



Brüssel, den 10. Juni 2024
(OR. en)

10750/24

**Interinstitutionelles Dossier:
2024/0006(COD)**

SOC 426
EMPL 245
GENDER 111
MI 578
COMPET 620
DATAPROTECT 234
CODEC 1447
IA 137

VERMERK

Absender: Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)
Empfänger: Rat
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
- *Allgemeine Ausrichtung*

I. EINLEITUNG

In der Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates¹ werden Mindestanforderungen für die Einsetzung und die Arbeitsweise von Vertretungsgremien der Arbeitnehmer in bestimmten multinationalen Unternehmen, den sogenannten Europäischen Betriebsräten, festgelegt. Europäische Betriebsräte und länderübergreifende Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren ergänzen die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

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 (Neufassung) (ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28).

auf nationaler Ebene. Die Kommission hat am 24. Januar 2024 einen Vorschlag² für eine Überarbeitung der genannten Richtlinie vorgelegt. 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 Kommission reagiert mit diesem Vorschlag auf die Initiativentschließung des Europäischen Parlaments, in der Empfehlungen an die Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte³ enthalten sind, im Einklang mit der politischen Zusage der Präsidentin der Kommission, Ursula von der Leyen, auf Entschließungen des Parlaments auf der Grundlage von Artikel 225 AEUV mit einem Legislativvorschlag zu reagieren, unter vollständiger Einhaltung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit, der Subsidiarität und der besseren Rechtsetzung.

Mit dem Vorschlag sollen insbesondere die folgenden von der Kommission festgestellten Mängel behoben werden:

- fehlende Anwendbarkeit der Richtlinie auf Unternehmen, in denen Vereinbarungen zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung bestehen;
- kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Europäischen Betriebsräten;
- Fehlen eines echten, rechtzeitigen und sinnvollen Dialogs zwischen der Unternehmensleitung und den Europäischen Betriebsräten, insbesondere in Fällen, in denen die Unternehmensleitung den Europäischen Betriebsräten keine begründete Antwort vorlegt, bevor sie in länderübergreifenden Angelegenheiten eine Entscheidung trifft;
- Rechtsunsicherheit, was den Umfang der Ressourcen für Europäische Betriebsräte 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;
- in einigen Fällen das Fehlen wirksamer Rechtsbehelfe sowie des Zugangs zur Justiz für Rechteinhaber im Rahmen der Richtlinie;
- in einigen Fällen das Fehlen hinreichend wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Strafen bei Verstößen gegen die Pflichten hinsichtlich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung.

² Dok. 5837/24 + ADD1.

³ 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)).

Nach der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage – Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b AEUV in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe e AEUV – muss der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren beschließen.

Das Europäische Parlament hat seinen Bericht am 9. April 2024⁴ angenommen. Das Mandat wurde noch nicht angenommen.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat am 30. Mai 2024 eine Stellungnahme⁵ abgegeben. Der Ausschuss der Regionen hat auf eine Stellungnahme verzichtet.

II. STAND DER BERATUNGEN IM RAT

Im Anschluss an die Beratungen der Gruppe „Sozialfragen“⁶ hat der Vorsitz dem Ausschuss der Ständigen Vertreter einen Kompromisstext⁷ vorgelegt. In diesem Ausschuss wurde am 5. Juni 2024 Einvernehmen über den in der Anlage wiedergegebenen Kompromisstext erzielt und beschlossen, ihn dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) im Hinblick auf die Festlegung einer allgemeinen Ausrichtung vorzulegen. Dieser Kompromisstext fand am 5. Juni breite Unterstützung.

Während der Vorbereitungsarbeiten wurde der Wortlaut einer ersten Überarbeitung durch die Rechts- und Sprachsachverständigen unterzogen. Die Folgenabschätzung⁸ der Kommission wurde in der Gruppe „Sozialfragen“ bewertet.⁹

⁴ PE 758.777.

⁵ Dok. 10596/24.

⁶ Die Sitzungen fanden am 8., 26. und 28. Februar sowie am 11. und 29. April 2024 statt.

⁷ Dok. 10437/24.

⁸ Dok. 5837/24 ADD4.

⁹ Dok. 10437/24 ADD1.

III. DER KOMPROMISSTEXT DES VORSITZES

Die wichtigsten Änderungen, die der Vorsitz in Bezug auf den Kommissionsvorschlag vorschlägt, sind:

1. Anwendungsbereich der Unterrichtung und Anhörung (Artikel 1 Nummer 1 und Erwägung 5)¹⁰

Der Vorsitz hat zudem eine weitere Klärung des Umfangs der Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung ausgearbeitet, wobei der Begriff „länderübergreifende Angelegenheiten“ in Erwägung 5 präzisiert und näher darauf eingegangen wurde, welche Angelegenheiten als „länderübergreifend“ gelten sollen.

Klargestellt wurde ferner, dass nach objektiven Kriterien bestimmt werden sollte, ob bei einer Maßnahme nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass Arbeitnehmer davon betroffen sind.

2. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis (Artikel 1 Nummer 3 Buchstabe a, Absatz 4 Buchstabe b und Erwägung 10)

Die Verpflichtung, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der Zusammensetzung der besonderen Verhandlungsgremien und der Europäischen Betriebsräte anzustreben, ist beibehalten worden, jedoch wurde hervorgehoben, dass dies unbeschadet der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in Bezug auf die Wahl und die Ernennung von Arbeitnehmervertretern erfolgen sollte.

3. Gründe für Vertraulichkeit und Nichtübermittlung von Informationen (Artikel 1 Nummer 6 und Nummer 7, Erwägung 12 und Erwägung 13):

Es wurde klargestellt, dass nur verlangt werden kann, Informationen als vertraulich zu behandeln oder zurückzuhalten, solange die Gründe, die diese Einschränkungen des Rechts auf Unterrichtung rechtfertigen, bestehen.

¹⁰ Verweise beziehen sich auf die Bestimmungen der Änderungsrichtlinie.

4. Hinzufügung besonderer Bestimmungen für Seeleute (Artikel 1 Nummer 8):

Spezifische Bestimmungen in Bezug auf Seeleute wurden aufgenommen, wobei der Wortlaut wiederhergestellt wurde, der dieser Richtlinie durch Artikel 2 der Richtlinie (EU) 2015/1794 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Oktober 2015 zur Änderung der Richtlinien 2008/94/EG, 2009/38/EG und 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und der Richtlinien 98/59/EG und 2001/23/EG des Rates in Bezug auf Seeleute hinzugefügt worden war.

5. Strafbestimmungen (Artikel 1 Nummer 9 Buchstabe a, Erwägung 18)

Vorschriften zu den Strafbestimmungen sind gestrafft worden. Insbesondere sind die ursprünglichen Bestimmungen, in denen in aller Ausführlichkeit ausgeführt war, wie Strafbestimmungen von den Mitgliedstaaten festzulegen sind, gestrichen worden, wobei die Bezugnahme in Erwägung 18 auf Faktoren, wie die Größe und die finanzielle Lage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen (beispielsweise auf der Grundlage des Jahresumsatzes), die Schwere, die Dauer, die Auswirkungen des Verstoßes sowie das Vorliegens eines Vorsatzes oder einer Fahrlässigkeit, die bei der Festlegung von Strafmaßnahmen berücksichtigt werden können, beibehalten wurde.

6. Zugang zu Verfahren (Artikel 1 Nummer 9 Buchstabe bb), Erwägung 17, Erwägung 18a)

Der Gedanke, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen müssen, dass wirksamer Zugang zu Gerichtsverfahren oder, sofern relevant, Verwaltungsverfahren gewährt wird, um die Rechte durchzusetzen, die den Europäischen Betriebsräten und den besonderen Verhandlungsgremien, zustehen, unbeschadet der nationalen Vorschriften zu deren Möglichkeiten, gerichtlich vorzugehen, wurde verstärkt. Dies umfasst die Übernahme von Kosten für Rechtsvertretung sowie für die Teilnahme an entsprechenden Verfahren entweder durch die zentrale Leitung oder im Wege anderer Maßnahmen seitens der Mitgliedstaaten.

7. Übergangsbestimmungen (Artikel 1 Nummer 12, Erwägung 20a)

Der neue Artikel 14a der geänderten Richtlinie wurde gestrafft, indem festgelegt wurde, dass die zentrale Unternehmensleitung und mindestens 100 Arbeitnehmer einen Antrag auf Verhandlungen über eine neue Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat stellen können, wenn die bestehende Vereinbarung mit Artikel 6 der Richtlinie 2009/38C in der durch diese Änderungsrichtlinie geänderten Fassung nicht im Einklang steht. Zudem wurde klargestellt, dass die Parteien von Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte oder von Vereinbarungen über Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung die anwendbaren Mindestanforderungen nach der Richtlinie 2009/38/EG einhalten müssen.

8. Umfang der Unterrichtung und Anhörung in den subsidiären Vorschriften (Anhang I, Buchstabe aa)

Eine Bezugnahme auf die grünen und den digitalen Wandel wurde als neuer Änderungsvorschlag zu der Richtlinie 2009/38/EC angefügt.

IV. **FAZIT**

Der Vorsitz ist der Auffassung, dass der Text in der Anlage unter Berücksichtigung der verschiedenen Standpunkte der Delegationen einen guten und ausgewogenen Kompromiss darstellt.

Der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) wird ersucht, eine allgemeine Ausrichtung zu dem in der Anlage enthaltenen Wortlaut festzulegen und den Vorsitz zu beauftragen, Verhandlungen über das Dossier mit den Vertretern des Europäischen Parlaments aufzunehmen.

ANLAGE

2024/0006 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE (EU) .../2024

DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom ...

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 Sozialausschusses,¹¹

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen,¹²

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

¹¹ ABl. C ... vom ..., S.

¹² ABl. C ... vom ..., S.

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäische 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 Rates¹³ 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/EG bestätigte 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.
- (4) Im Jahr 2023 nahm das Europäische Parlament im Einklang mit Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) eine legislative Initiativentschließung mit Empfehlungen zur Überarbeitung der Richtlinie 2009/38/EG¹⁴ an, und die Kommission führte eine Anhörung 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.

¹³ 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, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj?locale=de>).

¹⁴ 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)).

- (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 dieses Unternehmens 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 dieses Unternehmens in nur einem Mitgliedstaat auswirken, ihre Konsequenzen nach vernünftigem Ermessen aber auch Arbeitnehmer dieses Unternehmens in mindestens einem weiteren Mitgliedstaat treffen könnten. Dies ist notwendig, um Fälle zu erfassen, in denen Unternehmen Maßnahmen wie Entlassungen und Personalabbau oder die Auslagerung der Produktion oder das Outsourcing von Tätigkeiten in Betracht ziehen, welche ausdrücklich auf Betriebe in nur einem Mitgliedstaat abzielen, welche sich aber nach vernünftigem Ermessen auch auf Arbeitnehmer dieses Unternehmens in einem anderen Mitgliedstaat auswirken würden, beispielsweise aufgrund von Änderungen der grenzüberschreitenden Lieferkette oder der Produktionstätigkeiten. Der Begriff „länderübergreifende Angelegenheiten“ umfasst Maßnahmen, die sich wesentlich auf Arbeitnehmer auswirken könnten, d. h. auf eine Weise, dass sie nicht nur trivial davon betroffen sind und nicht nur einzelne Arbeitnehmer oder gewöhnliche betriebliche Entscheidungen betroffen sind. Der Standard für das „vernünftige Ermessen“ sollte objektiv unter Berücksichtigung der Art und des Zwecks der ins Auge gefassten Maßnahmen und der Umstände des Einzelfalls bestimmt werden.
- (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 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 entsprechender Rechtsberatung 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 Anzahl der von der zentralen Unternehmensleitung zu finanzierenden Sachverständigen sind daher überflüssig und sollten gestrichen werden. Wenn der genaue Umfang der Kosten nicht vorab bekannt ist, sollte der zentralen Unternehmensleitung eine Schätzung der Kosten, aus der auch Informationen über die Art der Kosten hervorgehen, zugeleitet werden.
- (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 – als Präsenz-, Online- oder Hybridformat, – um insbesondere jeglichen Zweifel zu beseitigen, dass sie die Freiheit haben, sich darauf zu verständigen, einerseits 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, und gleichzeitig eine aussagekräftige und effiziente Weitergabe von Informationen und eine aussagekräftige und effiziente Anhörung zu einem geringeren ökologischen und finanziellen Preis zu gewährleisten, sowie andererseits die Möglichkeit physischer Treffen zu bieten, wodurch ein vertrauenswürdiges und vertrauliches Umfeld für Sitzungen geschaffen werden kann und persönlicher Austausch ermöglicht wird.

(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 Unterstützung durch Sachverständigen – beispielsweise technische Sachverständige oder Rechtsexperten – und die Übernahme der damit verbundenen Kosten. 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, die nach Artikel 10 Absatz 4 der Richtlinie 2009/38/EG vorgesehen sind.

(10) Das nach der Richtlinie 2009/38/EG vorgesehene Erfordernis, 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 ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis 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 Union¹⁵ 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. Unbeschadet der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in Bezug auf die Wahl und Ernennung von Arbeitnehmervertretern sollte die Vereinbarung auch Regelungen im Hinblick auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Zusammensetzung der Europäischen Betriebsräte enthalten. Dies könnte auch einen Wachstumspfad im Hinblick auf eine ausgewogenes Geschlechterverhältnis umfassen, der über Zwischenstufen progressiv ans Ziel führt. 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.

¹⁵ Urteil des Gerichtshofs vom 28. März 2000, *Badeck u. a.*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (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 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 Unterrichtungs- 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. Informationen sollten nur als vertraulich gelten, solange der Grund dafür besteht. 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 Unterrichtungs- 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 in ausgewogener Weise, die in ausreichendem Maße rechtliche Prüfung ermöglicht, anzugeben, solange geschützte Informationen nicht offengelegt werden. Die Ausnahme von der Verpflichtung zur Informationsübermittlung besteht, solange die Gründe dafür bestehen.

- (14) Im Sinne einer größeren Rechtsklarheit 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 einen 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 Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens. Dies setzt voraus, dass die Unterrichtung und die 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. Daher ist es, angesichts der Dringlichkeit der Angelegenheit, wichtig, dass die Unterrichtung und die Anhörung rechtzeitig erfolgen, und dass dem Europäischen Betriebsrat und den Arbeitnehmervertretern ausreichend Zeit gewährt wird, ihre Standpunkte zu formulieren, um eine wirksame Ausübung der gemäß der Richtlinie 2009/38/EC vorgesehenen Rechte zu gewährleisten. Unbeschadet des Rechts der Mitgliedstaaten, nach Artikel 153 Absatz 4 AEUV strengere Schutzmaßnahmen zu erlassen, sollte die vorliegende Änderungsrichtlinie Unternehmen nicht daran hindern, in Fällen, in denen die Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums vorgelegt wird, Entscheidungen zu treffen.

- (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 angemessenen Kosten für Schulungen und die damit verbundenen Ausgaben der Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien und der Europäischen Betriebsräte 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 Verpflichtungen durch die Kommission zu stärken. In Bezug auf die Europäischen Betriebsräte und die besonderen Verhandlungsgremien sollten die Mitgliedstaaten, entsprechend nationalen Vorschriften zu deren Möglichkeiten, gerichtlich vorzugehen, oder zur Rechtsform der Vertretung, für diese den Zugang zu Gerichtsverfahren, oder, sofern relevant, Verwaltungsverfahren, gewährleisten, um die Rechte durchzusetzen, die dem Europäischen Betriebsrat und den besonderen Verhandlungsgremien zustehen. Außerdem sollte klargestellt werden, dass die einschlägigen Verfahren eine wirksame Durchsetzung ermöglichen müssen und dass etwaige außergerichtliche Streitbeilegungsverfahren nicht dazu führen dürfen, dass Rechteinhaber ihr Recht auf Einleitung eines Gerichtsverfahrens verlieren. Für Zwecke der Überwachung der Einhaltung der oben genannten Verpflichtung durch die Mitgliedstaaten sollten die Mitgliedstaaten verpflichtet werden, der Kommission mitzuteilen, wie und unter welchen Umständen Rechteinhaber Gerichtsverfahren und, sofern relevant, Verwaltungsverfahren, in Bezug auf ihre Rechte aufgrund der vorliegenden Änderungsrichtlinie anstrengen können.

(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 Strafbestimmungen vorzusehen. Bei Nichteinhaltung der Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß der Richtlinie 2009/38/EG sollten Geldstrafen vorgesehen werden. Andere Formen von Sanktionen wären ebenfalls möglich. Damit sie wirksam, abschreckend und verhältnismäßig sind, könnten Strafbestimmungen unter Berücksichtigung von Faktoren wie 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.

(18a-neu) Die besonderen Verhandlungsgremien, die Europäischen Betriebsräte und ihre Mitglieder, die im Namen der besonderen Verhandlungsgremien beziehungsweise der Europäischen Betriebsräte handeln, sollen die Mittel erhalten, um die Kosten für Rechtsvertretung und Teilnahme an Gerichtsverfahren oder, sofern relevant, an Verwaltungsverfahren, zu decken. Die Mitgliedstaaten sollten festlegen, dass diese Kosten von der zentralen Leitung getragen werden, sofern diese Kosten angemessen sind, oder sollten andere Maßnahmen ergreifen, um zu gewährleisten, dass Europäische Betriebsräte nicht de facto aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen daran gehindert werden, an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren teilzunehmen. Dies könnte beispielsweise durch Zuweisung eines angemessenen Arbeitsbudgets für die Europäischen Betriebsräte, durch die Einrichtung von Solidaritätsfonds auf nationaler Ebene, durch die Bereitstellung von Versicherungen für Rechts- und Gerichtskosten, durch Gewährung von Rechtsbeistand unter bestimmten Umständen, oder durch andere Bestimmungen entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheit erfolgen.

(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 Rates¹⁶, 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. Die Aufnahme und die Durchführung von Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte in solchen Unternehmen sollte dem Verfahren gemäß dieser Richtlinie folgen, wobei der Zeitraum, nach dem die subsidiären Vorschriften in Kraft treten, entsprechend dem für die Annahme bestehender Vereinbarungen über die Europäischen Betriebsräte geltenden Zeitraum, von drei Jahren auf zwei Jahre herabgesetzt werden sollte.

¹⁶ 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: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj?locale=de>).

- (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.
- (20a-neu) Die gleichen Mindestanforderungen sollten für alle gemeinschaftsweit operierender Unternehmen mit Europäischen Betriebsräten, die gemäß der Richtlinie 2009/38/EG tätig sind, gelten. Die Mitgliedstaaten sollten insbesondere Übergangsregelungen vorlegen, durch die den Parteien von Vereinbarungen über die Europäischen Betriebsräte oder von Vereinbarungen über Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, die gemäß der Richtlinie 94/45/EG oder der Richtlinie 2009/38/EG vor dem [ABL.: Bitte Datum einfügen, ab dem die Bestimmungen zur Umsetzung nach Artikel 2 Absatz 1 Unterabsatz 2 der vorliegenden Änderungsrichtlinie gelten sollen] abgeschlossen wurden und die nicht mit den überarbeiteten Anforderungen in Bezug auf den Inhalt solcher Vereinbarungen übereinstimmen, ermöglicht wird, Anpassungen auszuhandeln. In jedem Fall sollten die Parteien bestehender Vereinbarungen über die Europäischen Betriebsräte oder bestehender Vereinbarungen über Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung die anwendbaren Mindestanforderungen einhalten.
- (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, von denen mindestens eine in Form einer Präsenzsitzung stattfinden muss.
- (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 verfügenden 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.

[...]

(25) Da das Ziel dieser Richtlinie – das heißt die Gewährleistung der 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 – auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern aufgrund des inhärent länderübergreifenden Wesens und des Umfangs der genannten Anforderungen besser auf Unionsebene zu erreichen ist, kann die Union 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 der Richtlinie 2014/23/EU¹⁷, der Richtlinie 2014/24/EU¹⁸ sowie der Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁹ 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 Aufnahme sozialer Nachhaltigkeitskriterien in die von den Auftraggebern erstellten Zuschlagskriterien zur Ermittlung der wirtschaftlich günstigsten Angebote kann, falls angezeigt, zur wirksamen Durchführung der Verpflichtungen nach dieser Richtlinie beitragen. 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:

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

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 dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe in Betrieben dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe 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 dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe oder eines Betriebs dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe in einem Mitgliedstaat treffen, und nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass die Auswirkungen dieser Maßnahmen Arbeitnehmer dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe oder eines Betriebs dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe in einem anderen Mitgliedstaat treffen.“

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

„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 Rechtsexperten, insofern dies für diesen Zweck erforderlich ist. 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 Unterrichtungs- 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 in Bezug auf die Wahrnehmung seiner Aufgaben;
 - [...]
 - Bereitstellung relevanter Schulungen für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, unbeschadet der Mindestanforderungen nach Artikel 10 Absatz 4 Unterabsatz 1;“

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 und Gepflogenheiten für die Wahl und die Ernennung 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 von der zentralen Leitung 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 Unterrichtungs- 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 angemessene 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 Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens über die Gründe für die Übermittlung der Informationen als vertraulich.

- (3) Die Verpflichtung nach Absatz 1 bleibt unabhängig vom Aufenthaltsort der in Absatz 1 genannten Personen und auch nach Ablauf ihres Mandats so lange aufrecht, bis mit der zentralen Leitung Einvernehmen erzielt worden ist, dass die Begründung, die diese Verpflichtung rechtfertigt, als hinfällig zu betrachten ist.“

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 Unterrichtungs- 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 Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens über die Gründe für die Nichtübermittlung der Informationen.
- (3) Die Ausnahme nach Absatz 1 von der Verpflichtung zur Informationsübermittlung bleibt so lange aufrecht, bis die Gründe, die diese Verpflichtung rechtfertigen, hinfällig geworden sind.“

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 des Grades der Dringlichkeit der Angelegenheit angemessenen Frist ihre 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 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Betriebe oder Unternehmen oder, wenn keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, die Belegschaft insgesamt, insbesondere vor und nach den Sitzungen mit der zentralen Leitung über Inhalt und Ergebnisse des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, und sie erhalten die hierfür erforderlichen Mittel.
- (3) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter, die bei dem Unterrichtungs- 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.

Ein Mitglied eines besonderen Verhandlungsgremiums oder eines Europäischen Betriebsrats oder dessen Stellvertreter, das Besatzungsmitglied eines Seeschiffs ist, ist berechtigt, an einer Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Europäischen Betriebsrats oder an jeder anderen Sitzung gemäß den Verfahren des Artikels 6 Absatz 3 teilzunehmen, sofern es sich zum Sitzungszeitpunkt nicht auf See oder in einem Hafen in einem anderen Land als dem befindet, in dem die Reederei ihren Geschäftssitz hat.

Die Sitzungen sind nach Möglichkeit so anzusetzen, dass sie die Teilnahme von Mitgliedern oder Stellvertretern, die Besatzungsmitglied eines Seeschiffs sind, erleichtern.

Kann ein Mitglied eines besonderen Verhandlungsgremiums oder eines Europäischen Betriebsrats oder dessen Stellvertreter, das Besatzungsmitglied eines Seeschiffs ist, nicht an einer Sitzung teilnehmen, so ist nach Möglichkeit die Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien in Erwägung zu ziehen.

- (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 angemessenen Kosten dieser Schulungen und damit verbundene Ausgaben von der zentralen Leitung getragen, sofern die zentrale Leitung im Voraus darüber 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 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.“

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 der Verfahren nach Unterabsatz 1 muss mit der wirksamen Ausübung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung nach dieser Richtlinie vereinbar sein.“

bb)-neu Folgender Absatz 3a wird angefügt:

„(3a) In Bezug auf die durch diese Richtlinie übertragenen Rechte gewährleisten die Mitgliedstaaten wirksamen Zugang zu Gerichtsverfahren oder, sofern relevant, Verwaltungsverfahren für die Europäischen Betriebsräte und die besonderen Verhandlungsgremien, oder, in deren Namen, für deren Mitglieder oder Vertreter. Die Mitgliedstaaten legen fest, dass angemessene Kosten für Rechtsvertretung und Teilnahme an solchen Verfahren von der zentralen Leitung getragen werden, oder ergreifen andere Maßnahmen, um de facto Einschränkungen eines solchen Zugangs aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen zu vermeiden.“

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 nicht das Recht der betroffenen Parteien auf Einleitung eines Gerichtsverfahrens 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 dem [ABL.: bitte Datum einfügen, ab dem die Bestimmungen zur Umsetzung nach Artikel 2 Absatz 1, Unterabsatz 1 der vorliegenden Änderungsrichtlinie gelten sollen] eine Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat oder eine Vereinbarung über Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, die vor dem [ABL.: Bitte das Datum einfügen, ab dem die Bestimmungen zur Umsetzung 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 dieser Richtlinie geschlossen wurde, aufgrund des Inkrafttretens der Änderungen am [ABL.: Bitte Datum des Inkrafttretens der vorliegenden Änderungsrichtlinie einfügen] nicht mehr im Einklang mit einem der Elemente und Anforderungen nach Artikel 6, so nimmt die zentrale Leitung auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern in mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen auf, um diese Vereinbarung an diese Elemente nach Artikel 6 anzupassen. Die zentrale Leitung kann solche Verhandlungen auch von sich aus aufnehmen. Solche Verhandlungen können auf die Bestimmungen des Abkommens beschränkt sein, die nicht mit den entsprechenden Elementen und Anforderungen nach Artikel 6 übereinstimmen.

- (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 nach dem vorliegenden Artikel nicht innerhalb von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt des von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern gestellten Antrags oder ab dem Datum der Aufnahme der Verhandlungen auf Initiative der zentralen Leitung zu einer Vereinbarung, so gelten die in Anhang I festgelegten subsidiären Vorschriften.
- (4) Dieser Artikel entbindet die Parteien von Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte oder von Vereinbarungen über Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung nicht von der Verpflichtung, die anwendbaren Mindestanforderungen der vorliegenden Richtlinie einzuhalten.“

12a.-neu Folgender Artikel wird eingefügt:

„Artikel 14b

Werden Verhandlungen nach Artikel 5 aufgenommen, um eine Vereinbarung im Rahmen der vorliegenden Richtlinie in einem gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu schließen, in dem bzw. in der vor dem Geltungsbeginn der Richtlinie 94/45/EG eine für die gesamte Belegschaft geltende Vereinbarung über die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschlossen wurde, die noch in Kraft ist, so wird der in Artikel 7 Absatz 1 dritter Gedankenstrich genannte Zeitraum auf zwei Jahre verkürzt. Die Aufnahme von Verhandlungen berührt nicht die Bedingungen bestehender Abkommen, die in Kraft sind.“

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

Artikel 2

- (1) Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen spätestens am [Abl.: Bitte Datum einfügen: zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] die erforderlichen Rechtsvorschriften und Verwaltungsmaßnahmen, um dieser Richtlinie [vor...] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Sie wenden diese Maßnahmen ab dem [Abl.: 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 die vorliegende Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission ihre Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie mit.

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, 3a 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
