



Brüssel, den 26. Januar 2024
(OR. en)

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

**5837/24
ADD 5**

**SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173**

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	25. Januar 2024
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	SWD(2024) 11 final
Betr.:	ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN BERICHT ÜBER DIE FOLGENABSCHÄTZUNG (ZUSAMMENFASSUNG) [...] Begleitunterlage zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2009/38/EG betreffend die Einsetzung und Arbeitsweise Europäischer Betriebsräte und die wirksame Durchsetzung der Rechte auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument SWD(2024) 11 final.

Anl.: SWD(2024) 11 final



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN
BERICHT ÜBER DIE FOLGENABSCHÄTZUNG (ZUSAMMENFASSUNG)

[...]

Begleitunterlage zum

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates
zur Änderung der Richtlinie 2009/38/EG betreffend die Einsetzung und Arbeitsweise
Europäischer Betriebsräte und die wirksame Durchsetzung der Rechte auf
länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

A. Kontext

Europäische Betriebsräte sind Vertretungsgremien der Arbeitnehmer, die von der Unternehmensleitung multinationaler Unternehmen einer bestimmten Größe in länderübergreifenden Angelegenheiten unterrichtet und angehört werden. Vor dem Hintergrund des stetigen Wandels der Arbeitswelt, der durch ökologische, wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeitserwägungen vorangetrieben wird, kann eine sinnvolle Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auf allen Ebenen dazu beitragen, Veränderungen zu antizipieren und zu bewältigen, Arbeitsplatzverluste zu verringern, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und die Auswirkungen auf die Sozialsysteme und die damit verbundenen Anpassungskosten abzufedern. Bislang gibt es Europäische Betriebsräte oder andere Vereinbarungen über die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung in etwa 1 000 multinationalen Unternehmen, die rund 16,6 Mio. Arbeitnehmer in der EU vertreten. In der [Richtlinie 2009/38/EG](#) (im Folgenden „Richtlinie“) wird ein Rahmen mit Mindestvorschriften für die Einsetzung und die Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte festgelegt, der die Autonomie der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertreter achtet, damit diese das Verfahren der Unterrichtung und Anhörung entsprechend ihren jeweiligen Bedürfnissen gestalten können, und der die Fähigkeit der Unternehmensleitung wahrt, wirksame Entscheidungen zu treffen. Mit dieser Initiative soll sichergestellt werden, dass dieser Rahmen klar, wirksam und durchsetzbar ist. Diese Initiative betrifft unionsweit operierende Unternehmen und ihre Beschäftigten in den Mitgliedstaaten.

Europäische Betriebsräte und länderübergreifende Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren ergänzen die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene, insbesondere gemäß der Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, der Richtlinie 2001/23/EG über den Übergang von Unternehmen und der Richtlinie 98/59/EG über Massenentlassungen. Diese Initiative betrifft nicht die nationalen Rechtsvorschriften über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die sich aus diesen EU-Richtlinien ableiten.

B. Handlungsbedarf auf EU-Ebene

Worum geht es?

Das Ziel der Richtlinie, das Recht auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen zu verbessern, wird nicht immer vollständig erreicht. In manchen Fällen fehlt es an einem echten und sinnvollen Dialog zwischen der Unternehmensleitung und den Europäischen Betriebsräten, und es bestehen Unsicherheiten in Bezug auf das Verfahren zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats, den Umfang der Unterrichtungs- und Anhörungspflicht, die in der Richtlinie auf „länderübergreifende Angelegenheiten“ beschränkt ist, die Übernahme der Kosten, die Bedingungen für die Verpflichtung zur vertraulichen Behandlung von Informationen oder die Nichtweitergabe bestimmter Informationen an die Europäischen Betriebsräte und den Zugang zu den Gerichten. Darüber hinaus besteht in vielen Europäischen Betriebsräten eindeutig kein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern, und Verstöße gegen das Recht auf Unterrichtung und Anhörung werden häufig nicht ausreichend sanktioniert, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten. Aufgrund von Ausnahmen fallen etwa 350 Unternehmen nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie; in diesen bestehen Vereinbarungen über die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung, was den Rechtsrahmen komplex und uneinheitlich macht und zu einem unterschiedlichen Schutzniveau für Arbeitnehmer in unionsweit operierenden Unternehmen führt.

Auch wenn nicht davon ausgegangen werden kann, dass diese Probleme generell auftreten, führen sie doch zusammengenommen zu Mängeln bei der Wirksamkeit des bestehenden Rahmens für Europäische Betriebsräte. Infolgedessen wird das Potenzial der Europäischen Betriebsräte zur Förderung der Beteiligung und des Engagements der Arbeitnehmer sowie nachhaltiger Arbeitsbedingungen nicht voll ausgeschöpft, auch nicht im Zusammenhang mit den strukturellen Veränderungen, die mit dem ökologischen und digitalen Wandel verbunden sind.

Was soll mit dieser Initiative erreicht werden?

Das allgemeine Ziel dieser Initiative besteht darin, die Wirksamkeit des Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf länderübergreifender Ebene zu verbessern. Dieses Ziel steht im Einklang mit den Zielvorgaben und Grundsätzen, die in der Richtlinie festgelegt sind. Im Einklang mit der einschlägigen Rechtsgrundlage im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union bleibt der grundlegende Charakter der Richtlinie als Instrument zur Unterrichtung und Anhörung – und nicht zur Mitbestimmung – unverändert.

Im Einzelnen zielt die Initiative darauf ab, i) ungerechtfertigte Unterschiede bei den Mindestrechten auf Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern auf länderübergreifender Ebene zu vermeiden, ii) eine effiziente und wirksame Einrichtung von Europäischen Betriebsräten zu gewährleisten, iii) eine angemessene Mittelausstattung der Europäischen Betriebsräte und ein wirksames Verfahren für ihre Unterrichtung und Anhörung sicherzustellen und iv) eine wirksamere Durchsetzung der Richtlinie zu fördern, unter anderem durch den Zugang der Arbeitnehmervertreter zu den Gerichten und durch wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen.

Worin besteht der Mehrwert des Tätigwerdens auf EU-Ebene?

In der Richtlinie werden Mindeststandards für die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen festgelegt. Aufgrund ihres grenzüberschreitenden Charakters müssen die Herausforderungen auf EU-Ebene angegangen werden. Der spezifische EU-Mehrwert der Initiative liegt in der Erarbeitung dieser Mindeststandards. Durch diese Standards wird die Annäherung der beschäftigungs- und sozialpolitischen Ergebnisse zwischen den Mitgliedstaaten gefördert. Die Initiative wird auch den Mehrwert für Unternehmen erhöhen, indem ein einfacherer und kohärenterer Rechtsrahmen in der gesamten EU geschaffen wird. In geografischer Hinsicht können alle Mitgliedstaaten von dem Problem betroffen sein, da seine Auswirkungen nicht nur in dem Mitgliedstaat festzustellen sind, in dem der Europäische Betriebsrat seinen Sitz hat, sondern auch in den Mitgliedstaaten, in denen sich Betriebe derselben Gruppe befinden.

C. Politische Optionen

Welche gesetzgeberischen und sonstigen Maßnahmen wurden erwogen?

Die Kommission hat verschiedene politische Optionen unter Berücksichtigung der verfügbaren Informationen und Standpunkte der Interessenträger erwogen, insbesondere der Bewertung der Neufassungsrichtlinie, der einschlägigen Entschlüssen des Europäischen Parlaments und der Beiträge der Sozialpartner im Rahmen der zweistufigen Konsultation. Die Optionen wurden im Hinblick auf die vier oben genannten politischen Ziele zusammengefasst.

Was die Anwendung unterschiedlicher Regelungen auf Unternehmen je nach Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung über das Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren bzw. über den Europäischen Betriebsrat angeht, so gibt es aus rechtlichen Gründen zwei politische Optionen: die Beibehaltung oder die Abschaffung der Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie.

In Bezug auf die Einsetzung von Europäischen Betriebsräten gehören zu den legislativen und nichtlegislativen politischen Optionen Klarstellungen bezüglich der Ressourcen, die den für die Aushandlung der Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat zuständigen Arbeitnehmervertretern zur Verfügung stehen, und insbesondere bezüglich der Übernahme angemessener Rechtskosten. Als flankierende Maßnahme ist eine der Optionen eine Klärung der Frist für die Aufnahme von Verhandlungen nach einem Antrag auf Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats. Als weitergehende Alternative gehört zu den Optionen auch das Ziel einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Europäischen Betriebsräten, das in den Vereinbarungen über einen Europäischen Betriebsrat zum Ausdruck kommen soll.

Was die Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte betrifft, so reichen die politischen Alternativen zur Klärung des Konzepts der „länderübergreifenden Angelegenheiten“ von unverbindlichen Auslegungsleitlinien über eine Präzisierung des Wortlauts bis hin zu einer erheblichen Ausweitung des Konzepts in Verbindung mit einer Verpflichtung der Unternehmensleitung, zu begründen, warum eine bestimmte Angelegenheit keinen länderübergreifenden Charakter hat. Des Weiteren wurde geprüft, ob die Unternehmensleitung verpflichtet werden sollte, eine begründete Antwort auf die Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats zu geben, und ob klargestellt werden sollte, dass die Unternehmensleitung die vertrauliche Behandlung von Informationen nur im berechtigten Interesse des Unternehmens verlangen darf. Darüber hinaus müsste die Unternehmensleitung auf Anfrage die Gründe darlegen, aus denen sie bestimmte Informationen für vertraulich erklärt oder ihre Weitergabe verweigert. Eine weiter reichende alternative Option sieht vor, dass die Unternehmensleitung die Weitergabe von Informationen nur mit vorheriger gerichtlicher oder behördlicher Genehmigung mit der Begründung verweigern darf, dass die Weitergabe die Arbeitsweise des Unternehmens ernsthaft beeinträchtigen würde, und dass der Informationsaustausch zwischen dem Europäischen Betriebsrat und den nationalen oder lokalen Arbeitnehmervertretern generell von Vertraulichkeitsbeschränkungen ausgenommen wird. Drittens gehören zu den politischen Optionen in Bezug auf die Übernahme der Ausgaben des Europäischen Betriebsrats unverbindliche Leitlinien, die die Anwendung der bestehenden Anforderungen erleichtern, oder alternativ spezifischere rechtliche Anforderungen, nach denen die Parteien in der Vereinbarung festlegen müssen, wie bestimmte Ausgaben – wie etwa Sachverständigenhonorare, Rechts- und Schulungskosten – finanziert werden. Alternativ könnten in der Richtlinie weiterreichende verbindliche Anforderungen an die Kostenübernahme festgelegt werden.

Was die Fragen der Durchsetzung und des Zugangs zu den Gerichten betrifft, so betreffen die politischen Optionen die Sanktionen, die bei Verstößen gegen die nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie anwendbar sind, und die Rechtsbehelfe, die den Rechteinhabern in diesen Fällen zur Verfügung stehen. Zu den verbindlichen Optionen gehören einerseits Maßnahmen zur Klärung und Verschärfung der allgemeinen Anforderungen der Richtlinie, einschließlich der Verpflichtung, bei der Festsetzung finanzieller Sanktionen den Umsatz der Unternehmen zu berücksichtigen, und die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, der Kommission mitzuteilen, wie der Zugang zu den Gerichten und zu wirksamen Rechtsbehelfen in Bezug auf alle in der Richtlinie vorgesehenen Rechte gewährleistet wird. Andererseits gibt es sehr viel weiter reichende Optionen, nämlich die Einführung der Möglichkeit für Europäische Betriebsräte, die Aussetzung von Entscheidungen der Unternehmensleitung zu beantragen, und die Festlegung spezifischer Obergrenzen für finanzielle Sanktionen in Höhe von 2 % (bei unbeabsichtigten Verstößen) bzw. 4 % (bei vorsätzlichen Verstößen) des Gesamtumsatzes des Unternehmens.

Bei der Konzipierung der politischen Maßnahmen und ihrer Zusammenfassung zu politischen Optionen hat sich die Kommission von folgenden zentralen Überlegungen leiten lassen: i) die Notwendigkeit, den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung überarbeiteter Mindestvorschriften für die

länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung einen Ermessensspielraum zu lassen, damit sie diese im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip und der Rechtsgrundlage des Vertrags in ihre jeweiligen Vorschriften, Verfahren und Gepflogenheiten im Bereich der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern einbeziehen können; ii) die uneingeschränkte Achtung der Autonomie der Sozialpartner bei der praktischen Umsetzung der Mindestanforderungen; iii) die Tatsache, dass die Interessenträger auf Unternehmensseite im Allgemeinen unverbindliche Maßnahmen bevorzugen, während Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitnehmervertreter Gesetzesänderungen befürworten. Auch wenn theoretisch verschiedene Kombinationen von legislativen und nichtlegislativen Maßnahmen denkbar wären, deuteten die Rückmeldungen der Interessenträger nicht auf eine bestimmte Kombination hin; iv) nichtlegislative Maßnahmen wie die Finanzierung von Projekten zur Sensibilisierung für den Rahmen der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung und die Überwachung der Umsetzung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten seitens der Kommission sind Teil des Basisszenarios. Eine Gesetzesinitiative würde daher automatisch mit der Fortführung unverbindlicher Maßnahmen einhergehen.

Wer unterstützt welche Option?

Im Rahmen einer umfassenderen Kampagne für Demokratie am Arbeitsplatz hat das Parlament in seiner [Entschließung von 2021 zu Demokratie am Arbeitsplatz](#) und insbesondere in seiner [Entschließung von 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie 2009/38/EG](#) gefordert, die Rolle und die Kapazitäten der Europäischen Betriebsräte als Gremien der Unterrichtung und Anhörung in unionsweit operierenden Unternehmen zu stärken. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat in den vergangenen Jahren [ähnliche Forderungen](#) gestellt. Die europäischen Gewerkschaftsorganisationen unterstützen im Allgemeinen die weitergehenden, verbindlichen Änderungen, die die Empfehlungen des Europäischen Parlaments aufgreifen, während die Unternehmensorganisationen bestreiten, dass es Mängel gibt, die ein politisches Handeln der EU rechtfertigen, und davor warnen, dass einige Optionen zusätzliche Kosten verursachen und sich negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirken.

Welche Option wird bevorzugt und warum?

Die bevorzugte Option ist eine Kombination der folgenden Maßnahmen:

- i) Die Ausnahmen für bestimmte unionsweit operierende Unternehmen werden abgeschafft, um den Rahmen für die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung zu vereinfachen und den allen Arbeitnehmern den gleichen Zugang zu den in der Richtlinie festgelegten Rechten zu gewährleisten. Die „freiwilligen Vereinbarungen“ der bisher befreiten Unternehmen wurden außerhalb des Geltungsbereichs des EU-Rechts geschlossen und durchgeführt, sodass nach Aufhebung der Befreiung ein Europäischer Betriebsrat auf Antrag der Arbeitnehmer oder auf eigene Initiative der Unternehmensleitung eingesetzt werden kann oder die freiwilligen Vereinbarungen fortbestehen können, wenn kein solcher Antrag gestellt wird.
- ii) Die Mittel, die den Arbeitnehmervertretern bei der Aushandlung neuer Vereinbarungen über einen Europäischen Betriebsrat zur Verfügung stehen, insbesondere die Übernahme angemessener Rechtskosten, sowie der Wortlaut der Verpflichtung der Unternehmensleitung, innerhalb von sechs Monaten nach dem Antrag auf Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats Verhandlungen aufzunehmen, werden präzisiert. Darüber hinaus muss in den Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat das Ziel eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern zum Ausdruck kommen, da andernfalls die derzeitige unausgewogene Zusammensetzung der Europäischen Betriebsräte fortbestehen wird.

iii) Der Begriff „länderübergreifende Angelegenheiten“ wird in der Richtlinie gezielt geklärt, um die bestehende Unsicherheit zu beseitigen und das Risiko von Streitigkeiten zu verringern. Um die Wirksamkeit des Dialogs über länderübergreifende Angelegenheiten zu stärken, soll die Unternehmensleitung verpflichtet werden, die Unterrichtung und Anhörung in einer Weise durchzuführen, die den Arbeitnehmervertretern die Abgabe einer Stellungnahme vor Ergehen der Entscheidung ermöglicht, und eine begründete Antwort auf die Stellungnahmen des Europäischen Betriebsrats zu geben, bevor sie eine Entscheidung über länderübergreifende Angelegenheiten trifft. In Bezug auf die Übernahme der Kosten der Europäischen Betriebsräte wird bei der bevorzugten Option der Grundsatz der Parteienautonomie gewahrt, sodass potenziell strittige Punkte wie die Übernahme von Rechtskosten, Sachverständigenhonoraren und Schulungskosten in den Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat zu regeln sind. Für Europäische Betriebsräte, die auf der Grundlage subsidiärer Vorschriften tätig sind, wird der Anspruch auf Übernahme angemessener Rechtskosten in diesen Vorschriften festgelegt. Der Wortlaut der bestehenden Vorschrift, nach der die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und der besonderen Verhandlungsgremien Schulungen erhalten müssen, ohne dabei Lohn- bzw. Gehaltseinbußen zu erleiden, wird angepasst, um zu klären, dass die Unternehmen die Kosten und Aufwendungen für diese Schulungen zu tragen haben. Um sicherzustellen, dass die vertrauliche Behandlung von Informationen nicht ohne Begründung verlangt wird, wird bei der bevorzugten Option diese Möglichkeit auf Fälle beschränkt, in denen dies im berechtigten Interesse des Unternehmens liegt. Aus Gründen der Transparenz und eines wirksamen Rechtsschutzes ist die Unternehmensleitung verpflichtet, auf Anfrage die Gründe anzugeben, die eine vertrauliche Behandlung oder Geheimhaltung rechtfertigen.

iv) Die Mitgliedstaaten müssen als Teil ihrer Umsetzungsverpflichtung Informationen über ihren Rahmen für die Durchsetzung der durch die Richtlinie garantierten Rechte übermitteln, um die Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung durch die Kommission zu erleichtern, und die allgemeine Verpflichtung, wirksame Sanktionen und den Zugang zu den Gerichten zu gewährleisten, wird in der Richtlinie berücksichtigt. Die finanziellen Sanktionen für Verstöße gegen das Recht auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung sind unter Berücksichtigung des Umsatzes der Unternehmen festzulegen, um ihre Verhältnismäßigkeit und abschreckende Wirkung zu gewährleisten.

D. Auswirkungen der bevorzugten Option

Worin bestehen die Vorteile der bevorzugten Option?

Die derzeit 678 Unternehmen mit aktiven Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte und ihre rund 11,3 Mio. Beschäftigten in der EU sowie die Parteien künftiger Vereinbarungen über einen Europäischen Betriebsrat können von einer größeren Klarheit der rechtlichen Anforderungen profitieren, wodurch sich das Risiko von Streitigkeiten und die damit verbundenen Kosten verringern dürften.

Durch die Streichung der Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie würden alle infrage kommenden Unternehmen (etwa 3970) gleichgestellt, was zu einer Vereinfachung und größeren Kohärenz des Rechtsrahmens führen würde. Die rund 5,4 Mio. Arbeitnehmer in der EU/im EWR (und ihre Vertreter) bzw. die Unternehmensleitung der derzeit von der Anwendung befreiten Unternehmen, in denen „freiwillige Vereinbarungen“ geschlossen wurden (323 Unternehmen), erhalten das Recht, die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu beantragen, um von einer einheitlichen Anwendung der nach dem EU-Recht durchsetzbaren Mindestrechte und -pflichten zu profitieren. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung könnten sie sich auch für die Beibehaltung gut funktionierender freiwilliger Vereinbarungen entscheiden. Bei einem Antrag auf Einrichtung eines

neuen Europäischen Betriebsrats hätten die Arbeitnehmervertreter einen klaren Anspruch auf Übernahme angemessener Rechtskosten und mehr Rechtssicherheit in Bezug auf die Verpflichtung der Unternehmensleitung, innerhalb von sechs Monaten Verhandlungen aufzunehmen. Die Belegschaften unionsweit operierender Unternehmen würden ferner von dem Ziel einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Europäischen Betriebsräten profitieren, das sich in neu abgeschlossenen oder neu verhandelten Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat widerspiegeln müsste. Ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern in den Europäischen Betriebsräten würde die Qualität des sozialen Dialogs verbessern und könnte zu gerechteren Entscheidungen der Unternehmensleitung in länderübergreifenden Angelegenheiten beitragen.

Im Rahmen des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung würden Europäische Betriebsräte, die nicht bereits einen Anspruch auf eine rechtzeitige und begründete Antwort der Unternehmensleitung auf ihre Stellungnahme haben, diesen Anspruch erhalten. Dies wird es ihnen erleichtern, mit der zentralen Leitung in einen Dialog über länderübergreifende Angelegenheiten zu treten. Zu diesem Dialog trägt auch bei, dass der grundlegende Begriff der länderübergreifenden Angelegenheiten, der für den Umfang der Unterrichts- und Anhörungstätigkeit der Europäischen Betriebsräte maßgeblich ist, geklärt wird und dass die Geheimhaltungspflicht nur in den Fällen gilt, in denen sie objektiv gerechtfertigt ist. Für Europäische Betriebsräte, besondere Verhandlungsgremien und Arbeitnehmervertreter, die derzeit nicht über wirksame Rechtsbehelfe verfügen, um alle ihre Rechte gemäß der Richtlinie durchzusetzen, würde die Initiative den Zugang zu den Gerichten verbessern.

Eine insgesamt verbesserte Wirksamkeit und Qualität des länderübergreifenden sozialen Dialogs in unionsweit operierenden Unternehmen würde eine fundiertere strategische Entscheidungsfindung der Unternehmen ermöglichen und das gegenseitige Vertrauen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern stärken. Die Analyse solcher Vorteile ist jedoch zwangsläufig qualitativer Natur, da sie in der Regel langfristig und indirekt sind und von immateriellen Faktoren wie der etablierten Kultur der Arbeitnehmerbeteiligung in dem betreffenden Unternehmen abhängen.

Worin bestehen die Kosten der bevorzugten Option?

In den derzeit befreiten Unternehmen mit „freiwilligen Vereinbarungen“ könnte die zentrale Leitung Verhandlungen über einen neuen Europäischen Betriebsrat aufnehmen bzw. müsste diese aufnehmen, wenn die Arbeitnehmer dies gemäß der Richtlinie beantragen. Dies hätte für diese Unternehmen geschätzte durchschnittliche Kosten in Höhe von etwa 148 000 EUR pro Verhandlung zur Folge. In der Regel werden Unternehmen, die Verhandlungen oder Neuverhandlungen unter Beteiligung eines besonderen Verhandlungsgremiums führen, gesetzlich verpflichtet sein, neben anderen in der Phase der Einrichtung entstehenden Kosten auch angemessene Rechtskosten zu tragen, was derzeit in den meisten Mitgliedstaaten nicht ausdrücklich vorgeschrieben ist. In den Fällen, in denen es notwendig ist, bestehende Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte an die überarbeiteten Anforderungen anzupassen, um beispielsweise die Übernahme der Kosten der Europäischen Betriebsräte für rechtliche oder fachliche Beratung und Schulungen zu regeln, muss die zentrale Leitung neue Verhandlungen aufnehmen. Die durchschnittlichen Kosten von Neuverhandlungen konnten nicht zuverlässig beziffert werden, da sie sehr unterschiedlich sind. Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass ein Neuverhandlungsverfahren kürzer ist als das Verfahren zur Einrichtung eines neuen Europäischen Betriebsrats, auch wenn in komplexen Fällen mehrere Sitzungen erforderlich sein können. Auf der Grundlage der verfügbaren Daten war es möglich, bestimmte Kosten im Zusammenhang mit Sitzungen zwischen der Unternehmensleitung und Vertretern des Europäischen Betriebsrats zur Neuverhandlung bestehender Vereinbarungen zu ermitteln (etwa 18 400 EUR pro Sitzung). In einer erheblichen Zahl von Fällen können die erforderlichen Anpassungen der Vereinbarungen über

Europäische Betriebsräte im Rahmen der regelmäßigen Neuverhandlungen, die im Durchschnitt alle fünf Jahre stattfinden, vorgenommen werden, sodass keine oder nur sehr geringe Mehrkosten im Vergleich zum Basisszenario entstehen. Auch die Kosten für die laufende Arbeit eines Europäischen Betriebsrats könnten für die Unternehmen steigen (im Basisszenario durchschnittlich etwa 300 000 EUR pro Jahr und Europäischem Betriebsrat), z. B. im Zusammenhang mit der Pflicht, dem Europäischen Betriebsrat eine begründete Antwort vorzulegen. Schließlich müssten die Unternehmen bei Verstößen gegen die Verpflichtungen mit höheren Geldstrafen rechnen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Zahl der Rechtsstreitigkeiten und Sanktionen gering bleiben wird.

Zur Bewertung der Auswirkungen der politischen Optionen wurden die verfügbaren Kostenschätzungen als durchschnittliche Einheitskosten je Option im Verhältnis zum durchschnittlichen Umsatz der unionsweit operierenden Unternehmen dargestellt. Beim Vergleich der quantifizierbaren Einheitskosten mit dem Umsatz der betreffenden Unternehmen und unter Berücksichtigung der prognostizierten Trends dürften die wirtschaftlichen Kosten der bevorzugten Option vernachlässigbar sein und auch künftig vernachlässigbar bleiben. Dementsprechend konnten bei der bevorzugten Option keine Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen festgestellt werden.

Es wurden Schätzungen der Gesamtkosten der Initiative vorgenommen, um die potenziellen Kosten auf der Grundlage hypothetischer Annahmen zu ermitteln, da es eine Vielzahl von Faktoren gibt, die die Funktionsweise des sozialen Dialogs beeinflussen und die nicht zuverlässig geschätzt werden können (so lässt sich z. B. nicht zuverlässig schätzen, in wie vielen Unternehmen mit freiwilligen Vereinbarungen die Arbeitnehmer oder die Unternehmensleitung ein Verfahren zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats einleiten würden oder wie viele der bestehenden Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat aufgrund dieser Initiative angepasst würden). Da in der Richtlinie den Parteien der Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat ein großer Spielraum eingeräumt wird, um das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung sowie die Mittel, Schulungen usw. an ihre spezifische Situation und ihre Bedürfnisse anzupassen, ist es grundsätzlich schwierig, einen kausalen Zusammenhang zwischen den politischen Optionen und den spezifischen wirtschaftlichen oder sozialen Ergebnissen herzustellen.

Sind KMU oder Verbraucher betroffen?

Die geplanten politischen Maßnahmen würden nicht für KMU gelten, und es sind keine indirekten Auswirkungen auf KMU absehbar. Es ist auch sehr unwahrscheinlich, dass die möglicherweise geringfügig höheren Kosten für die Einrichtung oder die Arbeit Europäischer Betriebsräte an die Verbraucher weitergegeben werden.

Wird es spürbare Auswirkungen auf nationale Haushalte und Behörden geben?

Alle Mitgliedstaaten müssten ihre Rechtsvorschriften ändern, um die Richtlinie umzusetzen. Sie müssten Informationen darüber erheben, wie Europäische Betriebsräte, besondere Verhandlungsgremien und Arbeitnehmervertreter alle ihre Rechte gemäß der Richtlinie gerichtlich durchsetzen können, und diese der Kommission übermitteln. Diese Verpflichtung wäre mit begrenzten Verwaltungskosten verbunden, die dadurch minimiert würden, dass die Verpflichtung im Rahmen des Standardverfahrens der Mitteilung von Umsetzungsmaßnahmen über die verfügbaren IT-Systeme erfüllt würde. Die Initiative dürfte für die nationalen Behörden nicht mit höheren Kosten für die Durchsetzung oder die Rechtsprechung verbunden sein.