



ANGENOMMENE TEXTE

P9_TA(2023)0028

Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats

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))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV),
- gestützt auf Artikel 9, Artikel 151 und Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben e und f sowie Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf Artikel 12, 27, 28, 30, 31 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“),
- unter Hinweis auf die 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 Unternehmensgruppen¹,
- unter Hinweis auf die 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 Gemeinschaft²,
- unter Hinweis auf die Richtlinien 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer³ und 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer⁴,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen⁵,

¹ ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28.

² ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29.

³ ABl. L 294 vom 10.11.2001, S. 22.

⁴ ABl. L 207 vom 18.8.2003, S. 25.

⁵ ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹,
- unter Hinweis auf die 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 Betriebsteilen²,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2016/943 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2016 über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung³,
- unter Hinweis auf die Bewertungen des Europäischen Mehrwerts durch das Parlament vom November 2012 mit dem Titel „Bewertung des europäischen Mehrwerts einer EU-Maßnahme zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, Antizipation und Management von Umstrukturierungsprozessen“ und vom Januar 2021 mit dem Titel „European works councils (EWCs) – Legislative-initiative procedure: Revision of European Works Councils Directive“ (Europäische Betriebsräte – Verfahren der Rechtsetzungsinitiative: Überarbeitung der Richtlinie über einen Europäischen Betriebsrat),
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 21. Januar 2021 zu der neuen EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter⁴,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 16. Dezember 2021 zu dem Thema „Demokratie am Arbeitsplatz: europäischer Rahmen für die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern und Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats“⁵,
- unter Hinweis auf die Studie des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 31. August 2020 zu dem Thema „EU legal framework on safeguarding and strengthening workers’ information, consultation and participation“ (Ein Rechtsrahmen der EU für den Schutz und die Stärkung der Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer),
- unter Hinweis auf das Forschungsprojekt der Universität Löwen vom Mai 2016 mit dem Titel „European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue“ (Europäische Betriebsräte in Bewegung: Managementperspektiven zur Entwicklung einer transnationalen Institution für den sozialen Dialog),
- unter Hinweis auf die Studie der Kommission vom 16. November 2018 über die Überwachung der Anwendung des Qualitätsrahmens der EU für die Antizipation von

¹ ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

² ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16.

³ ABl. L 157 vom 15.6.2016, S. 1.

⁴ Angenommene Texte, P9_TA(2021)0025.

⁵ Angenommene Texte, P9_TA(2021)0508.

Veränderungen und Umstrukturierungen,

- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission vom 14. Mai 2018 über die Durchführung der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen durch die Mitgliedstaaten,
 - unter Hinweis auf die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 14. Mai 2018 mit dem Titel „Evaluation, accompanying the document Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee Report on the implementation by Member States of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees“ (Evaluierung – Begleitunterlage zum Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss über die Durchführung der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen durch die Mitgliedstaaten),
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 4. März 2021 mit dem Titel „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“ (COM(2021)0102) (im Folgenden „Säule“),
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 17. Oktober 2018 zum Paket zum europäischen Gesellschaftsrecht¹,
 - unter Hinweis auf die vom Europäischen Rat abgegebene Erklärung von Porto für soziales Engagement vom 7. Mai 2021 und seine Erklärung von Porto vom 8. Mai 2021,
 - gestützt auf die Artikel 47 und 54 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0295/2022),
- A. in der Erwägung, dass die Zahl der multinationalen Unternehmen mit Vermögenswerten oder Anlagen in mehreren Ländern im Jahr 2015 etwa 45-mal höher war als in den 1990er-Jahren²;
- B. in der Erwägung, dass Demokratie im Allgemeinen und Demokratie am Arbeitsplatz zentrale Werte der Union darstellen; in der Erwägung, dass die Versammlungsfreiheit, das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen Grundrechte sind, die durch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union geschützt sind, und zu einer wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltigen Zukunft beitragen; in der Erwägung,

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE1917&rid=3>

² Studie des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 31. August 2020, S. 24.

dass mit dem achten Grundsatz der Säule die Bedeutung der Einbeziehung der Beschäftigten bei den sie betreffenden Fragen festgeschrieben wird;

- C. in der Erwägung, dass die Union und die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 151 AEUV die Förderung der Beschäftigung und die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen anstreben; in der Erwägung, dass die Union und die Mitgliedstaaten zu diesem Zweck Maßnahmen ergreifen, die der Vielfalt der einzelstaatlichen Gepflogenheiten, insbesondere in den vertraglichen Beziehungen, sowie der Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Union zu erhalten, Rechnung tragen; in der Erwägung, dass dem AEUV zufolge eine solche Entwicklung sich nicht nur aus dem Funktionieren des Binnenmarktes, sondern auch aus den in den Verträgen vorgesehenen Verfahren im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik sowie aus der Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften ergeben wird;
- D. in der Erwägung, dass der soziale Dialog, einschließlich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, ein wesentliches Element des europäischen Sozialmodells ist und dass die Europäischen Betriebsräte (EBR) der Bedeutung Rechnung tragen, die der Vertretung der Arbeitnehmer zukommt; in der Erwägung, dass die Rechtsstaatlichkeit einer der in Artikel 2 EUV verankerten Grundwerte der Union ist und eine Voraussetzung für den Schutz aller anderen Grundwerte der Union darstellt, einschließlich der Grundrechte, der Demokratie und der wirksamen Anwendung des Unionsrechts in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer;
- E. in der Erwägung, dass gut funktionierende Europäischen Betriebsräte eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, die ordnungsgemäße Verwaltung multinationaler Unternehmen sicherzustellen;
- F. in der Erwägung, dass es in der Union derzeit etwa 1 200 Europäische Betriebsräte mit 18 000 Einzelvertretern gibt¹;
- G. in der Erwägung, dass die Gleichheit gemäß Artikel 2 EUV ein Grundwert der Union ist, und in der Erwägung, dass die Union gemäß Artikel 3 Absatz 3 EUV die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert; in der Erwägung, dass nach dem zweiten Grundsatz der Säule die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern –auch im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg – sichergestellt werden muss;
- H. in der Erwägung, dass Zahlen einer Erhebung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts von 2018² zufolge die überwiegende Mehrheit der Mitglieder der Europäischen Betriebsräte Männer sind und Frauen nur 15,4 % der Mitglieder ausmachen; in der Erwägung, dass weibliche Mitglieder von Europäischen Betriebsräten seltener in höheren Positionen zu finden sind; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Gefälle und das Lohngefälle in Entscheidungspositionen nach wie vor bestehen,

¹ Studie des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 31. August 2020, S. 25.

² ETUI: „Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives“ (Kann uns jemand hören? Ein Überblick über die Umfrage 2018 unter Vertretern von Europäischen Betriebsräten und Betriebsräten Europäischer Gesellschaften), 2019.

wodurch die uneingeschränkte Teilhabe von Frauen oder ihr Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Leben beeinträchtigt werden;

- I. in der Erwägung, dass die Entwicklung von Europäischen Betriebsräten je nach Industriesektor und je nach Mitgliedstaat sehr unterschiedlich ist; in der Erwägung, dass aus den Daten hervorgeht, dass insgesamt 992 Europäische Betriebsräte aktiv sind und im Laufe der Zeit etwa 400 aufgrund von Faktoren wie Fusionen, Insolvenzen oder Auflösungen aufgelöst wurden¹;
- J. in der Erwägung, dass eine Studie gezeigt hat, dass Europäische Betriebsräte einen positiven Einfluss auf den Übergang zu einer CO₂-freien Wirtschaft haben könnten und dass sie die Arbeitsorganisation und die Entscheidungsfindung verbessern können²;
- K. in der Erwägung, dass Mitglieder Europäischer Betriebsräte trotz ihres Rechts, eine Stellungnahme abzugeben, wenig Einfluss auf den Entscheidungsprozess in ihren Unternehmen zu haben scheinen – insbesondere im Fall von Umstrukturierungen;
- L. in der Erwägung, dass die Europäischen Betriebsräte von den Arbeitgebern als nützliche Instrumente wahrgenommen werden sollten, die allen Beteiligten in vielerlei Hinsicht Vorteile bringen, etwa indem sie das gemeinsame Verständnis von Angelegenheiten und Entscheidungen verbessern und einen Beitrag zu einem länderübergreifenden sozialen Dialog auf Unternehmensebene leisten;
- M. in der Erwägung, dass die Sanktionen für die Unterlassung einer Anhörung der Beschäftigten in den meisten Mitgliedstaaten finanzielle Sanktionen zwischen 23 EUR und 187 515 EUR³ umfassen und daher in vielen Fällen nicht wirksam, nicht abschreckend und nicht verhältnismäßig sind;
- N. in der Erwägung, dass Europäische Betriebsräte und besondere Verhandlungsgremien in den verschiedenen Mitgliedstaaten in unterschiedlicher Form Zugang zur Justiz haben, was von ihren jeweiligen nationalen Systemen abhängt, angefangen bei Systemen, in denen den Europäischen Betriebsräten eine Rechtspersönlichkeit verliehen wird, bis hin zu Systemen, in denen es Europäischen Betriebsräten erlaubt ist, im Verfahren durch ihre Mitglieder oder eine Gewerkschaft tätig zu werden⁴;
- O. in der Erwägung, dass Europäische Betriebsräte nur in vier Mitgliedstaaten (Österreich, Frankreich, Rumänien und Schweden) uneingeschränkte Rechtspersönlichkeit besitzen, die es Vertretern eines Europäischen Betriebsrats ermöglicht, ein Gerichtsverfahren im Namen der Europäischen Betriebsräte einzuleiten⁵; in der Erwägung, dass bei der Kommission nur eine förmliche Beschwerde in Bezug auf die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG eingegangen ist; in der Erwägung, dass Rechtsstreitigkeiten auf nationaler Ebene aufgrund der Schwierigkeiten beim Zugang zur Justiz und des Fehlens klarer Bestimmungen in Bezug auf Europäische Betriebsräte und besondere Verhandlungsgremien in der Richtlinie 2009/38/EG nach wie vor begrenzt sind;
- P. in der Erwägung, dass der Erfolg und die positiven Auswirkungen der Europäischen

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/de/node/52251>

² https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8473

³ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 14. Mai 2018, S. 33–35.

⁴ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 14. Mai 2018, S. 34.

⁵ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 14. Mai 2018, S. 34.

Betriebsräte ein Vertrauensverhältnis zwischen den Europäischen Betriebsräten und dem Management der Unternehmen erfordern, das auf einem konstruktiven Dialog beruht, der häufig von der Kultur der Arbeitsbeziehungen in den einzelnen Mitgliedstaaten anhängt; in der Erwägung, dass eine frühzeitige Anhörung nachweislich einen wesentlichen Einfluss auf die Sicherheit von Arbeitsplätzen während Umstrukturierungsprozessen haben kann und dass die Anhörung und Einbeziehung der Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung für die Sicherstellung des Wohlergehens der Arbeitnehmer sind und positive Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitsplätze haben können¹; in der Erwägung, dass die Europäischen Betriebsräte eine entscheidende Rolle bei der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen spielen;

- Q. in der Erwägung, dass Lücken und die mangelnde Durchsetzung der Richtlinie 2009/38/EG dazu beitragen, dass die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung in länderübergreifenden Angelegenheiten in der Union nicht durchgängig wahrgenommen werden;
- R. in der Erwägung, dass das Konzept der Transnationalität sowohl für die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte als auch für die zentrale Leitung in konkreten Fällen² nach wie vor schwierig auszulegen und abstrakt ist;
- S. in der Erwägung, dass die Verwendung von Vertraulichkeitsklauseln auf der Grundlage von Artikel 8 der Richtlinie 2009/38/EG zwar in bestimmten Fällen gerechtfertigt sein könnte, dass aber durch die missbräuchliche Berufung auf diesen Artikel die Wirksamkeit der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung begrenzt wird³;
- T. in der Erwägung, dass den Sozialpartnern bei der Abmilderung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie am Arbeitsplatz eine Schlüsselrolle zukam, etwa bei der Einführung von Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit, der Umsetzung von Programmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und neuen Formen der Arbeitsorganisation; in der Erwägung, dass derzeit aufgrund der COVID-19-Krise eine beträchtliche Anzahl von Umstrukturierungsprozessen erfolgt⁴; in der Erwägung, dass die Anhörung der Arbeitnehmer und ihre Möglichkeit, sich an Kollektivverhandlungen zu beteiligen, von wesentlicher Bedeutung sind, wenn es darum geht, die positiven und negativen Auswirkungen der Umstrukturierung zu berücksichtigen;
- U. in der Erwägung, dass jüngste Untersuchungen von Eurofound die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Funktionsweise und die Einrichtung von Europäischen Betriebsräten aufgezeigt haben, wobei Mobilitätsbeschränkungen aufgrund von Maßnahmen des öffentlichen Gesundheitswesens den Fortschritt bei der Diskussion über die Einrichtung neuer Europäischer Betriebsräte zum Stillstand gebracht haben; in der Erwägung, dass der weitgehend Übergang der bestehenden Europäischen Betriebsräte zu Online-Sitzungen zwar einen aktiveren Austausch ermöglicht und gefördert hat, Präsenzsitzungen jedoch die Regel bleiben sollten, sofern Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Gesundheit dem nicht entgegenstehen;

¹ Bewertung des europäischen Mehrwerts durch das Parlament vom November 2012.

² Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 14. Mai 2018, S. 6.

³ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 14. Mai 2018, S. 27–28.

⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2020/erm-report-2020-restructuring-across-borders>

- V. in der Erwägung, dass die Umsetzung des Unionsrechts im Bereich der Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern uneinheitlich ist und ein Mangel an Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer resultieren könnte; in der Erwägung, dass es von wesentlicher Bedeutung ist, das Instrumentarium der Union durch eine ambitionierte Überarbeitung der Richtlinie 2009/38/EG zu verstärken, mit der die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung gestärkt werden;
- W. in der Erwägung, dass bei der Ausarbeitung neuer Unternehmensstrategien und Maßnahmen strukturiertere und proaktivere Methoden der Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern vorgesehen werden könnten, wobei die Vertraulichkeitsklauseln gebührend zu berücksichtigen sind; in der Erwägung, dass die Sozialpartner bei der Ausarbeitung und, soweit möglich, der Umsetzung der Aufbau- und Resilienzpläne der Mitgliedstaaten konsultiert werden sollten;
- X. in der Erwägung, dass das Parlament in seiner Entschließung vom 9. Juni 2022 zu der Forderung nach einem Konvent zur Überarbeitung der Verträge¹ den Rat aufgefordert hat, in Artikel 9 AEUV einen Verweis auf den sozialen Fortschritt aufzunehmen, mit einer Verbindung zu einem Protokoll über den sozialen Fortschritt mit dem Ziel, den sozialen Dialog zu vertiefen und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Widerstandsfähigkeit der Wirtschaft der Union zu unterstützen, wobei besonderes Augenmerk auf kleine und mittlere Unternehmen und auf die Überprüfung der Wettbewerbsfähigkeit zu richten ist, und zukunftsorientierte Investitionen mit Schwerpunkt auf dem gerechten Übergang und einen ökologischen und digitalen Wandel gefördert werden sollten;
- Y. in der Erwägung, dass die tiefgreifenden Auswirkungen auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt, die durch laufende Veränderungen wie technologische Entwicklung, Digitalisierung, Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft, Präventionsmaßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und die wirtschaftliche und soziale Erholung nach der Pandemie sowie durch neue Beschäftigungsformen wie Plattformarbeit und Telearbeit verursacht werden, mit einer Überarbeitung der Rechtsinstrumente und -verfahren der Union einhergehen sollten, um die bestehenden Herausforderungen anzugehen und gleichzeitig das Potenzial solcher Veränderungen zu nutzen;
- Z. in der Erwägung, dass der Einsatz digitaler Instrumente wie Videokonferenzsysteme als Mittel zur Stärkung der in der Richtlinie 2009/38/EG vorgesehenen Rechte und der praktischen Anwendung der Richtlinie genutzt werden sollte, aber niemals die Verfahrenspflichten in Bezug auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, wie die Abhaltung regelmäßiger gemeinsamer Präsenzsitzungen der Europäischen Betriebsräte und der zentralen Leitung, ersetzen sollte;

Forderung an die Kommission zur Durchführung der seit langem erwarteten Überarbeitung der Richtlinie 2009/38/EG

1. betont, dass die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung für das Funktionieren einer sozialen Marktwirtschaft von entscheidender Bedeutung sind, insbesondere im Zusammenhang mit den Veränderungen des Arbeitsmarkts, die sich aus dem ökologischen und dem digitalen

¹ ABl. C 493 vom 27.12.2022, S. 130.

Wandel ergeben; betont, dass die Europäischen Betriebsräte eines der wichtigsten Instrumente sind, um bei länderübergreifenden Angelegenheiten die Demokratie am Arbeitsplatz zu stärken, die Arbeitnehmerrechte durchzusetzen, die Beteiligung der Arbeitnehmer zu erhöhen und das gegenseitige Vertrauen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern zu fördern; ist der Ansicht, dass es von wesentlicher Bedeutung ist, die Europäischen Betriebsräte und ihre Fähigkeit, ihre Rechte auf Unterrichtung und Anhörung wahrzunehmen, zu stärken und die Zahl der Europäischen Betriebsräte zu erhöhen, wobei die unterschiedlichen Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten zu berücksichtigen sind;

2. weist erneut darauf hin, dass das Bewusstsein der Arbeitnehmer und der Vertreter der Unternehmensleitung für die Europäischen Betriebsräte geschärft werden muss und dass Anreize für die Entwicklung von Europäischen Betriebsräten, ihre breitere Nutzung und ihre wirksame Durchsetzung geschaffen werden müssen; fordert die Kommission in diesem Zusammenhang auf, Daten über die Unternehmen zu erheben, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2009/38/EG fallen; fordert die Kommission auf, im Jahr 2023 eine hochrangige Konferenz zur Mobilisierung von Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2009/38/EG fallen, von Europäischen Betriebsräten, von Sozialpartnern in verschiedenen Branchen sowie von nationalen Arbeitsmarktinstitutionen über die Bedeutung der Europäischen Betriebsräte zu organisieren, um dieses Thema ganz oben auf die politische Agenda zu setzen;
3. nimmt den erheblichen Beitrag zur Kenntnis, den der Austausch von Wissen, Erfahrungen und bewährten Verfahren zur Weiterentwicklung von Europäischen Betriebsräten und zur Verbesserung ihrer Funktionsweise leisten kann, auch durch die Schaffung einer Plattform für einen strukturierten und regelmäßigen Austausch zwischen den Mitgliedstaaten und Wirtschaftszweigen über bewährte Verfahren, wodurch insbesondere die Sichtbarkeit der Europäischen Betriebsräte in Wirtschaftszweigen und Mitgliedstaaten, in denen es nur wenige davon gibt, erhöht werden soll;
4. fordert die Kommission auf, die europäischen Gewerkschaftsorganisationen zu unterstützen, und fordert die Mitgliedstaaten auf, die repräsentativsten Arbeitnehmerorganisationen, die nach nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten vorgesehen sind, zu unterstützen, spezielle Schulungen zu den Rechten der Europäischen Betriebsräte zu veranstalten, damit sie ihre Mitglieder angemessen über die Funktionsweise der Europäischen Betriebsräte informieren können, und Mittel für Sensibilisierungskampagnen bereitzustellen;
5. erinnert daran, dass es sich bei den Europäischen Betriebsräten um einzigartige transnationale Gremien handelt, die eingerichtet werden, um Mitarbeiter zu unterrichten und anzuhören sowie um eine Unternehmensidentität aufzubauen und zu fördern, und dass durch das Engagement der Europäischen Betriebsräte die Unternehmenskultur und der Zusammenhalt innerhalb von Unternehmen entwickelt und gefördert werden können; hebt hervor, wie wichtig es ist, dass sich die Arbeitnehmervertreter, insbesondere die Europäischen Betriebsräte, nach ordnungsgemäßer Unterrichtung und Anhörung substantiell an der Planung und Umsetzung von Beschlüssen im Zusammenhang mit länderübergreifenden Vorhaben mit wesentlichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer beteiligen;
6. bedauert außerordentlich, dass die finanziellen, materiellen und rechtlichen Ressourcen,

die erforderlich sind, damit die Europäischen Betriebsräte ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können, von der zentralen Leitung nicht immer bereitgestellt werden; ist besorgt über die Schwierigkeiten, die die Europäischen Betriebsräte beim Zugang zu der von der Kommission bereitgestellten finanziellen Unterstützung haben, und betont, dass das Antragsverfahren dringend vereinfacht und der Verwaltungsaufwand für den Zugang zu diesen Mitteln insgesamt verringert werden muss; fordert die Kommission auf, die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG zu überwachen und gegebenenfalls Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten;

7. fordert die Kommission erneut auf, einen Vorschlag für eine Überarbeitung der Richtlinie 2009/38/EG vorzulegen, um deren Ziele, Begriffsbestimmungen und Verfahren zu präzisieren, das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Unterrichtung und Anhörung, insbesondere während Umstrukturierungsprozessen, entsprechend den in seiner Entschließung vom 16. Dezember 2021 enthaltenen Empfehlungen zu stärken;
8. fordert die Kommission auf, im Rahmen der bevorstehenden Überarbeitung zu prüfen, ob es sinnvoll wäre, Verträge, die strukturell unabhängige Unternehmen in die Lage versetzen, gegenseitig die Geschäftstätigkeit und Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen (z. B. Franchise- oder Verwaltungsverträge)¹, in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2009/38/EG aufzunehmen, um mögliche Lücken zu vermeiden;

Sicherstellung einer rechtzeitigen und aussagekräftigen Anhörung

9. erkennt an, dass die Richtlinie 2009/38/EG zu Verbesserungen im Hinblick auf die Einrichtung und die Funktionsweise von Europäischen Betriebsräten geführt hat; bedauert jedoch, dass die Europäischen Betriebsräte nach wie vor große Schwierigkeiten haben, ihre Rechte durchzusetzen, insbesondere was die rechtzeitige Unterrichtung und die vorherige und wirksame Anhörung in Bezug auf Angelegenheiten mit länderübergreifendem Charakter betrifft, die Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte in Europa haben könnten, einschließlich der Veränderungen, die sich aus dem ökologischen und dem digitalen Wandel ergeben;
10. betont, dass die Definition und damit die Interpretation des Begriffs „länderübergreifende Angelegenheiten“ nach wie vor unscharf sind und der Auslegung bedürfen, wodurch es zu einer fragmentierten Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 2009/38/EG durch die Mitgliedstaaten kommt, was wiederum zu einer fragmentierten Anwendung durch die Unternehmen führt; betont, dass die Definition präzise und umfassend sein muss und dass die Tragweite ihrer möglichen Auswirkungen sowie die entsprechende beteiligte Leitungs- und Vertretungsebene fehlende Elemente sind, die bei der Bestimmung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit berücksichtigt werden müssen; bekräftigt seine Forderung nach einer Klarstellung des Begriffs „länderübergreifender Charakter einer Angelegenheit“ in der Richtlinie 2009/38/EG;

¹ Verwaltungsverträge sind Vereinbarungen, mit denen ein Unternehmen seine unabhängige Struktur behält, jedoch seinen laufenden Betrieb einem anderen Unternehmen überträgt. Das Verwaltungsunternehmen kann somit die Arbeitnehmer des verwalteten Unternehmens kontrollieren, ohne Eigentümer des Unternehmens als solches zu sein.

11. bedauert, dass die Rechtzeitigkeit der Anhörung nach wie vor ein Problem darstellt, wenn die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter zu einem Zeitpunkt angefordert oder abgegeben werden kann, zu dem keine sinnvolle Prüfung möglich ist oder zu dem die Entscheidung der Unternehmensleitung über die vorgeschlagene Maßnahme bereits getroffen wurde; bedauert, dass die Unternehmensleitung nicht verpflichtet ist, eine Stellungnahme zu berücksichtigen, was häufig dazu führt, dass Beiträge unberücksichtigt bleiben oder keine tatsächlichen Auswirkungen auf die vorgeschlagene Maßnahme haben; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten erneut auf, die Stärkung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sowie aussagekräftige Anhörungsverfahren zu fördern; fordert, dass die Definition des Begriffs „Anhörung“ in der Richtlinie 2009/38/EG überarbeitet wird, um sicherzustellen, dass die Stellungnahme des Europäischen Betriebsrates bei den Entscheidungen der Unternehmen berücksichtigt wird und diese Stellungnahme vor Abschluss der Anhörung auf der entsprechenden Ebene abgegeben wird, bevor die Leitungsgremien des Unternehmens eine Entscheidung treffen, und dass der Europäische Betriebsrat eine begründete Antwort auf seine Stellungnahme gemäß der Richtlinie 2002/14/EG erhält;
12. betont, dass sichergestellt werden muss, dass Unternehmen oder Unternehmensgruppen wirksam Entscheidungen treffen können;
13. betont, dass die Mitglieder Europäischer Betriebsräte rechtzeitig Zugang zu aussagekräftigen und aktuellen Informationen über geplante Entscheidungen mit länderübergreifendem Charakter haben müssen, und betont, wie wichtig ausreichend Zeit und Ressourcen sind, um die erhaltenen Informationen mit Unterstützung der verfügbaren Sachverständigen zu prüfen, zu bewerten und zu erörtern; betont, dass für eine gute Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen der zentralen Leitung und dem Europäischen Betriebsrat, einschließlich der Arbeitnehmervertretung auf Leitungsebene, gesorgt werden muss, um sicherzustellen, dass die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung ordnungsgemäß geachtet werden;

Stärkung der subsidiären Vorschriften

14. stellt fest, dass die dreijährige Frist im Anschluss an einen Antrag, nach deren Ablauf die subsidiären Vorschriften angewandt werden, falls keine Vereinbarung zustande kommt, unverhältnismäßig ist, häufig nicht wirksam angewandt wird und zulasten der Arbeitnehmer geht; bekräftigt seine Forderung, die subsidiären Vorschriften der Richtlinie 2009/38/EG, die eine Grundlage für ausgehandelte Vereinbarungen bilden, zu stärken; betont, dass das Recht der Europäischen Betriebsräte auf ein jährliches Treffen mit der zentralen Leitung unzureichend ist und dass Sitzungen stattdessen halbjährlich durchgeführt werden sollten, um die praktische Funktionsweise, die Wirkung und die Verwaltung der Europäischen Betriebsräte zu verbessern;

Präzisierung des Geltungsbereichs der Vertraulichkeit

15. betont, dass die Umsetzung der Vertraulichkeitsbestimmungen durch die Mitgliedstaaten aufgrund des Fehlens einer klaren Definition fragmentiert ist, und fordert daher eine klare Begriffsbestimmung von vertraulichen Informationen; betont in diesem Zusammenhang, dass die Mitgliedstaaten weitere Anstrengungen unternehmen müssen, um für Klarheit zu sorgen und genau die Bedingungen zu präzisieren, unter denen die zentrale Leitung nicht zu einer Weitergabe von Informationen, die schädlich

sein könnte, verpflichtet ist; bekräftigt¹, dass der Missbrauch von Vertraulichkeitsvorschriften als Mittel zur Beschränkung des Zugangs zu Informationen und der wirksamen Beteiligung verhindert werden muss, und fordert die Kommission auf, die Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Richtlinie 2009/38/EG zu verpflichten, eindeutig festzulegen, in welchen Fällen es gerechtfertigt ist, den Zugang zu Informationen aufgrund der Vertraulichkeit zu beschränken;

Verbesserung der Streitbeilegung

16. betont, dass es in Fällen, in denen Uneinigkeit darüber herrscht, ob ein Verfahren zur Unterrichtung oder Anhörung durchzuführen ist, an Leitlinien in Bezug darauf mangelt, wie die negativen Auswirkungen, die diese Uneinigkeit auf Mitglieder Europäischer Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter haben kann, beseitigt werden können; hebt daher den Mehrwert hervor, den Initiativen der Union bei der Bereitstellung derartiger Leitlinien bieten könnten;

Einführung wirksamer, abschreckender und verhältnismäßiger Sanktionen

17. ist besorgt angesichts der fragmentierten und unzureichenden Einhaltung der Richtlinie 2009/38/EG in der gesamten Union und betont, dass für eine ordnungsgemäße, wirksame und rechtzeitige Einhaltung, Umsetzung und Durchsetzung der Richtlinie zugunsten der Arbeitnehmer in der gesamten Union gesorgt werden muss;
18. fordert in diesem Zusammenhang verstärkte Vorschriften, Verfahren und andere Maßnahmen, etwa die Aufnahme eines Rechts in die Richtlinie 2009/38/EG zur Beantragung einer einstweiligen Verfügung bei nationalen Gerichten oder anderen zuständigen Behörden, um die Umsetzung von Entscheidungen der Unternehmensleitung vorübergehend auszusetzen, bis das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates auf der entsprechenden Leitungs- und Vertretungsebene auf eine Weise stattgefunden hat, die eine begründete Antwort der Geschäftsleitung gemäß der genannten Richtlinie ermöglicht;
19. bedauert, dass in vielen Mitgliedstaaten die Sanktionen für Verstöße nicht wirksam, abschreckend oder verhältnismäßig sind, wie dies in der Richtlinie 2009/38/EG gefordert wird; betont, dass die Bestimmungen über die Sanktionen der Mitgliedstaaten verschärft werden müssen, um die Einhaltung der Richtlinie 2009/38/EG zu verbessern, wobei gleichzeitig sicherzustellen ist, dass dadurch keine Belastung für die Unternehmen entsteht; fordert die Kommission erneut auf, die Richtlinie 2009/38/EG zu überarbeiten, um wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen einzuführen und so die Einhaltung der Richtlinie sicherzustellen;

Beendigung der Ausnahmeregelung für Vereinbarungen aus der Zeit vor der Richtlinie

20. weist darauf hin, dass mehr als 25 Jahre nach der Annahme der ersten Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat² viele Vereinbarungen aus der Zeit vor der Richtlinie noch in Kraft sind und nicht an die Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG angepasst

¹ P9_TA(2021)0508, Ziffer 30.

² 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).

wurden; ist der Ansicht, dass es von wesentlicher Bedeutung ist, dass für alle Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte dieselben Rechte und Pflichten gelten, um für die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, den Zugang zur Anwendung hoher Standards der Union und Rechtssicherheit zu sorgen; bekräftigt seine frühere Forderung an die Kommission und die Mitgliedstaaten, die Ausnahmeregelung für die freiwilligen Vereinbarungen aus der Zeit vor der Richtlinie zu beenden, und fordert eine Überarbeitung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2009/38/EG, um gleiche regulatorische Ausgangsbedingungen für die Funktionsweise der Europäischen Betriebsräte zu schaffen;

Sicherstellung des Zugangs zur Justiz

21. betont, dass die Europäischen Betriebsräte Zugang zu Gerichten oder zuständigen nationalen Arbeitsbehörden haben müssen; bedauert, dass die Europäischen Betriebsräte bei der Wahrnehmung ihrer Rechte auf Unterrichtung und Anhörung im Sinne der Richtlinie 2009/38/EG Hindernissen gegenüberstehen; bedauert, dass in einigen Mitgliedstaaten die Gerichte oder Behörden, die dafür zuständig sind, in Bezug auf Streitigkeiten im Zusammenhang mit Europäischen Betriebsräten Beratung zu bieten, sich mit diesen zu befassen oder über diese zu entscheiden, nicht über das Fachwissen hinsichtlich der durch diese Richtlinie geregelten Fragen verfügen; fordert die Mitgliedstaaten erneut auf, vereinfachte Verwaltungs- und Gerichtsverfahren für einen wirksamen Zugang der Europäischen Betriebsräte und der besonderen Verhandlungsgremien zur Justiz sicherzustellen und im Rahmen der Folgenabschätzung der Kommission den rechtlichen Status der Europäischen Betriebsräte und besonderen Verhandlungsgremien zu spezifizieren, unter anderem indem ihnen Rechtspersönlichkeit verliehen wird;
22. betont, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Vertretungsorganisationen das Recht auf Tarifverhandlungen und Versammlungsfreiheit haben und dass es keinen Eingriff seitens der Arbeitgeber geben sollte, durch den diese Rechte eingeschränkt würden, und dass die Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsräten bei der Ausübung ihrer Rechte vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden sollten;
23. hebt die Bedeutung inklusiver Arbeitsmärkte hervor und betont, dass ein umfassender Ansatz erforderlich ist, um die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu verwirklichen; bedauert, dass noch viel getan werden muss, um für Chancengleichheit zu sorgen, und betont, dass eine stärkere Teilhabe von Frauen und Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt sichergestellt werden muss; betont, dass für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Europäischen Betriebsräten gesorgt werden muss und dass die Mitglieder Europäischer Betriebsräte und anderer Gremien der Arbeitnehmervertretung in diesem Zusammenhang einen nützlichen Beitrag leisten können;
24. verlangt, dass die Kommission auf der Grundlage von Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe e AEUV bis zum 31. Januar 2024 einen Vorschlag für eine Überarbeitung der Richtlinie 2009/38/EG vorlegt, und zwar nach Maßgabe der in der Anlage aufgeführten Empfehlungen;

o o

25. beauftragt seine Präsidentin, diese EntschlieÙung und die als Anlage beigefügten Empfehlungen der Kommission und dem Rat zu übermitteln.

ANLAGE ZUR ENTSCHEIDUNG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS

Das Europäische Parlament fordert die Kommission auf, auf der Grundlage der nachstehend dargelegten Empfehlungen einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vorzulegen:

1. Durch den ökologischen und digitalen Wandel entstehen Chancen und Herausforderungen für Arbeitsmärkte, Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Um nachhaltige Lösungen für Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu finden, sollten Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Bürger ermutigt werden, sich an den demokratischen Systemen und Entscheidungsprozessen zu beteiligen.
2. Die Europäischen Betriebsräte sind zweifellos eine Erfolgsgeschichte und eine wichtige Säule des europäischen Sozialmodells. Seit der Annahme und Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG sind fast drei Jahrzehnte vergangen, und seit der Annahme der Richtlinie 2009/38/EG mehr als ein Jahrzehnt. Es gibt keinen Grund mehr, Vereinbarungen auszunehmen, die vor der Richtlinie 94/45/EG unterzeichnet wurden oder diese ansonsten überholte Richtlinie für Vereinbarungen beizubehalten, die während des Umsetzungszeitraums der Richtlinie 2009/38/EG unterzeichnet oder geändert wurden. Daher sollten Vereinbarungen, die nach Artikel 14 der Richtlinie 2009/38/EG ausgenommen sind, in den Anwendungsbereich der genannten Richtlinie aufgenommen werden.
3. Bevor Beschlüsse mit möglicherweise erheblichen direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt werden, sind die Arbeitnehmervertreter unverzüglich zu unterrichten und anzuhören.
4. Obwohl mit der Richtlinie 94/45/EG und der Richtlinie 2009/38/EG länderübergreifende kollektive Arbeitnehmerrechte auf Unterrichtung und Anhörung eingeführt wurden, werden diese Rechte in der Praxis häufig nicht beachtet und haben sich als sehr schwer durchsetzbar erwiesen. In vielen Fällen haben Arbeitgeber länderübergreifende Maßnahmen umgesetzt, ohne den Europäischen Betriebsrat zu unterrichten und anzuhören (Renault Vilvoorde)¹, und die Europäischen Betriebsräte werden häufig erst unterrichtet und angehört, nachdem Maßnahmen in Bezug auf länderübergreifende Angelegenheiten bereits umgesetzt wurden. Daher sollten Bestimmungen festgelegt werden, die eine wirksame Durchsetzung ermöglichen.

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

- (1) Artikel 1 Absatz 4 erhält folgende Fassung:

„4. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, deren potenzielle Auswirkungen das unionsweit operierende Unternehmen oder die unionsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/article/1997/the-renault-case-and-the-future-of-social-europe>

gehörenden Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten unmittelbar oder mittelbar betreffen.

- 4a. Um den länderübergreifenden Charakter einer Angelegenheit festzustellen, werden die Tragweite ihrer möglichen Auswirkungen und die beteiligte Leitungs- und Vertretungsebene berücksichtigt. Dazu gehören Angelegenheiten, die unabhängig von der Zahl der beteiligten Mitgliedstaaten aufgrund der Tragweite ihrer möglichen Auswirkungen für die Arbeitnehmer von Belang sind, sowie Angelegenheiten, die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen zwei oder mehr Mitgliedstaaten betreffen. Betriebe oder Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten gelten als betroffen, wenn nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass eine einen Betrieb oder ein Unternehmen betreffende Angelegenheit Auswirkungen auf Betriebe oder Unternehmen in anderen Mitgliedstaaten hat oder in absehbarer Zukunft haben kann, auch wenn die von einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe beabsichtigten Entscheidungen in einem anderen Mitgliedstaat als dem getroffen werden, in dem diese Auswirkungen auftreten.“;

(2) Artikel 2 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Buchstabe d erhält folgende Fassung:

„d) ‚Arbeitnehmervertreter‘ Gewerkschaften oder die nach den Rechtsvorschriften oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer“;

b) Buchstabe g erhält folgende Fassung:

„g) ‚Anhörung‘ die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine vorherige Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des unionsweit operierenden Unternehmens oder der unionsweit operierenden Unternehmensgruppe zu berücksichtigen ist. Die Anhörung erfolgt auf eine Weise, die es ermöglicht, dass die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig vor der Annahme des Beschlusses von der zentralen Leitung eine begründete Antwort erhalten;“;

(3) Artikel 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„1. Um das in Artikel 1 Absatz 1 festgelegte Ziel zu erreichen, nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen entweder

gemeinsamen oder getrennten Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter, die gemeinsam mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten vertreten, Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens auf.“;

b) die Einleitung von Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„2. Zu diesem Zweck wird innerhalb von sechs Monaten ab dem Datum eines Antrags gemäß Absatz 1, wobei eine Verlängerung um sechs Monate möglich ist, ein besonderes Verhandlungsgremium nach folgenden Leitlinien eingesetzt.“;

c) Absatz 2 Buchstabe b erhält folgende Fassung:

b) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer des unionsweit operierenden Unternehmens oder der unionsweit operierenden Unternehmensgruppe auf eine Weise gewählt oder bestellt, die auf die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses ausgerichtet ist, wobei 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.“;

d) Absatz 4 Unterabsatz 3 erhält folgende Fassung:

„Für die Zwecke der Verhandlungen kann das besondere Verhandlungsgremium Vertreter der zuständigen anerkannten Gewerkschaftsorganisationen auf Unionsebene und, falls erforderlich, Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. Diese Sachverständigen und Gewerkschaftsvertreter können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen.“;

e) Absatz 6 Unterabsatz 2 erhält folgende Fassung:

„Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen zusätzlich zu einem Vertreter einer anerkannten Gewerkschaftsorganisation auf Unionsebene begrenzen.“;

(4) folgender Artikel wird eingefügt:

„Artikel 5a

Ziele im Hinblick auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Europäischen Betriebsräten und engeren Ausschüssen

Wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen neuen Europäischen Betriebsrat einsetzen oder wenn die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat die Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat neu aushandeln, verhandeln sie im Geiste der loyalen Zusammenarbeit die erforderlichen Vereinbarungen, um dafür zu sorgen, dass die Europäischen Betriebsräte folgenden Zielen unterliegen:

- a) das unterrepräsentierte Geschlecht stellt mindestens 40 % der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats;
- b) das unterrepräsentierte Geschlecht stellt mindestens 40 % der Stellen im engeren Ausschuss.

Die Zahl der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und der Stellen im engeren Ausschuss, die für die Verwirklichung der in Unterabsatz 1 festgelegten Ziele als notwendig erachtet werden, muss dem Anteil von 40 % am nächsten kommen, darf aber 49 % nicht überschreiten.“;

(5) Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe b erhält folgende Fassung:

- „b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung, wobei so weit als möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit und Arbeitnehmerkategorien zu berücksichtigen ist, und die Mandatsdauer, einschließlich einer Reihe von Verfahrensvorschriften, um bei der Sitzverteilung eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern zu erreichen;“;

(6) in Artikel 7 Absatz 1 erhalten die Spiegelstriche 2 und 3 folgende Fassung:

- „– wenn die erste Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums nicht binnen sechs Monaten nach einem Antrag gemäß Artikel 5 Absatz 1 einberufen wird,
- wenn binnen 18 Monaten nach einem derartigen Antrag keine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zustande kommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss nach Artikel 5 Absatz 5 gefasst hat.“;

(7) in Artikel 8 erhalten die Absätze 1 und 2 folgende Fassung:¹

¹ Bisheriger Wortlaut:

- „1. Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben. Das Gleiche gilt für die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens.
Diese Verpflichtung besteht unabhängig vom Aufenthaltsort der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Personen und selbst nach Ablauf ihres Mandats weiter.
2. Jeder Mitgliedstaat sieht vor, dass die in seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen Informationen nicht weiterleiten muss, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen

„1. Die Mitgliedstaaten stellen im Rahmen der Bedingungen und Beschränkungen des Unionsrechts und des nationalen Rechts und auf der Grundlage objektiver Kriterien sicher, dass es den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Europäischen Betriebsrats sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, Informationen, die ihnen im berechtigten Interesse des Betriebs oder des Unternehmens ausdrücklich als vertraulich mitgeteilt wurden, an Dritte weiterzugeben.

Das Gleiche gilt für die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens.

Diese Verpflichtung besteht unabhängig vom Aufenthaltsort der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Personen und selbst nach Ablauf ihres Mandats weiter:

Dieser Absatz findet keine Anwendung auf Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, die Informationen, die sich auf die Lage der Arbeitnehmer auswirken können, gegenüber nationalen oder örtlichen Betriebsräten offenlegen, sofern diese Informationen vertraulich zur Verfügung gestellt wurden und den nationalen Vertraulichkeitsvorschriften unterliegen.

Die zentrale Leitung stellt den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats die in Absatz 2 genannten objektiven Kriterien zur Verfügung und legt die Dauer der Vertraulichkeitsanforderungen fest.

2. Jeder Mitgliedstaat legt fest, dass die in seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen und begründeten Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen Informationen nicht weiterleiten muss, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen könnten.

Der betreffende Mitgliedstaat macht diese Befreiung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig.“;

(8) in Artikel 9 werden folgende Absätze angefügt:

„Ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung wird innerhalb eines Zeitrahmens und in einer Weise eingeleitet, durch die es dem Europäischen Betriebsrat ermöglicht wird, eine aussagekräftige Anhörung einschlägiger Arbeitnehmervertreter auf lokaler und nationaler Ebene durchzuführen, um seine Stellungnahme vor dem Abschluss des Anhörungsverfahrens auf der jeweiligen Ebene abgeben zu können.

Besteht zwischen der zentralen Leitung und dem Europäischen Betriebsrat oder den

Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten.

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

Arbeitnehmervertretern Uneinigkeit darüber, ob eine Unterrichtung und Anhörung durchzuführen ist, so führt die zentrale Leitung schriftlich stichhaltige Gründe dafür an, dass die Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung gemäß der vorliegenden Richtlinie oder den auf ihrer Grundlage geschlossenen Vereinbarungen keine Anwendung findet, einschließlich der Gründe, aus denen keine länderübergreifenden Angelegenheiten vorliegen.

Soweit es für den Europäischen Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist, kann der Europäische Betriebsrat oder der engere Ausschuss Sachverständige seiner Wahl um Unterstützung ersuchen. Zu diesen Sachverständigen können Vertreter der zuständigen anerkannten Gewerkschaftsorganisationen auf Unionsebene gehören. Auf Wunsch des Europäischen Betriebsrats wohnen diese Sachverständigen Sitzungen des Europäischen Betriebsrats und Sitzungen mit der zentralen Leitung in beratender Funktion bei.

Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit diesem Artikel Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Europäischen Betriebsrats festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Inanspruchnahme der Unterstützung von lediglich einem Sachverständigen zusätzlich zu einem Vertreter einer anerkannten Gewerkschaftsorganisation auf Unionsebene begrenzen.“;

(9) Artikel 10 erhält folgende Fassung:

„Artikel 10

Rolle und Schutz der Arbeitnehmervertreter

1. Unbeschadet der Zuständigkeiten der anderen Gremien oder Organisationen in diesem Bereich verfügen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über die Mittel und die rechtliche Möglichkeit, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des unionsweit operierenden Unternehmens oder der unionsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten.
2. Unbeschadet des Artikels 8 verfügen die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über das Recht und die erforderlichen Ressourcen, die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur unionsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der durchgeführten Unterrichtung und Anhörung sowie in Fällen zu informieren, in denen der Europäische Betriebsrat dies für nötig hält, um seine sich aus dieser Richtlinie ergebenden Aufgaben zu erfüllen, insbesondere vor und nach seinen Sitzungen.
3. Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter, die an dem Verfahren nach Artikel 6 Absatz 3 mitwirken, genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, einschließlich des Rechts, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, Schutz, insbesondere vor Vergeltungsmaßnahmen und Kündigungen, sowie Garantien, die denen vergleichbar sind, die nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes der dienstlichen

Verwendung für Arbeitnehmervertreter vorgesehen sind.

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

Mitglieder eines besonderen Verhandlungsgremiums oder eines Europäischen Betriebsrats oder deren Stellvertreter, die Besatzungsmitglied eines Seeschiffs sind, sind 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 sie sich zum Sitzungszeitpunkt nicht auf See oder in einem Hafen in einem anderen Land als dem befinden, 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 bzw. der 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 kostenlos Schulungen erhalten, ohne dabei Lohn- bzw. Gehaltseinbußen zu erleiden.“;

(10) Artikel 11 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 erhält folgende Fassung¹:

„2. Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass geeignete Verwaltungs- und Gerichtsverfahren vorhanden und leicht zugänglich sind, mit deren Hilfe die Wahrnehmung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte und die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen zeitnah und wirksam durchgesetzt werden können.

Die Mitgliedstaaten legen wirksame und zu gegebener Zeit zugängliche Gerichtsverfahren für die Beantragung und Beendigung der

¹ Bisheriger Wortlaut: „2. Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie gewährleisten insbesondere, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.“

vorübergehenden Aussetzung von Entscheidungen der zentralen Leitung einschließlich der Möglichkeit der Beantragung einer einstweiligen Verfügung zur vorübergehenden Aussetzung solcher Entscheidungen in Fällen fest, in denen sie angefochten werden, weil ein Verstoß gegen die Pflichten zur Unterrichtung und Anhörung gemäß der vorliegenden Richtlinie oder gemäß den auf der Grundlage der vorliegenden Richtlinie geschlossenen Vereinbarungen vorliegt. Die Auswirkungen der angefochtenen Entscheidungen auf Arbeitsverträge oder -verhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer werden entsprechend ausgesetzt.“;

b) Absatz 3 Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:

„3. Bei der Anwendung des Artikels 8 sehen die Mitgliedstaaten Verfahren vor, nach denen die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und/oder die Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg Rechtsbehelfe einlegen können, wenn die zentrale Leitung sich auf die Vertraulichkeit der Informationen beruft oder diese – ebenfalls nach Artikel 8 – nicht weiterleitet. Im Rahmen solcher Verfahren wird für eine rechtzeitige Entscheidung gesorgt, damit der Europäische Betriebsrat seine Rechte auf Unterrichtung und Anhörung wirksam ausüben kann.“;

„Die zentrale Leitung trägt die gerichtlichen Kosten, die durch die Durchführung der Verfahren entstehen, die Kosten für die Vertretung vor Gericht und Nebenkosten wie die Aufenthalts- und Reisekosten für mindestens einen Arbeitnehmervertreter.“;

(11) Folgender Artikel wird eingefügt:

„Artikel 11a

Sanktionen

1. Die Mitgliedstaaten legen Vorschriften über Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen diese Richtlinie oder gegen auf ihrer Grundlage geschlossene Vereinbarungen anzuwenden sind. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.
2. Die in Absatz 1 genannten Sanktionen umfassen
 - a) finanzielle Sanktionen, die in einem angemessenen Verhältnis zu Art, Schwere und Dauer des Verstoßes des Unternehmens stehen und sich entsprechend der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer erhöhen;
 - b) Anordnungen, mit denen das Unternehmen für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren von der Inanspruchnahme einiger oder aller öffentlichen Leistungen, Beihilfen oder Subventionen, einschließlich der von den betreffenden Mitgliedstaaten verwalteten EU-Mittel, ausgeschlossen wird;
 - c) Anordnungen, mit denen das Unternehmen von der Beteiligung an einem öffentlichen Auftrag im Sinne der Richtlinie 2014/24/EU des

Europäischen Parlaments und des Rates¹ ausgeschlossen wird.

3. Bei Verstößen nach Absatz 1, die nicht absichtlich begangen werden, sind die in Absatz 2 Buchstabe a genannten finanziellen Sanktionen substantziell und gleichwertig mit den in Artikel 83 Absatz 4 der Verordnung (EU) 2016/679² vorgesehenen Sanktionen.
4. Bei Verstößen nach Absatz 1, die absichtlich begangen werden, sind die in Absatz 2 Buchstabe a genannten finanziellen Sanktionen substantziell und gleichwertig mit den in Artikel 83 Absatz 5 der Verordnung (EU) 2016/679 vorgesehenen Sanktionen.“;

(12) Artikel 14 erhält folgende Fassung:

„Artikel 14

Geltende Vereinbarungen

1. Die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen gelten bis zum ... [zwei Jahre nach Ablauf der Frist für die Umsetzung dieser Änderungsrichtlinie] uneingeschränkt für alle unionsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen.
2. Alle gemäß Artikel 13 Absatz 1 der Richtlinie 94/45/EG geschlossenen Vereinbarungen und gemäß Artikel 6 der Richtlinie 94/45/EG geschlossene Vereinbarungen, die zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet oder geändert wurden, fallen in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie, ohne dass eine Verpflichtung zur Neuverhandlung besteht. Eine Neuverhandlung bestehender Vereinbarungen bleibt in Anwendung der einschlägigen Bestimmungen der Vereinbarungen selbst und gemäß den Artikeln 5 und 13 dieser Richtlinie möglich.
3. Diese Richtlinie berührt keine Bestimmungen in bestehenden Vereinbarungen, die für Europäische Betriebsräte günstiger sind.“;

(13) In Artikel 16 wird folgender Absatz angefügt:

- „3. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission so bald wie möglich die in Artikel 11 Absatz 2 genannten Maßnahmen mit.“;

(14) Anhang I wird wie folgt geändert:

- a) Nummer 2 erhält folgende Fassung:

¹ 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).

² Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

„2. „Der Europäische Betriebsrat ist befugt, zweimal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichts, über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des unionsweit operierenden Unternehmens oder der unionsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.“;

b) In Nummer 3 erhält der erste Absatz folgende Fassung:

„3. Treten außergewöhnliche Umstände ein oder werden Entscheidungen getroffen, die in erheblichem Maße Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben können und bei denen aus Gründen der Dringlichkeit keine Unterrichtung oder Anhörung bei der nächsten geplanten Sitzung des Europäischen Betriebsrats möglich ist, insbesondere bei Standortwechseln, Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder Massenentlassungen, so hat der engere Ausschuss oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht, rechtzeitig darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren und mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des unionsweit operierenden Unternehmens oder der unionsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um unterrichtet und angehört zu werden. Neben dem engeren Ausschuss haben auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, die in den von den außergewöhnlichen Umständen unmittelbar oder potenziell betroffenen Mitgliedstaaten benannt wurden, das Recht, an den außerordentlichen Sitzungen teilzunehmen.“;

c) Nummer 5 erhält folgende Fassung:

„5. Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Zu diesen Sachverständigen können Vertreter der anerkannten Gewerkschaftsorganisationen auf Unionsebene gehören. Auf Wunsch des Europäischen Betriebsrats wohnen diese Sachverständigen Sitzungen des Europäischen Betriebsrats und Sitzungen mit der zentralen Leitung in beratender Funktion bei.“;

d) In Nummer 6 erhält der erste Absatz folgende Fassung:

„6. Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Europäischen Betriebsrats festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen zusätzlich zu einem Vertreter einer anerkannten Gewerkschaftsorganisation auf Unionsebene begrenzen.“.