



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

CCMI/124
Qualitätsrahmen der EU
für die Antizipation von
Veränderungen und
Umstrukturierungen

Brüssel, den 10. Juli 2014

STELLUNGNAHME

des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
zu dem

Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen
COM(2013) 882 final

Berichterstatter: **Joost VAN IERSEL**
Ko-Berichterstatter: **Thomas STUDENT**

Die Europäische Kommission beschloss am 9. Dezember 2013, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss gemäß Artikel 304 AEUV um Stellungnahme zu folgender Vorlage zu ersuchen:

Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen
COM(2013) 882 final.

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Beratende Kommission für den industriellen Wandel (CCMI) nahm ihre Stellungnahme am 11. Juni 2014 an.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 500. Plenartagung am 9./10. Juli 2014 (Sitzung vom 10. Juli) mit 77 Stimmen bei 2 Enthaltungen folgende Stellungnahme:

*

* *

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

- 1.1 Umstrukturierung ist ein fortlaufender Prozess, dessen vielfältige treibende Kräfte tagtäglich auf die Unternehmen einwirken. Die globale Wirtschaft ist wieder einmal einer immer rascher aufeinander folgenden Reihe tiefgreifender technologischer Veränderungen und Schocks ausgesetzt.
- 1.2 Nach Ansicht des EWSA stehen bei Prozessen der Umstrukturierung, Anpassung oder Antizipation die Unternehmen im Zentrum des Geschehens. Daher müssen die Beschäftigten und ihre Vertreter über Betriebsräte bzw. Gewerkschaften einbezogen werden. Diese Einbeziehung ist ein Aspekt der sozialen Verantwortung der Unternehmen, die der EWSA entschieden befürwortet. Oft werden bei der Umstrukturierung, vor allem bei größeren Projekten, breitere Kreise von Beteiligten eingebunden, darunter öffentliche Stellen und Bildungseinrichtungen.
- 1.3 Die Konsultation mit Arbeitnehmervertretern auf nationaler und europäischer Unternehmensebene muss vereinbarungsgemäß durchgeführt werden und angesichts der rasch wechselnden Gegebenheiten auf greifbare Ergebnisse ausgerichtet sein. Umstrukturierung und Antizipation könnten – wenn sich die branchenspezifischen Ausschüsse für den sozialen Dialog damit befassen – dazu beitragen, auf der Grundlage globaler Fakten, Zahlen und Entwicklungen pragmatische Lösungsansätze zu fördern.

- 1.4 Voraussetzung für ein Handeln auf EU-Ebene sind fundierte Kenntnisse der vielgestaltigen Gegebenheiten und Ansätze. Ein EU-Qualitätsrahmen für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierung, wie ihn die Kommission vorschlägt, kann durchaus hilfreich sein.¹
- 1.5 Umstrukturierung und Antizipation erfordern maßgeschneiderte Lösungen für die einzelnen Unternehmen und Regionen. Da es jedoch viele Querschnittsaspekte gibt, sind Anreize der EU für breiter angelegte Partnerschaften mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen, lokalen, regionalen und nationalen Behörden sowie Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung auf regionaler Basis begrüßenswert, ebenso wie die Verbreitung bewährter Verfahren. In dieser Hinsicht können auch Branchenbeiräte für Beschäftigung und Qualifikationen sehr sinnvoll sein.
- 1.6 Angesichts globaler Technologie- und Wertschöpfungsketten ist die Antizipation von Veränderungen ein sehr komplizierter Prozess. Die derzeit stattfindende intelligente und maßgeschneiderte Spezialisierung verdeutlicht, dass Lösungsansätze jeweils auf das einzelne Unternehmen zugeschnitten werden müssen.
- 1.7 Ganz allgemein sollten zukünftige Themen und Trends wie die ökologische Ausrichtung und (EU-)Schlüsseltechnologien im Vordergrund stehen. Diese Themen und Entwicklungen sollten auch unter den Sozialpartnern erörtert und in nationalen und regionalen Aus- und Weiterbildungsprogrammen berücksichtigt werden.
- 1.8 Der Staat, die Sozialpartner und die Unternehmen müssen mit Hilfe sozialer Maßnahmen, wie sie in mehreren Mitgliedstaaten bereits eingeführt wurden, gemeinsam Verantwortung für schutzbedürftige Gruppen – nicht zuletzt für die ältere Generation und gering qualifizierte Personen – übernehmen.

Aus allgemeinen Analysen und gemeinsamen Schlussfolgerungen ergeben sich die spezifischen Zuständigkeiten jedes Beteiligten. Während dieses Verfahren in mehreren Ländern bereits allgemein angewandt wird, ist es in anderen Mitgliedstaaten bisher weniger weit entwickelt.

- 1.9 Die Europäische Kommission kann die Entstehung einer gemeinsamen Gesinnung in der gesamten Union unterstützen, indem sie Partnerschaften zwischen den verschiedenen Interessenträgern fördert. Durch zweckmäßigen Einsatz von EU-Fondsmitteln kann sie in besonderen Fällen zur Schaffung der notwendigen Voraussetzungen beitragen. Die Kommission sollte im Rahmen der EU-Agenda für Umstrukturierung und Antizipation großen Wert auf Vereinbarungen für den sozialen Dialog auf nationaler und branchenspezifischer Ebene legen.

¹ Mitteilung der Europäischen Kommission zum Qualitätsrahmen der EU, S. 15 f.

- 1.10 Der EWSA befürwortet die von der Kommission vorgeschlagene Einführung eines EU-Qualitätsrahmens auf freiwilliger Basis. Er merkt jedoch an, dass in Zukunft eine Rechtsgrundlage für spezifische Rahmenbedingungen für die Mitwirkung der Arbeitnehmer ohne Einmischung in nationale Zuständigkeiten wünschenswert sein könnte.
- 1.11 Die betroffenen Kreise und die Kommission sollten weiterhin in der Lage sein, umfassenden Nutzen aus den jeweiligen Agenturen der EU wie Eurofound und CEDEFOP zu ziehen, indem sie auf deren verlässliche und aktuelle Analysen und Daten zurückgreifen. In bestimmten Fällen kann, wenn es zweckmäßig ist, auch der EWSA an diesen Prozessen beteiligt werden.

2. Umstrukturierung und Antizipation: Kontext und Maßnahmen

- 2.1 Der EWSA verabschiedete im Juli 2012 eine Stellungnahme als Beitrag zu der öffentlichen Konsultation der Kommission zu Umstrukturierung und Antizipation von Veränderungen². Viele der darin enthaltenen Beobachtungen und Empfehlungen beziehen sich gleichermaßen auf die kürzlich ergangene Mitteilung der Kommission "Qualitätsrahmen der EU für die Umstrukturierung und Antizipation von Veränderungen"³.
- 2.2 Umstrukturierung ist ein fortlaufender Prozess und hängt von einer Vielzahl treibender Kräfte ab, die tagtäglich auf die Unternehmen einwirken. Die Dynamik der "schöpferischen Zerstörung" bringt unerwartete Chancen hervor. Gleichzeitig steht aber fest, dass die Krise und die geringen Wachstumsraten sowie die zunehmende Abhängigkeit nationaler Wirtschaftsleistungen von den globalen Märkten und die immer komplizierteren Beziehungen zwischen den Unternehmen und ihren Zulieferern viele Unternehmen – und deren Beschäftigte – unter massiven Druck gesetzt haben. In jedem Fall muss eine kritische Masse an Industrie erhalten werden.
- 2.3 Die europäische Wirtschaft passt sich entsprechend den globalen Entwicklungen an neue Technologie- und Innovationsschübe an. Diese wirken sich tiefgreifend auf die Art und Weise aus, wie wirtschaftliche und soziale Akteure sich organisieren, um ihre Widerstandskraft zu stärken und Kontinuität zu gewährleisten.
- 2.4 Die Internationalisierung, die Fragmentierung der Produktionskette, die Verwischung der Grenzen zwischen Wirtschaftszweigen, die zunehmende Bedeutung von (Querschnitts-) Technologien, die Automatisierung, Robotisierung und Digitalisierung, die Erzeugung maßgeschneiderter Ansätze und Lösungen und insbesondere die allgemeine Einsicht, dass ein

² A_CES1591-2012_AC_de.doc, CCMI/102, Kommentare zu dem Grünbuch der Kommission zu Umstrukturierung und Antizipation, 2012.

³ Schreiben der Kommission vom 13. Dezember 2013.

großer Teil der heute bekannten Waren und Dienstleistungen in absehbarer Zukunft durch neue Waren und Dienstleistungen abgelöst werden wird – all dies illustriert die gegenwärtige Situation eines fortgesetzten industriellen Wandels.⁴

- 2.5 Erneuerung und Anpassung stellen bestehende Ansichten und Verfahren Tag für Tag auf die Probe. Nicht nur Aufgeschlossenheit für Technologie, sondern vor allem menschliche Kreativität werden ständig von allen Beteiligten gefordert, gleich an welcher Stelle sie tätig sind.
- 2.6 Der EWSA hat die gegenwärtigen Tendenzen in einer Reihe von Stellungnahmen zu bestimmten Wirtschaftszweigen und Prozessen analysiert. Im vergangenen Jahr erarbeitete er als Antwort auf die Mitteilung der Kommission zur Industriepolitik⁵ einen Überblick über wünschenswerte politische Maßnahmen und Schwerpunkte. Diesem Überblick zufolge erfordert eine Reihe eng miteinander verzahnter Bereiche – allen voran das Ziel einer Wiederbelebung der Industrie – einen erheblichen Ausbau von Technologie und Innovation sowie von Fähigkeiten und Fertigkeiten aller Art und gleichzeitig die Sensibilisierung der Industrie für das Potenzial neuer Dienstleistungen.
- 2.7 In seiner Stellungnahme aus dem Jahr 2012 macht der EWSA deutlich, dass widerstandsfähige Wirtschaftszweige sowohl auf eine geeignete Führung als auch auf die breite Unterstützung der Beschäftigten auf allen Ebenen der Unternehmensstruktur sowie in der Gesellschaft als Ganzes angewiesen sind. In vielen Unternehmen sind die Beschäftigten erfolgreich in die Veränderungsprozesse eingebunden. Konsensbasierte Ansätze machen sich in der Regel bezahlt.
- 2.8 Umstrukturierungsprozesse sind vielfältig und kompliziert. Wie in der Stellungnahme dargelegt, bestehen – abgesehen von der Unterscheidung zwischen Umstrukturierung und Antizipation – wesentliche Unterschiede zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen, zwischen Wirtschaftszweigen (die auf unterschiedliche Weise von neuen Wellen des technologischen Wandels betroffen sind), zwischen dichter und dünner besiedelten Regionen, zwischen dem Reifegrad der Wirtschaftssysteme in den einzelnen Ländern sowie kulturelle Unterschiede.
- 2.9 Die Situation wird noch komplexer aufgrund tiefgreifender Veränderungen auf den Arbeitsmärkten, die zum Teil auf die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise und zum Teil auf den neuen industriellen Zyklus zurückzuführen sind. Vorhandene Systeme kollektiver und sozialer Partnerschaft müssen erhalten und wenn möglich gestärkt werden.

⁴ Die derzeitigen zukunftsweisenden Entwicklungen werden veranschaulicht in dem Bericht "*Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0*", herausgegeben von der Forschungsunion und der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im April 2013 (4.0 bezieht sich auf die vierte industrielle Revolution).

⁵ CES1094-2013_00_00_tra_ac_de.doc, CCMI/108, Kommentare zu der Mitteilung der Kommission zur Industriepolitik, 2013.

- 2.10 Angesichts dieser Umwälzungen und dem breit gefächerten Spektrum in Europa verweist der EWSA auf seine grundlegende Überzeugung, 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"⁶.
- 2.11 Selbstverständlich sind die Unternehmen bei der Umstrukturierung, Anpassung oder Antizipation der Zukunft auf ein bestimmtes Umfeld angewiesen. Dies bedeutet, dass zusätzlich zu den internen Prozeduren und Verfahren weitere Beteiligte ins Spiel kommen. Die Art der Maßnahmen hängt von der Art der anstehenden Veränderungen ab; möglich sind eine Anpassung der internen Organisation, eine Reaktion auf sich wandelnde Gegebenheiten des Marktes oder beides.
- 2.12 Die primäre Gruppe der Betroffenen ist die Belegschaft des Unternehmens selbst. Bei gut organisierten Prozessen ist die Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Vertreter durch Betriebsräte bzw. Gewerkschaften gewährleistet. Es stimmt optimistisch, dass die Antworten auf die Fragebogenaktion im Rahmen der Konsultation der Kommission⁷ hierzu überwältigend einheitlich ausfallen. Der EWSA spricht sich für einen vertrauensvollen Dialog – der in mehreren Ländern gesetzlich geregelt ist – zwischen der Unternehmensleitung und der Personalvertretung aus, der den Umgang mit der Veränderung und deren gelungene Antizipation begleitet⁸.
- 2.13 Da Unternehmen auf eine große Bandbreite von Qualifikationen ihrer Belegschaft angewiesen sind, müssen die spezifischen Qualifikationen, die innerhalb der immer ausgefeilteren Wertschöpfungsketten gefordert sind, durch Programme lebenslangen Lernens für alle gewährleistet werden. Dies liegt sowohl im Interesse der Unternehmen als auch ihrer Beschäftigten.
- 2.14 Der EWSA konstatiert einen breiten Konsens bezüglich seiner Auffassung, dass Aus- und Weiterbildung in Unternehmen zur alltäglichen Praxis gehören sollten, wenngleich kleine bis sehr kleine Unternehmen mit geringer Spezialisierung einerseits und größere Unternehmen andererseits unterschiedliche Ansätze verfolgen.
- 2.15 Außerdem wurde auch die sich rasch wandelnde Situation auf den Arbeitsmärkten berücksichtigt. Immer mehr überwiegend junge Menschen bereiten sich auf eine breit angelegte berufliche Entwicklung in technischen oder anderen Berufen vor, so dass sie flexibel genug werden, um sich aus eigenem Antrieb beruflich zu verändern, sei es innerhalb

⁶ EWSA-Stellungnahme CCMI/102, Ziffer 1.

⁷ Zusammenfassung der Ergebnisse der Konsultation zum Grünbuch (Fußnote 1).

⁸ Siehe Stellungnahme des EWSA SOC/470 sowie den englischen Titel der Stellungnahme (*Employee involvement*).

eines (großen) Unternehmens oder in verschiedenen Unternehmen und Wirtschaftszweigen. Die beiden grundlegenden Faktoren hierfür sind Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt einerseits und die Qualifikationen der Arbeitnehmer andererseits. Während gut ausgebildete und qualifizierte Beschäftigte Umstrukturierungen als Chance nutzen können, sind weniger qualifizierte und ältere Arbeitnehmer auf besondere Unterstützung von Seiten des Staates und der Unternehmen angewiesen.

- 2.16 Während der Krise und bei Umstrukturierungen in großem Maßstab, wie z.B. bei nicht mehr adäquaten Produktionskapazitäten in bestimmten Regionen, müssen alle Betroffenen ihre jeweilige Verantwortung auf sich nehmen und sich zunächst auf eine praktikable Wirtschaftsplanung für die Zukunft konzentrieren, gleichzeitig aber die Bedingungen für die Arbeitskräfte in einem neuen Umfeld so weit wie möglich verbessern.
- 2.17 Abgesehen von Unternehmen und Gewerkschaften sind die regionalen und lokalen Gebietskörperschaften an vorderster Stelle gefragt, soziale Folgen aufzufangen. Bei großen Umstrukturierungsmaßnahmen sollten auch die nationalen Regierungen in die Pflicht genommen werden. Wie die praktische Erfahrung zeigt, stehen jedoch in den meisten Fällen der regionale Kontext und die Gemeinschaft im Vordergrund; auch dies hat der EWSA in seiner Antwort auf das Grünbuch dargelegt. Zahlreiche Regionen können als gelungene Beispiele für tiefgreifende Umgestaltungen gelten, während andere, die unumgängliche Umstrukturierungsmaßnahmen auf die lange Bank schieben, schweren Schaden erleiden, so wie es bei Unternehmen der Fall ist. Erfolgreiche Beispiele auf nationaler und europäischer Ebene sollten hervorgehoben werden.
- 2.18 In seiner Stellungnahme aus dem Jahr 2012 nennt der EWSA mehrere Mittel und Wege der Vorbereitung auf Antizipation, wobei er einräumt, dass zukünftige Entwicklungen bisher schwer vorherzusagen sind. Exponentielle Prognosen haben sich in der Regel als falsch erwiesen. Dennoch können gemeinsame Anstrengungen von Wissenschaftlern und Organisationen des betreffenden Wirtschaftszweigs einen sehr wichtigen Beitrag leisten. In der verarbeitenden Industrie setzt sich dieses Verfahren zunehmend durch, doch bei den Dienstleistungen erweist es sich bisher als schwierigeres und (noch) unausgereiftes Unterfangen. Unternehmensverbände und andere öffentliche und private Beteiligte müssen selbst die Initiative ergreifen, KMU über abzusehende Entwicklungen zu informieren.
- 2.19 Der Widerspruch besteht darin, dass die Dynamik des Marktes nach Antizipation verlangt, diese Antizipation aber durch die weitgehende Unvorhersagbarkeit der Zukunft erschwert wird. Aus Sicht des EWSA ist es deshalb erforderlich, optimale Bedingungen zu schaffen, die die gesellschaftliche Akzeptanz von Anpassungen an wahrscheinliche Veränderungen fördern. Die Hauptverantwortung für die Gestaltung der Zukunft fällt den unmittelbar Betroffenen zu, nämlich der Geschäftsführung und der Belegschaft (vertreten durch Betriebsräte bzw. Gewerkschaften). In weiterem Sinn sind auch Sozialpartner verschiedener Ebenen, Regierungen und unterstützende Einrichtungen wie Hochschulen, Beratungsfirmen,

staatliche und EU-Agenturen, NGO sowie der EWSA – unter anderem über seine Beratende Kommission für den Industriellen Wandel – gefragt.

- 2.20 Bezüglich des Einstiegs oder Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt brauchen vor allem zwei Gruppen besondere Aufmerksamkeit: zum einen junge Menschen und zum anderen Ältere, die sich mit der Anpassung sehr schwer tun. Für die tief verwurzelten Probleme der Anpassung von Angebot und Nachfrage sind keine schnellen Lösungen verfügbar. Die Anpassungsfähigkeit der Wirtschaftssysteme steht in engem Zusammenhang mit deren Struktur, Leistung und Vielschichtigkeit sowie den kulturellen Gegebenheiten in den verschiedenen Ländern und Regionen. Nach übereinstimmender, auch vom EWSA wiederholt vertretener Auffassung bildet ein zeitgemäßes Bildungssystem die Grundlage für jede zukunftstaugliche Lösung. Dieses sollte das Fundament für Qualifikationen bilden, die so flexibel angelegt sind, dass sie die jungen Menschen auf mehr als einen Beruf vorbereiten. In den letzten Jahren tritt die Entwicklung von Unternehmergeist in den Lehrplänen stärker in den Vordergrund. Auch die Wirtschaft muss bei der Anpassung von Bildung eine Rolle spielen und in das lebenslange Lernen investieren. In einigen Ländern nehmen Geschäftsleute aktiv an Bildungsprogrammen teil.
- 2.21 Wie der EWSA bereits ausführlich dargelegt hat, kann die EU einschließlich des EWSA zweifellos zu diesen Prozessen beitragen. Er verweist auf
- die Unterstützung europäischer Agenturen wie u.a. CEDEFOP oder Eurofound bei der Verbreitung von Daten und Analysen,
 - die Unterstützung der Kommission, insbesondere der GD Beschäftigung, bei der Debatte über bewährte Verfahren in ganz Europa durch Veröffentlichungen und Konferenzen zum Thema, insbesondere im Rahmen des sozialen Dialogs, und bei der Verbreitung eigener Analysen und Vorschläge für Verfahren nach Plänen europäischer Wissenschaftler und Sachverständiger,
 - zielgerichtete Projekte aus europäischen Fonds wie dem Kohäsionsfonds, dem Regionalentwicklungsfonds und dem ESF.
- 2.22 Bei der Umstrukturierung und Antizipation bildet der europäische Kontext darüber hinaus eine ausgesprochen wünschenswerte Grundlage für die Entwicklung einer gemeinsamen Idee und einer gemeinsamen Verantwortung in ganz Europa zur Förderung der Konvergenz erfolgreicher Ansätze, die sich bisher von Land zu Land stark unterscheiden und auch unterschiedliche Ergebnisse hervorbringen. Gemeinsame bzw. geteilte Erfahrungen können sich positiv auf Unternehmen, Beschäftigte und Regionen auswirken.

2.23 Ein besonderes Beispiel ist auch die Mobilität von Arbeitnehmern in Europa, die einerseits Besorgnis erregt, andererseits oft dazu beiträgt, freie Stellen in der Industrie zu besetzen und einen Mangel an unqualifizierten und qualifizierten Arbeitskräften auszugleichen⁹. Langfristige negative Auswirkungen der Migration für Staaten, Regionen und Arbeitnehmer müssen berücksichtigt werden. Die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte kann die künftige Entwicklung beeinträchtigen. Die zunehmende Mobilität von Arbeitnehmern erfordert eine kohärente europäische Regional- und Sozialpolitik, um unerwünschte Risiken zu verringern.

2.24 Die Branchenbeiräte der EU für Beschäftigung und Qualifikationen, das europäische Forum "Umstrukturierung" und die Beobachtungsstellen sowie die Studien von Eurofound können für die Förderung des Austauschs bewährter Verfahren sehr hilfreich sein.

3. **Vorschlag für einen EU-Qualitätsrahmen**

3.1 Nach Ansicht des EWSA müssen die Vorschläge in der Mitteilung der Kommission¹⁰ von einer Bestandsaufnahme der großen Bandbreite bestehender Umstände und Ansätze sowie der oben erläuterten Voraussetzungen ausgehen. Die Mitteilung ist ein nützlicher Leitfaden für die Beteiligten aller Verantwortungsebenen und sollte von Fall zu Fall zur Hand genommen werden. Es erscheint sehr sinnvoll, dieses Schema auf EU-Ebene zu diskutieren, um zu einem Austausch von Standpunkten in der gesamten Union zu gelangen.

3.2 Der EWSA befürwortet Vorschläge, bei denen die ständige Beobachtung der (oft kaum auffälligen) Veränderungen und Verschiebungen bei Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und die gewünschten Ergebnisse im Vordergrund stehen. Dies ist bereits gängige Praxis in vielen Unternehmen und steht ständig im Blickpunkt von Geschäftsleitungen und Belegschaften. In international tätigen Unternehmen oder Gesellschaften muss sie von der Geschäftsleitung und europäischen Betriebsräten gemeinsam erörtert werden¹¹. Die derzeitige Praxis ist indes noch nicht zufriedenstellend. Es muss gewährleistet werden, dass Arbeitnehmervertreter im Rahmen internationaler Umstrukturierungen frühzeitig konsultiert werden. Es muss darüber hinaus sichergestellt werden, dass KMU informiert und konsultiert werden.

3.3 Angesichts der strategischen Bedeutung der derzeitigen Dynamik und der anstehenden Veränderungen in den Fertigungssystemen wie Robotik, Digitalisierung, Nanotechnologie und 3D-Druck müssen die derzeit gängigen Verfahren weiter verfeinert und vertieft werden; dies liegt im Interesse sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten. Entsprechendes

⁹ Siehe CCMI/079 Nr. 1175-2011_ac_de.doc.

¹⁰ Mitteilung der Europäischen Kommission zum Qualitätsrahmen der EU, S. 15 f.

¹¹ (Richtlinie 2001/23/EG).

gilt für konkrete Vorschläge in Bezug auf Maßnahmen, die sich an einzelne Beschäftigte richten.

- 3.4 Die meisten Unternehmen verfügen über maßgeschneiderte Konzepte, doch gibt es zahlreiche branchenübergreifende Aspekte, die für die derzeitige industrielle Revolution bezeichnend sind. Sehr begrüßenswert sind daher breiter angelegte Partnerschaften im oben genannten Sinn mit Wissenschaftlern, Forschungseinrichtungen, politischen Organen und regional verankerten Bildungs- und Fortbildungsinstitutionen. Trotz bewährter Verfahren der Unternehmensverbände und KMU-Netze bei der Umstrukturierung sind KMU im Allgemeinen nicht in der Lage, komplexe Konzepte oder Weiterbildungsmöglichkeiten zu organisieren. Sie müssen die Möglichkeit erhalten, Nutzen aus auf sie zugeschnittenen nationalen und regionalen Einrichtungen und externen Unterstützungsleistungen zu ziehen.
- 3.5 Der EWSA legt großen Wert auf die Verbreitung bewährter Verfahren. Einige Regionen in Europa erzielen bereits beachtliche Erfolge bei der Vorbereitung auf die Zukunft, die sowohl ihrer Bevölkerung als auch der Widerstandsfähigkeit der Wirtschaft zugute kommen. Die EU einschließlich des EWSA könnte diesen Bereich stärker unterstützen.
- 3.6 Branchenbeiräte für Beschäftigung und Qualifikationen auf Unionsebene können ebenfalls sehr hilfreich sein. Sie könnten darüber hinaus als Plattform für Begegnungen aller direkt betroffenen Gruppen dienen. Der EWSA sieht mindestens drei Aufgaben für solche Beiräte vor: Informationen über den Ausbildungsbedarf, Austausch von Vorhersagen über künftige Entwicklungen und Herausforderungen und Informationen über die Gründe für notwendig gewordene Umstrukturierungen. All dies würde den ständigen Meinungs austausch fördern und die Orientierung an Spitzenleistungen voranbringen. Die operativen und praktischen Schlussfolgerungen solcher Beiräte sollten auch den europäischen Agenturen zugute kommen.
- 3.7 Wie in Kapitel 2 ausführlich dargelegt, ergeben sich die spezifischen Zuständigkeiten eines jeden Akteurs aus den allgemeinen Analysen und gemeinsamen Schlussfolgerungen. Es handelt sich um einen fortlaufenden Prozess, der in mehreren Ländern bereits allgemein angewandt wird, in anderen Mitgliedstaaten dagegen bisher weniger weit entwickelt ist. Wirtschaftssysteme, in denen solche Verfahren gängige Praxis sind, sind allgemein leistungsfähiger als diejenigen, die in diesem Bereich hinterherhinken. Wie bereits bemerkt, zahlen sich einvernehmliche Lösungen aus.
- 3.8 Bei Umstrukturierung kann die EU für zufriedenstellende Koordination zwischen den beteiligten Akteuren sorgen, indem sie effiziente Verfahren und Prozesse innerhalb der Unternehmen und Regionen gegebenenfalls durch finanzielle Unterstützung aus EU-Mitteln fördert.

- 3.9 In der Anlage wird zu Recht die Rolle der einzelnen Beschäftigten hervorgehoben. Sind die richtigen Bedingungen und Voraussetzungen gegeben, bleibt es den Einzelnen überlassen, den für sie am besten geeigneten Ansatz zu wählen. Auch hier steht eine große Bandbreite zur Wahl, vom Ausbau der persönlichen Fertigkeiten vor Ort über die Erweiterung des beruflichen Profils bis hin zur beruflichen Neuausrichtung. Die Praxis, denselben Beruf über das gesamte Berufsleben auszuüben, wird allmählich durch flexible Laufbahnen ersetzt, entweder innerhalb desselben (großen) Unternehmens oder in einem breiteren Kontext.
- 3.10 Alle Beteiligten sollten solche tiefgreifenden Veränderungen berücksichtigen und dabei besonderes Augenmerk auf schutzbedürftige Gruppen legen. In mehreren Mitgliedstaaten haben die Sozialpartner und der Staat im Lauf der Jahre zielgerichtete Programme entwickelt. Der EWSA hebt unter anderem folgende Beispiele hervor:
- das als Flexicurity bekannte dänische Arbeitsmarktmodell. Nach anfänglichen Problemen und entsprechender Kritik wurde ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen den Kosten und dem Nutzen dieses Modells erreicht, das einen flexiblen Arbeitsmarkt mit dem Sozialstaatsmodell verknüpft¹². Es beinhaltet unter anderem eine intensivere Beobachtung des Arbeitsmarktes, Vereinbarungen über Teilzeitarbeit, Jobrotation, Innovations-Inkubatoren und ein System der beruflichen Bildung;
 - das deutsche System der dualen Berufsausbildung unter Einbeziehung von Unternehmen und einer proaktiven Verknüpfung zwischen Ausbildung und praktischer Lehre;
 - ein Programm wie das schwedische "Knowledge Lift", mit dem ursprünglich das Ausbildungsniveau gering qualifizierter erwachsener Arbeitnehmer (Zielgruppe mit einem Alter zwischen 25 und 55 Jahren) auf ein mittleres Niveau angehoben werden sollte.
- 3.11 Dies sind nicht die einzigen Beispiele. Manche dieser Systeme sind veraltet, andere funktionieren noch zufriedenstellend und machen deutlich, wie das Engagement des Staates und der Sozialpartner gemeinsame Instrumente zum Umgang mit der derzeitigen Dynamik bereitstellen. Wieder andere Systeme wurden vor einiger Zeit aufgegeben. Die Kommission sollte durch die systematische Verbreitung bewährter Verfahren die nationalen Sozialpartner und Behörden in allen Mitgliedstaaten auffordern, praktisch nutzbare und sinnvolle Instrumente aufzuzeigen.
- 3.12 Der EWSA befürwortet im Einklang mit seinen in vielen Stellungnahmen und auch in seiner Reaktion auf das Grünbuch¹³ vertretenen Standpunkten nachdrücklich die aktive Rolle, die die Kommission für die nationalen und regionalen Behörden bei der Antizipation und

¹² Siehe "Anticipating and Managing Restructuring – Denmark, International Training Centre ILO", Dezember 2009.

¹³ Siehe Fußnote 1.

Umstrukturierung vorsieht – auf Augenhöhe mit den Unternehmen, Beschäftigten und Sozialpartnern. Deren Zusammenarbeit und Mitverantwortung ist dringend gefragt, wird aber oft unterschätzt. Die Kommission hebt in der Aufzählung ihrer Schwerpunkte hervor, wie wichtig deren Mitwirkung ist.¹⁴

- 3.13 Die verschiedenen Verwaltungs- und Regierungsebenen haben unterschiedliche Zuständigkeiten. Während in den meisten Ländern die nationale Ebene für die (rechtlichen) Rahmenbedingungen zuständig ist, kann die regionale Ebene viel dazu beitragen, entsprechende Voraussetzungen und eine gemeinsame Auffassung zu schaffen, was durch zahlreiche konkrete Beispiele belegt wird. Folglich ist die Qualität der nationalen bzw. regionalen Verwaltung oft für den Erfolg oder Misserfolg solcher Vorhaben ausschlaggebend. Sie sollte in Fallstudien um Antizipation und Umstrukturierung sowie um erfolgreiche Verfahren einbezogen werden.
- 3.14 Die Europäische Kommission spielt eine führende Rolle bei der Veranstaltung von Debatten auf EU-Ebene und bei der Verbreitung von Verfahren. Sie kann zur Entstehung gemeinsamer Überzeugungen in der gesamten Union beitragen. Sie kann dazu beitragen, dass die Voraussetzungen für eine zweckmäßige Verwendung von EU-Fondsmitteln geschaffen werden. Zu ihren Aufgaben gehört es auch, den sozialen Dialog über Umstrukturierung und Antizipation insbesondere auf branchenspezifischer Ebene zu fördern.
- 3.15 Die Erhebung von Daten zu Umstrukturierungen – einschließlich ihrer wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen – sollte erleichtert werden und zu entsprechenden Analysen führen. Die wirksame Koordinierung zwischen Agenturen wie Eurofound und CEDEFOP, der Kommission und den betroffenen Parteien muss stets gewährleistet sein.

Brüssel, den 10. Juli 2014

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und
Sozialausschusses

Henri MALOSSE

14
Siehe Seite 19.