

**Unterrichtung**  
durch die Bundesregierung

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung)

KOM(2008) 419 endg.; Ratsdok. 11555/08

Übermittelt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie am 11. Juli 2008 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union vom 12. März 1993 (BGBl. I S. 313), zuletzt geändert durch das Föderalismusreform-Begleitgesetz vom 5. September 2006 (BGBl. I S. 2098).

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat die Vorlage am 4. Juli 2008 dem Bundesrat zugeleitet.

Die Vorlage ist von der Kommission am 4. Juli 2008 dem Generalsekretär/Hohen Vertreter des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen werden an den Beratungen beteiligt.

Hinweis: vgl. Drucksache 453/94 = AE-Nr. 941512 und AE-Nr. 001174

## BEGRÜNDUNG

### 1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

#### Gründe und Ziele des Vorschlags

1. Ziel dieses Vorschlags ist die Neufassung der 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<sup>1</sup>, die durch die Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. Dezember 1997<sup>2</sup> auf das Vereinigte Königreich ausgedehnt und durch die Richtlinie 2006/109/EG des Rates vom 20. November 2006<sup>3</sup> anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens angepasst wurde.
2. Gemäß Artikel 15 der Richtlinie 94/45/EG sollte die Kommission spätestens zum 22. September 1999 im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung dieser Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl überprüfen, um dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen. In dem Bericht an das Europäische Parlament und den Rat über den Stand der Anwendung der Richtlinie 94/45/EG<sup>4</sup> hat die Kommission ausgeführt, dass sie im Lichte der erforderlichen weiteren Bewertungen und des Werdegangs der übrigen Gesetzesvorlagen zur Beteiligung der Arbeitnehmer zur gegebenen Zeit über eine mögliche Revision der Richtlinie entscheiden wird.

#### Allgemeiner Kontext

3. Vierzehn Jahre nach der Annahme der Richtlinie 94/45/EG gibt es circa 820 Europäische Betriebsräte, die 14,5 Millionen Arbeitnehmer vertreten und sie länderübergreifend unterrichten und anhören. Sie stehen im Zentrum der Entwicklung länderübergreifender Arbeitsbeziehungen und tragen dazu bei, die wirtschaftlichen und sozialen Ziele im Binnenmarkt miteinander in Einklang zu bringen, denn sie spielen bei der Antizipation von Veränderungen und dem verantwortungsbewussten Umgang damit eine entscheidende Rolle.
4. Bei der praktischen Anwendung der Richtlinie 94/45/EG treten jedoch Probleme auf. Das Recht auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung ist nicht effektiv genug, da der Europäische Betriebsrat im Falle einer Umstrukturierung nicht ausreichend unterrichtet und angehört wird. Europäische Betriebsräte gibt es nur in 36 % der Betriebe, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Es besteht Rechtsunsicherheit insbesondere in Bezug auf das Verhältnis zwischen dem innerstaatlichen und dem länderübergreifenden Umfang der Anhörung sowie im

---

<sup>1</sup> ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

<sup>2</sup> Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zur Ausdehnung der Richtlinie 94/45/EG [...] auf das Vereinigte Königreich (ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 22).

<sup>3</sup> Richtlinie 2006/109/EG des Rates vom 20. November 2006 zur Anpassung der Richtlinie 94/45/EG [...] anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens (ABl. L 363 vom 20.12.2006, S. 416).

<sup>4</sup> KOM(2000) 188.

Falle von Fusionen oder Erwerbungen. In drei dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegten Rechtssachen<sup>5</sup> musste er sich ferner zur Auslegung der Bestimmungen der Richtlinie hinsichtlich der Übermittlung der Informationen äußern, die für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates erforderlich sind. Schließlich sind die einzelnen Richtlinien in Bezug auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht kohärent genug und zu wenig aufeinander abgestimmt.

5. Die Europäischen Betriebsräte müssen in der Lage sein, ihre Aufgabe der Antizipation und Begleitung von Veränderungen umfassend wahrzunehmen und einen echten länderübergreifenden sozialen Dialog zu entwickeln. Ziel dieses Vorschlags ist es daher, neben Maßnahmen nichtlegislativer Art die Wirksamkeit der Rechte der Arbeitnehmer auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung zu gewährleisten, den Anteil der Europäischen Betriebsräte zu erhöhen, die Rechtssicherheit zu erweitern und eine bessere Abstimmung der Richtlinien zum Thema Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen.

### **Bestehende Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet**

6. Dieser Vorschlag berücksichtigt bestehende Richtlinien zum Thema Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. 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 Gemeinschaft<sup>6</sup> legt allgemeine, in den einzelnen Staaten anzuwendende Grundsätze fest. Die Richtlinie 98/59/EG<sup>7</sup> und die Richtlinie 2001/23/EG<sup>8</sup> finden Anwendung, wenn Entlassungs- oder Übergangsvorhaben geplant sind. Die Richtlinien 2001/86/EG<sup>9</sup> und 2003/72/EG<sup>10</sup> regeln die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Europäischen Gesellschaften (SE) und den Europäischen Genossenschaften (SCE).

### **Konsistenz mit anderen politischen Maßnahmen und Zielen der Union**

7. Im Zusammenhang mit der erneuerten Sozialagenda<sup>11</sup> soll die vorliegende Initiative einen Beitrag zu den Bemühungen der Europäische Union leisten, die darauf abzielen, dass der Globalisierungsprozess allen Bürgerinnen und Bürgern der Union in ausgewogener Weise zugutekommt. Gemeinsam mit den Berichten über die länderübergreifenden Umstrukturierungen und Betriebsvereinbarungen soll der Richtlinienvorschlag die Antizipation des Wandels und die Anpassung der Unternehmen und der Arbeitnehmer an die notwendigen Veränderungen fördern. Durch eine geeignete Beteiligung der Arbeitnehmer trägt der Vorschlag dazu bei,

---

<sup>5</sup> C-62/99 Bofrost; C-440/00 Kühne & Nagel; C-349/01 ADS Anker GmbH.

<sup>6</sup> ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29.

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

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

<sup>9</sup> Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (ABl. L 294 vom 10.11.2001, S. 22).

<sup>10</sup> Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (ABl. L 207 vom 18.8.2003, S. 25).

<sup>11</sup> Mitteilung der Kommission „Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts“ KOM(2008) xxx vom [...] 2008

den sozialen Dialog in internationalen Unternehmen zu verbessern und ein Klima zu schaffen, das Lösungen ermöglicht, die Flexibilität und Sicherheit miteinander verbinden.

8. Die vorliegende Initiative erfolgt im Rahmen der erneuerten Lissabon-Strategie, die insbesondere zur Schaffung von mehr hochwertigen Arbeitsplätzen in einem dynamischeren und wettbewerbsfähigeren Europa führen soll. Sie vervollständigt die Maßnahmen zur Förderung bewährter Verfahren, wofür sich die Europäische Union weiterhin zur Unterstützung der Sozialpartner stark einsetzt, damit die Europäischen Betriebsräte sich insbesondere mit Fragen der Qualifikation und Mobilität der Arbeitnehmer, ihrer Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie mit umweltbezogenen Aspekten befassen. Der Richtlinienvorschlag ist ferner Teil der Bemühungen der Kommission um eine „bessere Rechtsetzung“; im Mittelpunkt steht die Anpassung der Rechtsvorschriften an die neuen wirtschaftlichen und sozialen Erfordernisse, insbesondere im Zusammenhang mit der Zunahme der Zahl und des Umfangs transnationaler Umstrukturierungen.
9. Dieser Vorschlag steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die insbesondere in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden. Durch die Initiative soll vor allem der uneingeschränkte Anspruch der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter gewährleistet werden, auf geeigneter Ebene und zu gegebenem Zeitpunkt in den Fällen und unter den Voraussetzungen unterrichtet und angehört zu werden, die im Gemeinschaftsrecht und nach den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind (Artikel 27 der Charta).

## 2. ANHÖRUNG DER INTERESSIERTEN KREISE UND FOLGENABSCHÄTZUNG

### Anhörung der interessierten Kreise

10. Die Kommission hat die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene gemäß Artikel 138 des Vertrags zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsaktion gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte<sup>12</sup>. Die Arbeitnehmerorganisationen haben sich für eine schnelle Überarbeitung der Richtlinie ausgesprochen, während sich die Arbeitgeberverbände dagegen gewandt haben. Die Sozialpartner haben daraufhin gemeinsam geeignete Verfahren im Zusammenhang mit den Europäischen Betriebsräten, zur Förderung und Umsetzung dieser Verfahren ausgearbeitet, wozu die Kommission sie erneut angehört hat<sup>13</sup>. Nach dieser Anhörung hielt die Kommission eine Gemeinschaftsmaßnahme in diesem Bereich für zweckmäßig und hat die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene nach Artikel 138 Absatz 3 des Vertrags zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gehört<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Europäische Betriebsräte: für eine Optimierung der möglichen Einbeziehung der Arbeitnehmer zum Nutzen der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter - erste Anhörungsrunde der Sozialpartner auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene in der Gemeinschaft im Rahmen der Prüfung der Richtlinie über die europäischen Betriebsräte, 20. April 2004.

<sup>13</sup> Ebenso hat die Kommission sie zu den bewährten Verfahren bezüglich Umstrukturierungen im Rahmen der Mitteilung „Umstrukturierung und Beschäftigung“ (KOM(2005)120 vom 31.3.2005) angehört.

<sup>14</sup> K(2008) 660 vom 20.2.2008.

11. Im Rahmen dieser letzten Anhörung haben sich die Arbeitgeberverbände BusinessEurope, CEEP und UEAPME bereit erklärt, Verhandlungen im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs aufzunehmen. Der Europäische Gewerkschaftsbund hielt dies für nicht realistisch. Nach erneuter Aufforderung an die europäischen Sozialpartner hat die Kommission festgestellt, dass keine Verhandlungen gemäß Artikel 38 Absatz 4 des Vertrages aufgenommen worden waren, und beschlossen, diesen Vorschlag zu unterbreiten, da eine Änderung der geltenden Rechtsvorschriften für notwendig erachtet wird.
12. Da sich BusinessEurope und UEAPME auf Verhandlungen eingestellt hatten, haben sie keine Stellungnahme zum Inhalt der in Aussicht genommenen Richtlinie abgegeben. Der CEEP und die angehörten Verbände, die die Arbeitgeber im Gastgewerbe (HOTREC), im Bankwesen (EBF) und im Handel (EUROCOMMERCE) vertreten, haben sich ebenso zu den geplanten Änderungen geäußert wie die französische Vereinigung privater Unternehmen (Association française des entreprises privées - AFEP), die amerikanische Handelskammer bei der Europäischen Union (AmCham EU) und ein einzelnes Unternehmen.
13. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und die Europäische Vereinigung der leitenden Angestellten (CEC) haben Anpassungen der zur Anhörung vorgelegten Vorschläge und weitere Änderungen der Richtlinie vorgeschlagen. Der Zusammenschluss der nordischen Gewerkschaften im Sektor Banken, Finanzdienstleistungen und Versicherungen (NFU Finance), Finansförbundet und die Arbeitnehmervertreter von sechs Unternehmen haben sich ebenfalls geäußert.
14. Die Antworten der angehörten Organisationen und die Beiträge wurden eingehend geprüft und im Rahmen der Folgenabschätzung berücksichtigt; der Bericht darüber ist dem Vorschlag beigelegt. Die Prüfung hat die Kommission veranlasst, einige im Anhörungspapier geplante Vorschläge zu ändern, beispielsweise in Bezug auf die Bestimmungen über effiziente Entscheidungsprozesse in Unternehmen, die Begrenzung des länderübergreifenden Zuständigkeitsbereichs, die Einführung eines Schwellenwerts in Bezug auf die Vertretung, das Bemühen um eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer, die Stärkung des engeren Ausschusses und die Sicherung der Antizipationsvereinbarungen bei Nichtanwendung der Anpassungsklausel.

### **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

15. Neben den von gesellschaftlichen Akteuren und im akademischen Bereich vorgenommenen Analysen zum Thema Europäische Betriebsräte hat die Kommission externe Berater beauftragt, in einer Studie die potentiellen Auswirkungen der einzelnen Optionen insbesondere im Hinblick auf die Kosten zu messen. Die 2008 durchgeführte Studie schließt die Untersuchung einer Zufallsstichprobe von rund 10 % der derzeitigen Europäischen Betriebsräte ein. Dabei wurden sowohl Unternehmensleitung als auch die Arbeitnehmervertreter befragt.
16. Die Ergebnisse der Studie sind in die Untersuchung der Auswirkungen eingegangen und werden auf der Webseite der Kommission veröffentlicht.

### **Folgenabschätzung**

17. Eine Folgenabschätzung erlaubte es, das Problem, auf das die Europäische Union mit einer entsprechenden Maßnahme reagieren müsste, präzise zu identifizieren und die vier spezifischen Ziele zu formulieren, nämlich tatsächliche Durchsetzung der Rechte, Erhöhung der Anzahl der Europäischen Betriebsräte, Rechtssicherheit und Abstimmung der gemeinschaftlichen Rechtsinstrumente im Bereich Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer; ferner konnten die operationellen Ziele einer solchen Aktion formuliert und die drei Optionen zu ihrer Erreichung geprüft werden.
18. Die erste Option wäre, die Situation unverändert zu lassen. Dies würde jedoch den genannten Zielen nicht gerecht.
19. Der nicht regulatorische Ansatz und die ergänzende Förderung bewährter Verfahren bilden die zweite Option. Dazu gehören verstärkte Kommunikationsmaßnahmen, an die sich gegebenenfalls ein Vorschlag zur Aufstockung der Finanzmittel für die Förderung bewährter Verfahren und eine Empfehlung zu Einsetzung und Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte anschließen könnten. Diese Option bietet mehrere wirtschaftliche und soziale Vorteile, ohne dass damit zusätzliche Ausgaben für die Unternehmen verbunden wären. Sie geht jedoch nur in begrenztem Maß auf die Ziele Rechtssicherheit und Einheitlichkeit des Gemeinschaftsrechts ein.
20. Die Überarbeitung des geltenden Rechts stellt die dritte Option dar. Sie umfasst Änderungen der Richtlinie 94/45/EG, insbesondere in Bezug auf die Definition der Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“, die Festlegung des länderübergreifenden Zuständigkeitsbereichs des Europäischen Betriebsrates, eine Anpassung der subsidiären Vorschriften, die Fortbildung der Arbeitnehmervertreter und die Rolle der Gewerkschaften. Abgesehen von zwei Unteroptionen (Senkung der Beschäftigungsschwelle auf 500 Arbeitnehmer und Einführung eines Mechanismus zur Registrierung der Vereinbarungen) ist diese Option am besten geeignet, zur Erreichung der genannten Ziele beizutragen, wenngleich sie für die Unternehmen gewisse zusätzliche Kosten bedeutet. Diese Option führt allerdings nur in begrenztem Maße dazu, dass die Akteure sich stärker auf eine Verbesserung der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer konzentrieren.
21. Die Folgenabschätzung kommt zu dem Schluss, dass die Änderung der geltenden Rechtsvorschriften angebracht ist und mit nicht regulatorischen Kommunikations- und Fördermaßnahmen gekoppelt werden sollte.

### **3. RECHTLICHE ASPEKTE**

#### **Zusammenfassung der vorgeschlagenen Maßnahme**

22. Der Vorschlag für eine Neufassung umfasst die folgenden inhaltlichen Änderungen der Richtlinie 94/45/EG:
  - Einführung allgemeiner Grundsätze für die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, Einführung einer Definition des Begriffs „Unterrichtung“ und Präzisierung der Definition des Begriffs „Anhörung“.
  - Begrenzung der Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrates auf länderübergreifende Fragen und Einführung einer vornehmlich durch Betriebsvereinbarungen erfolgenden Abstimmung der Unterrichtung und

Anhörung der Arbeitnehmer auf innerstaatlicher und länderübergreifender Ebene;

- Klärung der Rolle der Arbeitnehmervertreter und der Fortbildungsmöglichkeiten sowie Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften;
- Klärung der Zuständigkeiten bei der Bereitstellung von Informationen für die Aufnahme von Verhandlungen sowie Verdeutlichung der Regeln für die Aushandlung von Vereinbarungen im Hinblick auf die Einsetzung neuer Europäischer Betriebsräte;
- Anpassung an die Entwicklung des Bedarfs subsidiärer Vorschriften, die mangels Verträgen anwendbar sind;
- Einführung einer Klausel zur Anpassung der Vereinbarungen, die die Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte im Falle eines Strukturwandels des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe regeln, bzw., wenn diese Klausel nicht anwendbar ist, Fortbestand der geltenden Vereinbarungen.

### **Rechtsgrundlage**

23. Der Legislativvorschlag basiert auf Artikel 137 des Vertrages, wonach die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer unterstützt und ergänzt.

### **Subsidiaritätsprinzip**

24. Die Mitgliedstaaten können die Ziele der vorgeschlagenen Maßnahme nicht zufriedenstellend erreichen, da es sich um die Änderung eines Rechtsaktes der Gemeinschaft mit länderübergreifenden Bestimmungen handelt. Die Europäische Union ist besser befähigt, eine solche Änderung vorzunehmen und den betreffenden Rechtsakt mit anderen nationalen und Gemeinschaftsbestimmungen in diesem Bereich abzustimmen. Vor allem kann nur eine Gemeinschaftsmaßnahme einen Wandel bei der Einsetzung und der Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte bewirken: Ein solcher Wandel erfordert eine kohärente und koordinierte Änderung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, denn die Anwendung des in einem Mitgliedstaat geltenden Rechts wirkt sich auf die Rechte und Pflichten der Unternehmen und der Arbeitnehmer in anderen Mitgliedstaaten aus. Der Vorschlag überlässt es jedoch den Mitgliedstaaten, die Bestimmungen an die nationalen Regelungen der Arbeitsbeziehungen und Rechtssysteme anzupassen, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Festlegung der Modalitäten zur Ernennung oder Wahl der Arbeitnehmervertreter, ihres Schutzes sowie geeigneter Sanktionen.

### **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**

25. In der Richtlinie wird der Verhandlung auf Betriebsebene ohne Mindestregelungen Vorrang eingeräumt; dies bedeutet eine sehr große Flexibilität bei der Anpassung der Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrates an die jeweiligen Rahmenbedingungen sowie bei der Festlegung konkreter Modalitäten und der Verteilung der Lasten. Der Vorschlag wahrt diese Flexibilität und steckt gleichzeitig den Rahmen ab. Als Schwellenwert wird in dem Vorschlag eine Unternehmensgröße von 1000 Arbeitnehmern beibehalten; gleichzeitig wird auf verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Auflagen verzichtet, die der Gründung und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen entgegenstehen.

### **Wahl der Instrumente**

26. Die Überarbeitung der geltenden Rechtsvorschriften, die nur im Wege einer Richtlinie erfolgen kann, ergänzt den nicht regulatorischen Ansatz und die Förderung bewährter Verfahren zur Unterstützung der Sozialpartner.

### **4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT**

27. Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den Gemeinschaftshaushalt.

### **5. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN**

### **Vereinfachung und Verringerung der Verwaltungskosten**

28. Die Richtlinie 94/45/EG<sup>15</sup> ist in wesentlichen Punkten zu ändern. Aus Gründen der Klarheit empfiehlt es sich, eine Neufassung dieser Richtlinie vorzunehmen.
29. Der Vorschlag trägt dazu bei, die Richtlinie 94/45/EG mit anderen Richtlinien bezüglich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Einklang zu bringen, und zwar insbesondere durch die Vereinheitlichung der Begriffsbestimmungen, die Abgrenzung des Zuständigkeitsbereichs der Europäischen Betriebsräte und die Einführung von Modalitäten, um die einzelnen Unterrichts- und Konsultationsebenen aufeinander abzustimmen. Sie trägt somit zu einer Vereinfachung des Rechtsrahmens bei.

### **Überprüfungs-/Revisions-/Verfallsklausel**

30. Der Vorschlag enthält eine Klausel, laut der fünf Jahre nach dem Zeitpunkt, zu dem die Umsetzung erfolgt sein muss, eine Überprüfung vorzunehmen ist.

### **Entsprechungstabelle**

31. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission den Wortlaut der nationalen Bestimmungen, mit denen der vorliegende Richtlinienvorschlag umgesetzt wird, sowie eine Tabelle der Entsprechungen zwischen diesen Bestimmungen und der Richtlinie.

### **Europäischer Wirtschaftsraum**

32. Der vorgeschlagene Rechtsakt ist von Bedeutung für den Europäischen Wirtschaftsraum und sollte deshalb auf den EWR ausgedehnt werden.

### **Einzel Erläuterung zum Vorschlag**

33. Wesentliche Änderungen erfolgen wie nachstehend ausgeführt in den Artikeln 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 und 14 der Richtlinie 94/45/EG sowie in ihrem Anhang. In den Artikeln 3 und 9 der Richtlinie 94/45/EG werden leichte Anpassungen vorgenommen, während die Artikel 7 und 8 unverändert bleiben.
34. *Allgemeine Grundsätze und die Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“.* In Artikel 1 der Richtlinie 94/45/EG wird ausgeführt, dass bei der Festlegung der Modalitäten zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der allgemeine Grundsatz ihrer Wirksamkeit zu beachten. In Artikel 2 wird der Begriff „Unterrichtung“ definiert und die Definition des Begriffs „Anhörung“ ergänzt, so dass sie den Definitionen in den jüngeren Richtlinien entspricht, die die Aspekte „geeigneter Zeitpunkt“ und „geeignete Mittel und Inhalte der Unterrichtung und Anhörung“ einbeziehen
35. *Länderübergreifende Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats.* In Artikel 1 wird der Grundsatz der je nach behandeltem Thema relevanten Ebene verankert. Zu diesem Zweck wird die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats auf länderübergreifende Fragen begrenzt und die Bestimmung des staatenübergreifenden

---

<sup>15</sup> ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64. Zuletzt geändert durch die Richtlinie 2006/109/EG (ABl. L 363 vom 20.12.2006, S. 416).

Charakters wird von den aktuellen subsidiären Vorschriften auf Artikel ein übertragenen, damit er auf die vertraglich eingerichteten Europäischen Betriebsräte anwendbar ist. Es wird präzisiert, dass die zu behandelnden Fragen dann transnationalen Charakter aufweisen, wenn sie Auswirkungen in mindestens zwei Mitgliedstaaten haben können.

36. *Abstimmung zwischen den verschiedenen Unterrichts- und Anhörungsebenen.* In Artikel 12 wird der Grundsatz einer Abstimmung zwischen den einzelstaatlichen und länderübergreifenden Ebenen der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Zuständigkeiten und der jeweiligen Interventionsbereiche der Vertretungsinstanzen eingeführt. Die Modalitäten dieser Abstimmung werden durch die gemäß Artikel 6, der diesen Aspekt nunmehr einschließt, zu treffende Vereinbarung definiert. Fehlen solche Modalitäten und werden Entscheidungen ins Auge gefasst, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge nach sich ziehen können, so sollte das Verfahren gleichzeitig auf nationaler Ebene und EU-weit beginnen. Da einige nationale Rechtsvorschriften angepasst werden können, damit der Europäische Betriebsrat gegebenenfalls entweder vor den nationalen Instanzen oder zur gleichen Zeit mit ihnen unterrichtet wird, wird eine Klausel über das Verbot der Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer hinzugefügt. Die Titel der Richtlinien über Massenentlassungen beziehungsweise über Übergänge von Unternehmen werden aktualisiert und es wird ein Verweis auf die Rahmenrichtlinie 2002/14/EG eingefügt.
37. *Rolle und Zuständigkeit der Arbeitnehmervertreter.* Die Rechenschaftspflicht der Arbeitnehmervertreter gegenüber den Arbeitnehmern, die sie vertreten, wird von den subsidiären Vorschriften der Richtlinie auf Artikel 10 übertragen, der somit nicht nur den Schutz der Arbeitnehmer, sondern auch die Rolle ihrer Vertreter behandelt. Erläutert wird die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat zur Vertretung der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Erläutert wird die Möglichkeit der Arbeitnehmervertreter, ohne Einkommensverlust an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
38. *Aufnahme und Durchführung von Verhandlungen.* In Anwendung der Auslegungsgrundsätze des EuGH<sup>16</sup> wird in Artikel 5 die Verantwortung der örtlichen Unternehmensleitungen für die Bereitstellung der Informationen erläutert, die die Aufnahme von Verhandlungen im Hinblick auf die Einsetzung neuer Europäischer Betriebsräte ermöglichen. Um Rechtsunsicherheit zu beseitigen und die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums zu vereinfachen, wird die Zusammensetzung so geändert, dass pro Mitgliedstaat, in dem mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind, für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % entspricht, ein Vertreter zu benennen ist. Das Recht der Arbeitnehmervertreter, sich ohne die Anwesenheit der Unternehmensleitung zu versammeln, wird klargestellt.
39. *Rolle von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.* In Artikel 5 wird die Information der Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeberverbände bei der Aufnahme der Verhandlungen über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates eingeführt, und die Gewerkschaftsorganisationen werden explizit im Zusammenhang

---

<sup>16</sup> Siehe Ziffer 5 vorstehend.

mit den Sachverständigen genannt, an die sich die Arbeitnehmervertreter wenden können, damit sie sie bei den Verhandlungen unterstützen.

40. *Inhalt der subsidiären Vorschriften (anwendbar bei Fehlen einer Vereinbarung).* im Anhang werden die Bereiche aufgeführt, auf die sich die Unterrichtung und Anhörung beziehen, und es wird die Möglichkeit eröffnet, im Anschluss an eine Stellungnahme eine mit Gründen versehene Antwort zu erhalten. In dem Bestreben um Antizipation werden die außergewöhnlichen Umstände, die eine Unterrichtung erfordern und die Möglichkeit zur Einberufung des engeren Ausschusses eröffnen, durch Bestimmungen für den Fall ergänzt, dass Entscheidungen anstehen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben könnten. Damit der engere Ausschuss diese sehr wichtige Aufgabe erfüllen kann, wird die Höchstzahl seiner Mitglieder auf fünf festgesetzt, und es wird festgelegt, dass er zu einer regelmäßigen Tätigkeit in der Lage sein muss.
41. *Anpassungsklausel und geltende Vereinbarungen.* Die Vereinbarungen nach Artikel 6 müssen Bestimmungen zur Änderung und Neuaushandlung umfassen. In Artikel 13 ist die Anpassung der geltenden Vereinbarungen für den Fall vorgesehen, dass nach den Klauseln der anwendbaren Vereinbarung wesentliche Änderungen in der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe auftreten, oder automatisch und auf Antrag nach dem Verfahren zur Aushandlung einer neuen Vereinbarung, zu der die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates oder der Europäischen Betriebsräte hinzugezogen werden. Diese setzen ihre Tätigkeit – gegebenenfalls in angepasster Form – fort, solange keine neue Vereinbarung geschlossen wurde, und werden dann aufgelöst; die ihrer Einsetzung zu Grunde liegenden Vereinbarungen enden. Außer im Falle der Anwendung dieser Anpassungsklausel unterliegen die geltenden Vereinbarungen, die vor dem Stichtag geschlossen wurden, weiterhin nicht den Bestimmungen der Richtlinie, und es besteht keine allgemeine Pflicht, die nach Artikel 6 geschlossenen Vereinbarungen neu auszuhandeln.
42. *Sonstige Bestimmungen.* in Artikel sechs sind die Einsetzung und die Arbeitsweise eines engeren Ausschusses gegebenenfalls Gegenstand einer Vereinbarung. In Artikel 15 ist eine Überprüfungsklausel fünf Jahre nach dem Datum der Umsetzung vorgesehen. Im Anhang wird die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates, der ohne Vorliegen einer Vereinbarung eingesetzt wurde, an die neue Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums angeglichen.

↓ 94/45/EG (angepasst)
------------------------

2008/0141 (COD)

Vorschlag für eine

**RICHTLINIE  DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND  DES RATES**

**über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen**

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND  DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

~~gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zu Protokoll (Nr. 14) zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft ist, insbesondere auf Artikel 2 Absatz 2,~~

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 137,

auf Vorschlag der Kommission  <sup>17</sup> ,

nach Stellungnahme des  Europäischen  Wirtschafts- und Sozialausschusses  <sup>18</sup> ,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>19</sup> ,

gemäß dem Verfahren des Artikels ~~189e~~  251 des Vertrags   <sup>20</sup> ,

in Erwägung nachstehender Gründe:

↓ neu
-------

- (1) Die 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

<sup>17</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

<sup>18</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

<sup>19</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

<sup>20</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

Unternehmensgruppen<sup>21</sup> ist in wesentlichen Punkten zu ändern<sup>22</sup>. Aus Gründen der Klarheit empfiehlt es sich, eine Neufassung dieser Richtlinie vorzunehmen.

---

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 1  
(angepasst)

~~In Anbetracht des Protokolls über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft haben das Königreich Belgien, das Königreich Dänemark, die Bundesrepublik Deutschland, die Griechische Republik, das Königreich Spanien, die Französische Republik, Irland, die Italienische Republik, das Großherzogtum Luxemburg, das Königreich der Niederlande und die Portugiesische Republik (im folgenden „die Mitgliedstaaten“ genannt) in dem Wunsch, die Sozialcharta von 1989 umzusetzen, miteinander ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.~~

---

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 2  
(angepasst)

~~Gemäß Artikel 2 Absatz 2 dieses Abkommens kann der Rat im Wege von Richtlinien Mindestvorschriften erlassen.~~

---

↓ neu

- (2) Gemäß Artikel 15 der Richtlinie 94/45/EG hat die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung der genannten Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl überprüft, um erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.
  - (3) Nach Anhörungen der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf europäischer Ebene hat die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht<sup>23</sup> über den Stand der Anwendung der Richtlinie 94/45/EG vorgelegt.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 4  
(angepasst)

~~Nach Nummer 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer müssen u.a. „Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden.“ „Dies gilt insbesondere für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Betriebsstätten bzw. Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten.“~~

---

<sup>21</sup> ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64. Zuletzt geändert durch die Richtlinie 2006/109/EG (ABl. L 363 vom 20.12.2006, S. 416).

<sup>22</sup> Siehe Anhang II Teil A.

<sup>23</sup> KOM(2000) 188 vom 4.4.2000.

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 5  
(angepasst)

~~Trotz der breiten Übereinstimmung zwischen der Mehrzahl der Mitgliedstaaten war der Rat nicht in der Lage, zu einer Entscheidung in Bezug auf den Vorschlag für eine Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen<sup>24</sup> in der geänderten Fassung vom 3. Dezember 1991<sup>25</sup> zu gelangen.~~

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 6  
(angepasst)

~~Die Kommission hat gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage angehört, wie eine Gemeinschaftsaktion im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.~~

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 7  
(angepasst)

~~Die Kommission war nach dieser Anhörung der Auffassung, dass eine Gemeinschaftsaktion wünschenswert ist, und hat gemäß Artikel 3 Absatz 3 des genannten Abkommens die Sozialpartner erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags angehört. Die Sozialpartner haben der Kommission ihre Stellungnahme übermittelt.~~

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 8  
(angepasst)

~~Nach dieser zweiten Anhörung haben die Sozialpartner der Kommission nicht mitgeteilt, ob sie beabsichtigen, das in Artikel 4 des Abkommens vorgesehene Verfahren einzuleiten, das zum Abschluss einer Vereinbarung führen könnte.~~

↓ neu

- (4) Gemäß Artikel 138 Absatz 2 des Vertrags hat die Kommission die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage angehört, wie eine Gemeinschaftsaktion in diesem Bereich gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.
- (5) Die Kommission war nach dieser Anhörung der Auffassung, dass eine Gemeinschaftsaktion wünschenswert ist und hat gemäß Artikel 138 Absatz 3 des Vertrags die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags angehört.

<sup>24</sup> ~~ABl. Nr. C 39 vom 15. 2. 1991, S. 10.~~

<sup>25</sup> ~~ABl. Nr. C 336 vom 31. 12. 1991, S. 11.~~

- (6) Nach dieser zweiten Anhörung haben die Sozialpartner die Kommission nicht von ihrer gemeinsamen Absicht in Kenntnis gesetzt, das in Artikel 138 Absatz 4 des Vertrags vorgesehene Verfahren einzuleiten, das zum Abschluss einer Vereinbarung führen könnte.
- (7) Es bedarf einer Modernisierung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Wirksamkeit der Rechte auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen, die Zahl der Europäischen Betriebsräte zu erhöhen, die bei der praktischen Anwendung der Richtlinie 94/45/EG festgestellten Probleme zu lösen und die sich aus bestimmten Bestimmungen oder dem Fehlen von Bestimmungen ergebende Rechtsunsicherheit zu beseitigen sowie eine bessere Abstimmung der gemeinschaftlichen Rechtsinstrumente im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 3  
(angepasst)

- (8) Gemäß Artikel ~~1 des genannten Abkommens~~  136 des Vertrags  haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten das Ziel, den sozialen Dialog zu fördern.
- 

↓ neu

- (9) Diese Richtlinie ist Teil des gemeinschaftlichen Rahmens und zielt darauf ab, die Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu unterstützen und zu ergänzen. Dieser Rahmen sollte die Belastung der Unternehmen oder Betriebe auf ein Mindestmaß begrenzen, zugleich aber auch die wirksame Ausübung der eingeräumten Rechte gewährleisten.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 9

- (10) Im Rahmen des Binnenmarkts findet ein Prozess der Unternehmenszusammenschlüsse, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen und Joint-ventures und damit einhergehend eine länderübergreifende Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen statt. Wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten sich in harmonischer Weise entwickeln sollen, so müssen Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 10

- (11) Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten werden häufig nicht an die länderübergreifende Struktur der Unternehmen angepasst, welche die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen treffen. Dies kann zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen, die von Entscheidungen ein und desselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmensgruppe betroffen sind.

---

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 11

- (12) Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 12

- (13) Um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Arbeitsgruppen tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und angehört werden, muss ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder müssen andere geeignete Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden.
- 

↓ neu

- (14) Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sind dahingehend festzulegen und anzuwenden, dass die praktische Wirksamkeit der Bestimmungen dieser Richtlinie gewährleistet wird. Zu diesem Zweck sollte der Europäische Betriebsrat im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung die Möglichkeit haben, dem Unternehmen rechtzeitig eine Stellungnahme vorzulegen, wobei dessen Anpassungsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden darf. Nur ein Dialog auf der Ebene der Festlegung der Leitlinien und eine wirksame Beteiligung der Arbeitnehmervertreter können der Notwendigkeit, den Wandel zu antizipieren und zu begleiten, Rechnung tragen.
- (15) Für die Arbeitnehmer und ihre Vertreter muss die Unterrichtung und Anhörung auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene gewährleistet sein. Zu diesem Zweck müssen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche des Europäischen Betriebsrats von denen einzelstaatlicher Vertretungsgremien abgegrenzt werden und sich auf länderübergreifende Angelegenheiten beschränken.
- (16) Zur Feststellung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit ist sowohl der Umfang ihrer möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene zu berücksichtigen. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 13  
(angepasst)

- (17) Hierzu ist eine Definition des Begriffs „herrschendes Unternehmen“ erforderlich, die sich ausschließlich auf diese Richtlinie bezieht und nicht die Definitionen der Begriffe „Unternehmensgruppe“ und „beherrschender Einfluss“  in anderen Texten  präjudiziert, ~~die in künftigen Texten angenommen werden könnten.~~

---

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 14
------------------------------

- (18) Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in derartigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen müssen unabhängig davon, ob sich die zentrale Leitung des Unternehmens oder, im Fall einer Unternehmensgruppe, des herrschenden Unternehmens außerhalb der Gemeinschaft befindet, für alle in der Gemeinschaft angesiedelten Betriebe oder gegebenenfalls Unternehmen von Unternehmensgruppen gelten.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 15
------------------------------

- (19) Getreu dem Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner legen die Arbeitnehmervertreter und die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer Unternehmensgruppe die Art, Zusammensetzung, Befugnisse, Arbeitsweise, Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Betriebsrats oder anderer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer einvernehmlich dergestalt fest, dass diese den jeweiligen besonderen Umständen entsprechen.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 16
------------------------------

- (20) Nach dem Grundsatz der Subsidiarität obliegt es den Mitgliedstaaten, die Arbeitnehmervertreter zu bestimmen und insbesondere – falls sie dies für angemessen halten – eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien vorzusehen.
- 

↓ neu
-------

- (21) Es bedarf einer Klärung der Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“ der Arbeitnehmer im Einklang mit den Definitionen in den jüngsten einschlägigen Richtlinien und den im einzelstaatlichen Rahmen geltenden Definitionen mit der dreifachen Zielsetzung, die Wirksamkeit des Dialogs auf länderübergreifender Ebene zu stärken, eine geeignete Abstimmung zwischen der einzelstaatlichen und der länderübergreifenden Ebene dieses Dialogs zu ermöglichen und die erforderliche Rechtssicherheit bei der Anwendung dieser Richtlinie zu gewährleisten.
- (22) Bei der Definition des Begriffs „Unterrichtung“ ist dem Ziel Rechnung zu tragen, dass eine angemessene Prüfung durch die Arbeitnehmervertreter möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Unterrichtung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind.
- (23) Bei der Definition des Begriffs „Anhörung“ ist dem Ziel Rechnung zu tragen, dass die Abgabe einer Stellungnahme, die für die Entscheidungsfindung von Nutzen sein kann, möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Anhörung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind.

---

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 22
------------------------------

- (24) In Unternehmen oder herrschenden Unternehmen im Fall einer Unternehmensgruppe, deren zentrale Leitung sich außerhalb der Gemeinschaft befindet, sind die in dieser Richtlinie festgelegten Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von dem gegebenenfalls benannten Vertreter des Unternehmens in der Gemeinschaft oder, in Ermangelung eines solchen Vertreters, von dem Betrieb oder dem kontrollierten Unternehmen mit der größten Anzahl von Arbeitnehmern in der Gemeinschaft durchzuführen.
- 

↓ neu
-------

- (25) Die Verantwortung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe bei der Übermittlung der zur Aufnahme von Verhandlungen erforderlichen Informationen ist derart festzulegen, dass die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, festzustellen, ob das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe, in dem bzw. in der sie beschäftigt sind, gemeinschaftsweit operiert, und die zur Abfassung eines Antrags auf Aufnahme von Verhandlungen nötigen Kontakte zu knüpfen.
- (26) Das besondere Verhandlungsgremium muss die Arbeitnehmer der verschiedenen Mitgliedstaaten in ausgewogener Weise repräsentieren. Die Arbeitnehmervertreter müssen die Möglichkeit haben, sich untereinander abzustimmen, um ihre Positionen für die Verhandlung mit der zentralen Leitung festzulegen.
- (27) Die Rolle, die die Gewerkschaften bei der Aus- oder Neuverhandlung der konstitutiver Vereinbarungen Europäischer Betriebsräte wahrnehmen können, ist anzuerkennen, damit Arbeitnehmervertreter, die einen entsprechenden Wunsch äußern, Unterstützung erhalten. Um es ihnen zu ermöglichen, die Einrichtung neuer Europäischer Betriebsräte zu verfolgen, und um bewährte Verfahren zu fördern, können die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände auf europäischer Ebene über die Aufnahme von Verhandlungen unterrichtet werden.
- (28) Die Vereinbarungen über die Einrichtung und Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte müssen die Modalitäten für ihre Änderung, Kündigung oder gegebenenfalls Neuverhandlung enthalten, insbesondere für den Fall einer Änderung des Umfangs oder der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe.
- (29) In diesen Vereinbarungen sind die Modalitäten für die Abstimmung der einzelstaatlichen und der länderübergreifenden Ebene der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen, angepasst an die besonderen Gegebenheiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Bei der Festlegung dieser Modalitäten müssen die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien beachtet werden, vor allem was die Antizipierung und Bewältigung des Wandels anbelangt.
- (30) Diese Vereinbarungen müssen die Einsetzung und die Arbeit eines engeren Ausschusses vorsehen, damit eine Koordinierung und eine höhere Effizienz der regelmäßigen Arbeit des Europäischen Betriebsrats sowie eine schnellstmögliche Unterrichtung und Anhörung im Falle außergewöhnlicher Umstände ermöglicht wird.

---

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 18

- (31) Die Arbeitnehmervertreter können entweder vereinbaren, auf die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu verzichten, oder die Sozialpartner können andere Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer beschließen.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 17  
(angepasst)

- (32) Für den Fall, dass die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen ablehnt oder bei den Verhandlungen kein Einvernehmen erzielt wird, ist es ~~jedoch~~ angezeigt, bestimmte subsidiäre Vorschriften vorzusehen, die auf Beschluss der Parteien in diesen Fällen Anwendung finden.
- 

↓ neu

- (33) Um ihrer Rolle in vollem Umfang gerecht zu werden und den Nutzen des Europäischen Betriebsrats sicherzustellen, müssen die Arbeitnehmervertreter den Arbeitnehmern, die sie vertreten, Rechenschaft ablegen und die Möglichkeit haben, die nötigen Schulungen wahrzunehmen.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 21

- (34) Es ist vorzusehen, dass die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen der Richtlinie handeln, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten genießen wie die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind. Sie dürfen nicht aufgrund der gesetzlichen Ausübung ihrer Tätigkeit diskriminiert werden und müssen angemessen gegen Entlassungen und andere Sanktionen geschützt werden.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 24

- (35) Werden die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten, so müssen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen treffen.
- 

↓ neu

- (36) Aus Gründen der Effizienz, der Kohärenz und der Rechtssicherheit bedarf es einer Abstimmung zwischen den Richtlinien und den im Gemeinschaftsrecht und im einzelstaatlichen Recht festgelegten Ebenen der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Hierbei ist der Aushandlung dieser Abstimmungsmodalitäten innerhalb jedes Unternehmens oder jeder Unternehmensgruppe Priorität einzuräumen. Fehlt eine entsprechende Vereinbarung und es sind Entscheidungen geplant, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, muss der Prozess gleichzeitig auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene eingeleitet werden, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien zu beachten sind. Die Abgabe einer Stellungnahme des

Europäischen Betriebsrats muss die Befugnis der zentralen Leitung, die erforderlichen Anhörungen innerhalb der im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Fristen vorzunehmen, unberührt lassen. Die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften sind gegebenenfalls anzupassen, um sicherzustellen, dass der Europäische Betriebsrat gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Gremien unterrichtet wird; dies darf jedoch keine Absenkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes bewirken.

↓ neu

- (37) Unberührt lassen muss diese Richtlinie die Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft<sup>26</sup>, die spezifischen Verfahren nach Artikel 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen<sup>27</sup> sowie Artikel 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen<sup>28</sup>.

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 23  
(angepasst)

- (38) Es ist zweckmäßig, besondere Bestimmungen für die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vorzusehen, in denen ~~zum Zeitpunkt des Beginns der Anwendung dieser Richtlinie~~ ☒ am 22. September 1996 ☒ eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung über eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ~~besteht~~ ☒ bestand ☒.

↓ neu

- (39) Ändert sich die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe wesentlich, beispielsweise durch eine Fusion, eine Übernahme oder eine Spaltung, bedarf es einer Anpassung des bestehenden Europäischen Betriebsrats bzw. der bestehenden Europäischen Betriebsräte. Diese Anpassung muss vorrangig nach den Bestimmungen der geltenden Vereinbarung erfolgen, falls diese Bestimmungen die erforderliche Anpassung gestatten. Ist dies nicht der Fall und wird ein entsprechender Antrag gestellt, werden Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufgenommen, an denen die Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats bzw. der bestehenden Europäischen Betriebsräte zu beteiligen sind. Um die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der häufig entscheidenden Phase der Strukturänderung zu ermöglichen, müssen der bestehende Europäische Betriebsrat bzw. die bestehenden Europäischen Betriebsräte in die Lage versetzt werden, ihre Tätigkeit, unter Umständen in entsprechend angepasster Art und Weise, bis zum Abschluss einer

<sup>26</sup> ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29.

<sup>27</sup> ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

<sup>28</sup> ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16.

neuen Vereinbarung fortzusetzen. Mit Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung sind die zuvor eingerichteten Betriebsräte aufzulösen und die Vereinbarungen über ihre Einrichtung, unabhängig von den darin enthaltenen Bestimmungen über ihre Geltungsdauer oder Kündigung, zu beenden.

- (40) Findet diese Anpassungsklausel keine Anwendung, sollten die geltenden Vereinbarungen weiter in Kraft bleiben, um ihre verbindliche Neuverhandlung zu vermeiden, wenn dies keinem Zweck dient. Vor dem 22. September 1996 gemäß Artikel 13 der Richtlinie 94/45/EG geschlossene Vereinbarungen sollten während ihrer Geltungsdauer weiterhin nicht unter die Bestimmungen dieser Richtlinie fallen, und es sollte keine allgemeine Verpflichtung zur Neuverhandlung von Vereinbarungen geben, die gemäß Artikel 6 der Richtlinie 94/45/EG vor Inkrafttreten dieser Richtlinie geschlossen wurden.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 19

- (41) Unbeschadet des Rechts der Parteien, anderslautende Vereinbarungen zu treffen, ist der Europäische Betriebsrat, der in Ermangelung einer Vereinbarung zwischen ihnen zur Erreichung des Ziels dieser Richtlinie eingesetzt wird, in Bezug auf die Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu unterrichten und anzuhören, damit er mögliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten abschätzen kann. Deshalb sollte das Unternehmen oder das herrschende Unternehmen verpflichtet sein, den Arbeitnehmervertretern allgemeine Informationen, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, sowie Informationen, die sich konkret auf diejenigen Aspekte der Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beziehen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren, mitzuteilen. Der Europäische Betriebsrat muss eine Stellungnahme abgeben können.
- 

↓ 94/45/EG Erwägungsgrund 20

- (42) Bevor bestimmte Beschlüsse mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt werden, sind die Arbeitnehmervertreter unverzüglich zu unterrichten und anzuhören.
- 

↓ neu

- (43) Der Inhalt der subsidiären Rechtsvorschriften, die in Ermangelung einer Vereinbarung anzuwenden sind und in den Verhandlungen als Auffangregelungen dienen, muss geklärt und an die Entwicklung der Anforderungen und Verfahren im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung angepasst werden. Eine Unterscheidung sollte vorgenommen werden zwischen den Bereichen, in denen eine Unterrichtung obligatorisch ist, und den Bereichen, in denen der Europäische Betriebsrat auch angehört werden muss, was das Recht einschließt, eine Antwort mit Begründung auf eine abgegebene Stellungnahme zu erhalten. Damit der engere Ausschuss die erforderliche Koordinierungsrolle wahrnehmen und im Falle außergewöhnlicher Umstände effizient handeln kann, muss dieser Ausschuss bis zu fünf Mitglieder umfassen und regelmäßig beraten können.

- (44) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich verbesserte Rechte auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können und sich daher besser auf Gemeinschaftsebene erreichen lassen, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des Vertrags tätig werden. Entsprechend dem Verhältnismäßigkeitsprinzip nach demselben Artikel des Vertrags geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (45) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden. Vor allem soll diese Richtlinie gewährleisten, dass das Recht der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung auf den angemessenen Ebenen in vollem Umfang Beachtung findet, und zwar in den Fällen und unter den Gegebenheiten, die im Gemeinschaftsrecht sowie in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Verfahren vorgesehen sind (Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union).
- (46) Die Verpflichtung zur Umsetzung dieser Richtlinie in innerstaatliches Recht sollte nur jene Bestimmungen betreffen, die im Vergleich zu den bisherigen Richtlinien inhaltlich geändert wurden. Die Verpflichtung zur Umsetzung der inhaltlich unveränderten Bestimmungen ergibt sich aus den bisherigen Richtlinien.
- (47) Diese Richtlinie sollte die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang II Teil B genannten Fristen für die Umsetzung der dort genannten Richtlinien in innerstaatliches Recht und für deren Anwendung unberührt lassen –

---

↓ 94/45/EG (angepasst)

☒ HABEN ☒ ~~HAT~~ FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

## TEIL I

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### *Artikel 1*

#### **Gegenstand**

1. Das Ziel dieser Richtlinie ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

---

↓ 94/45/EG (angepasst)  
 ⇒ neu

2. Es wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Absatz 1 zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ~~entsprechend den in dieser Richtlinie niedergelegten~~

~~Bedingungen und Modalitäten und mit den darin vorgesehenen Wirkungen~~ ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen. ⇒ Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden so festgelegt und angewandt, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist und eine effiziente Beschlussfassung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ermöglicht wird. ⇐

---

↓ neu

3. Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erfolgt auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene. Zu diesem Zweck beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats und der Geltungsbereich des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäß dieser Richtlinie auf länderübergreifende Angelegenheiten.

4. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

---

↓ 94/45/EG

35. Abweichend von Absatz 2 wird der Europäische Betriebsrat in den Fällen, in denen eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c ein oder mehrere Unternehmen oder Unternehmensgruppen umfasst, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a oder c sind, auf der Ebene der Unternehmensgruppe eingesetzt, es sei denn, dass in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 etwas anderes vorgesehen wird.

46. Ist in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 kein größerer Geltungsbereich vorgesehen, so erstrecken sich die Befugnisse und Zuständigkeiten der Europäischen Betriebsräte und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Erreichung des in Absatz 1 festgelegten Ziels vorgesehen sind, im Fall eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe und im Fall einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen dieser Gruppe.

57. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für das seefahrende Personal der Handelsmarine gilt.

## Artikel 2

### Begriffsbestimmungen

1. Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) „gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen“: ein Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;

- b) „Unternehmensgruppe“: eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;
- c) „gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe“: eine Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:
- sie hat mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,
  - sie umfasst mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten,
- und
- mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat;
- d) „Arbeitnehmervertreter“: die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;
- e) „zentrale Leitung“: die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen die zentrale Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens;

↓ neu
-------

- f) „Unterrichtung“: die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben; die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es insbesondere den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die Informationen angemessen zu prüfen und gegebenenfalls die Anhörung vorzubereiten;

↓ 94/45/EG (angepasst) ⇒ neu
---------------------------------

- fg) „Anhörung“: ~~den Meinungs~~austausch und die Einrichtung eines Dialogs ☒ und den Meinungsustausch ☒ 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, gegenüber dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe innerhalb einer angemessenen Frist eine Stellungnahme abzugeben ⇨;

↓ 94/45/EG
------------

- eh) „Europäischer Betriebsrat“: den Betriebsrat, der gemäß Artikel 1 Absatz 2 oder den Bestimmungen des Anhangs zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingesetzt werden kann;
- hi) „besonderes Verhandlungsgremium“: das gemäß Artikel 5 Absatz 2 eingesetzte Gremium, das die Aufgabe hat, mit der zentralen Unternehmensleitung die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Artikel 1 Absatz 2 auszuhandeln.

2. Für die Zwecke dieser Richtlinie werden die Beschäftigungsschwellen nach der entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten berechneten Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, festgelegt.

### *Artikel 3*

#### **Definition des Begriffs „herrschendes Unternehmen“**

1. Im Sinne dieser Richtlinie gilt als „herrschendes Unternehmen“ ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen („abhängiges Unternehmen“) ausüben kann.

2. Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

- a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt  
oder
- b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt  
oder
- c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann.

3. Für die Anwendung von Absatz 2 müssen den Stimm- und Erkennungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar in eigenen Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.

↓ 94/45/EG (angepasst)

4. Ungeachtet der Absätze 1 und 2 ist ein Unternehmen kein „herrschendes Unternehmen“ in Bezug auf ein anderes Unternehmen, an dem es Anteile hält, wenn es sich um eine Gesellschaft im Sinne von Artikel 3 Absatz 5 Buchstabe a oder c der Verordnung (EWG) Nr. ~~4064/89~~  139/2004  des Rates vom ~~21. Dezember 1989~~  20. Januar 2004  über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen<sup>29</sup> handelt.

↓ 94/45/EG

5. Ein beherrschender Einfluss gilt nicht allein schon aufgrund der Tatsache als gegeben, dass eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den in einem Mitgliedstaat für die Liquidation, den Konkurs, die Zahlungsunfähigkeit, die Zahlungseinstellung, den Vergleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Rechtsvorschriften ausübt.

6. Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein „herrschendes Unternehmen“ ist, ist das Recht des Mitgliedstaats, dem das Unternehmen unterliegt.

Unterliegt das Unternehmen nicht dem Recht eines Mitgliedstaats, so ist das Recht des Mitgliedstaats maßgebend, in dem der Vertreter des Unternehmens oder, in Ermangelung eines solchen, die zentrale Leitung desjenigen Unternehmens innerhalb einer Unternehmensgruppe ansässig ist, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmern aufweist.

7. Ergibt sich im Fall einer Normenkollision bei der Anwendung von Absatz 2, dass zwei oder mehr Unternehmen ein und derselben Unternehmensgruppe eines oder mehrere der in Absatz 2 festgelegten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, welches das unter Absatz 2 Buchstabe c genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, solange nicht der Beweis erbracht ist, dass ein anderes Unternehmen einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

## TEIL II

### EINRICHTUNG DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS ODER SCHAFFUNG EINES VERFAHRENS ZUR UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER

#### Artikel 4

#### Verantwortung für die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

1. Die zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, dass die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt werden, damit nach Maßgabe des Artikels 1 Absatz 2 für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen der Europäische

<sup>29</sup> ABl. L vom ~~12. 1989~~ 29.1.2004, S. 1.

Betriebsrat eingesetzt oder das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden kann.

2. Ist die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig, so ist ihr gegebenenfalls benannter Vertreter in der Gemeinschaft für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

In Ermangelung eines solchen ist die Leitung des Betriebs oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

3. Zum Zweck dieser Richtlinie gelten der oder die Vertreter oder, in Ermangelung dieser Vertreter, die Leitung nach Absatz 2 Unterabsatz 2 als zentrale Leitung.

---

↓ neu

4. Jede Leitung eines zu einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens sowie die zentrale Leitung oder die fingierte zentrale Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist dafür verantwortlich, die für die Aufnahme von Verhandlungen gemäß Artikel 5 erforderlichen Informationen zu erheben und an die Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, weiterzuleiten, insbesondere die Informationen in Bezug auf die Struktur des Unternehmens oder der Gruppe und die Belegschaft. Diese Verpflichtung betrifft insbesondere die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a und c erwähnten Beschäftigtenzahl.

---

↓ 94/45/EG

#### *Artikel 5*

### **Besonderes Verhandlungsgremium**

1. Zur Erreichung des Ziels nach Artikel 1 Absatz 1 nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens auf.

2. Zu diesem Zweck wird ein besonderes Verhandlungsgremium nach folgenden Leitlinien eingesetzt:

- a) Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu benennen sind.

Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass die Arbeitnehmer der Betriebe und/oder Unternehmen, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder benennen dürfen.

Durch Absatz 2 werden die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die Schwellen für die Einrichtung eines Gremiums zur Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen, nicht berührt.

↓ 2006/109/EG Art. 1 und  
Anhang

~~b) Das besondere Verhandlungsgremium setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern und höchstens einer der Anzahl der Mitgliedstaaten entsprechenden Anzahl von Mitgliedern zusammen.~~

↴ neu

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 gewählt oder bestellt, so dass pro Mitgliedstaat, in dem mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind, 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.

↓ 94/45/EG  
⇒ neu

~~e) Bei dieser Wahl oder Benennung ist sicherzustellen:~~

~~— zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;~~

~~— sodann die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl in den Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen.~~

dc) Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums ⇔ und der Beginn der Verhandlungen ⇐ wird werden der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen ⇔ sowie den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden ⇐ mitgeteilt.

3. Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, mit der zentralen Leitung in einer schriftlichen Vereinbarung den Tätigkeitsbereich, die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des Europäischen Betriebsrats oder der Europäischen Betriebsräte oder die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.

4. Die zentrale Leitung beruft eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium ein, um eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zu schließen. Sie setzt die örtlichen Unternehmensleitungen hiervon in Kenntnis.

---

↓ neu

Vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung ist das besondere Verhandlungsgremium berechtigt, in Abwesenheit der Vertreter der zentralen Leitung zu tagen und dabei die erforderlichen Kommunikationsmittel zu nutzen.

---

↓ 94/45/EG (angepasst)  
⇒ neu

Das besondere Verhandlungsgremium kann ~~sich~~ bei den Verhandlungen ~~durch~~ Sachverständige seiner Wahl ⇒, zum Beispiel Vertreter der einschlägigen Arbeitnehmerverbände auf Gemeinschaftsebene, ⇐ ☒ hinzuziehen ☒, um sich von ihnen ☒ bei seiner Arbeit ☒ unterstützen zu lassen. ⇒ Diese Sachverständigen können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen, um gegebenenfalls die Kohärenz auf Gemeinschaftsebene zu fördern. ⇐

---

↓ 94/45/EG

5. Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen beschließen, keine Verhandlungen gemäß Absatz 4 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden.

Durch einen solchen Beschluss wird das Verfahren zum Abschluss der in Artikel 6 genannten Vereinbarung beendet. Ist ein solcher Beschluss gefasst worden, finden die Bestimmungen des Anhangs keine Anwendung.

Ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem vorgenannten Beschluss gestellt werden, es sei denn, die betroffenen Parteien setzen eine kürzere Frist fest.

6. Die Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen nach den Absätzen 3 und 4 werden von der zentralen Leitung getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann.

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 begrenzen.

### *Artikel 6*

#### **Inhalt der Vereinbarung**

---

↓ 94/45/EG

1. Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium müssen im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Durchführung der in Artikel 1 Absatz 1 vorgesehenen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gelangen.

↓ 94/45/EG  
⇒ neu

2. Unbeschadet der Autonomie der Parteien wird in der schriftlichen Vereinbarung nach Absatz 1 zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium Folgendes festgelegt:

- a) Die von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe oder Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens;
- b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung ⇒, wobei so weit als möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht zu berücksichtigen ist, ⇐ und die Mandatsdauer;
- c) die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats ⇒ sowie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen gemäß den Grundsätzen des Artikels 1 Absatz 3 ⇐;
- d) der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats;

↓ neu

- e) gegebenenfalls die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung, die Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten des innerhalb des Europäischen Betriebsrates eingesetzten engeren Ausschusses;

↓ 94/45/EG

- f) die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;

↓ 94/45/EG (angepasst)  
⇒ neu

- g) ~~die~~ ⇒ das Datum des Inkrafttretens ⇐  der Vereinbarung und ihre  Laufzeit ~~der Vereinbarung~~ ⇒, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgen sollte, ⇐ und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren ⇒, gegebenenfalls auch bei Änderungen der Struktur des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ⇐.

↓ 94/45/EG
------------

3. Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können in schriftlicher Form den Beschluss fassen, dass anstelle eines Europäischen Betriebsrats ein oder mehrere Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen werden.

In der Vereinbarung ist festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten.

Diese Informationen erstrecken sich insbesondere auf länderübergreifende Angelegenheiten, welche erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.

4. Sofern in den Vereinbarungen im Sinne der Absätze 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist, gelten die subsidiären Vorschriften des Anhangs nicht für diese Vereinbarungen.

5. Für den Abschluss der Vereinbarungen im Sinne der Absätze 2 und 3 ist die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlich.

#### *Artikel 7*

#### **Subsidiäre Vorschriften**

1. Um die Verwirklichung des in Artikel 1 Absatz 1 festgelegten Ziels zu gewährleisten, werden die subsidiären Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat, angewandt,

- wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fassen  
oder
- wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag nach Artikel 5 Absatz 1 verweigert  
oder
- wenn binnen drei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zustande kommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss nach Artikel 5 Absatz 5 gefasst hat.

2. Die subsidiären Vorschriften nach Absatz 1 in der durch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten festgelegten Fassung müssen den im Anhang niedergelegten Bestimmungen genügen.

**TEIL III****SONSTIGE BESTIMMUNGEN***Artikel 8***Vertrauliche Informationen**

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 von ihrem Aufenthaltsort 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 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.

3. Jeder Mitgliedstaat kann besondere Bestimmungen für die zentrale Lösung von 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.

*Artikel 9***Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats und Funktionsweise des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer**

---

↓ 94/45/EG
------------

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

---

↓ 94/45/EG

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

---

*Artikel 10*

---

↓ 94/45/EG (angepasst)

**☒ Rolle und ☒ Schutz der Arbeitnehmervertreter**

---

↓ neu

1. Unbeschadet der Zuständigkeiten der anderen Gremien oder Organisationen in diesem Bereich vertreten die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe und verfügen über die erforderlichen Mittel, um die Rechte anzuwenden, die sich aus dieser Richtlinie ergeben.

2. Unbeschadet des Artikels 8 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft über Inhalt und Ergebnisse der gemäß dieser Richtlinie durchgeführten Unterrichtung und Anhörung.

---

↓ 94/45/EG (angepasst)

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

---

↓ 94/45/EG

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 sowie 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.

---

↓ neu

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 die Möglichkeit haben, Schulungen ohne Lohn- bzw. Gehaltseinbußen wahrzunehmen.

↓ 94/45/EG

### Artikel 11

#### Einhaltung der Richtlinie

1. Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, dass die Leitung der in seinem Hoheitsgebiet befindlichen Betriebe eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens und die Leitung eines Unternehmens, das Mitglied einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist, und ihre Arbeitnehmervertreter oder, je nach dem betreffenden Einzelfall, deren Arbeitnehmer den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung sich in seinem Hoheitsgebiet befindet.

~~2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a) und c) erwähnten Beschäftigtenzahl auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, von den Unternehmen vorgelegt werden.~~

~~32.~~ Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie sorgen insbesondere dafür, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

~~43.~~ Bei der Anwendung des Artikels 8 sehen die Mitgliedstaaten Verfahren vor, nach denen 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.

Zu diesen Verfahren können auch Verfahren gehören, die dazu bestimmt sind, die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen zu wahren.

### Artikel 12

↓ 94/45/EG (angepasst)

#### Zusammenhang zwischen der Richtlinie und anderen gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen

↓ 94/45/EG

~~1. Von dieser Richtlinie nicht berührt werden Maßnahmen, die gemäß der Richtlinie 75/120/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der~~

~~Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen<sup>20</sup> und gemäß der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen<sup>21</sup> getroffen werden.~~

~~2. Die Richtlinie berührt nicht die den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichem Recht zustehenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung.~~

↓ neu

1. Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats ist mit der Unterrichtung und Anhörung der einzelstaatlichen Vertretungsgremien abgestimmt, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche sowie die Grundsätze des Artikels 1 Absatz 3 beachtet werden.

2. Die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen werden in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 festgelegt. Diese Vereinbarung muss den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer Rechnung tragen.

3. Sind solche Modalitäten nicht per Vereinbarung festgelegt, sehen die Mitgliedstaaten vor, dass der Prozess der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der Prozess der Unterrichtung und Anhörung der einzelstaatlichen Gremien parallel eingeleitet werden, wenn Entscheidungen geplant sind, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können.

4. Diese Richtlinie lässt die in der Richtlinie 2002/14/EG vorgesehenen Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren sowie die in Artikel 2 der Richtlinie 98/59/EG und in Artikel 7 der Richtlinie 2001/23/EG vorgesehenen spezifischen Verfahren unberührt.

5. Die Durchführung dieser Richtlinie stellt keine ausreichende Begründung für Rückschritte gegenüber dem in den Mitgliedstaaten bereits erreichten Stand des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von ihr abgedeckten Bereich dar.

↓ 94/45/EG (angepasst)  
⇒ neu

### Artikel 13

#### Geltende Vereinbarungen

1. Unbeschadet des Absatzes ~~23~~ gilt diese Richtlinie nicht für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen ~~zu dem Zeitpunkt nach Artikel 14 Absatz 1 oder zu einem früheren Zeitpunkt der Durchführung dieser Richtlinie in dem betreffenden Mitgliedstaat bereits~~ ☒ am 22. September 1996 ☒ eine für alle Arbeitnehmer

<sup>30</sup> ~~ABl. Nr. L 48 vom 22. 2. 1975, S. 29. Richtlinie geändert durch die Richtlinie 92/56/EWG (ABl. Nr. L 245 vom 26. 8. 1992, S. 3).~~

<sup>31</sup> ~~ABl. Nr. L 61 vom 5. 3. 1977, S. 26.~~

geltende Vereinbarung ~~besteht~~ ☒ bestand ☒ , in der eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen ist ⇨ , soweit diese Vereinbarungen nach wie vor gelten ⇐. ~~2. Laufen die in Absatz 1 erwähnten~~ ☒ diese ☒ Vereinbarungen aus, so können die betreffenden Parteien gemeinsam beschließen, sie weiter anzuwenden. Kommt es nicht zu einem solchen Beschluss, so findet diese Richtlinie Anwendung.

↓ neu

2. Unbeschadet des Absatzes 3 begründet diese Richtlinie keine allgemeine Verpflichtung zur Neuverhandlung von Vereinbarungen, die gemäß Artikel 6 der Richtlinie 94/45/EG zwischen dem 22. September 1996 und dem in Artikel 15 dieser Richtlinie vorgesehenen Datum geschlossen wurden.

3. Ändert sich die Struktur des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe wesentlich und fehlen entsprechende Bestimmungen in den geltenden Vereinbarungen nach Artikel 6 oder nach diesem Artikel oder bestehen Konflikte zwischen den Bestimmungen von zwei oder mehr geltenden Vereinbarungen, so nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter die Verhandlung gemäß Artikel 5 auf.

Mindestens drei Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats oder jedes bestehenden Europäischen Betriebsrats gehören – neben den gemäß Artikel 5 Absatz 2 gewählten oder bestellten Mitgliedern – dem besonderen Verhandlungsgremium an.

Während der Verhandlungen erfolgt die Aufgabenwahrnehmung durch den bestehenden Europäischen Betriebsrat oder die bestehenden Europäischen Betriebsräte entsprechend den in einer etwaigen Vereinbarung zwischen diesem/diesen und der zentralen Leitung festgelegten Modalitäten.

Wenn der nach dem Verfahren des ersten Unterabsatzes eingerichtete neue Europäische Betriebsrat seine Arbeit aufnimmt, werden der vorherige Europäische Betriebsrat oder die vorherigen Europäischen Betriebsräte aufgelöst, und die Vereinbarung(en) über ihre Einsetzung endet/enden.

↓ 94/45/EG (angepasst)

#### *Artikel 14*

#### **Schlussbestimmungen**

~~1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 22. September 1996 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, dass die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen, wobei die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.~~

~~2. Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten.~~

*Artikel ~~15~~ 14*

### Überprüfung durch die Kommission

~~Spätestens zum 22. September 1999 überprüft die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung dieser Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl, um dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.~~

---

↓ neu

Fünf Jahre nach dem in Artikel 15 dieser Richtlinie vorgesehenen Datum erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie und legt gegebenenfalls geeignete Vorschläge vor.

---

↓

*Artikel 15*

### Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um den Bestimmungen der Artikel [...] und des Anhangs I Nummern [...] [*die Artikel und die Nummern des Anhangs, die im Vergleich zur vorherigen Richtlinie wesentlich geändert wurden*] spätestens am [...] nachzukommen, bzw. vergewissern sich, dass die Sozialpartner zu diesem Datum die notwendigen Vorschriften durch Vereinbarungen einführen, wobei die Mitgliedstaaten die notwendigen Vorkehrungen zu treffen haben, um jederzeit in der Lage zu sein, die dieser Richtlinie entsprechenden Ergebnisse zu gewährleisten. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit und fügen eine Tabelle mit den Entsprechungen zwischen dieser Richtlinie und diesen innerstaatlichen Vorschriften bei.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. In diese Vorschriften fügen sie die Erklärung ein, dass Bezugnahmen in den geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf die durch die vorliegende Richtlinie geänderte Richtlinie als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie gelten. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme und legen die Formulierung der Erklärung fest.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.

*Artikel 16***Aufhebung**

Die Richtlinie 94/45/EG in der Fassung der in Anhang II Teil A aufgeführten Richtlinien wird unbeschadet der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang II Teil B genannten Fristen für die Umsetzung der dort genannten Richtlinien in innerstaatliches Recht mit Wirkung vom [...] [Tag nach dem in Artikel 15 Absatz 1 Unterabsatz 1 dieser Richtlinie genannten Datum] aufgehoben.

Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie und sind nach Maßgabe der Entsprechungstabelle in Anhang III zu lesen.

*Artikel 17***Inkrafttreten**

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

Die Artikel [...] und Anhang I Nummern [...] [*die im Vergleich zur vorherigen Richtlinie nicht geänderten Artikel und Anhänge*] sind ab dem [Tag nach dem in Artikel 15 Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Datum] anwendbar.

---

↓ 94/45/EG
------------

*Artikel ~~16~~ 18*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

↓ 94/45/EG
------------

## ANHANG I

### SUBSIDIÄRE VORSCHRIFTEN

#### nach Artikel 7

1. Um das Ziel nach Artikel 1 Absatz 1 dieser Richtlinie zu erreichen, wird in den in Artikel 7 Absatz 1 dieser Richtlinie vorgesehenen Fällen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt, für dessen Zuständigkeiten und Zusammensetzung folgende Regeln gelten:

~~a) Die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats beschränken sich auf die Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.~~

~~Bei Unternehmen oder Unternehmensgruppen gemäß Artikel 4 Absatz 2 beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats auf die Angelegenheiten, die sämtlich zu der Unternehmensgruppe gehörenden Betriebe oder Unternehmen in den Mitgliedstaaten oder zumindest zwei Betriebe oder zu der Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.~~

↓ neu
-------

- a) Die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats werden gemäß Artikel 1 Absatz 3 festgelegt.

Die Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe. Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

Die Anhörung erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.

↓ 94/45/EG (angepasst)
------------------------

- b) Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder benannt werden.

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt.

- ~~e) Der Europäische Betriebsrat besteht aus mindestens 3 und höchstens 30 Mitgliedern.~~

~~Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, wählt er aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss mit höchstens 3 Mitgliedern.~~

~~Er gibt sich eine Geschäftsordnung.~~

- ~~d) Bei der Wahl oder Benennung der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats ist sicherzustellen:~~

~~— zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;~~

~~— sodann die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl der in diesen Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen.~~

↓ neu
-------

- c) Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gewählt oder bestellt, so dass pro Mitgliedstaat, in dem mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind, 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) Um die Koordination seiner Aktivitäten sicherzustellen, wählt der Europäische Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss mit höchstens fünf Mitgliedern, für den Bedingungen gelten müssen, die ihm die regelmäßige Wahrnehmung seiner Aufgaben ermöglichen.

↓ 94/45/EG (angepasst)  
⇒ neu

☒ Er gibt sich eine Geschäftsordnung. ☒

- e) Die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats wird der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneteren Leitungsebene mitgeteilt.
- f) Vier Jahre nach der Einrichtung des Europäischen Betriebsrats prüft dieser, ob die in Artikel 6 genannte Vereinbarung ausgehandelt werden soll oder ob die entsprechend diesem Anhang erlassenen subsidiären Vorschriften weiterhin angewendet werden sollen.

Wird der Beschluss gefasst, eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 auszuhandeln, so gelten die Artikel 6 und 7 entsprechend, wobei der Begriff „besonderes Verhandlungsgremium“ durch den Begriff „Europäischer Betriebsrat“ ersetzt wird.

2. Der Europäische Betriebsrat ist befugt, einmal 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 gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

~~Diese Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.~~

3. Treten außergewöhnliche Umstände ein ⇒ oder werden Entscheidungen getroffen ⇐, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, so hat der engere Ausschuss oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um ~~hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer~~ unterrichtet und angehört zu werden.

~~An der~~ ☒ Im Falle einer ☒ Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt worden sind, welche unmittelbar von diesen ~~Maßnahmen~~ ⇒ Umständen oder Entscheidungen ⇐ betroffen sind.

Diese Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann.

Diese Sitzung lässt die Vorrechte der zentralen Leitung unberührt.

⇒ Die unter den genannten Umständen vorgesehene Unterrichtung und Anhörung erfolgt unbeschadet der Bestimmungen des Artikels 1 Absatz 2 und des Artikels 8 dieser Richtlinie. ⇐

4. Die Mitgliedstaaten können Regeln bezüglich des Vorsitzes der Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festlegen.

Vor Sitzungen mit der zentralen Leitung ist der Europäische Betriebsrat oder der engere Ausschuss, der gegebenenfalls gemäß Nummer 3 Absatz 2 erweitert ist, berechtigt, in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung zu tagen.

5. Unbeschadet des Artikels 8 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft über Inhalt und Ergebnisse der gemäß diesem Anhang durchgeführten Unterrichtung und Anhörung.
6. Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
7. Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats gehen zu Lasten der zentralen Leitung.

Die betreffende zentrale Unternehmensleitung stattet die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln aus, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Insbesondere trägt die zentrale Leitung die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

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 begrenzen.

**ANHANG II****Teil A****Aufgehobene Richtlinie und ihre nachfolgenden Änderungen**  
(gemäß Artikel 16)

Richtlinie 94/45/EG des Rates	(ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64)
Richtlinie 97/74/EG des Rates	(ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 22)
Richtlinie 2006/109/EG des Rates	(ABl. L 363 vom 20.12.2006, S. 416)

**Teil B****Fristen für die Umsetzung in innerstaatliches Recht**  
(gemäß Artikel 16)

Richtlinie	Umsetzungsfrist
94/45/EG	22.9.1996
97/74/EG	15.12.1999
2006/109/EG	1.1.2007

---

**ANHANG III****ENTSPRECHUNGSTABELLE**

Richtlinie 94/45/EG	Vorliegende Richtlinie
Artikel 1 Absatz 1	Artikel 1 Absatz 1
Artikel 1 Absatz 2	Artikel 1 Absatz 2 Satz 1
-	Artikel 1 Absatz 2 Satz 2
-	Artikel 1 Absätze 3 und 4
Artikel 1 Absatz 3	Artikel 1 Absatz 5
[...]	[...]
Anhang	Anhang I
-	Anhänge II und III