



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

CCMI/102
"Umstrukturierung und
Antizipierung von
Veränderungen"

Brüssel, den 11. Juli 2012

STELLUNGNAHME

des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
zu dem

Grünbuch "Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen: Lehren aus den
jüngsten Erfahrungen"

COM(2012) 7 final

Berichterstatter: **Antonello PEZZINI**
Ko-Berichterstatter: **Thomas STUDENT**

Die Europäische Kommission beschloss am 17. Januar 2012, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss gemäß Artikel 304 Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) um Stellungnahme zu folgendem Grünbuch zu ersuchen:

"Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen: Lehren aus den jüngsten Erfahrungen"

COM(2012) 7 final.

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Beratende Kommission für den industriellen Wandel (CCMI) nahm ihre Stellungnahme am 11. Juni 2012 an.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 482. Plenartagung am 11./12. Juli 2012 (Sitzung vom 11. Juli) mit 134 Stimmen bei 7 Enthaltungen folgende Stellungnahme:

*

* *

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) möchte zunächst betonen, dass das Unternehmen definitionsgemäß Hauptgestalter der Strategien zur Anpassung seiner auf den Märkten tätigen Geschäftsbereiche ist und somit auch bei den entsprechenden Umstrukturierungsprozessen eine zentrale Rolle spielt.
- 1.2 Der Ausschuss hebt die bedeutende Rolle hervor, die die Beratende Kommission für den industriellen Wandel (CCMI) als Forum des konstruktiven Dialogs und der Erarbeitung von Ideen und Vorschlägen für die Kommission, den Rat und das Europäische Parlament auf dem Gebiet der Umstrukturierungen in der Industrie gespielt hat und spielt.
- 1.3 Umstrukturierungen vollziehen sich im Allgemeinen in Form komplexer Prozesse. Den Wandel antizipieren bedeutet, die Unternehmen und die Beschäftigten auf die Bewältigung der neuen Herausforderungen vorzubereiten, um die sozialen Folgen des Wandels zu minimieren und die Aussichten auf Erfolg zu maximieren, wobei ein Klima des gegenseitigen Vertrauens geschaffen wird und die Sozialpartner wie auch die organisierte Zivilgesellschaft konsequent einbezogen werden.
- 1.4 Die Arbeitnehmer und Unternehmen in der EU sehen sich verschiedenen Herausforderungen gegenüber:
 - einem raschen Wandel der relevanten heimischen und internationalen Märkte;
 - neu auf den Plan tretenden globalen Akteuren;
 - technologischen Neuerungen, die ein immer schnelleres Veralten zur Folge haben;

- Verbrauchern, die sich ihrer Rolle bei der Ausrichtung von Konsum und Investitionen auf Umweltbelange sowie eine nachhaltige Entwicklung immer stärker bewusst sind;
 - demografischen Entwicklungen, durch die sich die Alterung der Erwerbsbevölkerung weiter verschärft;
 - großen Veränderungen auf den Arbeitsmärkten, die mit massivem Sozialdumping einhergehen;
 - der (gegenwärtig) andauernden Bedrohlichkeit der Finanz- und Wirtschaftskrise und der deutlichen Schwäche Europas auf den Weltmärkten.
- 1.5 Der EWSA ist daher der Auffassung, dass das Grünbuch zur rechten Zeit kommt, hofft allerdings, dass über die damit angestoßenen Überlegungen und Debatten hinaus konkrete Maßnahmen folgen, die sich auf ein Gesamtkonzept auf sämtlichen Produktions-, Verbrauchs- und Dienstleistungsebenen stützen. Dies erfordert die Interaktion und den Informationsaustausch zwischen den einzelnen Ebenen der Produktions- und Vertriebskette in Verbindung mit dem Austausch bewährter einschlägiger Verfahren sowie einen Zeitplan mit genauen Fristen für die Umsetzung von Leitlinien, Standards und Referenzrahmen auf der Grundlage des Gemeinschaftsrechts und gemeinsamer Werte.
- 1.6 Nach Ansicht des EWSA ist es unbedingt notwendig, im Rahmen der Antizipierungs- und Umstrukturierungsprozesse die Rolle der Sozialpartner, der organisierten Zivilgesellschaft und der Verbraucher auf sämtlichen Ebenen – EU, national, regional, lokal und Unternehmensebene – aufzuwerten und für die Beteiligung der Verantwortlichen vor Ort sowie der Wissens- und Kompetenznetze zu sorgen.
- 1.7 Sozialer Dialog, Verhandlungen und Mitbestimmung sind nicht nur Grundwerte des europäischen Sozialmodells, sondern auch Instrumente zur erfolgreichen Unterstützung und Förderung von sozialem Zusammenhalt, hochwertiger Beschäftigung, neuen Arbeitsplätzen sowie mehr Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Volkswirtschaften.
- 1.8 Die Struktur- und Kohäsionspolitik der EU sollten nach Auffassung des EWSA ebenso wie die Innovations- und Forschungspolitik die Antizipierung und Begleitung der Umstrukturierungsmaßnahmen vorausschauend unterstützen, damit sie zu Instrumenten werden, von denen Arbeitnehmer wie Unternehmen profitieren.
- 1.9 Der EWSA hält eine stärkere Beteiligung der Wirtschafts- und Sozialpartner an den Überwachungsgremien für die Strukturfonds für unabdingbar, um den Erfolg der europäischen Strukturpolitik zu gewährleisten.
- 1.10 Der EWSA empfiehlt, die strukturpolitischen Maßnahmen eng mit denjenigen zur Unterstützung von Forschung und Innovation zu verknüpfen und zu koordinieren sowie mit Investitionen und industriepolitischen Maßnahmen die Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft zu fördern.

- 1.11 Die EU-Programme für allgemeine und berufliche Bildung und Weiterbildung sollten nach Auffassung des EWSA von den Behörden und Unternehmen gezielt zur proaktiven Antizipierung des Wandels eingesetzt werden, um die kontinuierlichen Anstrengungen der wirtschaftlichen Akteure – insbesondere der KMU - und der Arbeitnehmer zu flankieren.
- 1.12 Der EWSA empfiehlt auf europäischer Ebene eine engere Koordinierung zwischen den verschiedenen Politikfeldern und Dienststellen der Kommission, um die Umstrukturierungsmaßnahmen der Unternehmen klar und konsequent unterstützen zu können. Insbesondere den KMU und den Kleinstunternehmen, denen die Antizipierung der Umstrukturierungen natürlich Schwierigkeiten bereitet, sollten geeignete Unterstützungs- und Mentoringinstrumente zur Verfügung stehen.
- 1.13 Der EWSA weist darauf hin, dass die staatlichen Beihilfen zur Beschäftigungsförderung in den von Globalisierungsproblemen betroffenen Unternehmen auf Bedingungen basieren müssen, mit denen der freie und lautere Wettbewerb gewährleistet wird.
- 1.14 Der EWSA fordert außerdem verstärkte EU-Maßnahmen zur Förderung partizipativer gebiets- und branchenbezogener Vorausplanungen, um gemeinsam abgestimmte Vorstellungen zu verwirklichen, u.a. durch die bessere Nutzung der jeweiligen lokalen Gegebenheiten, durch die mehr und bessere Arbeitsplätze in gesunden und wettbewerbsfähigen Unternehmen geschaffen werden können.
- 1.15 Angesichts der demografischen Entwicklungen in Europa ist es nach Auffassung des EWSA besonders wichtig, mit Blick auf die Alterung der Gesellschaft und die Seniorenwirtschaft (die so genannte *Silver Economy*) eine aktive Politik zu betreiben und die Produktion und die Dienstleistungen an die hier entstehenden neuen Chancen anzupassen.

2. **Einleitung**

- 2.1 Die europäische Wirtschaft wird noch lange brauchen, um die schwerste Rezession zu überwinden, die Europa in den letzten Jahrzehnten heimgesucht hat. Die Krise setzt die Staatshaushalte und Regierungen stark unter Druck und zieht Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen sowie Unternehmensschließungen in der Realwirtschaft nach sich, mit dramatischen Folgen für die Arbeitslosigkeit.
- 2.2 Die Umstrukturierungen vollziehen sich in Form komplexer Prozesse, die unterschiedlichste Dimensionen annehmen und Veränderungen der Unternehmensstrategie hinsichtlich Organisation, Form, Größe und Tätigkeitsfeld des Unternehmens mit sich bringen.
 - 2.2.1 Insbesondere auf Branchenebene müssen vielfältige wirtschaftliche und operative Zielsetzungen ermittelt werden, die mit der Lage auf den globalen Märkten und in den Sektoren, in denen das Unternehmen operiert, in Zusammenhang stehen.

- 2.3 Dieser Prozess sollte – unter gebührender Berücksichtigung der Interessen und Verhaltensweisen der Verbraucher – in die Antizipierung der Beschäftigungsmöglichkeiten in den neu entstehenden Branchen münden, wobei den KMU, die von der gegenwärtigen Krise am härtesten betroffen sind, besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist.
- 2.4 Den Wandel antizipieren bedeutet nicht nur, die Unternehmen und die Beschäftigten auf die künftigen Entwicklungen vorzubereiten, sondern auch die für die Bewältigung dieser Herausforderungen notwendigen Umstrukturierungen vorzusehen, um so die sozialen Folgen des Wandels zu minimieren, Stabilität zu garantieren, die Kosten gering zu halten und dabei Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten: Die europäischen Technologieplattformen und die von ihnen durchgeführten Studien können konkrete Ausblicke sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen geben.
- 2.5 In den letzten zwanzig Jahren waren in immer rascherer Abfolge Neupositionierungen auf den Märkten, Standortverlagerungen, die Reorganisierung und/oder Schließung von Produktionseinheiten, Fusionen, Unternehmenskäufe und/oder die Auslagerung von Unternehmensbereichen zu beobachten. Infolge des durch die Verschärfung der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise bedingten schnellen Wandels und Umstrukturierungsdrucks ist jedoch in den letzten vier Jahren in Europa eine Stärkung der Fähigkeiten zur Antizipierung derartiger Prozesse immer dringlicher geworden. Auch Phänomene wie das starke Umsatzwachstum im Internethandel und im grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr **beeinflussen** die Märkte in den einzelnen Ländern.
- 2.6 Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat nicht nur die Umstrukturierungsprozesse auf verschiedenen Ebenen beschleunigt, sondern auch zu Sparmaßnahmen und Kürzungen der Staatsausgaben geführt, was starke Arbeitsplatzverluste im öffentlichen Sektor bewirkt und überdies in vielen Ländern die verschiedenen Abfederungssysteme für Arbeitnehmer, lokale Gemeinwesen und Unternehmen ausgehöhlt hat.
- 2.7 Das Ziel der Kommission bezüglich der Umstrukturierung besteht darin, die Stärkung und Verbreitung einer Kultur der Antizipierung und der Innovation in der Art und Weise, wie die Umstrukturierung umgesetzt wird, zu fördern: die Union und die Mitgliedstaaten arbeiten darauf hin, die Ziele des Artikels 3 des Vertrags über die Europäische Union zu erreichen (Art. 145 AEUV).
- 2.8 Bereits in ihrer Mitteilung "Umstrukturierung und Beschäftigung" von 2005 hat die Kommission die Probleme im Zusammenhang mit den sozialen Kosten von Umstrukturierungsmaßnahmen eingeräumt, die nicht nur den Arbeitnehmern in Form immer unsichererer Arbeitsbedingungen, sondern auch den verschiedenen Wirtschaftssektoren entstehen.
- 2.9 Umstrukturierungen sind zwar im Wesentlichen auf nationaler und regionaler Ebene geregelt, aber die Union ist in starkem Maße für die Leitung, Steuerung und Beschleunigung der Prozesse verantwortlich, da sie über das korrekte Funktionieren der EU-Rechtvorschriften betref-

fend die Unterrichtung und Anhörung sowie den Schutz der Arbeitnehmer¹ wachen muss und ihr aufgrund der Europa-2020-Strategie und der im Vertrag festgelegten Verpflichtungen eine aktive Rolle zukommt.

- 2.10 Wenn die EU mit Erfolg auf die Herausforderungen der Finanz- und Wirtschaftskrise, der Globalisierung, des Klimawandels, der demografischen Trends und der zunehmenden Ungleichheiten infolge der sozialen Kosten der Sparprogramme reagieren will, muss sie – auf der Grundlage eines gemeinsamen Rahmens von Werten und Vorgehensweisen im Einklang mit den großen sozialen und wirtschaftlichen Zielsetzungen des Vertrags – proaktive Strategien für Umstrukturierungen und für die Antizipierung von Veränderungen entwickeln und ausbauen.
- 2.11 Im Rahmen der "integrierten Leitlinien" zu Europa 2020 (die am 22.4.2010 vom Rat angenommen wurden) sollen die Union und die Mitgliedstaaten daher Reformen durchführen, die auf ein intelligentes, wissens- und innovationsgestütztes Wachstum abzielen und auf die Bedürfnisse und Verhaltensweisen der Verbraucher ausgerichtet sind, um:
- koordinierte Strukturreformen zu fördern, die wirklich zu Wachstum und Beschäftigung beitragen und die Wettbewerbsfähigkeit der Union in der Weltwirtschaft stärken;
 - einen reibungslos funktionierenden Arbeitsmarkt zu gewährleisten, indem in erfolgreiche Beschäftigungsübergänge, eine angemessene Qualifikationsentwicklung, die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und in die Bekämpfung von struktureller Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit investiert wird;
 - die Rahmenbedingungen für Unternehmen zu verbessern und die Schaffung neuer Unternehmen und Arbeitsplätze insbesondere in der grünen Wirtschaft und der Seniorenwirtschaft zu fördern;
 - die Qualität des Bildungssystems zu verbessern, indem allen Menschen Zugang zur Bildung geboten wird und engere Beziehungen zwischen Berufsbildung, Hochschulwesen und Arbeitsmarkt hergestellt werden;
 - proaktive Modelle bewährter Praktiken fördern, mit denen die für einen im Wandel begriffenen Arbeitsmarkt erforderlichen Unternehmensumstrukturierungen antizipiert werden können;
 - den Regelungsrahmen weiter zu verbessern, um Innovation und Wissenstransfer innerhalb der Union zu fördern;
 - die unternehmerische Tätigkeit zu fördern und dazu beizutragen, kreative Ideen in innovative Produkte, Dienstleistungen und Verfahren umzusetzen, durch die hochwertige Arbeitsplätze entstehen können;
 - den territorialen, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu fördern;

¹

Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat 2009/38/EG, ABl. 2009 L 122; Richtlinie 2002/14/EG, ABl. 2002 L 80, Richtlinie 2001/23/EG, ABl. 2001 L 82, Richtlinie 98/59/EG, ABl. 1998 L 225, Verordnung des Rates (EG) Nr. 1346/2000, ABl. 2000, L 160.

- die europäischen und weltweiten gesellschaftlichen Herausforderungen wirksamer anzugehen.
- 2.12 Um die Umstrukturierung der Unternehmen und Sektoren zu unterstützen, sind Frühwarnsysteme (vgl. Europäisches Beobachtungsinstrument für Umstrukturierungen – ERM) in den Unternehmen für eine wirksame Planung der Umstrukturierungsprozesse unter Beteiligung aller betroffenen Parteien erforderlich. Sie sind aber auch Voraussetzung, um die angemessene Umschulung der Arbeitnehmer sowie den Aufbau branchenspezifischer und branchenübergreifender Netzwerke zu gewährleisten, die eine Bewältigung des Wandels innerhalb eines Gesamtansatzes ermöglichen; hierzu muss eine geeignete Berufsberatung angeboten werden, um ein hohes Maß an Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen.
- 2.13 Die Kommission hat am 18. April 2012 in Straßburg ihr neues Beschäftigungspaket – zu dem der EWSA Stellung nehmen kann – vorgestellt, in dem die Mitgliedstaaten zur Stärkung ihrer nationalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen aufgefordert werden und eine stärkere Koordinierung und Überwachung dieser Maßnahmen vorbereitet wird.

3. **Das Grünbuch der Kommission**

- 3.1 Die Kommission hat eine öffentliche Debatte über Unternehmensumstrukturierungen und die Antizipierung von Veränderungen gestartet mit dem Ziel, "erfolgreiche Praktiken und Strategien" in diesem Bereich zu ermitteln.
- 3.2 In dem Grünbuch werden mehrere Fragestellungen formuliert: zu den Lehren, die aus der Krise zu ziehen sind; zu den eventuellen wirtschaftlichen und industriellen Anpassungen; zur Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Arbeitnehmer; zur Rolle der regionalen und lokalen Behörden; zur Rolle der Berufsausbildung beim Personalmanagement und beim Dialog zwischen den wirtschaftlichen und sozialen Akteuren.

4. **Allgemeine Bemerkungen**

- 4.1 Nach Auffassung des Ausschusses wird mit dem Grünbuch die Mitteilung "Umstrukturierung und Beschäftigung" von 2005 weitergeführt, deren Ziel es war, die Rolle der EU im Bereich Umstrukturierungen und Antizipierung von Veränderungen zwecks Förderung der Beschäftigung zu definieren.
- 4.2 Die Mitteilung aus dem Jahr 2005 hat nach Ansicht des Ausschusses verschiedene positive Entwicklungen auf EU-Ebene angestoßen, die auf einen europäischen Ansatz für die Antizipierung und Umstrukturierung abzielten, wie z.B. die zahlreichen hochrangig besetzten Konferenzen zu diesem Thema sowie die im Rahmen des ESF initiierten Fachseminare (Forum "Umstrukturierung"), verschiedene vergleichende Studien oder die Ausarbeitung von "Toolkits" und Leitlinien wie das dem Grünbuch beigefügte Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen "Restructuring in Europe 2011".

- 4.3 Der EWSA stellt besorgt fest, dass das Grünbuch keine Vorschläge für Maßnahmen mit genau festgelegten kurzen Fristen enthält, um der gegenwärtigen schweren Krise zu begegnen, sondern sich einer Reihe offener Fragen zuwendet, ohne genaue Fristen und Modalitäten für die Durchführung festzulegen. Demgegenüber sind die in anderen Instrumenten wie z.B. im Beschäftigungspaket vom Mai 2012 vorgesehenen Maßnahmen, zu denen der EWSA Stellung nehmen wird, effektiver.
- 4.4 Das Unternehmen ist definitionsgemäß Hauptgestalter der Strategien zur Anpassung und Positionierung der eigenen Geschäftsbereiche auf den Märkten und spielt somit auch bei den sich aus diesen operativen Strategien ergebenden Umstrukturierungsprozessen eine zentrale Rolle. Dabei dürfen jedoch folgende Faktoren nicht unberücksichtigt bleiben:
- der Kontext der Globalisierung der Volkswirtschaften, wo neue Länder mit immer vielversprechenderen und wettbewerbsfähigeren Sektoren auf den europäischen Markt und die internationalen Märkte drängen;
 - die Besonderheiten der einzelnen Länder innerhalb und außerhalb der Union;
 - der vielschichtige Rahmen der einschlägigen europäischen Politikbereiche, der die Funktionsweise und die Entscheidungen der Unternehmen in Form anzuwendender Vorschriften bzw. strategischer und operativer Chancen unmittelbar beeinflusst;
 - der nationale/regionale Rahmen, der das technische Geschäftsumfeld der Unternehmen und Arbeitnehmer bestimmt;
 - der territoriale Rahmen, in dem die Umstrukturierungsmaßnahmen und deren Antizipierung mittels Koordinierung zwischen externen Interessenträgern und Unternehmen tatsächlich ablaufen und wo die Orientierungs- und Unterstützungsmaßnahmen insbesondere für die KMU in der Praxis umgesetzt werden;
 - der Rahmen des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen sowie der Ausbau der Rolle der Tarifpartner und der Gremien zur betrieblichen Interessenvertretung – sie sind wichtiger denn je, um in der Krise Produktion, Organisation und Arbeitsbedingungen an sich rasch verändernde Bedingungen anzupassen und dabei auf gute Sozialpartnerschaften zu setzen.
- 4.5 Wie bereits in einer früheren Stellungnahme fordert der EWSA, dass sich im Hinblick auf eine Entwicklungsstrategie auf europäischer Ebene² "die Sozialpartner und die organisierte Zivilgesellschaft um die Konzipierung eines 'sozial verantwortlichen Territoriums' (TSR) bemühen sollten, in dem die folgenden, aufeinander abgestimmten Strategien verwirklicht werden können":

² EWSA-Stellungnahme zum Thema "Die Auswirkungen der globalen Krise auf die wichtigsten europäischen Produktions- und Dienstleistungssektoren", [ABl. 2009 C 318](#).

- eine Durchhalte- und Überlebensstrategie, die die Möglichkeit bietet, auf hochentwickelten Märkten mittels höherer Spezialisierung auf ein und demselben Markt mit Kostensenkungen oder ausgeprägter Diversifizierung in angrenzende Sektoren hinein zu operieren;
- Strategien der Verfahrens-, Produkt- und Dienstleistungsinnovation, die die Erschließung neuer Märkte und den Einsatz neuer Technologien und Materialien ermöglicht, was zur Schaffung neuartiger Produkte führt;
- neue Initiativen, um mittels Vorausschau neue, erfolgversprechende Produkte und Dienstleistungen (z.B. auf Leitmärkten) auszumachen, für die neue Investitionen getätigt werden sollten;
- territoriales Marketing, wobei mittels Vereinbarungen mit Forschungszentren Exzellenz anzustreben ist, um die Verbreitung neuer Technologien zu fördern;
- finanzielle Unterstützung mittels Entwicklungsfinanzierung, auch unter Einsatz von - Bürgschaften des Europäischen Investitionsfonds (EIF) und Strukturfondsmitteln;
- Kredite, um Kleinst- und Kleinunternehmen – vor allem im Sinne der Erhaltung von Arbeitsplätzen – einen Zahlungsaufschub zu ermöglichen;
- Konsolidierung der Schulden mit kurzer Laufzeit, um es Kleinst- und Kleinunternehmen zu ermöglichen, sich auf die Herstellung und Vermarktung ihrer Erzeugnisse und entsprechender Serviceleistungen zu konzentrieren;
- Förderung eines innovativen Dienstleistungssektors (ökologische Ökonomie) und personenbezogener Dienstleistungen (Seniorenwirtschaft) unter Ausschöpfung innovativer Schulungsmöglichkeiten im Rahmen des Europäischen Sozialfonds;
- Entwicklung anspruchsvoller personenbezogener Dienstleistungen auch durch den Ausbau der Gesundheits- und Sozialfürsorgedienste³
- Infrastrukturmaßnahmen zur Erhöhung innovativerer Wahlmöglichkeiten für eine kohlenstoffarme Wirtschaft;
- Stärkung der Umwelt- und Energieeffizienzkriterien insbesondere in öffentlichen Ausschreibungen;
- Verbesserung des Informationszugangs;
- Schaffung von intelligenten Spezialisierungsstrategien für die Regionen unter Beteiligung der organisierten Zivilgesellschaft und aller wirtschaftlichen und sozialen Akteure.

4.6 Die Struktur- und Kohäsionspolitik der EU sollten nach Auffassung des EWSA ebenso wie die Innovations- und Forschungspolitik die Antizipierung und Begleitung der Umstrukturierungsmaßnahmen vorausschauend unterstützen, damit sie zu Instrumenten werden, von denen Arbeitnehmer wie Unternehmen profitieren. Die Strukturfonds – insbesondere der Europäische Sozialfonds, der Europäische Fonds für regionale Entwicklung und der Europäische Fonds zur Anpassung an die Globalisierung – können erheblich zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und zur Minimierung der sozialen Folgen des Personalabbaus beitragen.

³ Siehe Leitmarkt "Elektronische Gesundheitsdienste" in COM(2007) 860 final.

- 4.7 Der EWSA hält es für unabdingbar, die Wirtschafts- und Sozialpartner und die Akteure der organisierten Zivilgesellschaft stärker an den partnerschaftlichen Einrichtungen und den Überwachungsgremien für die Strukturfonds zu beteiligen, und unterstreicht, dass die Sachkenntnis der beteiligten Akteure vor Ort eine Grundvoraussetzung für den Erfolg der europäischen Strukturpolitik ist.
- 4.8 Von besonderer Bedeutung ist seiner Ansicht nach die Verzahnung der Umstrukturierungsmaßnahmen mit den industriepolitischen Maßnahmen zur Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft, die den zwingenden Klima- und Umweltbelangen Rechnung trägt und mit einer angemessenen Finanzierung das Entstehen neuer "grüner" Arbeitsplätze und Qualifikationen ermöglicht, wie der Ausschuss in früheren Stellungnahmen unterstrichen hat⁴.
- 4.8.1 Auch im Hinblick auf die Ausrufung des Jahres 2012 als Europäisches Jahr für aktives Altern hält der EWSA den Ausbau beruflicher Kompetenzen bei Dienstleistungen der NGO, der Sozialwirtschaft und der Unternehmen für wichtig, um ein aktives Altern in Gesundheit und Würde zu unterstützen und Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, die den Bedürfnissen dieser Verbrauchergruppe entsprechen⁵.
- 4.9 Darüber hinaus müssen die EU-Programme für allgemeine und berufliche Bildung und Weiterbildung nach Auffassung des EWSA gezielt zur proaktiven Antizipation des Wandels eingesetzt werden, um die kontinuierlichen Anstrengungen der Unternehmen und Arbeitnehmer zu flankieren: Laut BusinessEurope halten in der EU 72% der Unternehmen eine systematische Weiterbildung ihrer Beschäftigten für notwendig, und 32% der Arbeitnehmer haben 2010 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, die vom eigenen Arbeitgeber finanziert wurden.
- 4.10 Als soziale Antwort auf die Krise haben sich die nationalen Konjunkturpakete und die bislang angenommenen Vorschläge als unzureichend erwiesen. Die Schaffung von Arbeitsplätzen oder Maßnahmen zur Stimulierung der Nachfrage (wie z.B. besser koordinierte Pakete steuerlicher Anreize und lohnpolitischer Maßnahmen) werden darin nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt.
- 4.10.1 Die staatlichen Beihilfen und die vorgesehenen Strukturfondsmittel zur Unterstützung der Beschäftigung in den von der Globalisierung und der Kreditklemme betroffenen Unternehmen müssen auf Bedingungen basieren, mit denen gewährleistet wird, dass solche Beihilfen nicht den freien Wettbewerb behindern, die Mittel vor allem zur Stützung des Beschäftigungsniveaus verwendet und die Tarifverträge eingehalten werden. In diesem Zusammenhang müssen die Entwicklungen in den Niederlanden berücksichtigt werden, wo Modelle für

⁴ Vgl. EWSA-Stellungnahme zum Thema "Förderung nachhaltiger grüner Arbeitsplätze für das Energie- und Klimapakete der EU", [ABl. 2011 C 44](#).

⁵ Vgl. EWSA-Stellungnahme zum "Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über das Europäische Jahr für aktives Altern (2012)", [ABl. 2011 C 51](#).

Einzelunternehmen (Ich-AG) ausgezeichnet funktionieren. Arbeitslose erhalten dadurch die Möglichkeit, ihre Sachkenntnis einzubringen und ihren eigenen Arbeitsplatz zu schaffen.

- 4.11 Auf europäischer Ebene bedarf es nach Auffassung des EWSA einer engeren Koordinierung zwischen den verschiedenen Politikfeldern und Dienststellen der Kommission, um die Umstrukturierungsmaßnahmen der Unternehmen klar und konsequent zu unterstützen:
1. Beschäftigungs- und Bildungspolitik, Forschungs- und Innovationspolitik, Unternehmens- und Industriepolitik, Energie- und Umweltpolitik, grüne Wirtschaft und IKT sowie Handels- und Außenpolitik – all diese EU-Politikbereiche sollten eine gemeinsame klare Linie festlegen, um die Manager und Arbeitnehmer der Unternehmen in Europa bei ihren Anstrengungen zur Anpassung der Strategien und der Qualifikationen zu unterstützen.
 2. Die EU-Agenturen wie beispielsweise Cedefop in Thessaaloniki und Eurofound in Dublin, die Beobachtungsstellen wie die Europäische Beobachtungsstelle für KMU oder die Europäische Stelle zur Beobachtung des Wandels, die Einrichtungen der Gemeinsamen Forschungsstelle wie das IPTS in Sevilla sowie die zukunftsgerichteten Forschungsaktivitäten der Programmlinie Wissenschaft in der Gesellschaft im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm sollten für die Unternehmen und die Arbeitnehmer aufeinander abgestimmte, klare und nachvollziehbare Rahmenkonzepte für den Wandel vorgeben.
- 4.12 Nach Auffassung des EWSA muss die Rolle der Sozialpartner und der organisierten Zivilgesellschaft auf sämtlichen Ebenen aufgewertet werden: sozialer Dialog, Verhandlungen und Mitbestimmung sind nicht nur Grundwerte des europäischen Sozialmodells, für die der EWSA stets eingetreten ist, sondern auch Instrumente zur erfolgreichen Unterstützung und Förderung von sozialem Zusammenhalt, hochwertiger Beschäftigung, neuen Arbeitsplätzen sowie mehr Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Volkswirtschaften.
- 4.13 In diesem Zusammenhang hebt der Ausschuss die Rolle hervor, die die CCMI dank ihres reichen Erfahrungsschatzes seit dem EGKS-Vertrag als privilegiertes Forum des konstruktiven Dialogs und der Erarbeitung von Ideen und Vorschlägen spielt.
- 4.14 Zahlreiche Studien und Untersuchungen zu beispielhaften Verfahrensweisen auf europäischer und nationaler Ebene haben gezeigt, dass Vertrauensbeziehungen zwischen den Sozialpartnern und ein wirksamer sozialer Dialog Grundvoraussetzungen für eine optimale Antizipation und Bewältigung des Wandels sind.
- 4.15 Der EWSA vertritt insbesondere den Standpunkt, dass Dialog, Konzertierung und Verhandlungen für Reformen und Flexicurity-Optionen unverzichtbar sind. Zum einen müssen geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es den Unternehmen innerhalb der vielgestaltigen nationalen Kontexte ermöglichen, rasch und flexibel auf die Innovationen, die Märkte und die Erwartungen der Nutzer/Verbraucher zu reagieren, zum anderen muss die Anpassungsfähigkeit und die berufliche Weiterentwicklung der Arbeitskräfte unterstützt und gefördert werden.

- 4.16 Darüber hinaus hat der EWSA betont, dass "die Flexicurity ... nur dann funktionieren kann, wenn die Arbeitnehmer über eine gute Ausbildung verfügen. Neue Kompetenzen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze hängen eng miteinander zusammen. Außerdem ist der Ausschuss der Auffassung, dass Maßnahmen, die durch sichere Arbeitsplätze "den Sicherheitsaspekt (im weitesten Sinne) der Flexicurity verstärken, gegenwärtig oberste Priorität haben müssen".
- 4.17 Der EWSA erachtet es als notwendig, dass sich die Behörden, Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen und die Unternehmen mit vereinten Kräften um die Verbesserung des Beschäftigungs- und Berufsbildungsangebots bemühen und dafür neue, vielseitige Berufsprofile und berufliche Qualifikationen entwickeln und Bildungsmaßnahmen während des gesamten Erwerbslebens unterstützen.
- 4.18 In diesem Zusammenhang betont der Ausschuss, dass durch entsprechende Mechanismen unbedingt der Zugang zu Bildung und Fortbildung – insbesondere für junge Menschen – gewährleistet werden muss, um der Nachfrage nach neuen Berufsbildern und Qualifizierungen gerecht zu werden. Dies steht im Einklang mit den Perspektiven, die in der Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, zu der der Ausschuss bereits Stellung genommen hat⁶.
- 4.19 Der EWSA unterstreicht die Bedeutung einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren auf lokaler Ebene, da insbesondere ein sozialer Dialog in einem vertrauensvollen Klima und eine positive Haltung gegenüber der Veränderung wichtige Faktoren sind, um negative soziale Folgen abzuwenden oder zu begrenzen.
- 4.20 Besondere Aufmerksamkeit muss nach Auffassung des EWSA den KMU geschenkt werden: Für sie müssen seitens der Behörden und der privaten Akteure (wie z.B. Arbeitgeber- und Berufsverbände, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern und andere Einrichtungen) insbesondere auf lokaler und regionaler Ebene geeignete Maßnahmen im Hinblick auf den bevorzugten Zugang zu Krediten und Bildungsangeboten sowie zur Verringerung des bürokratischen und administrativen Aufwands ergriffen werden.
- 4.21 Bei künftigen Konsultationen und bei der Festlegung einer vorausschauenden Umstrukturierungspolitik sollten die Ergebnisse von mehr als sieben Jahren vertiefter Untersuchungen und eingehender Berichte auf europäischer Ebene zugrunde gelegt werden.

6

EWSA-Stellungnahme zu der "Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten – Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung", ABl. 2011 C 318.

- 4.22 Während **in der Vergangenheit** der Schwerpunkt klar auf Analysen sowie dem Informationsaustausch über bewährte Verfahren⁷ und innovative Konzepte lag, sollte sich die EU **in der Zukunft** stärker auf konkrete Maßnahmen – d.h. auf Entwicklung und Wachstum – konzentrieren und die Umsetzung von Leitlinien, Standards und Referenzrahmen auf der Grundlage des Gemeinschaftsrechts und gemeinsamer Werte fördern.
- 4.23 *Last but not least* unterstreicht der EWSA die **Bedeutung des menschlichen Aspekts**: In den von der Umstrukturierung von Unternehmen und ganzen Branchen betroffenen Familien und Haushalten spielen sich häufig menschliche Tragödien ab, die nicht immer gebührend berücksichtigt werden. Über die notwendige Wiederankurbelung der Investitionen wie auch des Wachstums und einer nachhaltigen Beschäftigungsentwicklung hinaus sollten Maßnahmen für die psychosoziale Begleitung vorgesehen werden.

Brüssel, den 11. Juli 2012

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und
Sozialausschusses

Staffan NILSSON

7

Zum Thema bewährte Verfahren siehe: The Restructuring Toolbox.

<http://www.evta.net/restructuringtoolbox/toolbox/index.html> Projekt "Going Local to Respond Employment Challenges"
http://www.evta.net/going_local/catalogue/index.html Zielsetzungen: Durchführung regionaler Maßnahmen zur Entwicklung von Strategien und Dienstleistungen für die **Antizipation von Unternehmenskrisen**; Vernetzung von Akteuren und Verfahren, um eine **permanente vergleichende Bewertung** in den an diesem Projekt beteiligten Bildungseinrichtungen zu schaffen.