Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe L

2025/2450

11.12.2025

RICHTLINIE (EU) 2025/2450 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 26. November 2025

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

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses [1],

nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren [2],

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Gemäß Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäische Union (im Folgenden „Charta“) muss für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Unionsrecht und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind. Grundsatz Nr. 8 der europäischen Säule sozialer Rechte bestätigt das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen.

(2) In Bezug auf länderübergreifende Angelegenheiten ist es das Ziel der Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates [3], diesen Grundsätzen, praktische Wirkung zu verleihen, indem Mindestanforderungen an die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen festgelegt werden.

(3) In ihrer Evaluierung der Richtlinie 2009/38/EG vom 15. Mai 2018 bestätigte die Kommission grundsätzlich den Mehrwert und die Relevanz jener Richtlinie. Sie stellte fest, dass zahlreiche Bestimmungen der Richtlinie in ausreichendem Maße flexibel sind, um den sich verändernden technologischen und wirtschaftlichen Realitäten sowie einer Vielzahl an Formen von Unternehmen und Unternehmensgruppen gerecht zu werden. Beispielsweise gilt die Richtlinie für alle gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen, unabhängig von der Art der Rechtsvereinbarungen, bei denen die Ausübung eines beherrschenden Einflusses zwischen herrschenden und abhängigen Unternehmen, die solche Unternehmensgruppen bilden, möglich ist. Folglich können Unternehmen, die beispielsweise im Wege von Franchise- oder Lizenzvereinbarungen zueinander in Verbindung stehen, unter der Voraussetzung, dass ein beherrschender Einfluss zustande kommt, unter die Definition von gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen fallen.

(4) In der Evaluierung der Kommission wurden jedoch auch Mängel beispielsweise in Bezug auf die Wirksamkeit des Anhörungsverfahrens, den Zugang zu Gerichten, Sanktionen und die Auslegung bestimmter Begriffe aufgezeigt.

(5) Am 2. Februar 2023 nahm das Europäische Parlament, gemäß Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), eine legislative Initiativentschließung mit Empfehlungen zur Überarbeitung der Richtlinie 2009/38/EG an. In weiterer Folge führte die Kommission eine Anhörung der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV in zwei Phasen durch, um die Notwendigkeit und den möglichen Umfang von Maßnahmen zur Behebung der Mängel der Richtlinie 2009/38/EG zu eruieren. Außerdem sammelte die Kommission Fakten im Rahmen einer Studie, die eine gezielte Online-Umfrage, Gespräche mit Interessenträgern, Workshops sowie eine Analyse einzelstaatlicher Rechtsprechung und einschlägiger einzelstaatlichen Rechtvorschriften umfasste.

[1] ABl. C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.

[2] Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 9. Oktober 2025 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 27. Oktober 2025.

[3] Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28, ELI: https://http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Es hat sich gezeigt, dass die Rechtsunsicherheit in Bezug auf den Begriff der länderübergreifenden Angelegenheiten zu unterschiedlichen Auslegungen und zu Rechtsstreitigkeiten geführt hat. Um die Rechtssicherheit zu verbessern und das Risiko solcher Streitigkeiten zu verringern, ist es notwendig, das Konzept von länderübergreifenden Angelegenheiten näher zu bestimmen. Dazu sollte klargestellt werden, dass die Richtlinie 2009/38/EG nicht nur Fälle erfasst, in denen vernünftigerweise davon auszugehen ist, dass von der Leitung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe in Erwägung gezogene Maßnahmen sich auf Arbeitnehmer dieses Unternehmens, dieser Unternehmensgruppe oder eines Betriebs dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe in mehr als einem Mitgliedstaat auswirken, sondern auch Fälle, in denen vernünftigerweise davon auszugehen ist, dass diese Maßnahmen sich auf solche Arbeitnehmer in nur einem Mitgliedstaat auswirken, ihre Konsequenzen vernünftigerweise aber auch solche Arbeitnehmer in mindestens einem weiteren Mitgliedstaat treffen können. Diese Klarstellung ist notwendig angesichts von Fällen, in denen ein Unternehmen Maßnahmen wie Entlassungen und den Abbau von Arbeitsplätzen, die Zuweisung von Produktionstätigkeiten oder die Auslagerung von Tätigkeiten in Betracht ziehen, welche ausdrücklich auf Betriebe in nur einem Mitgliedstaat abzielen, welche sich aber vernünftigerweise auch auf Arbeitnehmer dieses Unternehmens, dieser Unternehmensgruppe oder eines Betriebs dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe in einem anderen Mitgliedstaat auswirken würden, beispielsweise aufgrund von Änderungen der grenzüberschreitenden Lieferkette oder der Produktionstätigkeiten. Der Begriff der länderübergreifenden Angelegenheiten umfasst Maßnahmen, die sich wesentlich und nicht nur geringfügig auf Arbeitnehmer auswirken könnten, und von denen nicht nur einzelne Arbeitnehmer oder gewöhnliche betriebliche Entscheidungen betroffen sind. Zu diesem Zweck sollte klargestellt werden, dass bei der Bestimmung, ob eine Angelegenheit in die Zuständigkeit eines Europäischen Betriebsrats fällt, der Umfang der möglichen Auswirkungen länderübergreifender Angelegenheiten auf die Arbeitnehmer und die betroffene Leitungsebene zu berücksichtigen sind.

(7) Die Definitionen der Unterrichtung und Anhörung gemäß der Richtlinie 2009/38/EG umfassen normative Anforderungen. Im Interesse der Kohärenz und der Rechtsklarheit sollten diese normativen Bestimmungen in den Artikel über die Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats und die Funktionsweise des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer verschoben werden.

(8) Die Wahl und Benennung von Arbeitnehmervertretern unterliegen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten. Die einzelstaatlichen Systeme zur Wahl und Ernennung von Arbeitnehmervertretern sind von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich. Arbeitnehmervertreter können Gewerkschaftsvertreter sein, wenn dies nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder den Gepflogenheiten eines Mitgliedstaats so vorgesehen ist.

(9) Um eine Vereinbarung zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats abzuschließen, ist die zentrale Leitung verpflichtet, mit einem besonderen Verhandlungsgremium, welches Arbeitnehmer vertritt, zu verhandeln. Um die diesbezügliche Rechtssicherheit zu erhöhen, sollte klargestellt werden, dass die zentrale Leitung verpflichtet ist, einer Anzahl von Sitzungen mit dem besonderen Verhandlungsgremium einzuberufen, die für beide Parteien ausreichend ist, um eine solche Vereinbarung zu erzielen.

(10) Es ist möglich, dass Mitglieder besonderer Verhandlungsgremien Rechtsberatung benötigen, um ihre Aufgaben gemäß der Richtlinie 2009/38/EG wahrzunehmen. Es ist jedoch nicht hinreichend klar, dass sie Anspruch auf Übernahme der damit verbundenen Rechtskosten haben. Zu diesem Zweck sollte klargestellt werden, dass die zentrale Leitung diese Kosten tragen muss, wenn sie Mitgliedern besonderer Verhandlungsgremien entstehen. Diese Kosten sollten der zentralen Leitung von den besonderen Verhandlungsgremien im Voraus mitgeteilt werden. Wenn der genaue Umfang der Kosten nicht vorab bekannt ist, sollte der zentralen Leitung eine Schätzung der Kosten, aus der auch Informationen über die Art der Kosten hervorgehen, mitgeteilt werden. Es ist angezeigt, die Haftung der zentralen Leitung für diese Kosten auf angemessene Rechtskosten zu beschränken, um sicherzustellen, dass die zentrale Leitung nicht für offensichtlich unverhältnismäßige Kosten, Kosten ohne einen vertretbaren Zusammenhang mit der Leistung von entsprechender Rechtsberatung oder Kosten aufgrund offensichtlich unbegründeter, mutwilliger oder schikanöser Forderungen haftet. Die Richtlinie 2009/38/EG überlässt den Mitgliedstaaten zudem die Festlegung von Regeln für die Finanzierung der Arbeit der besonderen Verhandlungsgremien und der Europäischen Betriebsräte auf der Grundlage von subsidiären Vorschriften, wobei der Grundsatz zu achten ist, dass Kosten im Zusammenhang mit der angemessenen Wahrnehmung der Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums von der zentralen Leitung getragen werden müssen. Die Bestimmungen der Richtlinie 2009/38/EG betreffend die Anzahl der von der zentralen Leitung zu finanzierenden Sachverständigen sind daher überflüssig und sollten gestrichen werden.

(11) Gemäß der Richtlinie 2009/38/EG müssen die Parteien einer Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat den Ort für die Sitzungen des Europäischen Betriebsrats festlegen. Diese Parteien sollten außerdem das Format dieser Sitzungen festlegen, und zwar als Präsenz-, Online- oder Hybridformat, unter anderem um jeglichen Zweifel daran zu vermeiden, dass sie die Freiheit haben, sich darauf zu verständigen, einerseits einige oder alle Sitzungen virtuell unter Verwendung von Videokonferenztools abzuhalten, um die Umweltauswirkungen dieser Sitzungen im Einklang mit den Emissionsreduktionszielen der Union, der Mitgliedstaaten und der Unternehmen zu verringern, und gleichzeitig eine aussagekräftige und effiziente Weitergabe von Informationen und eine Anhörung zu einem geringeren ökologischen und finanziellen Preis sicherzustellen, sowie andererseits physische Treffen abzuhalten, durch die ein vertrauliches Umfeld geschaffen werden kann, in dem Vertrauen gefördert und persönlicher Austausch ermöglicht wird.

(12) Auch während der Tätigkeit von Europäischen Betriebsräten kann es zu Unsicherheiten und Streitigkeiten bezüglich der Übernahme bestimmter Kosten und des Zugangs zu bestimmten Ressourcen kommen. Im Einklang mit dem Grundsatz der Autonomie der Parteien ist es angezeigt, vorzuschreiben, dass bestimmte Arten finanzieller und materieller Ressourcen in den Vereinbarungen über die Europäischen Betriebsräte ausdrücklich bestimmt werden, insbesondere die mögliche Unterstützung durch Sachverständige — beispielsweise Vertreter anerkannter Gewerkschaftsorganisationen auf Unionsebene, technische Sachverständige oder Rechtssachverständige — sowie die Übernahme der Kosten für Sachverständige und die mögliche Teilnahme von Sachverständigen an Sitzungen. Die Vereinbarungen sollten außerdem die Bereitstellung relevanter Schulungen für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Übernahme der damit verbundenen Kosten regeln, unbeschadet der Anforderung nach der Richtlinie 2009/38/EG, die erforderlichen Schulungen bereitzustellen.

(13) Das Erfordernis der Richtlinie 2009/38/EG, bei der Zusammensetzung der Europäischen Betriebsräte, wenn möglich, auf eine ausgewogene Vertretung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer nach Geschlecht zu achten, hat sich als unzureichend für die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit erwiesen. Frauen sind in den meisten Europäischen Betriebsräten nach wie vor unterrepräsentiert. Es ist daher notwendig, wirksamere und genauer definierte Ziele für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis festzulegen, die von der Leitung und den Arbeitnehmervertretern bei der Aushandlung oder Neuverhandlung ihrer Vereinbarungen umgesetzt werden müssen. Um dieses Ziel zu erreichen, kann es in bestimmten Fällen erforderlich sein, dem unterrepräsentierten Geschlecht bei der Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats oder seines engeren Ausschusses Vorrang einzuräumen. Gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ([4]) ist eine solche positive Maßnahme im Einklang mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen möglich, solange die Maßnahmen zur Erreichung des Ziels der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter nicht automatisch und bedingungslos Personen eines bestimmten Geschlechts Vorrang einräumen, sondern es ermöglichen, andere Kriterien wie Verdienste und Qualifikationen sowie das Wahlverfahren nach den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften zu berücksichtigen. Den Parteien einer Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat sollte daher die nötige Flexibilität gewährt werden, um den rechtlichen und tatsächlichen Einschränkungen einer positiven Maßnahme Rechnung zu tragen. Aus ähnlichen Gründen ist es darüber hinaus angezeigt, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums anzustreben, damit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bereits in der Verhandlungsphase gefördert wird.

(14) Den vorliegenden Informationen zufolge verzögert sich die Aufnahme von Verhandlungen manchmal über den in der Richtlinie 2009/38/EG festgelegten Zeitraum von sechs Monaten hinaus. In einigen Fällen ergreift die Leitung weder Maßnahmen, noch lehnt sie die Aufnahme von Verhandlungen nach einem Antrag auf Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats ausdrücklich ab. Es sollte daher präzisiert werden, dass die subsidiären Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG gelten, wenn die erste Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums nicht binnen sechs Monaten nach einem Antrag auf Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats einberufen wird, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen ausdrücklich ablehnt.

(15) Bei der Weitergabe sensibler Informationen an Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, Mitglieder des Europäischen Betriebsrats oder, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, Arbeitnehmervertreter kann die zentrale Leitung vorschreiben, dass diese Informationen vertraulich weitergegeben werden und nicht weiter offengelegt werden dürfen. Um die übermäßige Nutzung einer solchen Einschränkung aufgrund von Vertraulichkeit zu verhindern und die einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2009/38/EG an die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 2002/14/EG ([5]) des Europäischen Parlaments und des Rates anzupassen, sollten Einschränkungen aufgrund von Vertraulichkeit ausschließlich zum Schutz des berechtigten Interesses des betroffenen Unternehmens möglich sein. Das Vorliegen eines solchen berechtigten Interesses sollte auf der Grundlage objektiver Kriterien bewertet werden, die nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festzulegen sind. Bei einer vertraulichen Weitergabe von Informationen sollte die zentrale Leitung zudem gleichzeitig zur Angabe von Gründen zur Rechtfertigung der Vertraulichkeit verpflichtet werden. Die Einschränkung aufgrund von Vertraulichkeit sollte nur so lange gelten, wie der Grund für die Vertraulichkeit besteht. Geeignete Regelungen zum Schutz der Vertraulichkeit sensibler Informationen können Vertrauen schaffen und die Weitergabe solcher Informationen erleichtern, wobei gleichzeitig die Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmern geschützt werden, auch in Bezug auf die Abwendung wachsender Risiken wie der Industriespionage.

(16) Die Möglichkeit der zentralen Leitung, Informationen nicht an die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats oder, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, die Arbeitnehmervertreter zu übermitteln, sollte auf Fälle beschränkt werden, in denen eine solche Übermittlung die Arbeitsweise der betreffenden Unternehmen erheblich beeinträchtigen könnte. Im Interesse der Transparenz und des wirksamen Rechtsbehelfs sollte die zentrale Leitung außerdem verpflichtet werden, die Gründe für die Nichtübermittlung von Informationen in einer Weise, die in ausreichendem Maße rechtliche Prüfung ermöglicht, anzugeben, wobei geschützte Informationen nicht offengelegt werden sollten.

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

([5]) Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) Im Sinne höherer Rechtsklarheit ist es angezeigt, Bestimmungen über die vertrauliche Übermittlung von Informationen und die Nichtübermittlung von Informationen auf zwei getrennte Artikel aufzuteilen. Außerdem sollte die Bestimmung, wonach Mitgliedstaaten besondere Vorschriften für Unternehmen vorsehen können, die eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, in einen Artikel betreffend die Beziehung zu anderen einzelstaatlichen Vorschriften aufgenommen werden, da sie die Umsetzung der Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG im weiteren Sinne betrifft.

(18) Entscheidungen in länderübergreifenden Angelegenheiten haben für Arbeitnehmer weitreichende Folgen, beispielsweise im Fall des Abbaus von Arbeitsplätzen als Ergebnis von Geschäftsplänen, Sozialplänen oder Verfahrensinnovationen. Eine wirksame länderübergreifende Konsultation erfordert einen echten Dialog zwischen der zentralen Leitung und dem Europäischen Betriebsrat oder, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, den Arbeitnehmervertretern. Dies setzt voraus, dass die Unterrichtung und die Anhörung auf sinnvolle Weise und rechtzeitig erfolgen, damit es den Arbeitnehmervertretern möglich ist, ihre Meinung im Vorfeld der Annahme einer Entscheidung zu äußern. Zudem setzt dies voraus, dass die Stellungnahmen des Europäischen Betriebsrats oder der Arbeitnehmervertreter eine begründete Antwort von der zentralen Leitung oder einer geeigneteren Leitungsebene erhalten, bevor die Entscheidung über die fragliche Maßnahme getroffen wird. Im Interesse der Rechtssicherheit sollten entsprechende ausdrückliche Verpflichtungen in der Richtlinie 2009/38/EG festgelegt werden.

(19) Im Zusammenhang mit der Unterrichtung und der Anhörung über länderübergreifende Angelegenheiten ist es wichtig, sicherzustellen, dass gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen wirksam Entscheidungen treffen können, sowie dass die Unterrichtung und die Anhörung nicht zu unangemessenen Verzögerungen im Entscheidungsprozess führen. Zudem ist es überaus wichtig, dass Arbeitnehmervertretern ausreichend Zeit zur Verfügung steht, ihre Meinungen zu länderübergreifenden Angelegenheiten, die manchmal komplex sind, zu bilden, zu koordinieren und zu äußern, wobei etwaige vereinbarte Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind. Um es den Parteien zu ermöglichen, diese Erwägungen in der Praxis in Einklang zu bringen, sollten die Mindestanforderungen für das Anhörungsverfahren ausreichend flexibel bleiben, sodass das Verfahren dadurch entsprechend den jeweiligen Umständen und Inhalten der Anhörung gestaltet werden kann. Anstatt Arbeitnehmervertretern für die Abgabe ihrer Stellungnahme und der Leitung für die Vorlage einer begründeten Antwort einen starren Zeitrahmen vorzuschreiben, sollte vielmehr der Grundsatz gelten, dass die Anhörung innerhalb einer angemessenen Frist stattzufinden hat, wobei der Grad der Dringlichkeit der Angelegenheit zu berücksichtigen ist. Dieser Grundsatz ermöglicht es den Parteien, das Anhörungsverfahren in dringenden Fällen zu beschleunigen. Es sollte auch klargestellt werden, dass die Verpflichtung der Leitung, eine begründete Antwort vorzulegen, bevor eine Entscheidung getroffen wird, dann gilt, wenn die Arbeitnehmervertreter ihre Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist hinsichtlich aller relevanten Umstände — beispielsweise der Komplexität oder Bedeutung der Angelegenheit oder des Interesses der Leitung an einer raschen Entscheidung — abgegeben haben.

(20) Die Bestimmungen der Richtlinie 2009/38/EG über die Rolle und den Schutz der Arbeitnehmervertreter sollten im Hinblick auf mehr Klarheit und eine größere Genauigkeit geändert werden, insbesondere in Bezug auf den Schutz der Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien und der Mitglieder der Europäischen Betriebsräte vor Repressalien und Entlassung im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Aufgaben. Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien, Mitglieder der Europäischen Betriebsräte und, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, Arbeitnehmervertreter sollten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gleichwertigen Schutz und gleichwertige Sicherheiten genießen wie dies für einzelstaatliche Arbeitnehmervertreter nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und den Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind, vorgesehen ist.

(21) Um Streitigkeiten zu vermeiden, sollte auch festgelegt werden, dass die zentrale Leitung die angemessenen Kosten für Schulungen und die damit verbundenen Ausgaben der Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien und der Mitglieder der Europäischen Betriebsräte trägt, die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig sind, sofern die zentrale Leitung vorab über diese Kosten in Kenntnis gesetzt wurde.

(22) In einigen Mitgliedstaaten stoßen Inhaber von Rechten nach der Richtlinie 2009/38/EG auf Probleme, wenn sie ihre Rechte gerichtlich durchsetzen wollen. Es ist daher notwendig, die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, wirksame Rechtsbehelfe und den Zugang zu Gerichten sicherzustellen, sowie die Überwachung der Einhaltung dieser Verpflichtungen durch die Kommission zu stärken. In Bezug auf die Inhaber von Rechten nach der genannten Richtlinie, einschließlich besonderer Verhandlungsgremien und Europäischer Betriebsräte, sollten die Mitgliedstaaten, im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zur Prozessführungsbefugnis und zur Art der Rechtsvertretung, den Zugang zu Gerichtsverfahren sowie, sofern zutreffend, den Zugang zu Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der Rechte aus der Richtlinie 2009/38/EG sicherstellen. Ferner sollte klargestellt werden, dass durch die einschlägigen Verfahren eine zeitgerechte und wirksame Dursetzung ermöglicht werden muss. Wenn Mitgliedstaaten verpflichtende außergerichtliche Streitbeilegungsverfahren vorschreiben, ist es wichtig, sicherzustellen, dass diese Verpflichtungen die Parteien weder an der uneingeschränkten Ausübung ihres Rechts auf Zugang zum Justizsystem hindern noch es ihnen — in Bezug auf Verzögerungen, Auswirkungen auf Fristen, Kosten und andere Hindernisse — praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren, ihre Rechte nach dem Unionsrecht auszuüben. ([6]) Es sollte daher in der Richtlinie 2009/38/EG klargestellt werden, dass, wenn die Mitgliedstaaten den Zugang zu einem Gerichtsverfahren von der vorherigen Durchführung eines alternativen Streitbeilegungsverfahrens abhängig machen, dieses Verfahren das Recht der betroffenen Parteien auf Einleitung eines Gerichtsverfahrens nicht beeinträchtigen oder einschränken darf. Zudem sollten die Mitgliedstaaten für die Zwecke der Überwachung durch die Kommission verpflichtet werden, der Kommission mitzuteilen, wie und unter welchen Umständen Inhaber von Rechten nach der Richtlinie 2009/38/EG Gerichtsverfahren und, sofern zutreffend, Verwaltungsverfahren, in Bezug auf ihre Rechte nach der genannten Richtlinie anstrengen können.

(23) Die Evaluierung der Richtlinie 2009/38/EG durch die Kommission im Jahr 2018 hat ergeben, dass die bei Nichteinhaltung der Anforderungen an die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung geltenden Sanktionen oft nicht in ausreichendem Maße wirksam, abschreckend oder verhältnismäßig sind. Daher ist es angemessen, eine Verpflichtung seitens der Mitgliedstaaten festzulegen, wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen vorzusehen. Bei Nichteinhaltung der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung gemäß der Richtlinie 2009/38/EG sollten finanzielle Sanktionen vorgesehen werden. Andere Formen von Sanktionen wären ebenfalls möglich. Damit sie wirksam, abschreckend und verhältnismäßig sind, sollten bei der Festlegung von Sanktionen die Schwere, die Dauer und die Folgen der Nichteinhaltung sowie das Vorliegen von Vorsatz oder Fahrlässigkeit berücksichtigt werden. Damit die Sanktionen abschreckend sind, sollte der Umsatz des betreffenden Unternehmens oder der betreffenden Unternehmensgruppe berücksichtigt werden, oder sollten die geltenden Sanktionen von ähnlich abschreckender Art sein.

(24) Besondere Verhandlungsgremien, Europäische Betriebsräte sowie deren jeweilige Mitglieder, die im Namen der besonderen Verhandlungsgremien beziehungsweise der Europäischen Betriebsräte handeln, sollen die Mittel erhalten, um die Kosten für Rechtsvertretung und Teilnahme an Gerichtsverfahren und, sofern zutreffend, an Verwaltungsverfahren, zu decken. Solche Kosten können unter anderem die Reise- und Aufenthaltskosten für eine Teilnahme an solchen Verfahren für die Mitglieder, die im Namen des betreffenden Gremiums handeln, umfassen. Die Mitgliedstaaten sollten entweder vorsehen, dass die zentrale Leitung die angemessenen Kosten für Rechtsvertretung und Teilnahme an Gerichtsverfahren und, sofern zutreffend, Verwaltungsverfahren trägt, oder sie sollten andere, gleichwertige Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass besondere Verhandlungsgremien und Europäische Betriebsräte nicht aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen de facto an einer Teilnahme an Gerichtsverfahren oder, sofern zutreffend, Verwaltungsverfahren, gehindert werden. Dies könnte beispielsweise durch die Verpflichtung zur Zuweisung eines angemessenen Arbeitsbudgets für den Europäischen Betriebsrat, zur Einrichtung von Solidaritätsfonds auf einzelstaatlicher Ebene, zur Bereitstellung von Versicherungen zur Deckung von Rechts- und Gerichtskosten, zur Gewährung von Zugang zu Prozesskostenhilfe unter bestimmten Umständen oder durch andere Bestimmungen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheit erfolgen.

([6]) Urteil des Gerichtshofs vom 18. März 2010, verbundene Rechtssachen C-317/08, C-318/08, C-319/08 und C-320/08, Alassini u. a., ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Unternehmen mit einer Vereinbarung über die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, die vor dem 23. September 1996 geschlossen wurde, d. h. vor Geltungsbeginn der Richtlinie 94/45/EG des Rates ([7]), sind von der Anwendung der Verpflichtungen aus der Richtlinie 2009/38/EG ausgenommen. Die im Rahmen solcher Vereinbarungen eingesetzten Gremien für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer fallen nicht in den Geltungsbereich des Unionsrechts. Die Richtlinie 2009/38/EG sieht für Arbeitnehmer in den ausgenommenen Unternehmen keine Möglichkeit vor, die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats im Rahmen jener Richtlinie zu beantragen. Aus Gründen der Rechtsklarheit, der Gleichbehandlung und der Effektivität sollten die Arbeitnehmer sowie ihre Vertreter in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen jedoch grundsätzlich das Recht haben, die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu beantragen. Fast 30 Jahre nach der Einführung eines Rechtsrahmens zur Festlegung von Mindestanforderungen für die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern auf Unionsebene sollte dies gegenüber Erwägungen der Kontinuität bestehender Vereinbarungen, die der ursprüngliche Grund für die Ausnahme waren, überwiegen. Diese Ausnahme sollte daher gestrichen werden, wobei der Rechtsstatus solcher Vereinbarungen, die weiterhin den anwendbaren einzelstaatlichen Vorschriften unterliegen, unberührt bleibt. Die Aufnahme und die Durchführung von Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte in Unternehmen mit solchen Vereinbarungen sollte dem Verfahren gemäß der Richtlinie 2009/38/EG unterliegen, wobei der Zeitraum, nach dem die subsidiären Vorschriften in Kraft treten, entsprechend dem für die Anpassung bestehender Vereinbarungen über die Europäischen Betriebsräte geltenden Zeitraum, von drei Jahren auf zwei Jahre herabgesetzt werden sollte.

(26) Aus demselben Grund sollten auch dieselben Mindestanforderungen für alle gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen mit Europäischem Betriebsrat gemäß der Richtlinie 2009/38/EG sowie für solche, in denen eine Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet oder geändert wurde, gelten. Deswegen sollte auch die für die genannten Unternehmen geltende Ausnahme von der Anwendung der Richtlinie 2009/38/EG gestrichen werden.

(27) Europäische Betriebsräte, die auf der Grundlage der subsidiären Vorschriften nach Anhang I der Richtlinie 2009/38/EG arbeiten, sind befugt, einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Anhörung und Unterrichtung über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Um die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung dieser Europäischen Betriebsräte zu stärken, sollte die Anzahl dieser in den subsidiären Vorschriften vorgesehenen ordentlichen Sitzungen auf zwei Präsenzsitzungen erhöht werden.

(28) Zusätzlich sollten bestimmte technische Änderungen an den subsidiären Vorschriften in Anhang I der Richtlinie 2009/38/EG vorgenommen werden, um die Kohärenz mit dem verfügenden Teil sicherzustellen.

(29) Es ist daher angezeigt, die Richtlinie 2009/38/EG zu ändern, um alle in Betracht kommenden Unternehmen in ihren Anwendungsbereich zu bringen, einige wichtige Begriffe genauer zu definieren, die Verfahren der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung zu verbessern sowie wirksame Rechtsbehelfe und eine wirksame Durchsetzung sicherzustellen.

(30) Gemäß Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen muss gewährleistet werden, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können. Da die Union und die Mitgliedstaaten Vertragspartei dieses Übereinkommens sind, müssen die Richtlinie 2009/38/EG und die entsprechenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften im Einklang mit diesem Grundsatz ausgelegt werden, beispielsweise in Bezug auf Zugänglichkeit und angemessene Vorkehrungen für Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien, Mitglieder der Europäischen Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens sowie in Bezug auf die Übernahme der damit verbundenen Kosten durch die zentrale Leitung.

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

(31) Gemäß den Richtlinien 2014/23/EU ([8]), 2014/24/EU ([9]) sowie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ([10]) müssen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass Wirtschaftsteilnehmer bei der Durchführung von öffentlichen Aufträgen die geltenden sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen einhalten, die durch das Unionsrecht festgelegt sind. Die Aufnahme sozialer Nachhaltigkeitskriterien in die von den Auftraggebern erstellten Zuschlagskriterien zur Ermittlung der wirtschaftlich günstigsten Angebote kann, falls angezeigt, zur wirksamen Durchführung der Verpflichtungen nach der vorliegenden Richtlinie beitragen. Die vorliegende Richtlinie begründet jedoch keine über die genannten Richtlinien hinausgehenden Verpflichtungen.

(32) Bei der Durchführung des Unionsrechts achten die Mitgliedstaaten nach Artikel 51 der Charta die Rechte, die in der Charta festgelegt sind, und fördern deren Anwendung, einschließlich des Rechts auf Versammlungsfreiheit auf allen Ebenen, auch im politischen, gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Bereich, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.

(33) Damit Arbeitnehmervertreter und die zentrale Leitung in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um die geänderten Mindestanforderungen zu prüfen und deren Anwendung vorzubereiten, ist es angezeigt, die Anwendung der von den Mitgliedstaaten zur Durchführung der vorliegenden Richtlinie erlassenen Vorschriften um ein Jahr zu verschieben.

(34) Es ist möglich, dass Vereinbarungen über einen Europäischen Betriebsrat, die nach der Richtlinie 94/45/EG oder nach der Richtlinie 2009/38/EG vor der Umsetzung der vorliegenden Richtlinie geschlossen worden sind, nicht die nach der vorliegenden Richtlinie geänderten Anforderungen an den Inhalt dieser Vereinbarungen beinhalten. Es ist daher angezeigt, länderübergreifende Regelungen zu treffen, um die Parteien solcher Vereinbarungen in die Lage zu versetzen, über Änderungen ihrer Vereinbarungen zu verhandeln.

(35) Da das übergeordnete Ziel der vorliegenden Richtlinie — nämlich die Sicherstellung der Wirksamkeit der Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen — von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr wegen des inhärent länderübergreifenden Wesens und des Umfangs der genannten Anforderungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht die vorliegende Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

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

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(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, unter Berücksichtigung der möglichen Auswirkungen auf die Belegschaft und der beteiligten Leitungsebene."

b) Absatz 4 erhält folgende Fassung:

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

([8]) Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Konzessionsvergabe (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

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

Diese Bedingungen gelten als erfüllt, wenn

a) bei den von der Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe in Betracht gezogenen Maßnahmen vernünftigerweise auszugehen ist, dass sie Arbeitnehmer dieses Unternehmens, dieser Unternehmensgruppe oder eines Betriebs dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe in mehr als einem Mitgliedstaat treffen, oder

b) bei den von der Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe in Betracht gezogenen Maßnahmen vernünftigerweise davon auszugehen ist, dass sie Arbeitnehmer dieses Unternehmens, dieser Unternehmensgruppe oder eines Betriebs dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe in einem Mitgliedstaat treffen, und vernünftigerweise davon auszugehen ist, dass die Auswirkungen dieser Maßnahmen Arbeitnehmer dieses Unternehmens, dieser Unternehmensgruppe oder eines Betriebs dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe in mindestens einem weiteren Mitgliedstaat treffen."

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

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

g) ‚Anhörung' die Durchführung eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneteren Leitungsebene;"

3. Artikel 3 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt als ‚herrschendes Unternehmen' ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder den Vorschriften und Entscheidungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen (‚abhängiges Unternehmen') ausüben kann."

4. Artikel 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Um das in Artikel 1 Absatz 1 festgelegte Ziel zu erreichen, nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf gemeinsamen oder getrennten schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung auf."

b) Absatz 2 Buchstabe b erhält folgende Fassung:

„b) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden in einer auf die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses ausgerichteten Weise gewählt oder ernannt, wobei Frauen und Männer jeweils mindestens 40 % der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums ausmachen, sowie entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigen Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, sodass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht. Wird das Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter nicht erreicht, so erläutert das besondere Verhandlungsgremium den Arbeitnehmern die Gründe dafür in schriftlicher Form. Die Nichterreichung des Ziels einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter steht der Einrichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums nicht entgegen."

c) Absatz 4 Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:

„(4) Die zentrale Leitung beruft Verhandlungssitzungen mit dem besonderen Verhandlungsgremium in ausreichender Zahl ein, um eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zu schließen. Sie setzt die örtlichen Leitungen hiervon in Kenntnis."

d) Absatz 6 erhält folgende Fassung:

„(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. Diese Kosten umfassen angemessene Kosten von Sachverständigen, einschließlich Rechtssachverständigen, soweit dies für diesen Zweck erforderlich ist. Die zentrale Leitung ist im Voraus über solche Kosten in Kenntnis zu setzen.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen.“

5. Artikel 6 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

i) Die Buchstaben c und d erhalten folgende Fassung:

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

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

ii) Buchstaben f und g erhalten folgende Fassung:

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

i) die mögliche Inanspruchnahme von Sachverständigen sowie deren Teilnahme an Sitzungen, einschließlich der möglichen Inanspruchnahme von Rechtssachverständigen und Vertretern anerkannter Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene sowie deren Teilnahme an Sitzungen, zur Unterstützung des Europäischen Betriebsrats bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben;

ii) Bereitstellung relevanter Schulungen für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, unbeschadet Artikel 10 Absatz 4 Unterabsatz 1;

g) das Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung, ihre Laufzeit, ihre mögliche Verlängerung, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren, wenn erforderlich auch bei Änderungen der Struktur des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe.“

b) Folgender Absatz wird eingefügt:

„(2a) Bei der Aushandlung oder Neuverhandlung einer Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat treffen die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium, unbeschadet der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten für die Wahl oder die Benennung von Arbeitnehmervertretern, die notwendigen Vorkehrungen und unternehmen alle zumutbaren Anstrengungen, um das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses zu erreichen, wonach Frauen und Männer jeweils mindestens 40 % der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und, falls zutreffend, der Mitglieder des engeren Ausschusses ausmachen. Wird das Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter nicht erreicht, so erläutert der Europäische Betriebsrat den Arbeitnehmern die Gründe dafür in schriftlicher Form. Die Nichterreichung des Ziels einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter steht der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder eines engeren Ausschusses nicht entgegen.“

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

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

7. Artikel 8 erhält folgende Fassung:

„*Artikel 8*

Vertrauliche Mitteilung von Informationen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass es Mitgliedern eines besonderen Verhandlungsgremiums, Mitgliedern eines Europäischen Betriebsrats oder, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, Arbeitnehmervertretern sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, Informationen, die ihnen von der zentralen Leitung ausdrücklich als vertraulich, im Sinne des berechtigten Interesses des Unternehmens, im Einklang mit von dem Mitgliedstaat festgelegten objektiven Kriterien mitgeteilt worden sind, offenzulegen. Außerdem kann die zentrale Leitung angemessene Vorkehrungen für die Übermittlung und Speicherung treffen, um die Vertraulichkeit der Informationen zu wahren.

(2) Teilt die zentrale Leitung Informationen gemäß Absatz 1 als vertraulich mit, so setzt sie die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats oder, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, die Arbeitnehmervertreter über die Gründe, die die Vertraulichkeit rechtfertigen, in Kenntnis und bestimmt, wenn möglich, die Dauer der Pflicht zur Vertraulichkeit.

(3) Die Pflicht zur Vertraulichkeit nach Absatz 1 bleibt unabhängig vom Aufenthaltsort der in dem diesem Absatz genannten Personen und auch nach Ablauf ihres Mandats so lange aufrecht, bis die Gründe für die Pflicht zur Vertraulichkeit als hinfällig zu betrachten sind.“

8. Folgender Artikel wird eingefügt:

„*Artikel 8a*

Nichtübermittlung von Informationen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass die in ihrem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen von der Verpflichtung befreit ist, den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums, den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats oder, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, den Arbeitnehmervertretern und den sie unterstützenden Sachverständigen Informationen zu übermitteln, wenn die Art der Informationen im Einklang mit vom Mitgliedstaat festgelegten objektiven Kriterien dazu führt, dass ihre Übermittlung die Arbeitsweise des Unternehmens erheblich beeinträchtigen würde.

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

(2) Übermittelt die zentrale Leitung Informationen aus den in Absatz 1 genannten Gründen nicht, so setzt sie die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats oder, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, die Arbeitnehmervertreter über die Gründe, die die Nichtübermittlung der Informationen rechtfertigen, in Kenntnis.“

9. Die Artikel 9 und 10 erhalten folgende Fassung:

„*Artikel 9*

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

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

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

(2) Die Mitteilung von Informationen zu länderübergreifenden Angelegenheiten erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und erforderlichenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten. Bei der Mitteilung dieser Informationen werden zudem etwaige Modalitäten gemäß Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe c berücksichtigt.

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

Artikel 10

Rolle und Schutz der Arbeitnehmervertreter

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

(2) Unbeschadet der Artikel 8 und 8a verfügen die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über das Recht und erhalten die notwendigen Mittel, um die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, wenn keine solchen Vertreter vorhanden sind, die Belegschaft insgesamt, insbesondere vor und nach Sitzungen mit der zentralen Leitung, über Inhalt und Ergebnisse des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

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

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

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

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

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

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

Unbeschadet der gemäß Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe f geschlossenen Vereinbarungen werden die angemessenen Kosten dieser Schulungen und die damit verbundenen Ausgaben von der zentralen Leitung getragen, sofern die zentrale Leitung im Voraus darüber in Kenntnis gesetzt wurde.“

10. Artikel 11 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

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

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

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

Die Mitgliedstaaten sehen abschreckende finanzielle Sanktionen bei Nichteinhaltung etwaiger einzelstaatlicher Vorschriften zur Umsetzung der Verpflichtungen nach Artikel 9 Absätze 2 und 3 vor. Solche Sanktionen sind unter Berücksichtigung der in Unterabsatz 3 dieses Absatzes aufgeführten Kriterien festzulegen, wobei die Möglichkeit unberührt bleibt, zusätzlich weitere Sanktionen anderer Art vorzusehen.

Für die Zwecke nach Buchstabe b berücksichtigen die Mitgliedstaaten bei der Festlegung der Sanktionen die Schwere, die Dauer und die Auswirkungen der Nichteinhaltung sowie das Vorliegen von Vorsatz oder Fahrlässigkeit. Im Fall von finanziellen Sanktionen berücksichtigen sie zudem den Jahresumsatz des betreffenden Unternehmens oder der betreffenden Unternehmensgruppe, oder sie stellen sicher, dass die geltenden Sanktionen von ähnlich abschreckender Art sind.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

i) Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:

„(3) Die Mitgliedstaaten sehen Gerichtsverfahren und, sofern zutreffend, Verwaltungsverfahren vor, mit denen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Europäischen Betriebsrats oder, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, Arbeitnehmervertreter Verfahren in Bezug auf die Anwendung von Artikel 8 oder Artikel 8a einleiten können.“

ii) Folgender Unterabsatz wird angefügt:

„Die Dauer der Verfahren nach Unterabsatz 1 muss die wirksame Ausübung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung nach dieser Richtlinie ermöglichen.“

c) Die folgenden Absätze werden angefügt:

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

(5) Machen die Mitgliedstaaten den Zugang zu Gerichtsverfahren von der vorherigen Durchführung eines alternativen Streitbeilegungsverfahrens abhängig, so darf die Inanspruchnahme eines solchen Verfahrens das Recht der betroffenen Parteien auf Einleitung eines Gerichtsverfahrens nicht beeinträchtigen oder einschränken.“

11. Artikel 12 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer werden im Interesse einer guten Koordinierung zwischen diesen im Wege der Vereinbarung nach Artikel 6 festgelegt. Diese Vereinbarung steht den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder den einzelstaatlichen Gepflogenheiten zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht entgegen.“

b) Folgender Absatz wird eingefügt:

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

12. Artikel 14 wird aufgehoben.

13. Folgende Artikel werden eingefügt:

„*Artikel 14a*

Übergangsbestimmungen

(1) Beinhaltet eine vor dem 2. Januar 2029 geschlossene Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat gemäß Artikel 5 und 6 der Richtlinie 94/45/EG oder Artikel 5 und 6 der vorliegenden Richtlinie aufgrund der am 31. Dezember 2025 in Kraft getretenen Änderungen eins bzw. eine oder mehrere der Elemente und Anforderungen des Artikel 6 der vorliegenden Richtlinie nach dem 1. Januar 2028 nicht, so nimmt die zentrale Leitung auf schriftlichen Antrag des Europäischen Betriebsrats oder von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern in mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen auf, um die genannte Vereinbarung so anzupassen, dass dieses oder/bzw. diese Elemente und Anforderungen des Artikel 6 der vorliegenden Richtlinie darin enthalten sind. Die zentrale Leitung kann solche Verhandlungen auch von sich aus aufnehmen. Solche Verhandlungen können sich darauf beschränken, diejenigen Elemente und Anforderungen nach Artikel 6 der vorliegenden Richtlinie in die Vereinbarung aufzunehmen, die am 31. Dezember 2025 hinzugefügt wurden.

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

(3) Führt ein Anpassungsverfahren nach dem vorliegenden Artikel nicht innerhalb von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt des von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern gestellten Antrags oder ab dem Tag der Aufnahme der Verhandlungen durch den Europäischen Betriebsrat oder auf Initiative der zentralen Leitung zu einer Vereinbarung, so gelten die in Anhang I festgelegten subsidiären Vorschriften.

(4) Dieser Artikel entbindet die Parteien von Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte nicht von der Verpflichtung, die anwendbaren Mindestanforderungen der vorliegenden Richtlinie einzuhalten.

Artikel 14b

Früher ausgenommene Unternehmen

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

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

Artikel 2

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen spätestens am 1. Januar 2028 die erforderlichen Rechtsvorschriften und Verwaltungsmaßnahmen, um dieser Richtlinie nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.

Sie wenden diese Vorschriften ab dem 2. Januar 2029 an. Jedoch wenden sie die Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 1 Nummern 12 und 13 ab dem 2. Januar 2028 an, sofern diese in Verbindung mit Artikel 14 und Artikel 14a Absätze 1, 2, und 3 stehen.

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

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

Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission bis zum 1. Januar 2028 mit, welche Mittel besonderen Verhandlungsgremien, Europäischen Betriebsräten, und Arbeitnehmervertretern zur Verfügung stehen, um gemäß Artikel 11 Absätze 2 bis 5 der Richtlinie 2009/38/EG in der geänderten Fassung Gerichtsverfahren und, sofern zutreffend, Verwaltungsverfahren in Bezug auf alle Rechte aus der genannten Richtlinie anzustrengen.

Artikel 3

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

Artikel 4

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Straßburg am 26. November 2025.

Im Namen des Europäischen Parlaments	*Im Namen des Rates*
Die Präsidentin	*Die Präsidentin*
R. METSOLA	M. BJERRE

ANHANG

SUBSIDIÄRE VORSCHRIFTEN

Anhang I der Richtlinie 2009/38/EG wird wie folgt geändert:

1. Nummer 1 wird wie folgt geändert:

a) Der einleitende Teil erhält folgende Fassung:

„(1) Um das in Artikel 1 Absatz 1 festgelegte Ziel zu erreichen, wird in den in Artikel 7 Absatz 1 und in Artikel 14a vorgesehenen Fällen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt, für dessen Zuständigkeiten und Zusammensetzung folgende Regeln gelten:“

b) Buchstabe a zweiter und dritter Absatz erhalten folgende Fassung:

„Die Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats über länderübergreifende Angelegenheiten 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 Investitionen, auf Maßnahmen zur Förderung von Kompetenzen und zur Weiterbildung, auf den vorausschauenden Umgang mit Veränderungen und den Umgang mit Umstrukturierungsprozessen, auch im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel, auf grundlegende Änderungen betreffend die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Organisation der Arbeit oder Vertragsbeziehungen, 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, auch in abhängigen Unternehmen.

Die Anhörung erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneteren Leitungsebene zusammenzukommen. Die Arbeitnehmervertreter haben Anspruch auf eine begründete schriftliche Antwort auf jegliche von ihnen vorgebrachte Stellungnahme, bevor die Entscheidung über die betreffenden Maßnahmen getroffen wird, sofern diese Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist abgegeben wurde.“

c) Unter Buchstabe b wird nach dem ersten Absatz folgender Absatz eingefügt:

„Dabei machen Frauen und Männer, soweit möglich, jeweils mindestens 40 % der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses aus. Die Nichterreichung des Ziels einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter steht der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats nicht entgegen. Wird das Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter nicht erreicht, so erläutert der Europäische Betriebsrat den Arbeitnehmern die Gründe dafür in schriftlicher Form.“

2. Nummer 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Der Europäische Betriebsrat ist befugt, mindestens zweimal jährlich persönlich 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 Leitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt. In Ausnahmefällen können digitale Mittel zur Kommunikation und Koordinierung für die Abhaltung solcher ordentlicher Sitzungen verwendet werden, sofern dies angemessen und vereinbart ist und sinnvolle Unterrichtung und Anhörung sichergestellt bleibt.“

3. Nummer 3 wird wie folgt geändert:

a) Die Absätze 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„(3) Treten außergewöhnliche Umstände ein oder werden Entscheidungen getroffen, bei denen vernünftigerweise davon auszugehen ist, dass sie erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, und ist die Unterrichtung und Anhörung bei der nächsten geplanten Sitzung des Europäischen Betriebsrats aufgrund der Dringlichkeit nicht möglich, 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, rechtzeitig darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneteren und mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um unterrichtet und angehört zu werden.

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 von den in Frage stehenden Umständen oder Entscheidungen unmittelbar betroffen sind oder bei denen vernünftigerweise davon auszugehen ist, dass sie betroffen sind.“

b) Der fünfte Absatz erhält folgende Fassung:

„Die unter den Umständen, die unter dieser Nummer genannt sind, vorgesehenen Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung erfolgen unbeschadet der Bestimmungen des Artikels 1 Absatz 2 und der Artikel 8 und 8a.“

4. Nummer 5 erhält folgende Fassung:

„(5) Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss können sich durch Sachverständigen ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Zu diesen Sachverständigen können Vertreter anerkannter Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene gehören. Auf Antrag des Europäischen Betriebsrats haben diese Sachverständigen das Recht, in beratender Funktion an Sitzungen des Europäischen Betriebsrats und Sitzungen mit der zentralen Leitung teilzunehmen. Die zentrale Leitung wird hiervon im Voraus in Kenntnis gesetzt.“

5. Nummer 6 erhält folgende Fassung:

„(6) Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats gehen zu Lasten der zentralen Leitung.

Die zentrale Leitung 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 sowie die Kosten für Einrichtungen für die Verdolmetschung und die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats umfassen unter anderem angemessene Kosten für Rechtssachverständige. Die zentrale Leitung ist über solche Kosten in Kenntnis zu setzen, bevor sie entstehen.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung der unter dieser Nummer genannten Grundsätze Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Europäischen Betriebsrats festlegen.“