den Parteien auszuhandeln sind (Artikel 6 Absatz 2 der Richtlinie 2009/38/EG)

Die Parteien der Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat müssen festlegen, welche finanziellen und materiellen Mittel dem Europäischen Betriebsrat mindestens für die Hinzuziehung von Sachverständigen, für Rechtskosten und für Schulungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus müssen sie auch das Format der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats festlegen, wozu auch virtuelle Formate gehören können, sofern die Parteien dies vereinbaren. Um die Wirksamkeit bestehender Europäischer Betriebsräte zu verbessern, gelten die neuen Anforderungen in Bezug auf finanzielle und materielle Mittel und das Format der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats auch für bereits bestehende Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte, die daher gegebenenfalls angepasst werden müssen. Dies wird in einem neuen Unterabsatz in Artikel 6 Absatz 2 geregelt. Während des Übergangszeitraums sollten die Parteien bestehender Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte prüfen, ob sie den geänderten Anforderungen dieser Richtlinie entsprechen, und, falls dies nicht der Fall ist, die Vereinbarungen neu aushandeln, um das Risiko von Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, sobald die geänderten Anforderungen Anwendung finden. Sollte eine solche Neuverhandlung nicht erfolgreich sein, gelten die subsidiären Vorschriften im Anhang der Richtlinie.

Änderungen in Bezug auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Europäischen Betriebsräten (Artikel 6 Absatz 2 der Richtlinie 2009/38/EG)

Bei der Aushandlung neuer oder der Neuverhandlung bestehender Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat müssen die Parteien nach einem neuen Absatz in Artikel 6 Absatz 2 der Richtlinie 2009/38/EG die erforderlichen Vorkehrungen treffen, um ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Europäischen Betriebsrat und gegebenenfalls im engeren Ausschuss zu erreichen. Dieses Ziel wird durch die Vorgabe definiert, dass 40 % der Sitze im Europäischen Betriebsrat – oder im engeren Ausschuss – jeweils an Frauen und Männer zu vergeben sind. Dasselbe Ziel spiegelt sich in Anhang 1 der Richtlinie 2009/38/EG für neu eingerichtete Europäische Betriebsräte auf der Grundlage subsidiärer Vorschriften wider. Im Lichte der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu positiven Maßnahmen²⁸ gilt die Zielvorgabe von 40 %, soweit sie rechtlich und praktisch durchführbar ist, wobei die nationalen Rechtsvorschriften über die Wahl der Arbeitnehmervertreter unberührt bleiben.

Änderungen in Bezug auf die Zahl der Plenarsitzungen der Europäischen Betriebsräte auf der Grundlage subsidiärer Vorschriften (Anhang 1 Nummer 2 der Richtlinie 2009/38/EG)

Nach den geänderten subsidiären Vorschriften sind künftig pro Jahr zwei Plenarsitzungen der Europäischen Betriebsräte und der zentralen Leitung statt wie bisher einer vorgeschrieben.

²⁸ Urteil des Gerichtshofs vom 28. März 2000, Badeck u. a., [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

Änderungen in Bezug auf außerordentliche Sitzungen der Europäischen Betriebsräte auf der Grundlage subsidiärer Vorschriften (Anhang 1 Nummer 3 Unterabsätze 1 und 2 der Richtlinie 2009/38/EG)

Der Wortlaut der subsidiären Vorschriften in Anhang 1 Nummer 3 der Richtlinie 2009/38/EG wird angepasst, um erstens klarzustellen, dass die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats auf der Grundlage dieser Vorschriften grundsätzlich nach Möglichkeit in den Plenarsitzungen und nur dann in außerordentlichen Sitzungen erfolgen soll, wenn dies aus Dringlichkeitsgründen erforderlich ist. Zweitens wird geklärt, dass die Unterrichtung rechtzeitig zu erfolgen hat, und drittens, dass die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats das Recht haben, an außerordentlichen Sitzungen mit dem engeren Ausschuss teilzunehmen, wenn sie Arbeitnehmer vertreten, die von den Themen dieser Sitzungen unmittelbar betroffen sein können.

Änderungen in Bezug auf die den Europäischen Betriebsräten auf der Grundlage subsidiärer Vorschriften zur Verfügung stehenden Mittel (Anhang 1 Nummern 5 und 6 der Richtlinie 2009/38/EG)

In Anhang 1 Nummer 5 wird klargestellt, dass zu den Sachverständigen, die den Europäischen Betriebsrat oder den engeren Ausschuss auf der Grundlage subsidiärer Vorschriften unterstützen, auch Gewerkschaftsvertreter gehören können und dass diese Sachverständigen auf Antrag des Europäischen Betriebsrats oder des engeren Ausschusses in beratender Funktion an den Sitzungen teilnehmen können. In Anhang 1 Nummer 6 wird ausgeführt, dass zu den von der zentralen Leitung zu tragenden laufenden Kosten der Europäischen Betriebsräte angemessene Rechtskosten gehören, die der zentralen Leitung im Voraus mitzuteilen sind. Darüber hinaus wird in Anhang 1 Nummer 6 der zweite Satz des letzten Unterabsatzes aus den oben zu Artikel 5 Absatz 6 der Richtlinie 2009/38/EG erläuterten Gründen gestrichen.

Änderungen in Bezug auf die Behandlung oder Nichtweitergabe vertraulicher Informationen (Artikel 8 der Richtlinie 2009/38/EG)

Um eine klarere Struktur zu gewährleisten, werden die Bestimmungen über die vertrauliche Übermittlung von Informationen und über die Nichtweitergabe bestimmter Informationen in getrennte Artikel aufgenommen. Darüber hinaus muss die zentrale Leitung bei der vertraulichen Übermittlung von Informationen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats oder die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung über die Gründe für die Vertraulichkeit der übermittelten Informationen unterrichten. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung endet, wenn der von der Unternehmensleitung angegebene Grund für die Geheimhaltung mit Zustimmung der Unternehmensleitung nicht mehr gegeben ist. Darüber hinaus wird die Möglichkeit der zentralen Leitung, die Weitergabe von Informationen zu verweigern, auf Fälle beschränkt, in denen die Weitergabe der Informationen die Arbeitsweise des Unternehmens erheblich beeinträchtigen würde. In diesem Fall hat die zentrale Leitung die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums oder die Arbeitnehmervertreter über die Gründe für die Nichtweitergabe der Informationen zu unterrichten.

Änderungen in Bezug auf Rolle und Schutz der Arbeitnehmervertreter (Artikel 10 der Richtlinie 2009/38/EG)

Artikel 10 Absatz 1 der Richtlinie 2009/38/EG wird angepasst, um zu präzisieren, dass nicht nur die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, sondern auch die Arbeitnehmervertreter, einschließlich der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, über die erforderlichen Mittel verfügen müssen, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte wahrnehmen zu können. In Artikel 10 Absatz 2 wird geregelt, dass die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über das Recht und die erforderlichen Mittel verfügen müssen, um die einschlägigen Arbeitnehmervertreter vor und

nach den Sitzungen mit der zentralen Leitung über das länderübergreifende Unterrichts- und Anhörungsverfahren zu informieren. In Artikel 10 Absatz 3 Unterabsatz 2 wird präzisiert, dass die Verpflichtung zur Gewährung eines gleichwertigen Schutzes für Rechteinhaber gemäß der Richtlinie 2009/38/EG auch für den Schutz vor Repressalien oder Entlassung gilt. Schließlich wird in Artikel 10 Absatz 4 dargelegt, dass die zentrale Leitung die Kosten und Aufwendungen für die Wahrnehmung der Vertretungspflichten der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlichen Schulungen zu tragen hat, von denen die zentrale Leitung im Voraus zu unterrichten ist.

Änderungen in Bezug auf Sanktionen und den Zugang zu den Gerichten (Artikel 11 der Richtlinie 2009/38/EG)

Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen vorzusehen, die derzeit in Erwägungsgrund 36 der Richtlinie 2009/38/EG unter Verweis auf die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts erwähnt werden, wird in Artikel 11 der Richtlinie 2009/38/EG festgeschrieben. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, müssen die Mitgliedstaaten bei der Festlegung der Sanktionen die Schwere, die Dauer, die Auswirkungen und das Vorliegen eines Vorsatzes oder Fahrlässigkeit sowie im Falle von finanziellen Sanktionen die Größe und finanzielle Lage des sanktionierten Unternehmens oder der sanktionierten Gruppe (z. B. Jahresumsatz) und andere relevante Kriterien berücksichtigen. Im selben Absatz wird eine Bestimmung eingefügt, nach der die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, bei Verstößen gegen die in Artikel 9 Absätze 2 und 3 genannten Unterrichts- und Anhörungsverfahren zumindest finanzielle Sanktionen vorzusehen. Dies hindert sie nicht daran, zusätzlich andere Formen von Sanktionen beizubehalten oder einzuführen. In Artikel 11 Absatz 3 wird in Unterabsatz 1 ein Verweis auf die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des besonderen Verhandlungsgremiums eingefügt, da diese Bestimmung sowohl für sie als auch für Arbeitnehmervertreter von Bedeutung ist. In diesem Absatz wird auch geklärt, dass die Dauer des entsprechenden Rechtsbehelfsverfahrens in Fällen, in denen die zentrale Leitung Vertraulichkeit verlangt oder Informationen zurückhält, mit der wirksamen Ausübung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung gemäß der Richtlinie 2009/38/EG vereinbar sein muss. Darüber hinaus wird in Artikel 11 eine neue Bestimmung eingefügt, um sicherzustellen, dass etwaige obligatorische außergerichtliche Streitbeilegungsverfahren nach nationalem Recht den Zugang zu den Gerichten in Bezug auf die in der Richtlinie 2009/38/EG verankerten Rechte nicht beeinträchtigen.

Streichung von Ausnahmen und Regelungen zur Anpassung bestehender Vereinbarungen an die geänderten Anforderungen (Artikel 14 der Richtlinie 2009/38/EG)

Artikel 14 der Richtlinie 2009/38/EG wird gestrichen, und die Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie 2009/38/EG werden aufgehoben. Folglich können Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder gemeinschaftsweit operierenden Gruppen, die vor der Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG Vereinbarungen über die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung geschlossen haben („freiwillige Vereinbarungen“), entweder ihre bestehenden Vereinbarungen beibehalten oder gemäß Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 2009/38/EG die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Einleitung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens beantragen, um die bestehenden Vereinbarungen zu ersetzen. Für Unternehmen, deren Vereinbarungen zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet oder überarbeitet wurden, gelten die geänderten Pflichten, die sich aus der Richtlinie 2009/38/EG ergeben.

In einer neuen Bestimmung in Artikel 14a ist die Anpassung bestehender Vereinbarungen, die gemäß Artikel 5 und 6 der Richtlinie 94/45/EG oder Artikel 5 und 6 der Richtlinie 2009/38/EG geschlossen wurden, an die geänderten Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG vorgesehen. Den Parteien dieser Vereinbarungen wird die Möglichkeit gegeben, während des Zweijahreszeitraums zwischen der Frist für die Umsetzung der

Änderungen der Richtlinie 2009/38/EG und dem Zeitpunkt, ab dem die geänderten Anforderungen nach nationalem Recht anwendbar sind, die erforderlichen Anpassungen auszuhandeln. Diese Übergangsregelungen gelten nicht für „freiwillige Vereinbarungen“, die außerhalb des Anwendungsbereichs der Richtlinie geschlossen wurden und angewendet werden. Die Folgen für Unternehmen, die solche Vereinbarungen geschlossen haben, werden im Zusammenhang mit der Aufhebung der Ausnahmen erläutert.

Umsetzung und Inkrafttreten (Artikel 2 des Vorschlags)

Die Mitgliedstaaten müssen die Änderungen der Richtlinie 2009/38/EG innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Vorschlags umsetzen. Die Anwendung der Umsetzungsmaßnahmen wird um zwei Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist aufgeschoben.

In Anbetracht der Bestimmungen zur Änderung von Artikel 11 der Richtlinie 2009/38/EG sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, der Kommission mitzuteilen, wie die Rechtsinhaber hinsichtlich aller Rechte gemäß der Richtlinie 2009/38/EG in ihrem Hoheitsgebiet Gerichtsverfahren und gegebenenfalls Verwaltungsverfahren einleiten können.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

zur Änderung der Richtlinie 2009/38/EG betreffend die Einsetzung und Arbeitsweise Europäischer Betriebsräte und die wirksame Durchsetzung der Rechte auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe e,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union muss für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind. Grundsatz 8 der europäischen Säule sozialer Rechte bestätigt das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer Vertretungen auf Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen.
- (2) Mit der Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³ wird versucht, diesen Grundsätzen in Bezug auf länderübergreifende Angelegenheiten praktische Wirkung zu verleihen, indem Mindestanforderungen an die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen festgelegt werden.
- (3) Die 2018 veröffentlichte Evaluierung der Richtlinie 2009/38/EG⁴ bestätigte grundsätzlich den Mehrwert und die Relevanz der Richtlinie, es wurden jedoch auch Mängel beispielsweise in Bezug auf die Wirksamkeit des Anhörungsverfahrens, den Zugang zu Gerichten, Sanktionen und die Auslegung bestimmter Begriffe aufgezeigt.

¹ ABl. C vom , S. .

² ABl. C vom , S. .

³ 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 (Neufassung) (ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/138/oj>).

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

- (4) Im Jahr 2023 nahm das Europäische Parlament im Einklang mit Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) eine legislative Entschließung mit Empfehlungen zur Überarbeitung der Richtlinie 2009/38/EG⁵ an, und die Kommission führte eine Konsultation der Sozialpartner in zwei Phasen gemäß Artikel 154 AEUV durch, um die Notwendigkeit und den Umfang von Maßnahmen zur Behebung der Mängel der genannten Richtlinie zu eruieren. Außerdem sammelte die Kommission Fakten im Rahmen einer Studie, die eine gezielte Online-Umfrage, Gespräche mit Interessenträgern, Workshops sowie die Analyse der nationalen Rechtsprechung und relevanter nationaler Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten umfasste.
- (5) Es hat sich gezeigt, dass die Rechtsunsicherheit in Bezug auf den Begriff der länderübergreifenden Angelegenheiten zu unterschiedlichen Auslegungen und Rechtsstreitigkeiten geführt hat. Um die Rechtssicherheit zu gewährleisten und das Risiko solcher Streitigkeiten zu verringern, ist es notwendig, diesen Begriff näher zu bestimmen. Dazu sollte klargestellt werden, dass diese Richtlinie nicht nur für Fälle gelten sollte, in denen nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass von der Unternehmensleitung ins Auge gefasste Maßnahmen sich auf Arbeitnehmer in mehr als einem Mitgliedstaat auswirken werden, sondern auch für Fälle, in denen nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass diese Maßnahmen sich auf Arbeitnehmer in nur einem Mitgliedstaat auswirken, ihre Konsequenzen nach vernünftigem Ermessen aber auch Arbeitnehmer in mindestens einem weiteren Mitgliedstaat treffen könnten. Dies ist notwendig, um Fälle zu erfassen, in denen Unternehmen Maßnahmen wie Entlassungen und Personalabbau in Betracht ziehen, welche ausdrücklich auf Betriebe in nur einem Mitgliedstaat abzielen, welche sich aber nach vernünftigem Ermessen auch auf Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat auswirken würden, beispielsweise aufgrund von Änderungen der grenzüberschreitenden Lieferkette oder der Produktionstätigkeiten, weil sie wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen könnten.
- (6) Die Definitionen der Unterrichtung und Anhörung gemäß der Richtlinie 2009/38/EG umfassen normative Anforderungen. Im Interesse der Kohärenz und der Rechtsklarheit sollten diese normativen Bestimmungen stattdessen in die Artikel über die Rechte und Pflichten aufgenommen werden.
- (7) Es ist möglich, dass die Mitglieder besonderer Verhandlungsgremien Rechtsberatung oder -vertretung benötigen, um ihre Aufgaben gemäß der Richtlinie 2009/38/EG wahrzunehmen. Es ist jedoch nicht hinreichend klar, dass sie Anspruch auf die Übernahme der damit verbundenen Kosten haben. Um eine solche Kostenübernahme zu gewährleisten, sollte klargestellt werden, dass die zentrale Unternehmensleitung die Kosten tragen muss, die Mitgliedern besonderer Verhandlungsgremien entstehen. Diese Kosten müssten von diesen im Voraus mitgeteilt werden. Es ist angezeigt, diese Verpflichtung auf angemessene Rechtskosten zu beschränken, um sicherzustellen, dass die Unternehmensleitung nicht für offensichtlich unverhältnismäßige Kosten, Kosten ohne vertretbaren Zusammenhang mit der Leistung von Rechtsberatung oder -vertretung oder Kosten aufgrund offensichtlich unbegründeter, mutwilliger oder schikanöser Forderungen haftet. Die Richtlinie 2009/38/EG überlässt den Mitgliedstaaten zudem die Festlegung von Regeln für die Finanzierung der Arbeit der besonderen Verhandlungsgremien und der Europäischen Betriebsräte auf der Grundlage von subsidiären Vorschriften, wobei der Grundsatz zu achten ist, dass Kosten im Zusammenhang mit der angemessenen Wahrnehmung der Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums von der zentralen Unternehmensleitung getragen werden müssen. Die Bestimmungen betreffend die Zahl der von der zentralen Unternehmensleitung zu finanzierenden Sachverständigen sind daher überflüssig und sollten gestrichen werden.

⁵ Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 2. Februar 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (2019/2183(INL)).

- (8) Gemäß der Richtlinie 2009/38/EG müssen die Parteien einer Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat den Ort der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats festlegen. Es sollte klargestellt werden, dass sie außerdem das Format dieser Sitzungen festlegen müssen, um insbesondere jeglichen Zweifel zu beseitigen, dass sie sich darauf verständigen können, einige oder alle Sitzungen virtuell unter Verwendung von Videokonferenztools abzuhalten, um die Umweltauswirkungen dieser Sitzungen im Einklang mit den Emissionsreduktionszielen der Union, der Mitgliedstaaten und der Unternehmen zu verringern, um aber gleichzeitig eine aussagekräftige Unterrichtung und Anhörung zu einem geringeren ökologischen und finanziellen Preis zu gewährleisten.
- (9) Auch während der Tätigkeit eines Europäischen Betriebsrats kann es zu Unsicherheiten und Streitigkeiten bezüglich der Übernahme bestimmter Kosten und des Zugangs zu bestimmten Ressourcen kommen. Im Einklang mit dem Grundsatz der Autonomie der Parteien ist es angezeigt vorzuschreiben, dass bestimmte Arten finanzieller und materieller Ressourcen in den Vereinbarungen über die Europäischen Betriebsräte ausdrücklich benannt werden, insbesondere die mögliche Inanspruchnahme von Sachverständigen – beispielsweise technischen Sachverständigen oder Rechtsexperten – und die Übernahme der damit verbundenen Kosten sowie von Rechtskosten, einschließlich der Kosten für eine Rechtsvertretung oder die Beteiligung an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren. Die Vereinbarungen sollten außerdem die Bereitstellung relevanter Schulungen für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Übernahme der damit verbundenen Kosten regeln, unbeschadet der Mindestanforderungen nach Artikel 10 Absatz 4 der Richtlinie 2009/38/EG.
- (10) Das Erfordernis nach der Richtlinie 2009/38/EG, bei der Zusammensetzung der Europäischen Betriebsräte so weit als möglich auf eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Geschlecht zu achten, hat sich als unzureichend für die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit erwiesen. Frauen sind in den meisten Europäischen Betriebsräten nach wie vor unterrepräsentiert. Es ist daher notwendig, wirksamere und genauer definierte Ziele für die ausgewogene Vertretung der Geschlechter festzulegen, die von der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung bei der Aushandlung oder Neuverhandlung ihrer Vereinbarungen umgesetzt werden müssen. Um dieses Ziel zu erreichen, kann es in bestimmten Fällen erforderlich sein, dem unterrepräsentierten Geschlecht bei der Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats oder seines engeren Ausschusses Vorrang einzuräumen. Gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union⁶ ist eine solche positive Maßnahme im Einklang mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen möglich, solange die Maßnahmen zur Erreichung des Ziels der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter nicht automatisch und bedingungslos Personen eines bestimmten Geschlechts Vorrang einräumen, sondern es ermöglichen, andere Kriterien wie Verdienste und Qualifikationen sowie das Auswahlverfahren nach dem einschlägigen Recht zu berücksichtigen. Den Parteien einer Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat sollte daher die nötige Flexibilität gewährt werden, um den rechtlichen und tatsächlichen Einschränkungen einer positiven Maßnahme Rechnung zu tragen. Aus ähnlichen Gründen sollten darüber hinaus Maßnahmen vorgeschrieben werden, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums anzustreben, damit dieses Ziel bereits in der Verhandlungsphase gefördert wird.
- (11) Den vorliegenden Informationen zufolge verzögert sich die Aufnahme von Verhandlungen manchmal über die in der Richtlinie 2009/38/EG festgelegte Frist von sechs Monaten hinaus. In einigen Fällen ergreift die Unternehmensleitung weder Maßnahmen, noch lehnt sie die Aufnahme von Verhandlungen nach einem Antrag auf Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats ausdrücklich ab. Es sollte daher präzisiert werden, dass die subsidiären Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG gelten, wenn die

⁶ Urteil des Gerichtshofs vom 28. März 2000, Badeck u. a., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

erste Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums nicht binnen sechs Monaten nach einem Antrag auf Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats einberufen wird, unabhängig davon, ob die zentrale Unternehmensleitung die Aufnahme von Verhandlungen ausdrücklich ablehnt.

- (12) Bei der Übermittlung sensibler Informationen an die Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats oder eines besonderen Verhandlungsgremiums oder an die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens kann die Unternehmensleitung vorsehen, dass diese Informationen vertraulich sind und nicht weiter offengelegt werden sollten. Bei einer vertraulichen Übermittlung von Informationen sollte die zentrale Leitung gleichzeitig zur Angabe einer angemessenen Begründung dieser Entscheidung verpflichtet werden. Geeignete Regelungen zum Schutz der Vertraulichkeit sensibler Informationen können Vertrauen schaffen und den Austausch solcher Informationen erleichtern, wobei gleichzeitig die Interessen des Unternehmens und der Arbeitnehmer geschützt werden, auch in Bezug auf die Abwendung wachsender Risiken wie der Industriespionage.
- (13) Die Möglichkeit der zentralen Unternehmensleitung, Informationen nicht an die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Europäischen Betriebsrats oder die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens weiterzuleiten, sollte auf Fälle beschränkt werden, in denen eine solche Weiterleitung die Arbeitsweise der betreffenden Unternehmen erheblich beeinträchtigen könnte. Im Interesse der Transparenz und des wirksamen Rechtsbehelfs sollte die zentrale Leitung außerdem verpflichtet werden, die Gründe für die Nichtübermittlung von Informationen anzugeben.
- (14) Im Sinne einer besseren Rechtssicherheit ist es angezeigt, Bestimmungen über die vertrauliche Übermittlung von Informationen und die Nichtübermittlung von Informationen auf zwei getrennte Artikel aufzuteilen. Außerdem sollte die geltende Bestimmung, wonach Mitgliedstaaten besondere Vorschriften für Unternehmen vorsehen können, welche eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, in den Artikel betreffend die Beziehung mit anderen nationalen Vorschriften aufgenommen werden, da sie die Umsetzung der Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG im weiteren Sinne betrifft.
- (15) Eine wirksame länderübergreifende Konsultation erfordert einen echten Dialog zwischen der zentralen Leitung und den Europäischen Betriebsräten oder Arbeitnehmervertretungen im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens. Dies setzt voraus, dass die Unterrichtung und Anhörung in einer Weise erfolgen, die es den Arbeitnehmervertretungen ermöglicht, sich im Vorfeld einer Entscheidung zu äußern, und dass die Stellungnahmen der Europäischen Betriebsräte oder der Arbeitnehmervertretungen eine begründete Antwort von der zentralen Leitung erhalten, bevor diese ihre Entscheidung über die fragliche Maßnahme fällt. Im Interesse der Rechtssicherheit sollte eine entsprechende ausdrückliche Verpflichtung in die Richtlinie 2009/38/EG aufgenommen werden.
- (16) Ferner sollten die Bestimmungen der Richtlinie 2009/38/EG über die Rolle und den Schutz der Arbeitnehmervertretungen im Hinblick auf mehr Klarheit und eine größere Genauigkeit geändert werden, insbesondere was den Schutz der Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien und der Mitglieder der Europäischen Betriebsräte vor Repressalien und Entlassung angeht. Um Streitigkeiten zu vermeiden, sollte auch festgelegt werden, dass die zentrale Leitung die Kosten für Schulungen der Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien und der Europäischen Betriebsräte sowie andere damit verbundene Kosten übernimmt, die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig sind, sofern die zentrale Leitung vorab über diese Kosten informiert wurde.
- (17) In einigen Mitgliedstaaten stoßen Rechteinhaber nach der Richtlinie 2009/38/EG auf Probleme, wenn sie ihre Rechte mittels einer Klage durchsetzen wollen. Es ist daher notwendig, die Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Gewährleistung wirksamer

Rechtsbehelfe und des Zugangs zu Gerichten sowie die Überwachung der Einhaltung dieser Verpflichtung durch die Kommission zu stärken. Zu diesem Zweck sollten die Mitgliedstaaten verpflichtet werden, der Kommission mitzuteilen, wie und unter welchen Umständen Rechteinhaber gerichtliche und gegebenenfalls Verwaltungsverfahren in Bezug auf ihre Rechte aus dieser Richtlinie anstrengen können. Außerdem sollte klargestellt werden, dass die einschlägigen Verfahren eine rasche und wirksame Durchsetzung ermöglichen müssen und dass etwaige außergerichtliche Streitbeilegungsverfahren weder in einer für die betroffenen Parteien verbindlichen Entscheidung enden noch die Rechteinhaber in ihrem Recht auf Einleitung eines Gerichtsverfahrens einschränken dürfen.

- (18) Die Evaluierung der Richtlinie 2009/38/EG durch die Kommission im Jahr 2018 hat ergeben, dass die Sanktionen bei Nichteinhaltung der Anforderungen an die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung oft nicht abschreckend genug sind. Die Mitgliedstaaten sollten daher verpflichtet werden, wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen vorzusehen. Bei Nichteinhaltung der Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß der Richtlinie 2009/38/EG sollten Geldbußen vorgesehen werden. Andere Formen von Sanktionen wären ebenfalls möglich. Geldbußen sollten unter Berücksichtigung der Größe und der finanziellen Situation des fraglichen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. der fraglichen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe (beispielsweise des Jahresumsatzes) sowie anderer relevanter Faktoren wie Schwere, Dauer, Auswirkungen des Verstoßes sowie des Vorliegens eines Vorsatzes oder einer Fahrlässigkeit festgelegt werden, sodass sie wirksam, abschreckend und verhältnismäßig sind.
- (19) Unternehmen mit einer Vereinbarung über die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, die vor dem 23. September 1996 geschlossen wurde, d. h. vor Geltungsbeginn der Richtlinie 94/45/EG des Rates⁷, sind von der Anwendung der Verpflichtungen aus der Richtlinie 2009/38/EG ausgenommen. Die im Rahmen solcher Vereinbarungen eingesetzten Gremien für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer fallen nicht in den Geltungsbereich des Unionsrechts. Die Richtlinie 2009/38/EG sieht keine Möglichkeit für Arbeitnehmer in den ausgenommenen Unternehmen vor, die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats nach der Richtlinie zu beantragen. Aus Gründen der Rechtsklarheit, der Gleichbehandlung und der Effektivität sollten die Arbeitnehmer sowie ihre Vertretungen in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen jedoch grundsätzlich das Recht haben, die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu beantragen. Fast 30 Jahre nach der erstmaligen Einführung eines Rechtsrahmens zur Festlegung von Mindestanforderungen für die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern auf Unionsebene sollte dies gegenüber Erwägungen der Kontinuität bestehender Vereinbarungen, die der ursprüngliche Grund für die Ausnahme waren, überwiegen. Diese Ausnahme sollte daher gestrichen werden.
- (20) Aus demselben Grund sollten auch dieselben Mindestanforderungen für alle gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen mit Europäischen Betriebsräten gemäß der Richtlinie 2009/38/EG sowie für solche, in denen eine Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet oder geändert wurde, gelten. Deswegen sollte auch die für die letztgenannten Unternehmen geltende Ausnahme von der Anwendung der Richtlinie 2009/38/EG gestrichen werden.

⁷ Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1993/42/oj>).

- (21) Europäische Betriebsräte, die auf der Grundlage der subsidiären Vorschriften nach Anhang I der Richtlinie 2009/38/EG arbeiten, sind befugt, einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Anhörung und Unterrichtung über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Um die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung dieser Europäischen Betriebsräte zu stärken, sollte die Zahl dieser in den subsidiären Vorschriften vorgesehenen jährlichen Plenarsitzungen auf zwei erhöht werden.
- (22) Zusätzlich sollten bestimmte technische Änderungen an den subsidiären Vorschriften in Anhang I der Richtlinie 2009/38/EG vorgenommen werden, um die Kohärenz mit dem verfügbaren Teil zu gewährleisten.
- (23) Es ist daher angezeigt, die Richtlinie 2009/38/EG zu ändern, um alle in Betracht kommenden Unternehmen in ihren Anwendungsbereich zu bringen, einige wichtige Begriffe genauer zu definieren, die Verfahren der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung zu verbessern sowie wirksame Rechtsbehelfe und eine wirksame Durchsetzung zu gewährleisten.
- (24) Es ist möglich, dass existierende Vereinbarungen über einen Europäischen Betriebsrat oder Vereinbarungen über Unterrichts- und Anhörungsverfahren, die nach der Richtlinie 94/45/EG oder der Richtlinie 2009/38/EG vor Inkrafttreten der von den Mitgliedstaaten zur Umsetzung der vorliegenden Richtlinie ergriffenen Maßnahmen geschlossen wurden, in einigen Fällen nicht mit den überarbeiteten Anforderungen in Einklang stehen. Es ist daher angezeigt, länderübergreifende Regelungen zu treffen, um die Parteien solcher Vereinbarungen in die Lage zu versetzen, vor dem Geltungsbeginn der Umsetzungsmaßnahmen über Änderungen zu verhandeln.
- (25) Das übergeordnete Ziel dieser Richtlinie besteht darin, die Wirksamkeit der Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen zu gewährleisten. Dieses Ziel kann von den Mitgliedstaaten allein nicht ausreichend verwirklicht werden, sondern ist aufgrund seines inhärent länderübergreifenden Wesens und des Umfangs der Anforderungen besser auf Unionsebene zu erreichen. Die Union kann daher im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (26) Gemäß Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen muss gewährleistet werden, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können. Da sowohl die Union als auch die Mitgliedstaaten Vertragspartei dieses Übereinkommens sind, müssen die Richtlinie 2009/38/EG und die entsprechenden nationalen Rechtsvorschriften im Einklang mit diesem Grundsatz ausgelegt werden, beispielsweise in Bezug auf Zugänglichkeit und angemessene Vorkehrungen für Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien, Mitglieder der Europäischen Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Aufgaben, sowie in Bezug auf die Übernahme der damit verbundenen Kosten durch die zentrale Leitung.
- (27) Im Einklang mit Artikel 30 Absatz 3 und Artikel 42 Absatz 1 der Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁸, Artikel 18 Absatz 2 und Artikel 71 Absatz 1

⁸ Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Konzessionsvergabe (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 1).

der Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁹ sowie Artikel 36 Absatz 2 und Artikel 88 Absatz 1 der Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁰ müssen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass Wirtschaftsteilnehmer bei der Durchführung von öffentlichen Aufträgen die geltenden sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen einhalten, die durch Rechtsvorschriften der Union festgelegt sind. Die wirksame Durchführung der Verpflichtungen nach dieser Richtlinie sollte gefördert werden, indem, falls angezeigt, soziale Nachhaltigkeitskriterien in die von den Auftraggebern erstellten Zuschlagskriterien zur Ermittlung der wirtschaftlich günstigsten Angebote aufgenommen werden. Die vorliegende Richtlinie begründet jedoch keine über diese Richtlinien hinausgehenden Verpflichtungen.

- (28) Damit Arbeitnehmervertretungen und die zentrale Leitung in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen ausreichend Zeit haben, um die geänderten Mindestanforderungen zu prüfen und deren Anwendung vorzubereiten, ist es angezeigt, die Anwendung der von den Mitgliedstaaten zur Durchführung dieser Richtlinie erlassenen Vorschriften um zwei Jahre zu verschieben

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Die Richtlinie 2009/38/EG wird wie folgt geändert:

1. Artikel 1 Absatz 4 erhält folgende Fassung:

„(4) Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, bei denen nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass sie das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

Diese Bedingungen gelten als erfüllt, wenn

- a) bei den von der Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe in Betracht gezogenen Maßnahmen nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass sie Arbeitnehmer in Unternehmen oder Betrieben in mehr als einem Mitgliedstaat treffen;
- b) bei den von der Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe in Betracht gezogenen Maßnahmen nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass sie Arbeitnehmer in einem Unternehmen oder einem Betrieb in einem Mitgliedstaat treffen, und nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass die Auswirkungen dieser Maßnahmen Arbeitnehmer in einem Unternehmen oder einem Betrieb in einem anderen Mitgliedstaat treffen.“

2. Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben f und g erhalten folgende Fassung:

⁹ Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65).

¹⁰ Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/17/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 243).

„f) ‚Unterrichtung‘ die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um diesen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben;

g) ‚Anhörung‘ die Einrichtung eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneteren Leitungsebene;“

3. Artikel 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Buchstabe b erhält folgende Fassung:

„b) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe in einer auf die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses ausgerichteten Weise gewählt oder bestellt, sodass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht.“

b) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

– Nach Unterabsatz 1 wird der folgende Wortlaut angefügt:

„Diese Kosten umfassen angemessene Kosten von Sachverständigen, einschließlich für Rechtsberatung, insofern sie für diesen Zweck erforderlich ist, sowie angemessene Kosten einer Rechtsvertretung und einer Beteiligung an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren. Die zentrale Leitung ist im Voraus über diese Kosten zu informieren.“

– In Unterabsatz 2 wird der zweite Satz gestrichen.

4. Artikel 6 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

– Die Buchstaben c und d erhalten folgende Fassung:

„c) die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats sowie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen gemäß den Grundsätzen und Anforderungen von Artikel 1 Absatz 3 und Artikel 9;

d) das Format, der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats;“

– Buchstabe f erhält folgende Fassung:

„f) die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel, die mindestens die folgenden Aspekte einschließen:

- die mögliche Inanspruchnahme von Sachverständigen, einschließlich Rechtsexperten, zur Unterstützung des Europäischen Betriebsrats bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben;
- Rechtsvertretung und Beteiligung des Europäischen Betriebsrats oder seiner Mitglieder in dessen Namen an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren;
- Bereitstellung relevanter Schulungen für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, unbeschadet der

Das Erfordernis, die in dem durch [Amt für Veröffentlichungen: Verweis auf diese Änderungsrichtlinie einfügen*] geänderten Unterabsatz 1 aufgeführten Aspekte festzulegen, gilt auch für Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte, die vor dem [Amt für Veröffentlichungen: Datum gemäß Artikel 2 Unterabsatz 2 dieser Änderungsrichtlinie einfügen] geschlossen wurden.

* [Amt für Veröffentlichungen: Amtsblattverweis auf diese Änderungsrichtlinie einfügen.]“

- b) Folgender Absatz 2a wird eingefügt:

„(2a) Bei der Aushandlung oder Neuverhandlung einer Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat vereinbaren die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium, so weit wie möglich und unbeschadet der nationalen Rechtsvorschriften für die Wahl von Arbeitnehmervertretungen das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses zu verfolgen, und treffen die entsprechenden Vorkehrungen, damit Frauen und Männer jeweils mindestens 40 % der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und, falls zutreffend, des engeren Ausschusses ausmachen.“

5. Artikel 7 Absatz 1 zweiter Gedankenstrich erhält folgende Fassung:

„— wenn die erste Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums nicht binnen sechs Monaten nach Ergehen eines Antrags gemäß Artikel 5 Absatz 1 einberufen wurde“;

6. Artikel 8 erhält folgende Fassung:

„Artikel 8

Vertrauliche Bereitstellung von Informationen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass es Mitgliedern eines besonderen Verhandlungsgremiums, Mitgliedern eines Europäischen Betriebsrats oder Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen von der zentralen Leitung ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben. Außerdem kann die zentrale Leitung geeignete Vorkehrungen für die Übermittlung und Speicherung von Informationen treffen, um die Vertraulichkeit der genannten Informationen zu wahren.

(2) Übermittelt die zentrale Leitung Informationen gemäß Absatz 1 als vertraulich, so unterrichtet sie die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Europäischen Betriebsrats oder die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens über die Gründe für die Übermittlung der Informationen als vertraulich.

(3) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt unabhängig vom Aufenthaltsort der in Absatz 1 genannten Personen und auch nach Ablauf ihres Mandats weiter, es sei denn, die gegebene Begründung wird im Einvernehmen mit der zentralen Leitung als hinfällig betrachtet.“

7. Folgender Artikel 8a wird eingefügt:

„Artikel 8a

Nichtübermittlung von Informationen aus besonderen Gründen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass die in ihrem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften

festgelegten Bedingungen und Beschränkungen von der Verpflichtung befreit ist, den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Europäischen Betriebsrats oder der Arbeitnehmervertretung im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens und den sie unterstützenden Sachverständigen Informationen zu übermitteln, wenn diese Informationen nach objektiven Kriterien geeignet sind, die Arbeitsweise des Unternehmens erheblich zu beeinträchtigen.

Der betreffende Mitgliedstaat kann diese Befreiung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

(2) Übermittelt die zentrale Leitung Informationen aus den in Absatz 1 genannten Gründen nicht, so unterrichtet sie die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Europäischen Betriebsrats oder die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens über die Gründe für die Nichtübermittlung der Informationen.“

8. Die Artikel 9 und 10 erhalten folgende Fassung:

„Artikel 9

Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats und Funktionsweise des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

(1) Die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat arbeiten mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammen.

Gleiches gilt für die Zusammenarbeit zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

(2) Die Unterrichtung über länderübergreifende Angelegenheiten erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und erforderlichenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten.

(3) Die Anhörung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, auf der Grundlage der gemäß Absatz 2 erfolgten Unterrichtung und unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung innerhalb einer angesichts der Dringlichkeit der Angelegenheit angemessenen Frist eine Stellungnahme abzugeben, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Die Arbeitnehmervertreter haben Anspruch auf eine begründete schriftliche Antwort der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneteren Leitungsebene, bevor eine Entscheidung über die fraglichen Maßnahmen getroffen wird, sofern die Arbeitnehmervertreter ihre Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist gemäß Satz 1 abgegeben haben.

Artikel 10

Rolle und Schutz der Arbeitnehmervertreter

(1) Unbeschadet der Zuständigkeiten der anderen Gremien oder Organisationen in diesem Bereich erhalten die Arbeitnehmervertreter, einschließlich der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats, die Mittel, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten.

(2) Unbeschadet der Artikel 8 und 8a haben die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats das Recht und erhalten die notwendigen Mittel, um die Arbeitnehmervertreter der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Betriebe oder

Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt insbesondere vor und nach den Sitzungen mit der zentralen Leitung über Inhalt und Ergebnisse des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

(3) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter, die bei dem Unterrichts- und Anhörungsverfahren nach Artikel 6 Absatz 3 mitwirken, genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben einen gleichwertigen Schutz und gleichwertige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind.

Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Betriebsrats und an allen anderen Sitzungen im Rahmen der Vereinbarungen nach Artikel 6 Absatz 3, für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe sind, für die Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Abwesenheit sowie für den Schutz vor Repressalien oder Entlassung.

(4) In dem Maße, wie dies zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist, müssen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats Schulungen erhalten, ohne dabei Lohn- bzw. Gehaltseinbußen zu erleiden.

Unbeschadet der gemäß Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe f geschlossenen Vereinbarungen werden die Kosten dieser Schulungen und damit verbundene Ausgaben von der zentralen Leitung getragen, sofern die zentrale Leitung im Voraus unterrichtet wurde.“

9. Artikel 11 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Für den Fall der Nichteinhaltung der aufgrund dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor. Sie sorgen insbesondere dafür, dass

a) angemessene Verfahren zur Verfügung stehen, damit die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte und Pflichten rasch und wirksam durchgesetzt werden können;

b) wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen bei Verstößen gegen die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte und Pflichten verhängt werden.

Bei Nichteinhaltung der nationalen Vorschriften zur Umsetzung der Verpflichtungen nach Artikel 9 Absätze 2 und 3 sehen die Mitgliedstaaten Geldstrafen vor, die unter Berücksichtigung der in Unterabsatz 3 dieses Absatzes aufgeführten Kriterien festzulegen sind, wobei die Möglichkeit unberührt bleibt, weitere Sanktionen anderer Art vorzusehen.

Bei der Festlegung der Sanktionen nach Unterabsatz 1 Buchstabe b berücksichtigen die Mitgliedstaaten Schwere, Dauer und Auswirkungen des Verstoßes und das Vorliegen eines Vorsatzes oder einer Fahrlässigkeit sowie in Bezug auf finanzielle Sanktionen die Größe und die finanzielle Lage des sanktionierten Unternehmens oder der sanktionierten Gruppe sowie weitere relevante Kriterien.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

– Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:

„(3) Die Mitgliedstaaten sehen Verfahren vor, mit denen Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien, Mitglieder der Europäischen Betriebsräte

oder Arbeitnehmervertreter Rechtsbehelfe auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg einlegen können, wenn die zentrale Leitung Informationen gemäß Artikel 8 vertraulich oder aus besonderen Gründen gemäß Artikel 8a keine Informationen übermittelt.“

- Folgender Unterabsatz wird angefügt:

„Die Dauer dieser Verfahren muss mit der wirksamen Ausübung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung nach dieser Richtlinie vereinbar sein.“

- c) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Machen die Mitgliedstaaten den Zugang zu einem gerichtlichen Verfahren von der vorherigen Durchführung eines alternativen Streitbeilegungsverfahrens abhängig, so darf dieses Verfahren weder in einer für die Parteien verbindlichen Entscheidung enden noch ihr Recht auf Einleitung eines Gerichtsverfahrens auf andere Weise einschränken.“

- 10. In Artikel 12 wird folgender Absatz angefügt:

„(6) Jeder Mitgliedstaat kann besondere Bestimmungen für die zentrale Leitung der in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorsehen, die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthalten.“

- 11. Artikel 14 wird aufgehoben.

- 12. Folgender Artikel wird eingefügt:

„Artikel 14a

Übergangsbestimmungen

(1) Steht nach der Umsetzung der [Amt für Veröffentlichungen: Verweis auf die vorliegende Änderungsrichtlinie einfügen] eine Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat oder eine Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, die vor dem [Amt für Veröffentlichungen: Datum einfügen, ab dem die Übergangsbestimmungen gelten sollen, das in Artikel 2 Absatz 1 Unterabsatz 2 der vorliegenden Änderungsrichtlinie festgelegt ist] gemäß Artikel 5 und 6 der Richtlinie 94/45/EG oder Artikel 5 und 6 der vorliegenden Richtlinie geschlossen wurden, aufgrund der in der [Amt für Veröffentlichungen: Verweis auf die vorliegende Änderungsrichtlinie einfügen] vorgesehenen Änderungen nicht mehr im Einklang mit einer der für diese Vereinbarung geltenden Anforderungen, so nimmt die zentrale Leitung auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Beschäftigten oder ihren Vertretern in mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen auf, um diese Vereinbarung anzupassen. Die zentrale Leitung kann solche Verhandlungen auch von sich aus aufnehmen.

(2) Enthält eine Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat oder eine Vereinbarung über ein Verfahren der Unterrichtung und Anhörung Verfahrensmodalitäten für ihre Anpassung oder Neuverhandlung, so kann die Anpassung gemäß diesen Modalitäten ausgehandelt werden. Andernfalls erfolgt die Anpassung nach dem in Artikel 5 in Verbindung mit Artikel 13 Absätze 2 und 3 festgelegten Verfahren.

(3) Führt ein Anpassungsverfahren nicht innerhalb von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt des von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern gestellten Antrags zu einer Vereinbarung, so gelten die in Anhang I festgelegten subsidiären Vorschriften.“

- 13. Anhang I wird gemäß dem Anhang der vorliegenden Richtlinie geändert.

Artikel 2

- (1) Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen spätestens am [Amt für Veröffentlichungen: bitte Datum einfügen: ein Jahr nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.

Sie wenden diese Vorschriften ab dem [Amt für Veröffentlichungen: bitte Datum einfügen: zwei Jahre nach dem in Unterabsatz 1 genannten Datum] an.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

In Bezug auf die in Artikel 1 Nummer 8 dieser Richtlinie vorgesehenen Änderungen teilen die Mitgliedstaaten der Kommission bis zum [Amt für Veröffentlichungen: in Absatz 1 Unterabsatz 1 genanntes Datum einfügen] mit, welche Mittel den Europäischen Betriebsräten, den besonderen Verhandlungsgremien und den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung stehen, um gemäß Artikel 11 Absätze 2, 3 und 4 der Richtlinie 2009/38/EG in der geänderten Fassung Gerichtsverfahren und, falls zutreffend, Verwaltungsverfahren in Bezug auf alle Rechte aus der genannten Richtlinie anzustrengen.

Artikel 3

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 4

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments *Im Namen des Rates*

Der Präsident /// Die Präsidentin

Der Präsident /// Die Präsidentin