



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 - 2014

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2012/2061(INI)

8.6.2012

ENTWURF EINES BERICHTS

mit Empfehlungen an die Kommission zu Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, Antizipation und Management von Umstrukturierungen (2012/2061(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Alejandro Cercas

(Initiative gemäß Artikel 42 der Geschäftsordnung)

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
ANLAGE ZUM ENTSCHEIDUNGSANTRAG: AUSFÜHRLICHE EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS	8

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

mit Empfehlungen an die Kommission zu Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, Antizipation und Management von Umstrukturierungen (2012/2061(INI))

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und insbesondere auf die Artikel 9 und 151 sowie 153 Absatz 1 AEUV,
- unter Hinweis auf die Artikel 14, 27 und 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf den Text „Strategie für den industriellen Wandel - Abschlussbericht der Gruppe hochrangiger Sachverständiger für die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen industrieller Wandlungsprozesse¹, die vom Beschäftigungsgipfel im November 1997 in Luxemburg eingesetzt wurde,
- unter Hinweis auf die Empfehlung 92/443/EWG des Rates vom 27. Juli 1992 zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Betriebserträgen (einschließlich Kapitalbeteiligung)²,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft³,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen⁴,
- unter Hinweis auf die 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 Unternehmens- oder Betriebsteilen⁵,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer⁶,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung

¹ ABl. C 258 vom 10.9.1999, S. 1-5.

² ABl. L 245 vom 26.8.1992, S. 53-55.

³ ABl. L 294 vom 10.11.2001, S. 1.

⁴ ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

⁵ ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16-20.

⁶ ABl. L 294 vom 10.11.2001, S. 22.

des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer¹,

- unter Hinweis auf die Richtlinie 2004/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 betreffend Übernahmeangebote²,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten³,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen⁴,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 31. März 2005 mit dem Titel „Umstrukturierung und Beschäftigung – Umstrukturierungen antizipieren und begleiten und die Beschäftigung fördern: die Rolle der Europäischen Union“ (COM(2005)0120) und die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 14. Dezember 2005 (EWSA 1495/2005)⁵,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission über die Sozialpolitische Agenda (COM(2005)0033),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission über den Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (COM(2010)0193) und den Beschluss des Rates vom 21. Oktober 2010 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten⁶
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Eine integrierte Industriepolitik für das Zeitalter der Globalisierung – Vorrang für Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit“ (COM(2010)0614),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Auf dem Weg zu einer Binnenmarktakte“ (COM(2010)0608),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“ (COM(2010)0682),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Grünbuch – Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen: Lehren aus den jüngsten Erfahrungen“ (COM(2012)0007),

¹ ABl. L 207 vom 18.8.2003, S. 25.

² ABl. L 142 vom 30.4.2004, S. 12-13.

³ ABl. L 310 vom 25.11.2005, S. 1-9.

⁴ ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28-44.

⁵ EESC, CCAI/027.

⁶ Rat der Europäischen Union, 15184/10, Pressemitteilung 283 vom 21.10.2010.

- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ (COM(2012)0173),
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 26. Mai 2005 zu der sozialpolitischen Agenda für den Zeitraum 2006-2010¹,
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 10. Mai 2007 zur Stärkung der europäischen Rechtsvorschriften im Bereich der Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern²,
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 9. März 2011 zu einer Industriepolitik im Zeitalter der Globalisierung³,
 - gestützt auf die Artikel 42 und 48 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A7-0000/2012),
- A. in Erwägung, dass es sich bei der Umstrukturierung nicht um ein neues Phänomen handelt, sondern um eines, das in den letzten Jahren neue Formen angenommen hat und mit einer größeren geografischen Ausdehnung sowie Ausdehnung auf mehrere Sektoren in Europa nun stärker verbreitet ist;
- B. in der Erwägung, dass die Krise, die 2008 ausbrach, dazu geführt hat, dass der Wandel sich wesentlich schneller vollzieht; in der Erwägung, dass dadurch der strukturelle Druck, sich an den Wandel anzupassen, der sich aus den direkteren Sachzwängen infolge der Globalisierung ergibt, aufgrund deren Unternehmen, Arbeitnehmer, Gebiete und Regierungen kritischen Spannungen ausgesetzt sind, zugenommen hat;
- C. in Erwägung, dass durchgängig in verschiedenen Strategiepapieren der Kommission, insbesondere der Strategie Europa 2020 und der Mitteilung zur Industriepolitik vom 27. Oktober 2010, Folgendes hervorgehoben wurde: „Eine bessere Antizipierung und Durchführung von Umstrukturierungen würde es Arbeitnehmern und Unternehmen erleichtern, sich den Umstellungen anzupassen, die durch Überkapazitäten, Modernisierung und strukturelle Anpassung hervorgerufen werden. (...) „Die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmervertreter sind die Hauptakteure, die sich auf der Unternehmensebene über Restrukturierungsstrategien verständigen müssen. Interventionen seitens der Politik sollten solche Restrukturierungen flankieren, um soziale Härten zu vermeiden und neue Fertigkeiten und Arbeitsplätze zu fördern, und auf diese Weise Massenentlassungen, den Niedergang ganzer Regionen oder die Verlagerung ganzer Wirtschaftszweige vermeiden helfen und gleichzeitig die wirtschaftliche Umstellung und die beruflichen Übergänge erleichtern“;
- D. in der Erwägung, dass die Anzahl der Arbeitsplätze, die verloren gegangen sind, fast doppelt so hoch ist wie die Zahl der im dritten Quartal 2011 geschaffenen Arbeitsplätze,

¹ ABl. C 117 E vom 18.5.2006, S. 256-262.

² ABl. C 76 E vom 27.3.2008, S. 138.

³ Angenommene Texte, P7_TA(2011)0093.

wobei diese Tendenz angesichts der in strategischen Bereichen angekündigten größeren Umstrukturierungen wahrscheinlich noch zunehmen wird;

- E. in der Erwägung, dass im Jahreswachstumsbericht, in dem die umfassende Reaktion der Europäischen Union auf die Krise erläutert wird, Folgendes festgestellt wird: „Die positive Exportleistung einiger Mitgliedstaaten zeigt, dass der Erfolg auf globalen Märkten“ auch von anderen Faktoren abhängt, wie „z. B. sektororientierte Produktspezialisierung, Innovation und Qualifikationsniveaus“, die die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen;
- F. in der Erwägung, dass die Kommission in ihrer Mitteilung „Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“ vom 23. November 2010 auch einräumt, die Anpassungsfähigkeit und das vorausschauende Aktivwerden bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen und/oder Beschäftigungsmöglichkeiten durch Unsicherheit beeinträchtigt werden können, da Übergänge ein potenzielles Risiko der Arbeitslosigkeit, geringerer Löhne und der sozialen Unsicherheit bergen; in der Erwägung, dass positive Übergänge in den Laufbahnen der Menschen deshalb entscheidend sind, um eine ständige Anpassung zu ermöglichen, wodurch die Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten und verbessert wird, während gleichzeitig die Sicherheit für den Einzelnen und die Fluidität der Arbeitsmärkte gewährleistet werden;
- G. in der Erwägung, dass in der Binnenmarktakte Folgendes festgestellt wird: Der „Lissabon Vertrag und das Bekenntnis zu einer „in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft“ als einem Schlüsselziel verpflichten die Union, eine umfassendere Vision des Binnenmarkts zu entwickeln (...). „Ein europäischer Rahmen für Umstrukturierungen würde es ermöglichen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die von gegenseitigem Vertrauen geprägt sind“;
- H. in der Erwägung, dass im Anschluss an den von den Sozialpartnern im Oktober 2003 verfassten „Orientierungsleitfaden für die Bewältigung des Wandels und dessen soziale Konsequenzen“ jedoch keine signifikanten Maßnahmen eingeleitet wurden, die zur praktischen Umsetzung und konkreten Anwendung dieses Leitfadens geführt hätten;
- I. in der Erwägung, dass die Kommission mit ihrem „Grünbuch Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen: Lehren aus den jüngsten Erfahrungen“ vom 17. Januar 2012 um konkrete Beiträge zu der Frage gebeten hat, wie die Politik in diesem Bereich weiter entwickelt werden soll;
- J. in der Erwägung, dass die Kommission ungeachtet der weiter oben aufgeführten eindeutigen Erklärungen enttäuschend auf Entschließungen des Parlaments zu Unterrichtung, Anhörung und Umstrukturierung, in denen die Notwendigkeit dringender und konkreter Maßnahmen in diesem Bereich betont wurde, und auf Ersuchen anderer wirtschaftlicher und sozialer Akteure reagiert hat;
- K. in der Erwägung, dass diese EntschlieÙung Verpflichtungen im Bereich der Unterrichtung und Anhörung aufgrund anderer Rechtsvorschriften der Union und der Mitgliedstaaten unberührt lässt; in der Erwägung, dass die Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren, sofern Rechtsvorschriften der Union und der Mitgliedstaaten dies so vorsehen, zur

Anwendung der in dieser Entschließung festgelegten Vorschriften uneingeschränkt befolgt werden sollten;

- L. in der Erwägung, dass die Kommission, obwohl die europäischen Sozialpartner in den letzten zehn Jahren zweimal angehört wurden, keine praktischen Maßnahmen ergriffen hat, um für die weitgehende Anwendung des antizipativen und proaktiven Ansatzes und sozial verantwortlicher Umstrukturierungsverfahren, auf die sie in so vielen politischen Strategiepapieren (siehe oben) hingewiesen hat, in der gesamten Union zu sorgen;
- M. in der Erwägung, dass eine ordnungsgemäße Unterrichtung und Anhörung in Bezug auf Umstrukturierungen eine intelligentere, proaktive, verantwortliche und strategische Vorgehensweise darstellt, die dazu beitragen wird, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Union zu erhöhen und in Krisenzeiten ein Signal der Sicherheit und Transparenz an die europäischen Bürger zu senden;
 - 1. fordert die Kommission auf, dem Parlament innerhalb von drei Monaten nach dem Zeitpunkt der Annahme dieser Entschließung auf der Grundlage von Artikel 225 des Vertrags einen Legislativvorschlag für eine Richtlinie entsprechend den in der Anlage dargelegten Empfehlungen vorzulegen;
 - 2. bekräftigt, dass die Empfehlungen im Einklang mit den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit sowie den Grundrechten der Bürger stehen;
 - 3. ist der Auffassung, dass der verlangte Vorschlag keine finanziellen Auswirkungen haben wird;
 - 4. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung und die als Anlage beigefügten ausführlichen Empfehlungen der Kommission und dem Rat zu übermitteln.

**ANLAGE ZUM ENTSCHEIDUNGSANTRAG:
AUSFÜHRLICHE EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN
VORSCHLAGS**

Empfehlung 1

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

- gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe e,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Bei der frühzeitigen Erkennung, Vorbereitung und Bewältigung von Umstrukturierungen handeln die Unternehmen, die Arbeitnehmervertreter und die anderen Akteure in einem Geist der Zusammenarbeit auf der Grundlage rechtzeitiger und umfassender Anhörung und Unterrichtung.
- (2) Frühzeitige Erkennung, Vorbereitung und Bewältigung des Wandels müssen im Kontext einer Stärkung des sozialen Dialogs erfolgen sowie im Hinblick auf das Ziel, den Wandel auf eine Weise zu fördern, dass dieser mit der Aufrechterhaltung des vorrangigen Ziels der Beschäftigung vereinbar ist.
- (3) Vorbeugende Maßnahmen betreffend die Situation des Unternehmens und die voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung müssen in Betracht gezogen, vorangetrieben und intensiviert werden, vor allem wenn die Beschäftigung bedroht ist.
- (4) Die Umstrukturierung wird erleichtert und die Auswirkungen abgefedert, wenn die Unternehmen dauerhaft die Qualifikationen und Fähigkeiten ihrer Arbeitnehmer weiterentwickeln.
- (5) Gute Umstrukturierungsmethoden erfordern eine möglichst früh in die Wege geleitete Vorbereitung, die eingeleitet werden muss, so bald die Notwendigkeit einer Umstrukturierung in Betracht gezogen wurde, damit die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und territorialen Auswirkungen vermieden oder auf ein Mindestmaß reduziert werden können.
- (6) Es ist allgemein anerkannt, dass jede Umstrukturierung den Betroffenen erklärt und diese auch begründet werden muss.
- (7) In ihren ernsthaften Bemühungen zur Begrenzung der Auswirkungen der Umstrukturierung dürfen die Unternehmen Entlassungen ausschließlich als letztes Mittel in Betracht ziehen und nur dann, wenn sie alle anderen möglichen alternativen Optionen geprüft und/oder mögliche Stützungsmaßnahmen durchgeführt haben.
- (8) Die aktive Einbindung der Behörden auf der relevanten Ebene bei der Vorbereitung und Bewältigung der Umstrukturierungsmaßnahmen trägt erheblich dazu bei, die negativen Auswirkungen der Umstrukturierung zu begrenzen.

- (9) Die Unternehmen müssen zusammen mit den Arbeitnehmervertretern Instrumente zur regelmäßigen Bewertung und Berichterstattung über die Umstrukturierungsmethoden einführen.
- (10) Ein solcher Unionsrahmen sollte auf die größten Unternehmen und Unternehmensgruppen Anwendung finden, und zwar auf diejenigen, die auf dem Hoheitsgebiet der Union mindestens 500 Arbeitnehmer beschäftigen, und auf Umstrukturierungsmaßnahmen einer bestimmten Größenordnung, die mindestens 100 Arbeitnehmer in einem einzigen Unternehmen bzw. 500 Arbeitnehmer in einem Unternehmen und den davon abhängigen Unternehmen in einem oder mehreren Mitgliedstaaten über einen Zeitraum von drei Monaten betreffen.
- (11) Jeder Unionsrahmen zu frühzeitiger Erkennung, Vorbereitung und Bewältigung des Wandels und der Umstrukturierung sollte eine Vereinbarung zwischen den am stärksten betroffenen Parteien fördern und einer solchen Vereinbarung Vorrang verleihen, nur wenn keine Einigung erzielt wird, finden die Standardvorschriften Anwendung.

ABSCHNITT I

ALLGEMEINES

Empfehlung 2

Ziel

1. Zweck der Richtlinie ist die Förderung und Erleichterung von Unterrichtung und Anhörung bei wirtschaftlichem Wandel und die Verbesserung der Art und Weise, in der Unternehmen, Arbeitnehmervertreter, staatliche Stellen und andere wichtige Akteure in der gesamten Union Unternehmensumstrukturierungen sozial verantwortlich antizipieren, vorbereiten und bewältigen.

2. Zu diesem Zweck erkennen Unternehmen und Arbeitnehmervertreter, wenn sie mit der Umstrukturierung befasst sind, in einem Geiste der Zusammenarbeit an, dass diese Prozesse darauf abzielen, sowohl die Interessen der Unternehmen in Bezug auf Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit als auch die Interessen ihrer Arbeitnehmer zu schützen.

Empfehlung 3

Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich

1. Im Sinne der Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- a) „Unternehmen“ sind Unternehmen und Unternehmensgruppen, die mindestens 500 Arbeitnehmer in der Union beschäftigen, sowie jedes Unternehmen, das zu der oben genannten Unternehmensgruppe gehört;

- b) „abhängige Unternehmen“ sind Unternehmen, die sich in einer Situation der Abhängigkeit gegenüber den oben genannten Unternehmen befinden infolge von Untervergabe, Lieferverträgen und sonstigen Verträgen;
- c) „Arbeitnehmervertreter“ sind die Vertreter, die nach einzelstaatlichem Recht und/oder nach mitgliedstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind;
- d) „Vereinbarungen“ sind Vereinbarungen, die auf der relevanten Ebene (europäischer, einzelstaatlicher, sektorbezogener, regionaler oder Unternehmensebene) zwischen Vertretern der Unternehmen oder ihrer Organisationen auf der einen Seite und Vertretern der Arbeitnehmer auf der anderen Seite abgeschlossen werden, die ermächtigt sind, nach einzelstaatlichem Recht oder nach mitgliedstaatlichen Gepflogenheiten oder nach von den zuständigen Gewerkschaftsverbänden auf europäischer Ebene festgelegten Verfahren Tarifvereinbarungen abzuschließen.
- e) „Arbeitnehmer“ sind die Arbeitnehmer der Unternehmen gemäß der Richtlinie, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags;
- f) „staatliche Stellen“ sind Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung auf der relevanten Ebene, wie von den Mitgliedstaaten benannt;
- g) „Umstrukturierung“ ist jede Neuorganisation der Struktur, der Arbeitsabläufe und der Organisation des Standorts, die sich in qualitativer oder quantitativer Hinsicht auf die Beschäftigung auswirkt;

2. Diese Richtlinie gilt für Umstrukturierungen, die mindestens 100 Arbeitnehmer in einem einzigen Unternehmen oder 500 Arbeitnehmer in einem Unternehmen und den von diesem Unternehmen abhängigen Unternehmen in einem oder mehreren Mitgliedstaaten über einen Zeitraum von drei Monaten betreffen.

ABSCHNITT II

FRÜHZEITIGE ERKENNUNG DES WANDELS

Empfehlung 4

Langfristige strategische Planung, Anpassungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit

1. Jede Umstrukturierung wird in eine langfristige Strategie eingebunden, die darauf abzielt, die langfristige Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu gewährleisten und zu stärken.

2. Eine langfristige strategische Planung umfasst personelle, Beschäftigungs- und Qualifikationsziele, bei denen der Schwerpunkt auf die dauerhafte Weiterentwicklung der Qualifikationen und Fähigkeiten der Arbeitskräfte gelegt wird, damit die Wettbewerbsfähigkeit und die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens verbessert und die

Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und ihre betriebsinterne und externe Mobilität erhöht werden.

3. Zu diesem Zweck erkennen die Unternehmen das Recht jedes Arbeitnehmers an, geeignete Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Die Arbeitnehmer erkennen an, dass Bildung und lebenslanges Lernen notwendig sind, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und nehmen die einschlägigen Weiterbildungsangebote an.

Empfehlung 5

Frühzeitige Erkennung des Bedarfs an Arbeitskräften und Qualifikationen

1. Die Unternehmen konzipieren in Zusammenarbeit mit den Vertretern der Arbeitnehmer und gegebenenfalls mit den staatlichen Stellen und anderen wichtigen Akteuren Mechanismen, anhand derer der künftige Bedarf an Arbeitskräften und Qualifikationen antizipiert und geplant werden können.

2. Zu diesem Zweck legen die Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Vertretern der Arbeitnehmer und anderen wichtigen Akteuren Folgendes fest:

- a) Mechanismen für die langfristige Planung des quantitativen und qualitativen Bedarfs an Arbeitskräften und Qualifikationen im Zusammenhang mit Innovations- und Entwicklungsstrategien, mit denen der vorhersehbaren positiven und negativen Entwicklung der Beschäftigung und der Qualifikationen Rechnung getragen wird;
- b) mehrjährige Pläne zur Entwicklung der Beschäftigung und der Qualifikationen in folgenden Bereichen:
 - Unterstützung für die Einsetzung von Lernberatern, die den Arbeitnehmern dabei helfen sollen, geeignete Weiterbildungsmaßnahmen auszuwählen;
 - regelmäßige Bewertung der Fertigkeiten des Einzelnen, auf deren Grundlage individuelle Weiterbildungskonzepte ausgearbeitet werden;
 - individuelle Weiterbildungspläne mit quantitativen Zielvorgaben;
 - ein jährlicher Fortbildungsetat;
 - individuelle Fortbildungskonten;
 - Fortbildungspakete, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit externen Akteuren;
 - Urlaub zu Bildungszwecken;
 - besondere Fortbildungsmaßnahmen zur Bewältigung möglicher negativer oder problematischer Entwicklungen.

3. Jedem Arbeitnehmer wird eine bestimmte Zahl von Fortbildungsstunden pro Jahr angeboten; diese Zahl wird gesetzlich oder im Rahmen von Tarifvereinbarungen festgelegt. Eine Weigerung des Arbeitnehmers, dieses Angebot anzunehmen, ist nur aus triftigen Gründen zulässig.

4. Die Bestimmungen der oben stehenden Absätze 1 und 3 gelten nicht für Unternehmen und Arbeitnehmer, die unter eine Vereinbarung fallen, die auf einer relevanten Ebene mit relevanten Parteien zu den Verfahren über die Antizipierung und zukunftsgerichtete Planung

in Bezug auf den Bedarf an Arbeitskräften und Qualifikationen geschlossen wurde.

5. Abhängige Unternehmen werden von den gemäß Absatz 2 vorgesehenen Mechanismen und Plänen in Kenntnis gesetzt. Auf ihre Arbeitnehmer finden diese Mechanismen und Pläne auf Antrag des abhängigen Unternehmens Anwendung, das seinen Antrag damit begründet, dass diese Mechanismen und Pläne für dessen eigene Anpassung und Entwicklung notwendig oder sinnvoll sind.

ABSCHNITT III

VORBEREITUNG UND VERWALTUNG DER UMSTRUKTURIERUNGEN

Empfehlung 6

Frühzeitige Vorbereitung

1. Außer in den Fällen, in denen die Umstrukturierung durch unvorhergesehene oder plötzlich auftretende Ereignisse ausgelöst wurde, geht jeder Umstrukturierung eine angemessene Vorbereitung mit allen Beteiligten voraus, mit dem Ziel, die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und lokalen Auswirkungen abzufedern.

2. Diese Vorbereitung wird so früh wie möglich durchgeführt und beginnt sobald die Notwendigkeit einer Umstrukturierung in Erwägung gezogen wurde. Außer in den außergewöhnlichen Umständen im Sinne des oben stehenden Absatzes 1 wird sie innerhalb einer Frist durchgeführt, die die Annahme von Maßnahmen ermöglicht, mit denen die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und lokalen Auswirkungen vermieden oder auf ein Mindestmaß reduziert werden können.

Empfehlung 7

Unterrichtung und Anhörung bei betrieblichen Entscheidungen

1. Jede Umstrukturierung ist Gegenstand einer frühzeitigen Erklärung und Begründung gegenüber allen relevanten Akteuren entweder auf der Grundlage langfristiger strategischer Ziele und Erfordernisse oder kurzfristiger Sachzwänge.

2. Der in Absatz 1 vorgesehene Dialog umfasst die Begründung der Wahl der in Betracht gezogenen Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele sowie anderer Optionen im Interesse aller Beteiligten.

3. Die Unternehmen unterrichten die staatlichen Stellen auf der relevanten Ebene, insbesondere auf lokaler Ebene, von Anfang an und binden sie in die Vorbereitung der Umstrukturierung ein.

4. Die lokalen Wirtschaftsakteure, insbesondere die Unternehmen und ihre Arbeitnehmer, die sich in einer Position der Abhängigkeit gegenüber dem sich in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen befinden, werden ebenfalls von Anfang an aktiv an dem Prozess

beteiligt.

Empfehlung 8

Minimierung der betriebsinternen Kosten mithilfe eines Sozialplans

1. Wenn die Umstrukturierung notwendig ist, weil die Wettbewerbsfähigkeit und der langfristige Wohlstand aufrechterhalten werden müssen, ziehen die Unternehmen Entlassungen erst als letztes Mittel in Betracht, und nur dann, wenn sie alle anderen Möglichkeiten geprüft und Stützungsmaßnahmen ermittelt und wenn möglich durchgeführt haben.

2. Die Unternehmen ziehen insbesondere die nachfolgenden Optionen als Alternativen zu Entlassungen in Betracht:

- (a) stufenweise Einführung von geplanten Maßnahmen;
- (b) Verringerung der Arbeitsintensivierung;
- (c) Arbeitszeitverkürzung oder Neuorganisation;
- (d) Neuaushandlung der Arbeitsbedingungen;
- (e) betriebsinterne oder externe Personalumsetzungen;
- (f) Insourcing externer Tätigkeiten;
- (g) nach Konsultationen beschlossene Abgänge; und
- (h) natürliche Abgänge

3. Wenn Entlassungen nicht vermieden werden können oder wenn sie Teil eines Pakets sind, das im Rahmen alternativer Lösungen durchgeführt wird, bieten die Unternehmen den betroffenen Arbeitnehmern Maßnahmen an, die darauf abzielen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und ihnen dabei zu helfen, so schnell wie möglich auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Empfehlung 9

Vereinbarungen über die Bewältigung von Umstrukturierungen

Die Bestimmungen der Empfehlungen 6 und 7 finden keine Anwendung auf Unternehmen und Arbeitnehmer, die unter eine Vereinbarung fallen, die auf relevanter Ebene und mit den relevanten Parteien über die Verfahren und Mechanismen zur Vorbereitung, sozial verantwortungsvollen Verwaltung und Minimierung der betriebsinternen Kosten der Umstrukturierung geschlossen wurde.

Empfehlung 10

Minimierung der externen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kosten

1. Wenn eine Umstrukturierung einschneidende lokale Auswirkungen hat, versuchen die Unternehmen, Komplementaritäten und Synergien zwischen ihren vorbereitenden Maßnahmen und den Maßnahmen aller anderen Beteiligten zu entwickeln, mit dem Ziel, die Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten Arbeitnehmer, die von Entlassung bedroht sind oder kurz davor sind, entlassen zu werden, zu maximieren, um die wirtschaftliche und soziale

Umstellung zu fördern und neue, Arbeitsplatz schaffende wirtschaftliche Tätigkeiten zu entwickeln.

2. Die in Empfehlung 7 genannten Maßnahmen gelten so weit wie möglich für die Arbeitnehmer von Unternehmen, die abhängig sind, insbesondere infolge von Untervergabe oder eines Liefervertrags. Abhängige Unternehmen und ihre Arbeitnehmer werden auf jeden Fall insofern über diese Maßnahmen informiert, als solche Informationen für ihre eigene Anpassung und für die Bewältigung der Umstrukturierung in diesen Unternehmen notwendig oder nützlich sind.

ABSCHNITT IV

STAATLICHE STÜTZUNGSMASSNAHMEN

Empfehlung 11

Unterstützung aus öffentlichen Mitteln

1. Die staatlichen Stellen auf den verschiedenen Ebenen greifen antizipierend und lenkend mit folgenden Maßnahmen ein:

- a) Förderung der Koordinierung zwischen der Tätigkeit der externen Akteure und der Tätigkeit in den Unternehmen;
- b) Unterstützung der Antizipierung von Prozessen und insbesondere Umstrukturierungen mit dem Ziel, ihre wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen abzufedern.

2. Die staatlichen Stellen überwachen die Mechanismen für langfristige Planung und mehrjährige Pläne in Bezug auf den Bedarf an Arbeitsplätzen und Qualifikationen, die im Betrieb entwickelt werden.

3. In Gebieten, die vom Strukturwandel betroffen sind, sorgen die staatlichen Stellen für:

- a) Einsetzung ständiger Gremien, Netzwerke oder Beobachtungsstellen, um Änderungsprozesse zu überwachen;
- b) Förderung territorialer Beschäftigungspakte, die auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und Anpassung ausgerichtet sind;
- c) Förderung oder Einführung von Mechanismen zur Erleichterung des Beschäftigungsübergangs;
- d) Durchführung von Schulungen für kleine und mittlere Unternehmen und deren Arbeitnehmer vor und unterstützen den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen ihnen und großen Unternehmen;
- e) Förderung der regionalen Beschäftigung und der wirtschaftlichen sowie sozialen Umstellung.

Empfehlung 12

Finanzielle Unterstützung

1. Unbeschadet der sich aus einzelstaatlichem Recht oder mitgliedstaatlichen Gepflogenheiten ergebenden Verpflichtungen der Unternehmen beteiligen die staatlichen Stellen sich an der Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die in Unternehmen beschäftigt sind, die sich in einer Umstrukturierung befinden, sofern diese Art der Unterstützung notwendig oder angemessen ist, damit sie schnell auf den Arbeitsmarkt zurückkehren können.

2. Gemäß den Verordnungen über die Fonds der Europäischen Union, insbesondere den EFRE, den ESF und den EGF, können diese zur Unterstützung von integrierten Maßnahmen verwendet werden, mit denen Umstrukturierungen antizipiert und vorbereitet werden, sowie zur Unterstützung der Arbeitgeber, damit sie sich zu den Zwecken gemäß Absatz 1 und 2 an den Wandel anpassen können.

Empfehlung 13

Benennung der relevanten staatlichen Stellen

Die Mitgliedstaaten benennen die staatlichen Stellen auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene, die für die Anwendung der Richtlinie zuständig sind.

ABSCHNITT V

FOLGEMASSNAHMEN, BEWERTUNG UND BERICHTERSTATTUNG IM ZUSAMMENHANG MIT UMSTRUKTURIERUNGEN

Empfehlung 14

Folgemaßnahmen, Bewertung und Berichterstattung

1. Die Unternehmen überwachen dauerhaft und in Zusammenarbeit mit externen Stellen und Behörden die psycho-soziale Gesundheit der von Umstrukturierungen betroffenen Arbeitnehmer, und zwar sowohl die entlassenen Arbeitnehmer als auch die Arbeitnehmer, die im Unternehmen verbleiben.

2. Die Unternehmen entwickeln Instrumente zur regelmäßigen Bewertung und Berichterstattung über ihre Umstrukturierungsmethoden, in Zusammenarbeit mit den Vertretern der Arbeitnehmer und den externen Organisationen, die an diesem Prozess beteiligt sind.

ABSCHNITT VI

SONSTIGE BESTIMMUNGEN

Empfehlung 15

Vertrauliche Informationen

1. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Arbeitnehmervertreter und alle anderen Personen, die Zugang zu Informationen haben, die ihnen ausdrücklich infolge dieser Richtlinie erteilt wurden, nicht befugt sind, diese Informationen offenzulegen, wenn sie auf der Grundlage der Vertraulichkeit übermittelt wurden.

2. Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, dass Unternehmen in bestimmten Fällen und gemäß den nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Einschränkungen nicht verpflichtet sind, Informationen weiterzuleiten, wenn diese Informationen nach objektiven Kriterien ihre Funktionsfähigkeit beeinträchtigen oder ihnen zum Nachteil gereichen würden.

Ein Mitgliedstaat kann festlegen, dass eine solche Ausnahmegenehmigung vorheriger administrativer oder gerichtlicher Zustimmung bedarf.

Empfehlung 16

Einhaltung der Richtlinie

1. Für den Fall der Nichteinhaltung der Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie gewährleisten insbesondere, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

2. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Unternehmen, die die sich aus der Richtlinie ergebenden Bestimmungen nicht einhalten, innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nach einer gerichtlichen Entscheidung, mit der der Verstoß festgestellt wurde, keine Mittel aus dem Haushalt der Europäischen Union erhalten.

3. Die Mitgliedstaaten nehmen während desselben Zeitraums die in Absatz 2 genannten Unternehmen von staatlichen Beihilfen aus den einzelstaatlichen Haushalten aus.

4. Unbeschadet der Absätze 2 und 3 schließt nichts die Verwendung von Mitteln aus dem Gesamthaushalt der Europäischen Union und aus den einzelstaatlichen Haushalten zum unmittelbaren Vorteil der Arbeitnehmer der in diesen Absätzen genannten Unternehmen aus.