



2017/0355(COD)

3.10.2018

STELLUNGNAHME

des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Verfasserin der Stellungnahme: Maria Arena

PA_Legam

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Änderungsanträge zu berücksichtigen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 1

Vorschlag der Kommission

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe b,

Geänderter Text

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe b **sowie Artikel 157,**

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 2

Vorschlag der Kommission

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe b,

Geänderter Text

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe b **sowie Artikel 157 Absätze 1, 2 und 3,**

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) In Grundsatz 2 der europäischen Säule sozialer Rechte ist vorgesehen, dass die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen sichergestellt und gefördert wird, auch im Hinblick auf

die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg sowie das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit nach Maßgabe von Artikel 157 Absätze 1, 2 und 3 AEUV.

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3a) Die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ausgehandelten Tarifverträge sind unentbehrlich, um Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken und zu überwinden, die auf neue Formen von Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen sind, die Unsicherheit und prekäre Arbeitsverhältnisse zur Folge haben, vor allem für Frauen. Aus diesem Grund sind Tarifverträge ein wichtiges Instrument für die Überwindung der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Beschäftigungsfragen.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3b) Die Kommission stellt in ihrer Mitteilung vom 8. März 2016 über die europäische Säule sozialer Rechte (COM(2016)0127, Anhang I) fest, dass Frauen auf den europäischen Arbeitsmärkten weiterhin diskriminiert werden und nach wie vor im Erwerbsleben unterrepräsentiert, dafür im Bereich der Teilzeitarbeit und in Branchen mit geringerer Bezahlung überrepräsentiert sind und dass sie mit

*gleichem oder höherem
Bildungsabschluss für gleichwertige
Arbeit niedrigere Stundensätze erhalten.*

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3c) Die Mitgliedstaaten müssen einen rechtlichen Rahmen schaffen, der mit den Maßnahmen einhergeht, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass in jedwedem Beschäftigungsverhältnis, unabhängig von der Art und der Dauer des Verhältnisses, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit gezahlt wird, damit die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern sichergestellt und zum Abbau der anhaltenden Ungleichheiten beigetragen wird, aufgrund derer Frauen nicht nur bedeutend geringere Löhne erhalten als Männer, sondern auch besonders von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13) Die Unterrichtung über die Vergütung sollte Informationen zu allen Bestandteilen der Vergütung umfassen, einschließlich der Beiträge in Form von Geld- oder Sachleistungen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre bzw. seine Arbeit direkt oder indirekt erhält. Unbeschadet der Erteilung solcher Informationen sollte es den Arbeitgebern unbenommen bleiben, zusätzliche Vergütungsbestandteile, etwa Einmal-Zahlungen, vorzusehen. Der

(13) Die Unterrichtung über die Vergütung sollte ***unter anderem*** Informationen zu allen Bestandteilen der Vergütung ***und zur Berechnungsmethode sowie nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen zur Höhe der Löhne und Gehälter für die Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten***, umfassen, einschließlich der Beiträge in Form von Geld- oder Sachleistungen, die die Arbeitnehmerin

Umstand, dass über Vergütungsbestandteile, die gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehen sind, nicht unterrichtet worden ist, sollte kein Grund sein, diese der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht zu gewähren.

oder der Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre bzw. seine Arbeit direkt oder indirekt erhält, ***Ausgleichszahlungen für Überstunden, Boni und anderer Ansprüche wie Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder Sonderurlaube.*** Unbeschadet der Erteilung solcher Informationen sollte es den Arbeitgebern unbenommen bleiben, zusätzliche Vergütungsbestandteile, etwa Einmal-Zahlungen, vorzusehen. Der Umstand, dass über Vergütungsbestandteile, die gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehen sind, nicht unterrichtet worden ist, sollte kein Grund sein, diese der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht zu gewähren.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 19

Vorschlag der Kommission

(19) Die Probezeit gestattet es einem Arbeitgeber zu überprüfen, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für die Stelle geeignet ist, für die sie bzw. er eingestellt worden ist, und ihr bzw. ihm zugleich begleitende Hilfe und Fortbildung anzubieten. Während der Probezeit kann ein verminderter Kündigungsschutz gelten. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt oder der Übergang auf eine neue Stelle sollte nicht mit einer längeren Ungewissheit einhergehen. ***Wie in der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegt, sollten Probezeiten daher eine angemessene Dauer haben. Zahlreiche Mitgliedstaaten haben eine generelle Probezeitdauer zwischen drei und sechs Monaten festgesetzt, die als angemessen gelten sollte.*** Probezeiten können länger als *sechs* Monate dauern, wenn dies durch die *Art der Beschäftigung* gerechtfertigt ist, *etwa bei Leitungsfunktionen, oder wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist, etwa bei längerer*

Geänderter Text

(19) Die Probezeit gestattet es einem Arbeitgeber zu überprüfen, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für die Stelle geeignet ist, für die sie bzw. er eingestellt worden ist, und ihr bzw. ihm zugleich begleitende Hilfe und Fortbildung anzubieten. Während der Probezeit kann ein verminderter Kündigungsschutz gelten. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt oder der Übergang auf eine neue Stelle sollte nicht mit einer längeren Ungewissheit einhergehen. ***Probezeiten dürfen nicht zu Mechanismen der Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden, indem ihnen während einer langen Zeit mit geringer Bezahlung eine dauerhafte Einstellung zugesichert wird und sie dann nach Ende der Probezeit entlassen werden. Befristete Verträge würden so durch Verträge mit größerer Unsicherheit ersetzt, wobei wieder einmal Frauen am stärksten benachteiligt wären. Probezeiten sollten nicht länger als drei Monate dauern, wobei kürzere***

Krankheit oder im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen zur Förderung dauerhafter Beschäftigung, insbesondere für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Probezeiten wünschenswert sind. Probezeiten können in hinreichend begründeten Fällen länger als drei Monate dauern, beispielsweise wenn dies durch die technische Komplexität der Arbeit oder das Verantwortungsniveau auf dieser Stelle gerechtfertigt ist oder wenn es sich um eine Führungsposition handelt. Die Mitgliedstaaten sollten im Rahmen ihrer Rechtsetzung die Ausnahmefälle, in denen die Probezeit länger als drei Monate dauern kann, sowie die jeweils angemessene Dauer festlegen.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

Vorschlag der Kommission

(26) Wenn Arbeitgeber gesetzlich oder tarifvertraglich verpflichtet sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, damit diese die Arbeit durchführen können, für die sie beschäftigt werden, sollte sichergestellt sein, dass diese Fortbildung allen angeboten wird, auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Die Kosten für diese Fortbildung sollten der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer weder in Rechnung gestellt noch von ihrer bzw. seiner Vergütung einbehalten oder abgezogen werden.

Geänderter Text

(26) Wenn Arbeitgeber gesetzlich oder tarifvertraglich verpflichtet sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, damit diese die Arbeit durchführen können, für die sie beschäftigt werden, sollte sichergestellt sein, dass diese Fortbildung ***ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aus anderen Gründen*** allen angeboten wird, auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Die Kosten für diese Fortbildung sollten der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer weder in Rechnung gestellt noch von ihrer bzw. seiner Vergütung einbehalten oder abgezogen werden. ***Die Fortbildung sollte während der Arbeitszeiten stattfinden.***

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27 a (neu)

(27a) Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass es im Zusammenhang mit allen Aspekten der Vergütung – unter Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit – und den Beschäftigungsbedingungen in keinem Fall zu Diskriminierung kommt, und zwar unabhängig von der Art des Vertrags der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gemäß dieser Richtlinie.

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 32

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(32) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in dieser Richtlinie vorgesehene Rechte wahrnehmen oder versucht haben wahrzunehmen, sollten vor Kündigung oder vergleichbarer Benachteiligung (indem zum Beispiel eine auf Abruf tätige Arbeitnehmerin bzw. ein auf Abruf tätiger Arbeitnehmer keine Arbeit mehr zugewiesen bekommt) oder vor jeglicher Vorbereitung auf eine mögliche Kündigung geschützt sein. Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der Ansicht, sie bzw. er sei aus den genannten Gründen entlassen worden oder habe vergleichbare Nachteile erlitten, sollten sie bzw. er und die zuständigen Behörden **die Möglichkeit haben**, den Arbeitgeber **aufzufordern**, triftige Gründe für die Kündigung oder die gleichwertige Maßnahme zu nennen.

(32) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in dieser Richtlinie vorgesehene Rechte wahrnehmen oder versucht haben wahrzunehmen, sollten vor Kündigung oder vergleichbarer Benachteiligung (indem zum Beispiel eine auf Abruf tätige Arbeitnehmerin bzw. ein auf Abruf tätiger Arbeitnehmer keine Arbeit mehr zugewiesen bekommt) oder vor jeglicher Vorbereitung auf eine mögliche Kündigung geschützt sein. Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der Ansicht, sie bzw. er sei aus den genannten Gründen entlassen worden oder habe vergleichbare Nachteile erlitten, sollten sie bzw. er und die zuständigen Behörden den Arbeitgeber **auffordern**, triftige Gründe für die Kündigung oder die gleichwertige Maßnahme zu nennen **und die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer wieder in das Unternehmen zu integrieren, falls die vermeintlichen Gründe nicht gerechtfertigt sind. Die zuständigen Behörden stellen sicher, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für den entstandenen**

Schaden entschädigt wird, und sind befähigt, Strafmaßnahmen gegen Unternehmen zu verhängen, die derartige Praktiken ausüben. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf Situationen gelegt werden, die sich speziell auf Frauen auswirken und auf eine Diskriminierung der Mutterschaft zurückzuführen sind, wobei Letzteres als erschwerender Umstand gilt.

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

6. Die Mitgliedstaaten können entscheiden, die Verpflichtungen aus den Artikeln 10 und 11 sowie aus Artikel 14 Buchstabe a nicht auf natürliche Personen anzuwenden, die zu einem Haushalt gehören, in dem Arbeit für diesen Haushalt erbracht wird.

entfällt

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses;

(e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, **im Falle von Leiharbeitnehmern die Bezeichnung des entleihenden Unternehmens sowie zur Gewährleistung des gleichen Entgelts das Vergütungssystem des entleihenden Unternehmens;**

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe e a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ea) die Methode zur Berechnung der Vergütung sowie nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen zur Höhe der Löhne und Gehälter für die Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten;

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe h

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(h) die Dauer des Jahresurlaubs, auf den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung des Jahresurlaubs;

(h) die Dauer **und verschiedenen Formen der Inanspruchnahme** des Jahresurlaubs, auf den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung des Jahresurlaubs;

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe i a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ia) alle Vorrechte und Rechte, auf die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch haben, wie Leistungen bei Krankheit, Leistungen bei Mutterschaft, Vergleichbarem, Elternschaft und Vaterschaft, Leistungen bei Betreuung oder Pflege sowie Leistungen bei Alter, bei Invalidität, für Hinterbliebene, bei Arbeitslosigkeit, bei Vorruhestand, zur Altersversorgung und für Familien;

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe j

Vorschlag der Kommission

(j) den anfänglichen Grundbetrag, gegebenenfalls andere Bestandteile, die Periodizität und die Art der Auszahlung der Vergütung, auf die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat;

Geänderter Text

(j) den anfänglichen Grundbetrag, gegebenenfalls andere Bestandteile, die Periodizität und die Art der Auszahlung der Vergütung, auf die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat, ***sowie andere regelmäßige, periodische Leistungen, auf die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für gleiche und gleichwertige Arbeit Anspruch hat;***

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe m a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ma) zur Gewährleistung der Transparenz und zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt die Lohnskala, die für die Arbeitnehmer auf der Grundlage der ihnen vom Unternehmen tatsächlich zugewiesenen Funktion auf der Grundlage ihres Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitgeber gilt;

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe m b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(mb) alle Vorrechte, auf die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch haben und die sich aus ihrem Beschäftigungsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber ergeben, aber auch alle

sozialen Rechte, die aufgrund ihres Status als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a der vorliegenden Richtlinie erworben wurden, wie das Recht auf Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub und auf Zugang zu der ihnen zustehenden Fortbildung und den entsprechenden praktischen Vorkehrungen;

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe n a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(na) die Verfahren, mittels derer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschwerde einreichen können, einschließlich Informationen zu speziellen Beschwerdeverfahren im Falle von Mobbing und sexueller Belästigung.

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 11a

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gilt, und treffen Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass Arbeitgeber in Unternehmen und Organisationen regelmäßig nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen über die durchschnittliche Vergütung nach Arbeitnehmerkategorie oder Funktion erteilen.

Die Mitgliedstaaten sorgen für die Beseitigung sämtlicher Formen von Diskriminierung im Zusammenhang mit allen Aspekten und Bedingungen der Vergütung sowie für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit beim Zugang zu Beschäftigung und bei den Beschäftigungsbedingungen, und zwar unabhängig von Beschäftigungsstatus.

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Tarifverträge sollten unter anderem dazu beitragen, dass bei gleicher Arbeit für gleiches Entgelt gesorgt wird, prekäre Beschäftigungsverhältnisse abgeschafft werden und der Mutterschutz sichergestellt wird, und somit dazu dienen, die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Beschäftigungsverhältnissen abzubauen.

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 12a

Gleichbehandlung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts und der gleichen Bedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, und zwar unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus. Sie sorgen ferner dafür, dass es im Zusammenhang mit allen Aspekten und Bedingungen der Vergütung und allen

Beschäftigungsbedingungen ungeachtet des Beschäftigungsstatus in keinem Fall zu Diskriminierung kommt.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten führen Maßnahmen ein, um Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Strategien vorzubeugen, mit denen Präventionsmaßnahmen, wirksame, transparente und vertrauliche Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden, Strafen für Täter, Informationen und Fortbildungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber und die Unterstützung von Unternehmen bei der Erstellung von Aktionsplänen zur Umsetzung dieser Maßnahmen festgelegt werden.

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 20 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 20a

Erleichterung der Einreichung von Beschwerden

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es besondere und vertrauliche Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden über Mobbing und sexuelle Belästigung gibt.

VERFAHREN DES MITBERATENDEN AUSSCHUSSES

Titel	Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
Bezugsdokumente – Verfahrensnummer	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 18.1.2018
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	FEMM 18.1.2018
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Maria Arena 15.3.2018
Prüfung im Ausschuss	10.7.2018
Datum der Annahme	27.9.2018
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 17 -: 2 0: 3
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, André Elissen, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Pina Picierno, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Michaela Šojdrová
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Stefan Eck, José Inácio Faria, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Jordi Solé
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 200 Abs. 2)	Marek Plura, Damiano Zoffoli

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

17	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck, Kostadinka Kuneva
PPE	José Inácio Faria, Jérôme Lavrilleux, Marek Plura
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Maria Noichl, Pina Picierno, Damiano Zoffoli
VERTS/ALE	Jordi Solé, Ernest Urtasun

2	-
ENF	André Elissen
PPE	Anna Maria Corazza Bildt

3	0
ECR	Jadwiga Wiśniewska
PPE	Marijana Petir, Michaela Šojdrová

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung