Europäisches Parlament
2024-2029

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2025/2131(INL)

2.9.2025

ENTWURF EINES BERICHTS

mit Empfehlungen an die Kommission zu der Richtlinie für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt: Schaffung von Arbeitsplätzen und Wiederankurbelung der lokalen Wirtschaft
(2025/2131(INL))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatterin: Jana Toom

(Initiative gemäß Artikel 47 der Geschäftsordnung)

INHALT

Seite

ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS 3

ANLAGE ZUM ENTSCHLIESSUNGSANTRAG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS 9

ANLAGE: ERKLÄRUNG ZU BEITRÄGEN 11

ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

mit Empfehlungen an die Kommission zu der Richtlinie für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt: Schaffung von Arbeitsplätzen und Wiederankurbelung der lokalen Wirtschaft
(2025/2131(INL))

Das Europäische Parlament,

– gestützt auf Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Rechtsausschusses zu der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage,

– gestützt auf die Artikel 47 und 55 seiner Geschäftsordnung,

– gestützt auf die Artikel 4, 9, 46, 149, 151, 153, 162, 164, 174 bis 178 und 349 AEUV,

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 11. Dezember 2019 mit dem Titel „Der europäische Grüne Deal“ (COM(2019)0640),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 4. März 2021 mit dem Titel „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“ (COM(2021)0102),

unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Februar 2021 zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität[1],
unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/1056 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang[2],

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013[3],

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/691 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. April 2021 über den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer (EGF) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1309/2013[4],

unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2023/955 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Einrichtung des Klima-Sozialfonds und zur Änderung der Verordnung (EU) 2021/1060[5],

– unter Hinweis auf die Richtlinie 2003/87/EG des Europäischen Parlaments und des

[1] ABl. L 57 vom 18.2.2021, S. 17.
[2] ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 1.
[3] ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 21.
[4] ABl. L 153 vom 3.5.2021, S. 48.
[5] ABl. L 130 vom 16.5.2023, S. 1.

Rates vom 13. Oktober 2003 über ein System für den Handel mit Treibhausgasemissionszertifikaten in der Gemeinschaft und zur Änderung der Richtlinie 96/61/EG des Rates[6],

unter Hinweis auf den von Mario Draghi vorgelegten Bericht vom September 2024 mit dem Titel „The future of European competitiveness“ (Zur Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit – Draghi-Bericht),

– unter Hinweis auf den Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze,

– unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates zu einem gerechten Übergang zur Klimaneutralität aus dem Jahr 2022,

– unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A10-0000/2025),

A. in der Erwägung, dass der grüne und der digitale Wandel tiefgreifende transformative Auswirkungen auf die Volkswirtschaften, Regionen und Arbeitsplätze in Europa haben; in der Erwägung, dass es für die Nachhaltigkeit, das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit Europas von entscheidender Bedeutung ist, für den tatsächlichen Übergang zu einer klimaneutralen und digitalisierten Wirtschaft und eine Verringerung der Abhängigkeit bei der Energieversorgung zu sorgen; in der Erwägung, dass der Erfolg des grünen und des digitalen Wandels letztlich stark davon abhängen wird, ob dafür gesorgt wird, dass der Übergang für Arbeitnehmer, Unternehmen und betroffene Regionen gerecht und inklusiv ist;

B. in der Erwägung, dass im Rahmen der Bewältigung des Übergangs zu einer CO_2-neutralen Wirtschaft nicht nur der Übergang zu neuen Arbeitsplätzen in aufstrebenden Branchen unterstützt werden sollte, sondern auch bestehende Arbeitsplätze und Branchen erhalten und an klimaneutrale und saubere Wirtschaftszweige und Technologien für die Menschen in den betroffenen Gebieten angepasst werden sollten; in der Erwägung, dass es wichtig ist, Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden das Gefühl der Unterstützung bei der Bewältigung von Übergängen zu vermitteln, um das Verständnis und die Akzeptanz für die Ziele der Strategie 2050 zu fördern;

C. in der Erwägung, dass zwar eine Reihe wichtiger legislativer und nichtlegislativer Initiativen auf Unionsebene darauf abzielen bzw. dazu beitragen können, die Auswirkungen des grünen und des digitalen Wandels zu bewältigen (insbesondere der Mechanismus für einen gerechten Übergang, der Fonds für einen gerechten Übergang, die Union der Kompetenzen, der Klima-Sozialfonds, der ESF+ und die Aufbau- und Resilienzfazilität), der politische und rechtliche Rahmen jedoch weiterhin lückenhaft ist, wenn es um Umbrüche im Hinblick auf Arbeitsplätze, Arbeitnehmerrechte, den Sozialschutz und den sozialen Dialog geht; in der Erwägung, dass ein echter Mehrwert bei gleichzeitiger sozialer Aufwärtskonvergenz nur durch Maßnahmen auf Unionsebene sichergestellt werden kann, um dem Versprechen, niemanden zurückzulassen, tatsächlich nachzukommen;

D. in der Erwägung, dass im Draghi-Bericht festgestellt wird, dass anhaltender Fachkräftemangel ein Hindernis für Innovation, die Einführung von Technologien und

[6] ABl. L 275 vom 25.10.2003, S. 32.

Bemühungen um Dekarbonisierung darstellt, was wiederum Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit behindert; in der Erwägung, dass im Draghi-Bericht festgestellt wird, dass fast 80 % der kleinen und mittleren Unternehmen Schwierigkeiten haben, Arbeitnehmer mit den richtigen Kompetenzen zu finden; in der Erwägung, dass im Draghi-Bericht ferner betont wird, dass sicherzustellen ist, dass Produktivitätswachstum und soziale Inklusion Hand in Hand mit den Sozialsystemen der Mitgliedstaaten gehen, die für die Bereitstellung robuster öffentlicher Dienstleistungen, sozialen Schutzes sowie von Wohnraum, Beförderung und Kinderbetreuung während des Übergangs von entscheidender Bedeutung sind;

1. betont, dass der erfolgreiche Übergang zu nachhaltigeren Energiequellen und Industrien eine wichtige Rolle für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Union auf dem Weltmarkt spielen wird; weist darauf hin, dass sicherzustellen ist, dass Unternehmen und Arbeitnehmer gut gerüstet sind, um die Chancen zu nutzen, die sich aus dem Übergang zu neuen und innovativen Lösungen ergeben; ist der Ansicht, dass ein verbindlicher Rahmen für den Umgang mit den Herausforderungen und Chancen eines gerechten Übergangs in der Arbeitswelt von wesentlicher Bedeutung ist, um gemeinsame Mindeststandards sicherzustellen, die sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber für Klarheit und Struktur bei der Antizipation und Bewältigung des Wandels sorgen und letztlich die Widerstandsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und soziale Aufwärtskonvergenz der Union verbessern; betont, dass die Regionen den gerechten Übergang unterstützen können, indem sie sozialen Schutz, wirtschaftliche Diversifizierung und territoriale Koordinierung miteinander verbinden, um negative Auswirkungen zu verringern und eine inklusivere Entwicklung zu fördern;

2. betont, dass die Auswirkungen der Dekarbonisierung auf die Beschäftigung über den Abbau von Stellen in den Sektoren fossiler Brennstoffe hinausgehen und weitreichendere Folgen bezüglich der Neuausrichtung von Arbeitsplätzen und des allgemeinen Arbeitsmarktübergangs haben werden; betont, dass die anstehende Überarbeitung des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte und der neue Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze eine Reihe konkreter legislativer und nichtlegislativer Maßnahmen umfassen müssen, mit denen die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Sicherheit, die tarifvertragliche Abdeckung sowie die Aus- und Weiterbildung und die Kompetenzen von Arbeitnehmern und Selbstständigen spürbar verbessert werden; betont, dass solche Maßnahmen auch die Möglichkeit bieten, Arbeitgeber in der Union, insbesondere KMU, dabei zu unterstützen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern, indem ein klarer Rahmen für die Antizipation und Bewältigung des Wandels in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern geschaffen wird, sowie in die Berufsbildung, Weiterbildung und Umschulung von Arbeitnehmern zu investieren, um dem Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel, der Produktivität und Wachstum hemmt, entgegenzuwirken;

3. fordert die Kommission auf, nach Konsultation der Sozialpartner einen Vorschlag für eine Richtlinie vorzulegen, um für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt zu sorgen und den Übergang in der Union zu einer nachhaltigen, klimaneutralen und digitalen Wirtschaft zu erleichtern; ist der Ansicht, dass diese Richtlinie Maßnahmen umfassen sollte, mit denen unter anderem Folgendes sichergestellt wird:

   a) ein spezieller Rahmen für die Antizipation und Bewältigung von Veränderungen durch die rechtzeitige Information und Konsultation der

Arbeitnehmer und ihrer Vertreter, sozialen Dialog und Tarifverhandlungen,

b) ein individuelles Recht auf kostenlose Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit,

c) die Festlegung nationaler Strategien für einen gerechten Übergang,

d) die Entwicklung von Programmen zur Unterstützung von Unternehmen und die Förderung von Übergangsplänen auf Unternehmensebene,

e) eine Überwachungsstruktur zur strategischen Vorausschau;

4. betont, dass die Antizipation und Bewältigung von Veränderungen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung sind, um dem grünen Wandel erfolgreich zu begegnen und die wirtschaftlichen Herausforderungen aufgrund widriger geopolitischer Ereignisse effektiv zu überwinden; betont, dass durch Übergangsplanung Entlassungen proaktiv verhindert, langfristige Widerstandsfähigkeit von Unternehmen aufgebaut und die verfügbaren Ressourcen bestmöglich genutzt werden können; betont, dass im Rahmen des sozialen Dialogs – unter vollumfänglicher Achtung des Rechts auf Information und Konsultation – Pläne auszuarbeiten sind; fordert in diesem Zusammenhang eine Überprüfung des Rechtsrahmens zur Information und Konsultation, um seine Zweckmäßigkeit im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel sicherzustellen; betont, dass Anreize für Unternehmen geschaffen werden müssen, ihre eigenen Übergangspläne zu erarbeiten;

5. betont, dass der Fachkräftemangel nur dann sinnvoll verringert werden kann, wenn an der Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gearbeitet wird; betont, dass der Zeitplan für Aus- und Weiterbildung, familiäre Verpflichtungen und die Kosten die größten Hindernisse für Arbeitnehmer darstellen, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen möchten[7]; ist der festen Überzeugung, dass diese Hindernisse für Arbeitnehmer durch ein individuelles Recht auf kostenlose Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit überwunden werden können und so für Arbeitgeber für ein berechenbares und stabiles Angebot an Fachkräften gesorgt werden kann;

6. betont, dass die Mitgliedstaaten Unternehmen und Arbeitnehmer unterstützen müssen, indem sie auf nationaler Ebene allgemeine Strategien und Maßnahmen für einen gerechten Übergang festlegen; betont, dass in solchen nationalen Strategien die Auswirkungen von Übergängen auf einzelne Branchen und auf Arbeitskräfte ermittelt und eine Reihe von umfangreichen und bereichsübergreifenden Maßnahmen zur Abmilderung der Auswirkungen festgelegt werden sollten; betont, dass es wichtig ist, eine langfristige Vision und Strategie für den lokalen wirtschaftlichen Wandel zu entwickeln, indem öffentliche und private Akteure sowie die Zivilgesellschaft einbezogen werden; betont, dass Direktinvestitionen in Innovation und die Steigerung der Attraktivität der Regionen durch die Modernisierung von Infrastruktur, öffentlicher Dienstleistungen und Einrichtungen erforderlich sind, um Arbeitnehmer zu halten und hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen;

[7] Employment and Social Developments in Europe 2024 (Beschäftigung und soziale Entwicklungen in Europa 2024), Europäische Kommission, S. 20.

7. weist darauf hin, dass KMU die wichtigsten Akteure im Hinblick auf die Schaffung nachhaltiger lokaler Arbeitsplätze sind; betont, dass der Zugang von KMU zu Finanzmitteln für den Übergang erleichtert werden muss, indem unter anderem Clustervereinbarungen für den Zugang zu Finanzmitteln und technischer Hilfe ermöglicht werden, um die Konzeption und Konformität von Projekten zu steuern; fordert die Mitgliedstaaten und die regionalen Behörden nachdrücklich auf, Programme zur Unterstützung von Unternehmen in den betroffenen Regionen einzurichten und zu stärken, um Start-up-Unternehmen und KMU dabei zu unterstützen, zu wachsen und erfolgreich zu werden; betont, dass Investitionsanreize dazu beitragen können, Unternehmen in strukturschwache Regionen zu locken;

8. stellt fest, dass es an konkreten Daten über die Anzahl der Arbeitsplätze mangelt, die durch den grünen und den digitalen Wandel verloren gehen, geschaffen werden oder davon betroffen sind; betont, dass es wichtig ist, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und Trends im Hinblick auf den Qualifikationsbedarf vorherzusehen, damit wirksame politische Maßnahmen ergriffen werden können; fordert die Einrichtung einer vollwertigen EU-Beobachtungsstelle für einen gerechten Übergang, um maßgebliche Daten zu erheben und die Auswirkungen von Übergangsmaßnahmen zu analysieren;

9. fordert, dass die vorgeschlagene Richtlinie mit einer Überarbeitung des Fonds für einen gerechten Übergang für den Programmplanungszeitraum nach 2027 einhergeht, um sicherzustellen, dass er nach dem Grundsatz der geteilten Mittelverwaltung und dem Partnerschaftsprinzip mit aufgestockten Haushaltsmitteln verwaltet wird; betont, dass mit dem neuen Fonds Arbeitgeber dabei unterstützt werden sollten, das Recht der Arbeitnehmer auf Aus- und Weiterbildung sowie die Einführung von Übergangsplänen auf Unternehmensebene zu gewährleisten; fordert nachdrücklich, dass die Finanzierung im Zusammenhang mit dem Übergang an soziale Bedingungen zur Förderung der Inklusion geknüpft sein sollte;

10. fordert die Mitgliedstaaten auf, eine ausreichende Finanzierung für hochwertige Kompetenzen und Berufsbildungsprogramme als langfristige Investition in die Produktivität von Arbeitnehmern und Unternehmen, das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen; fordert die Mitgliedstaaten auf, mit Unterstützung der Kommission bestehende Unionsinstrumente strategisch zu nutzen, um die Union der Kompetenzen – insbesondere die Kompetenzgarantie – umzusetzen; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Einnahmen aus nationalen Emissionshandelssystemen stärker für die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern und die Verlagerung von Arbeit zu verwenden; fordert die Kommission auf, Leitlinien zu der Frage zu sondieren und herauszugeben, wie die Aus- und Weiterbildung sowie die Umschulung von Arbeitnehmern – insbesondere im Hinblick auf das Recht auf Aus- und Weiterbildung für einzelne Arbeitnehmer – im Rahmen öffentlich-privater Partnerschaften zwischen Mitgliedstaaten und Unternehmen finanziert werden können;

11. betont, dass robuste soziale Sicherheitsnetze und Sozialschutzsysteme von wesentlicher Bedeutung sind, um Arbeitnehmer in Übergangsphasen zu unterstützen; fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Sozialschutzsysteme und -dienste zu modernisieren und zu stärken, um die Widerstandsfähigkeit angesichts dramatischer Einschnitte sicherzustellen, die sich aus dem grünen und dem digitalen Wandel ergeben und sich auf den Arbeitsmarkt auswirken;

12. betont, dass die Auswirkungen auf die Beschäftigung je nach Region und Bevölkerungsgruppen unterschiedlich ausfallen werden; betont in diesem Zusammenhang, dass die Bürgerinnen und Bürger und Interessenträger vor Ort einbezogen und in die Lage versetzt werden müssen, aktiv am Übergang mitzuwirken; stellt fest, dass Behörden bei der Bewältigung des Übergangs strategische Konsultationen der Sozialpartner vornehmen und mit diesen zusammenarbeiten müssen; betont, dass eine sinnvolle Beteiligung sichergestellt werden kann, indem Sozialpartner, KMU, die Zivilgesellschaft und junge Menschen in regionalen Koordinierungsgremien frühzeitig konsultiert und ihnen klare Mandate und Stimmrechte erteilt werden;

13. fordert die Kommission auf, auf der Grundlage von Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben a, b, e und h AEUV bis zum 31. Januar 2027 einen Vorschlag für eine Richtlinie über den gerechten Übergang in der Arbeitswelt vorzulegen, der den im Anhang enthaltenen Empfehlungen folgt;

14. ist der Ansicht, dass die finanziellen Auswirkungen des geforderten Vorschlags durch bestehende Mittelzuweisungen abgedeckt werden sollten;

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

ANLAGE ZUM ENTSCHLIESSUNGSANTRAG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS

Eine Unionsrichtlinie für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt: Schaffung von Arbeitsplätzen und Wiederankurbelung der lokalen Wirtschaft

Das Europäische Parlament ist der Auffassung, dass der künftige Legislativvorschlag im Hinblick auf eine Richtlinie für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt: Schaffung von Arbeitsplätzen und Wiederankurbelung der lokalen Wirtschaft folgenden Grundsätzen und Zielen Rechnung tragen sollte:

Empfehlung 1: Allgemeines Ziel des Vorschlags

Das allgemeine Ziel des Vorschlags besteht darin, einen Unionsrahmen für politische Maßnahmen zu schaffen, die in den vom grünen und digitalen Wandel betroffenen Regionen umgesetzt werden können, um für einen sozial gerechten und inklusiven Übergang und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu sorgen.

Empfehlung 2: Form des Vorschlags

Der Vorschlag sollte in Form einer Richtlinie vorgelegt werden.

Da ein umfassendes Maßnahmenpaket erforderlich ist, um dieses Ziel zu erreichen, sollte der Vorschlag Aspekte aus folgenden Bereichen umfassen:

a) Arbeitsbedingungen,
b) berufliche Eingliederung der vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personen,
c) Information und Konsultation der Arbeitnehmer,
d) Verbesserung des Arbeitsumfelds zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer.

Empfehlung 3: Gegenstand des Vorschlags

Der Vorschlag sollte sich auf folgende politische Maßnahmen konzentrieren:

a) Schaffung eines speziellen Rahmens für die Antizipation und Bewältigung des Wandels in Regionen und Sektoren, die mit Veränderungen konfrontiert sind, auf der Grundlage der Grundsätze der Information und Konsultation, des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen,

b) Sicherstellung – anhand einer Überprüfung des Rechtsrahmens – der wirksamen Anwendung des Rechts der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auf Information und Konsultation im Zusammenhang mit Veränderungen,

c) Einführung eines individuellen Rechts auf kostenlose Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit,

d) Festlegung nationaler Strategien für einen gerechten Übergang mit besonderem Schwerpunkt auf der Entwicklung langfristiger Visionen für die lokale Wirtschaft und die Arbeitskräfte in allen betroffenen Regionen,

e) Entwicklung von Programmen zur Unterstützung von Unternehmen, insbesondere KMU und lokale Akteure, um die Schaffung von Arbeitsplätzen vor Ort zu fördern,

f) Sicherstellung der Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage im Hinblick auf qualifiziertes Personal durch die kombinierte Nutzung von Arbeitsmarktdaten, verstärkte Zusammenarbeit lokaler Akteure mit Anbietern von Aus- und Weiterbildung sowie die

Förderung von Übergangsplänen auf Unternehmensebene,

g) Entwicklung einer Überwachungsstruktur zur strategischen Vorausschau im Hinblick auf die Auswirkungen des Übergangs und die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.

ANLAGE: ERKLÄRUNG ZU BEITRÄGEN

Gemäß Anlage I Artikel 8 der Geschäftsordnung erklärt die Berichterstatterin, dass sie in ihren Bericht Beiträge zu mit dem Gegenstand des Dossiers zusammenhängenden Fragen aufgenommen hat, die sie bei der Ausarbeitung des Berichtsentwurfs von den folgenden Interessenvertretern, die in den Anwendungsbereich der Interinstitutionellen Vereinbarung über ein verbindliches Transparenz-Register[1] fallen, oder von den folgenden Vertretern der Behörden von Drittländern, einschließlich ihrer diplomatischen Vertretungen und Botschaften, erhalten hat:

1. Interessenvertreter, die in den Anwendungsbereich der Interinstitutionellen Vereinbarung über ein verbindliches Transparenz-Register fallen
Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
2. Vertreter der Behörden von Drittländern, einschließlich ihrer diplomatischen Vertretungen und Botschaften
–

Für die vorstehende Liste ist ausschließlich die Berichterstatterin verantwortlich.

Wenn natürliche Personen in der Liste namentlich, mit ihrer Funktion oder mit beidem genannt werden, erklärt die Berichterstatterin, dass sie den betroffenen natürlichen Personen die Erklärung zum Datenschutz Nr. 484 des Europäischen Parlaments (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do) vorgelegt hat, in der die Bedingungen für die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und die mit dieser Verarbeitung verbundenen Rechte dargelegt sind.

[1] Interinstitutionelle Vereinbarung vom 20. Mai 2021 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat der Europäischen Union und der Europäischen Kommission über ein verbindliches Transparenz-Register (ABl. L 207 vom 11.6.2021, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).