

**Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft <sup>(1)</sup>**

(2001/C 240 E/21)

KOM(2001) 296 endg. — 1998/0315(COD)

*(Gemäß Artikel 250 Absatz 2 des EG-Vertrags von der Kommission vorgelegt am 23. Mai 2001)*

<sup>(1)</sup> ABl. C 2 vom 5.1.1999, S. 3.

URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

GEÄNDERTER VORSCHLAG

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

Entfällt

auf Vorschlag der Kommission,

Unverändert

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses <sup>(1)</sup>,

gemäß dem Verfahren des Artikels 189 C des Vertrags,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen <sup>(2)</sup>,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags <sup>(3)</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Unverändert

Auf der Grundlage des Protokolls über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, haben die Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland, im folgenden „die Mitgliedstaaten“ genannt, in dem Wunsch, die Sozialcharta von 1989 umzusetzen, miteinander ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen;

Entfällt

Gemäß Artikel 2 Absatz 2 dieses Abkommens kann der Rat durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen;

(1) Gemäß Artikel 1 des Abkommens haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten das Ziel, den sozialen Dialog zu fördern.

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

<sup>(1)</sup> ABl. C 258 vom 10.9.1999, S. 24.

<sup>(2)</sup> 14.12.2000.

<sup>(3)</sup> Die Stellungnahme des Europäischen Parlaments wurde veröffentlicht im ABl. C 219 vom 30.7.1999, S. 223.

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

- (2) Nach Ziffer 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer müssen u. a. „Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer . . . in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden“.
- (3) Die Kommission hat gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsaktion im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.
- (4) Die Kommission hielt nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme für zweckmäßig und hat gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens die Sozialpartner erneut gehört, diesmal zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags. Die Sozialpartner haben der Kommission ihre Stellungnahmen übermittelt.
- (5) Nach Abschluss der zweiten Anhörungsphase haben die Sozialpartner der Kommission nicht mitgeteilt, dass sie den Prozess nach Artikel 4 des Abkommens in Gang setzen wollen, der zum Abschluss einer Vereinbarung führen kann.
- (6) Der auf Gemeinschaftsebene wie auch auf nationaler Ebene bestehende rechtliche Rahmen, durch den eine Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Unternehmensorganisation und bei Entscheidungen, die die Beschäftigten betreffen, sichergestellt werden soll, konnte nicht immer verhindern, dass Arbeitnehmer betreffende schwerwiegende Entscheidungen getroffen und publik gemacht wurden, ohne dass zuvor angemessene Informations- und Anhörungsverfahren durchgeführt worden wären.
- (7) Die Stärkung des sozialen Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sind wichtige Voraussetzungen, will man Risiken frühzeitig erkennen, bei gleichzeitiger Absicherung der Arbeitnehmer die Arbeitsorganisation flexibler gestalten und den Zugang der Arbeitnehmer zu Lernsituationen im Unternehmen fördern, die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen sensibilisieren, die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, die Arbeitnehmer stärker in die Unternehmensabläufe und in die Gestaltung der Zukunft des Unternehmens einbeziehen und dessen Wettbewerbsfähigkeit steigern.

Unverändert

- (3) Die Kommission hat die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsaktion im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.
- (4) Die Kommission hielt nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme für zweckmäßig und hat die Sozialpartner erneut gehört, diesmal zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags. Die Sozialpartner haben der Kommission ihre Stellungnahmen übermittelt.
- (5) Nach Abschluss der zweiten Anhörungsphase haben die Sozialpartner der Kommission nicht mitgeteilt, dass sie den Prozess in Gang setzen wollen, der zum Abschluss einer Vereinbarung führen kann.

Unverändert

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

- (8) Eine rechtzeitige Information und Anhörung der Arbeitnehmer ist eine Vorbedingung für die erfolgreiche Bewältigung der Umstrukturierungsprozesse und für eine erfolgreiche Anpassung der Unternehmen an die im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft — insbesondere auch durch die Entstehung neuer Formen der Arbeitsorganisation — geschaffenen neuen Bedingungen.
- (9) Die Europäische Gemeinschaft hat eine Beschäftigungsstrategie entwickelt, die sie nun umsetzt und in deren Mittelpunkt die Begriffe „Antizipation“, „Prävention“ und „Beschäftigungsfähigkeit“ stehen, wobei diese zentralen Konzepte in sämtliche staatlichen Maßnahmen integriert werden sollen, mit denen positive Beschäftigungseffekte erzielt werden können; dies soll durch einen Ausbau des sozialen Dialogs, auch auf der Ebene der Unternehmen, geschehen; auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass bei der Bewältigung des Wandels stets das übergeordnete Ziel der Beschäftigungssicherung im Auge behalten wird.
- (10) Die Entwicklung des Binnenmarktes muss sich harmonisch vollziehen, unter Wahrung der grundlegenden Werte, auf denen unsere Gesellschaften basieren, und insbesondere in einer Art und Weise, die garantiert, dass die wirtschaftliche Entwicklung allen Bürgern gleichermaßen zugute kommt.
- (11) Die bevorstehende dritte Phase der Wirtschafts- und Währungsunion wird europaweit eine Verstärkung und Beschleunigung des Wettbewerbsdrucks bewirken. Dies macht begleitende soziale Maßnahmen auf einzelstaatlicher Ebene erforderlich.
- (12) Der auf Gemeinschaftsebene und auf nationaler Ebene bestehende rechtliche Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer ist häufig allzu sehr darauf ausgerichtet, Wandlungsprozesse im nachhinein zu verarbeiten, vernachlässigt dabei die wirtschaftlichen Implikationen von Entscheidungen und stellt nicht wirklich auf eine „Antizipation“ der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und auf eine „Prävention“ von Risiken ab.

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

- (8) Es ist von besonderer Bedeutung, die Unterrichtung und Anhörung zu Beschäftigungssituation und wahrscheinlicher Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und — für den Fall, dass die vom Arbeitgeber vorgenommene Bewertung auf eine potentielle Bedrohung der Beschäftigung im Unternehmen schließen lässt — zu etwaigen geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung der Arbeitnehmer, zur Vermeidung möglicher negativer Auswirkungen oder zur Abmilderung der Konsequenzen sowie zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der möglicherweise betroffenen Arbeitnehmer zu fördern und zu intensivieren.
- (9) Eine rechtzeitige Information und Anhörung der Arbeitnehmer ist eine Vorbedingung für die erfolgreiche Bewältigung der Umstrukturierungsprozesse und für eine erfolgreiche Anpassung der Unternehmen an die im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft — insbesondere auch durch die Entstehung neuer Formen der Arbeitsorganisation — geschaffenen neuen Bedingungen.
- (10) Die Europäische Gemeinschaft hat eine Beschäftigungsstrategie entwickelt, die sie nun umsetzt und in deren Mittelpunkt die Begriffe „Antizipation“, „Prävention“ und „Beschäftigungsfähigkeit“ stehen, wobei diese Konzepte zentrale Bestandteile sämtlicher staatlichen Maßnahmen darstellen sollen, mit denen die Beschäftigung gefördert werden kann; dies soll durch einen Ausbau des sozialen Dialogs, auch auf der Ebene der Unternehmen, geschehen; auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass bei der Bewältigung des Wandels stets das übergeordnete Ziel der Beschäftigungssicherung im Auge behalten wird.
- (11) Die Entwicklung des Binnenmarktes muss sich harmonisch vollziehen, unter Wahrung der grundlegenden Werte, auf denen unsere Gesellschaften basieren, und insbesondere in einer Art und Weise, die garantiert, dass die wirtschaftliche Entwicklung allen Bürgern gleichermaßen zugute kommt.
- (12) Die bevorstehende dritte Phase der Wirtschafts- und Währungsunion wird europaweit eine Verstärkung und Beschleunigung des Wettbewerbsdrucks bewirken. Dies macht begleitende soziale Maßnahmen auf einzelstaatlicher Ebene erforderlich.
- (13) Der auf Gemeinschaftsebene und auf nationaler Ebene bestehende rechtliche Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer ist häufig allzu sehr darauf ausgerichtet, Wandlungsprozesse im nachhinein zu verarbeiten, vernachlässigt dabei die wirtschaftlichen Implikationen von Entscheidungen und stellt nicht wirklich auf eine „Antizipation“ der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und auf eine „Prävention“ von Risiken ab.

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

- (13) Die Gesamtheit der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Entwicklungen macht eine Anpassung des bestehenden Rechtsrahmens erforderlich.
- (14) Diese Richtlinie befindet sich in Übereinstimmung mit dem in Artikel 3 b des Vertrags verankerten Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit: Die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen können auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden, da es darum geht, einen Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen, der dem oben beschriebenen neuen europäischen Kontext gerecht wird; wegen des Umfangs und der Wirkungen der geplanten Maßnahmen können die Ziele besser auf Gemeinschaftsebene — durch Einführung von für die gesamte Europäische Gemeinschaft geltenden Mindestvorschriften — verwirklicht werden; die Richtlinie geht nicht über das für die Erreichung der Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (15) Dieser allgemeine Rahmen muss auf die Festlegung von Mindestvorschriften abzielen, die überall in der Europäischen Gemeinschaft Anwendung finden, und er muss auf administrative, finanzielle und rechtliche Auflagen verzichten, die die Gründung und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen behindern könnten. Daher erscheint es sinnvoll, den Anwendungsbereich dieser Richtlinie auf Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten zu beschränken, unbeschadet etwaiger für die Arbeitnehmer günstigerer nationaler und gemeinschaftlicher Vorschriften. Um ein Gleichgewicht zwischen den beiden genannten Anforderungen zu wahren, kann dieser Schwellenwert auf 100 Beschäftigte heraufgesetzt werden, soweit es um die vorgeschlagenen innovativeren Maßnahmen geht, nämlich um die Information und Anhörung der Arbeitnehmer zur Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen.

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

- (14) Die Gesamtheit der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Entwicklungen macht eine Anpassung des bestehenden Rechtsrahmens erforderlich, der das rechtliche und praktische Instrumentarium zur Wahrnehmung des Rechtes auf Unterrichtung und Anhörung vorsieht.
- (15) Von dieser Richtlinie unberührt bleiben nationale Regelungen, wonach die konkrete Wahrnehmung dieses Rechts eine kollektive Willensbekundung von Seiten der Rechteinhaber einschließt.
- (16) Von dieser Richtlinie unberührt bleiben Regelungen, die Bestimmungen über die direkte Mitwirkung der Arbeitnehmer enthalten, solange diese sich in jedem Fall dafür entscheiden können, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung über ihre Vertreter wahrzunehmen.
- (17) Diese Richtlinie befindet sich in Übereinstimmung mit dem in Artikel 5 des Vertrags verankerten Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit: Die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen können auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden, da es darum geht, einen Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen, der dem oben beschriebenen neuen europäischen Kontext gerecht wird; wegen des Umfangs und der Wirkungen der geplanten Maßnahmen können die Ziele jedoch besser auf Gemeinschaftsebene — durch Einführung von für die gesamte Europäische Gemeinschaft geltenden Mindestvorschriften — verwirklicht werden.
- (18) Dieser allgemeine Rahmen muss auf die Festlegung von Mindestvorschriften abzielen, die überall in der Europäischen Gemeinschaft Anwendung finden, und er darf die Mitgliedstaaten nicht daran hindern, für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften vorzusehen.
- (19) Ziel dieses allgemeinen Rahmens ist ebenfalls, auf administrative, finanzielle und rechtliche Auflagen zu verzichten, die die Gründung und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen behindern könnten; daher erscheint es sinnvoll, den Anwendungsbereich dieser Richtlinie je nach Wahl der Mitgliedstaaten auf Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten oder auf Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten zu beschränken.

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

- (16) Die gemeinschaftlichen Rahmenbedingungen in diesem Bereich müssen die Belastung der Unternehmen auf ein Mindestmaß begrenzen, ohne dass dadurch eine wirksame Ausübung der den Arbeitnehmern eingeräumten Rechte beeinträchtigt werden darf.
- (17) Die mit der Richtlinie verfolgten Ziele können erreicht werden durch Festlegung eines allgemeinen Rahmens, der die Begriffe sowie den Gegenstand der Information und Anhörung definiert. Es obliegt den Mitgliedstaaten, diesen Rahmen auszufüllen, an die jeweiligen einzelstaatlichen Gegebenheiten anzupassen und dabei gegebenenfalls den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle zuzuweisen, die es diesen ermöglicht, ohne jeden Zwang auf dem Wege einer Vereinbarung Bestimmungen zur Information und Anhörung festzulegen, die ihren Bedürfnissen und ihren Wünschen besser gerecht werden.
- (18) Es empfiehlt sich, gewisse Besonderheiten, die in den Rechtsvorschriften einiger Mitgliedstaaten im Bereich der Information und Anhörung der Arbeitnehmer bestehen, unberührt zu lassen; gedacht ist hier an spezielle Regelungen für Unternehmen und Betriebe, die politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen.
- (19) Die Unternehmen gilt es vor der öffentlichen Verbreitung bestimmter besonders sensibler Informationen zu schützen.
- (20) Unternehmer sollten das Recht haben, auf eine Unterrichtung und Anhörung zu verzichten, wenn dies dem Unternehmen schwerwiegenden Schaden zufügen würde oder wenn sie unverzüglich auf einen Verwaltungsakt reagieren müssen, der ihnen von einer Kontroll- oder Aufsichtsbehörde zugestellt worden ist.
- (21) Die Modernisierung der Arbeitsbedingungen bringt Rechte und Pflichten beider Sozialpartner auf Unternehmensebene mit sich.

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

- (20) Die gemeinschaftlichen Rahmenbedingungen in diesem Bereich müssen die Belastung der Unternehmen auf ein Mindestmaß begrenzen, ohne dass dadurch eine wirksame Ausübung der Rechte beeinträchtigt werden darf.
- (21) Die Das mit der Richtlinie verfolgten Ziele verfolgte Ziel können kann erreicht werden durch Festlegung eines allgemeinen Rahmens, der die Begriffe sowie den Gegenstand der Information und Anhörung definiert. Es obliegt den Mitgliedstaaten, diesen Rahmen auszufüllen, an die jeweiligen einzelstaatlichen Gegebenheiten anzupassen und dabei gegebenenfalls den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle zuzuweisen, die es diesen ermöglicht, ohne jeden Zwang auf dem Wege einer Vereinbarung Bestimmungen zur Information und Anhörung festzulegen, die ihren Bedürfnissen und ihren Wünschen besser gerecht werden der die Grundsätze, Begriffe und Modalitäten der Information und Anhörung definiert. Es obliegt den Mitgliedstaaten, diesen Rahmen auszufüllen, an die jeweiligen einzelstaatlichen Gegebenheiten anzupassen und dabei gegebenenfalls den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle zuzuweisen, die es diesen ermöglicht, ohne jeden Zwang auf dem Wege einer Vereinbarung Modalitäten für die Information und Anhörung festzulegen, die ihren Bedürfnissen und ihren Wünschen besser gerecht werden.
- (22) Es empfiehlt sich, gewisse Besonderheiten, die in den Rechtsvorschriften einiger Mitgliedstaaten im Bereich der Information und Anhörung der Arbeitnehmer bestehen, unberührt zu lassen; gedacht ist hier an spezielle Regelungen für Unternehmen und Betriebe, die politischen, verbandspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen.
- (23) Die Unternehmen gilt es vor der öffentlichen Verbreitung bestimmter besonders sensibler Informationen zu schützen.
- (24) Unternehmer sollten das Recht haben, auf eine Unterrichtung und Anhörung zu verzichten, wenn dies dem Unternehmen schwerwiegenden Schaden zufügen würde oder wenn sie unverzüglich auf einen Verwaltungsakt reagieren müssen, der ihnen von einer Kontroll- oder Aufsichtsbehörde zugestellt worden ist.
- (25) Unterrichtung und Anhörung bringen Rechte und Pflichten für die Sozialpartner auf Unternehmensebene mit sich.

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

- (22) Auf Gemeinschaftsebene sind abschreckend wirkende Sanktionen vorzusehen zur Ahndung von schwerwiegenden Verstößen gegen die Verpflichtungen aus dieser Richtlinie — unbeschadet der allgemeinen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in diesem Bereich.
- (23) Diese Richtlinie gilt auch für die Bereiche, die Gegenstand der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen<sup>(1)</sup> und der Richtlinie geändert durch Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen<sup>(2)</sup> sind.
- (24) Sonstige Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, die sich aus der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen<sup>(3)</sup> ergeben müssen von der vorliegenden Richtlinie unberührt bleiben —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

*Artikel 1*

**Gegenstand und Grundsätze**

- (1) Ziel dieser Richtlinie ist die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten von in der Europäischen Gemeinschaft ansässigen Unternehmen.

<sup>(1)</sup> ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

<sup>(2)</sup> ABl. L 61 vom 5.3.1997, S. 26 und ABl. L 201 vom 17.7.1998, S. 88.

<sup>(3)</sup> ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

- (26) Auf Gemeinschaftsebene sind abschreckend wirkende Sanktionen vorzusehen zur Ahndung von schwerwiegenden Verstößen gegen die Verpflichtungen aus dieser Richtlinie — unbeschadet der allgemeinen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in diesem Bereich.
- (27) Diese Richtlinie gilt auch für die Bereiche, die Gegenstand der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen<sup>(1)</sup> und der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen<sup>(2)</sup> sind.
- (28) Von der vorliegenden Richtlinie unberührt müssen sonstige Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer bleiben, einschließlich derjenigen, die sich aus der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen<sup>(3)</sup> sowie aus der Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Ausdehnung dieser Richtlinie<sup>(4)</sup> auf das Vereinigte Königreich ergeben.
- (29) Die Anwendung der vorliegenden Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Unverändert

- (1) Ziel dieser Richtlinie ist die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten von in der Europäischen Gemeinschaft ansässigen Unternehmen.

<sup>(1)</sup> ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16. Durch diese Richtlinie wird die Richtlinie 75/129/EG des Rates vom 17. Februar 1975, ABl. L 48 vom 22.2.1975, S. 29, und die Richtlinie 92/56/EG des Rates vom 24. Juni 1992 (ABl. L 245 vom 26.8.1992, S. 3) kodifiziert.

<sup>(2)</sup> ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16. Durch diese Richtlinie wird die Richtlinie 77/187/EG des Rates vom 14. Februar 1977 (ABl. L 61 vom 5.3.1977, S. 26) und die Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 (ABl. L 201 vom 17.7.1998, S. 88) zu deren Änderung kodifiziert.

<sup>(3)</sup> ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

<sup>(4)</sup> ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 23.

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

(2) Die Informations- und Anhörungsverfahren werden vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmervertretern im Geiste der Zusammenarbeit und unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte gegenseitigen Verpflichtungen festgelegt und durchgeführt, wobei sowohl den Interessen des Unternehmens als auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist.

## Artikel 2

**Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich**

- (1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck:
- a) „Unternehmen“: öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie einen Erwerbszweck verfolgen oder nicht, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaft ansässig sind und die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 4 Absatz 3;
  - b) „Arbeitgeber“: die natürliche oder juristische Person, die Vertragspartei im Rahmen der mit den Arbeitnehmern geschlossenen Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse ist;
  - c) „Arbeitnehmervertreter“: die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;
  - d) „Unterrichtung“: die Übermittlung, die die relevanten Angaben zu den in Artikel 4 Absatz 1 aufgeführten Themen enthalten, durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die die Wirksamkeit des Vorgehens gewährleisten und es insbesondere den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die Informationen zu prüfen und gegebenenfalls die Anhörung vorzubereiten;

(2) Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung werden so gestaltet und angewandt, dass die Wirksamkeit des Vorgehens gewährleistet ist.

(3) Die Informations- und Anhörungsverfahren werden vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmervertretern im Geiste der Zusammenarbeit und unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen festgelegt und durchgeführt, wobei sowohl den Interessen des Unternehmens als auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist.

Unverändert

**Begriffsbestimmungen**

- Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck:
- a) „Unternehmen“: öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie einen Erwerbszweck verfolgen oder nicht, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaft ansässig sind;
  - b) „Betrieb“: eine Niederlassung, die einen rechtlich abhängigen Teil eines Unternehmens bildet und in der kontinuierlich unter Einsatz personeller und materieller Ressourcen eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird;
  - c) „Arbeitgeber“: die natürliche oder juristische Person, die entsprechend den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Vertragspartei im Rahmen der mit den Arbeitnehmern geschlossenen Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse ist;
  - d) „Arbeitnehmer“: eine Person, die in dem betreffenden Mitgliedstaat gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über die Beschäftigung und entsprechend den einzelstaatlichen Gepflogenheiten Arbeitnehmerschutz genießt;
  - e) „Arbeitnehmervertreter“: die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;
  - f) „Unterrichtung“: die Übermittlung von Informationen an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben;

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

e) „Anhörung“: die Organisation eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern über die in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b) und c) aufgeführten Themen

- zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die die Wirksamkeit des Vorgehens gewährleisten;
- auf der je nach behandeltem Thema geeigneten Leitungs- und Vertretungsebene;
- auf der Grundlage der vom Arbeitgeber gelieferten relevanten Informationen und der Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter, die diese abzugeben berechtigt sind;
- wobei die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, mit dem Arbeitgeber zusammenzukommen und eine begründete Antwort auf ihre eventuelle Stellungnahme zu verlangen;
- wobei im Falle von Entscheidungen, die unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers fallen, im Vorfeld eine Einigung über die Entscheidungen nach Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c) angestrebt wird.

(2) Die Mitgliedstaaten können — unter Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Ziele — spezifische Bestimmungen für Unternehmen und Betriebe vorsehen, die unmittelbar und überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen, falls das innerstaatliche Recht solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthält.

## Artikel 3

**Informations- und Anhörungsverfahren auf der Grundlage einer Vereinbarung**

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

g) „Anhörung“: die Durchführung eines Meinungsaustauschs und eines Dialogs zwischen Arbeitnehmervertretern und Arbeitgeber.

Entfällt

Unverändert

**Anwendungsbereich**

(1) Diese Richtlinie gilt je nach Entscheidung der Mitgliedstaaten:

- für Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat;
- für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat.

Die Mitgliedstaaten bestimmen, nach welchem Modus die Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl errechnet werden.

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

(1) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene, einschließlich Unternehmensebene, gestatten, nach freiem Ermessen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Wege einer Vereinbarung die Modalitäten der Anwendung der in den Artikeln 1, 2 und 4 vorgesehenen Mechanismen zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.

(2) Die Vereinbarungen gemäß Absatz 1 können unter Wahrung der allgemeinen Zielsetzung der Richtlinie und unter von den Mitgliedstaaten festzulegenden Bedingungen und Beschränkungen die Möglichkeit einräumen, von den in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben d) und e) und in Artikel 4 dieser Richtlinie vorgesehenen Bestimmungen abzuweichen.

## Artikel 4

**Inhalt und Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung**

(1) Unbeschadet etwaiger für die Arbeitnehmer günstigerer einzelstaatlicher Bestimmungen und/oder Gepflogenheiten, und sofern zwischen den Sozialpartnern keine Vereinbarung nach Artikel 3 geschlossen wurde, umfasst die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer:

- a) die Information über die jüngste Entwicklung und die vorhersehbare Weiterentwicklung der Tätigkeit des Unternehmens und seiner wirtschaftlichen und finanziellen Situation;
- b) die Information und Anhörung zu Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur und vorhersehbarer Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und — für den Fall, dass die vom Arbeitgeber vorgenommene Bewertung auf eine potentielle Bedrohung der Beschäftigung im Unternehmen schließen lässt — zu geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung der Arbeitnehmer, zur Vermeidung negativer Auswirkungen oder zur Abmilderung der Konsequenzen sowie zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der möglicherweise betroffenen Arbeitnehmer;

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

(2) Die Mitgliedstaaten können — unter Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Ziele — spezifische Bestimmungen für Unternehmen und Betriebe vorsehen, die unmittelbar und überwiegend politischen, verbandspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen, falls das innerstaatliche Recht solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthält.

Entfällt

Unverändert

**Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung**

(1) Im Einklang mit den in Artikel 1 dargelegten Grundsätzen und unbeschadet etwaiger für die Arbeitnehmer günstigerer einzelstaatlicher Bestimmungen und/oder Gepflogenheiten bestimmen die Mitgliedstaaten entsprechend den nachfolgenden Absätzen 2, 3 und 4 im Einzelnen, wie das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung auf der geeigneten Ebene wahrgenommen wird.

(2) Unterrichtung und Anhörung umfassen:

- a) die Information über die jüngste Entwicklung und die wahrscheinliche Weiterentwicklung der Tätigkeit des Unternehmens und seiner wirtschaftlichen und finanziellen Situation;
- b) die Information und Anhörung zu Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur und wahrscheinliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen sowie zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere bei einer Bedrohung für die Beschäftigung;

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

c) die Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitsverträge mit sich bringen könnte, einschließlich solcher, die Gegenstand der in Artikel 8 Absatz 1 genannten gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen sind.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen eine wirksame Information und Anhörung sicher, die eine nützliche Wirkung im Sinne von Artikel 1 und Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben d) und e) hat. Zu diesem Zweck legen sie die Modalitäten der Information und Anhörung zu den in Absatz 1 aufgeführten Themen fest.

(3) Die Mitgliedstaaten können Unternehmen, die weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, von der Pflicht zur Information und Anhörung nach Absatz 1 Buchstabe b) entbinden

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

c) die Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen könnte, einschließlich solcher, die Gegenstand der in Artikel 9 Absatz 1 genannten Bestimmungen sind.

(3) Die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es insbesondere den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die Informationen angemessen zu prüfen und gegebenenfalls die Anhörung vorzubereiten.

(4) Die Anhörung erfolgt:

- zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind;
- auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene;
- auf der Grundlage der vom Arbeitgeber zu liefernden relevanten Informationen und der Stellungnahme, zu der die Arbeitnehmervertreter berechtigt sind;
- in einer Weise, die den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit dem Arbeitgeber zusammenzukommen und eine begründete Antwort auf ihre Stellungnahme zu erhalten;
- mit dem Ziel, eine Vereinbarung über die in Absatz 2 Buchstabe c) genannten Entscheidungen, die unter die Leitungsbefugnis des Arbeitgebers fallen, zu erreichen.

*Artikel 5***Unterrichtung und Anhörung auf der Grundlage einer Vereinbarung**

Die Mitgliedstaaten können es den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene, einschließlich Unternehmens- bzw. Betriebsebene, überlassen, nach freiem Ermessen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Wege einer Vereinbarung die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen. Diese Vereinbarungen können unter Wahrung der in Artikel 1 genannten Grundsätze und unter von den Mitgliedstaaten festzulegenden Bedingungen und Beschränkungen die Möglichkeit einräumen, von den in Artikel 4 vorgesehenen Bestimmungen abzuweichen.

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

*Artikel 5**Artikel 6***Vertrauliche Informationen**

Unverändert

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass den Arbeitnehmervertretern und den sie unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet ist, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben. Diese Verpflichtung besteht unabhängig von ihrem Aufenthaltsort und auch noch nach Ablauf ihres Mandats.

(1) Die Mitgliedstaaten sehen im rechtmäßigen Interesse der Unternehmen vor, dass gemäß den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen den Arbeitnehmervertretern und den etwaigen sie unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet ist, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben, sofern es sich nicht um Arbeitnehmer handelt, die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind. Diese Verpflichtung besteht unabhängig von ihrem Aufenthaltsort und auch noch nach Ablauf ihres Mandats.

(2) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass der Arbeitgeber in besonderen Fällen und unter Beachtung der in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen nicht verpflichtet ist, Informationen weiterzugeben oder eine Anhörung durchzuführen, wenn eine Verbreitung der betreffenden Informationen nach objektiven Kriterien die Tätigkeit des Unternehmens erheblich beeinträchtigen oder dem Unternehmen schaden könnte.

Unverändert

(3) Unbeschadet bestehender einzelstaatlicher Verfahren sehen die Mitgliedstaaten Rechtsmittelverfahren auf dem Verwaltungsweg oder vor Gericht vor, wenn gemäß den vorstehenden Absätzen der Arbeitgeber Vertraulichkeit verlangt oder die Informationen verweigert. Sie können ferner Verfahren vorsehen, die dazu bestimmt sind, die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen zu wahren.

*Artikel 6**Artikel 7***Schutz der Arbeitnehmervertreter**

Unverändert

Die Arbeitnehmervertreter genießen bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.

*Artikel 7**Artikel 8***Durchsetzung der Rechte**

Unverändert

(1) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie sorgen insbesondere dafür, dass es Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gibt, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann, einschließlich Verfahren, nach denen Arbeitgeber oder Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg Rechtsbehelfe einlegen können, wenn sie der Auffassung sind, dass die andere Partei ihren sich aus Artikel 5 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt.

(1) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie sorgen insbesondere dafür, dass es Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gibt, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

(2) Die Mitgliedstaaten sehen angemessene Sanktionen vor, die im Falle eines Verstoßes gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter Anwendung finden; die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein.

(3) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes des Arbeitgebers gegen die Informations- und Anhörungspflicht bei Entscheidungen, die unter 1 fallen, die betreffenden Entscheidungen, wenn sie unmittelbare Konsequenzen im Sinne einer wesentlichen Änderung oder einer Beendigung von Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen hätten, keinerlei Rechtswirkung hinsichtlich Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer haben. Dies gilt, solange der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist oder, falls dies nicht mehr möglich ist, solange keine angemessene Entschädigung gemäß den von den Mitgliedstaaten zu bestimmenden Modalitäten festgelegt wurde.

Die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes finden auch Anwendung auf die entsprechenden Verpflichtungen der Vereinbarungen nach Artikel 3.

Als schwerwiegender Verstoß im Sinne der vorstehenden Absätze gelten:

- a) völliges Fehlen einer Information und/oder einer Anhörung der Arbeitnehmervertreter vor einer Entscheidung oder vor der öffentlichen Bekanntgabe einer Entscheidung sowie
- b) Zurückhaltung wichtiger Informationen oder Weitergabe falscher Informationen, wenn dadurch das Recht auf Information und Anhörung seiner Wirkung beraubt wird.

## Artikel 8

**Zusammenhang zwischen dieser Richtlinie und anderen gemeinschaftsrechtlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen**

(1) Diese Richtlinie gibt einen allgemeinen Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft vor. Sie findet auch Anwendung im Rahmen der in Artikel 2 der Richtlinie 98/59/EG und in Artikel 6 der Richtlinie 77/187/EWG vorgesehenen Informations- und Konsultationsverfahren.

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

(2) Die Mitgliedstaaten sehen angemessene Sanktionen vor, die im Falle eines Verstoßes gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter Anwendung finden. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein.

(3) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes des Arbeitgebers gegen die Informations- und Anhörungspflicht bei Entscheidungen, die unter Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe c) fallen, die betreffenden Entscheidungen, wenn sie unmittelbare Konsequenzen im Sinne einer wesentlichen Änderung oder einer Beendigung von Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen hätten, keinerlei Rechtswirkung hinsichtlich Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer haben. Dies gilt, solange der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist oder, falls dies nicht mehr möglich ist, solange keine angemessene Entschädigung gemäß den von den Mitgliedstaaten zu bestimmenden Modalitäten festgelegt wurde.

Die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes finden auch Anwendung auf die entsprechenden Verpflichtungen der Vereinbarungen nach Artikel 5.

Unverändert

## Artikel 9

Unverändert

(1) Diese Richtlinie gibt einen allgemeinen Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft vor. Sie findet auch Anwendung im Rahmen der in Artikel 2 der Richtlinie 98/59/EG und in Artikel 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vorgesehenen Informations- und Konsultationsverfahren.

## URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

(2) Von der vorliegenden Richtlinie unberührt bleiben Maßnahmen, die gemäß Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 24. 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 getroffen werden.

(3) Die vorliegende Richtlinie berührt nicht andere den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichem Recht zustehenden Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte.

*Artikel 9***Umsetzung der Richtlinie**

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum ... (zwei Jahre nach Annahme) nachzukommen, oder vergewissern sich, dass die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

*Artikel 10***Überprüfung durch die Kommission**

Spätestens zum ... (fünf Jahre nach Annahme der Richtlinie) überprüft die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene die Anwendung dieser Richtlinie, um dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

*Artikel 11*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

## GEÄNDERTER VORSCHLAG

(2) Von der vorliegenden Richtlinie unberührt bleiben Maßnahmen, die gemäß Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 24. 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 getroffen werden sowie die Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Ausdehnung dieser Richtlinie auf das Vereinigte Königreich.

Unverändert

(4) Die Anwendung dieser Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich dienen.

*Artikel 10*

Unverändert

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum ... (drei Jahre nach Annahme) nachzukommen, oder vergewissern sich, dass die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Unverändert

*Artikel 11*

Unverändert

*Artikel 12*

Unverändert