



Brüssel, den 13.12.2013  
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

## **ANHANG**

*der*

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN  
RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND  
DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**Qualitätsrahmen der EU  
für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen**

## ANHANG I

### **EU-RICHTLINIEN ÜBER BETEILIGUNG UND SCHUTZ DER ARBEITNEHMER BEI UMSTRUKTURIERUNGEN**

#### Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers:

- Durch die Richtlinie 2008/94/EG über Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers soll Arbeitnehmern bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers ein Mindestschutz gewährt werden. Die Mitgliedstaaten sind gemäß der Richtlinie dazu verpflichtet, eine Garantieeinrichtung einzusetzen, um die Zahlung nicht erfüllter Ansprüche der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Darüber hinaus müssen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Nichtzahlung von Pflichtbeiträgen, die vom Arbeitgeber vor Eintritt seiner Zahlungsunfähigkeit geschuldet waren, keine Nachteile für die Leistungsansprüche der Arbeitnehmer mit sich bringt, soweit die Arbeitnehmerbeitragsanteile von den gezahlten Löhnen einbehalten worden sind.
- Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene:
- Die Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft zielt im Hinblick auf eine bessere Antizipation von Problemen und die Prävention von Krisen darauf ab, den Dialog in Unternehmen zu stärken und die Arbeitnehmer frühzeitig am Entscheidungsprozess zu beteiligen. Sie gilt für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten oder Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten und sieht vor, dass Arbeitnehmervertreter über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, die Beschäftigungsentwicklung und über Entscheidungen, die Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, unterrichtet und zu diesen Punkten angehört werden.
- Die Richtlinie 2001/23/EG über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen sieht vor, dass die Rechte und Pflichten aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis vom Veräußerer (dem scheidenden Inhaber) auf den Erwerber (den „neuen“ Inhaber) übergehen. In der Richtlinie ist ferner festgelegt, dass der Übergang weder für den Veräußerer noch für den Erwerber einen Grund zur Kündigung darstellt. Neben dem Schutz der Arbeitnehmerrechte sieht die Richtlinie über den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen vor, dass der Veräußerer und der Erwerber den Vertretern der vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer spezifische Informationen zur Verfügung stellen müssen und dass – sofern eine der Parteien Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitnehmer vorsieht – deren Vertreter im Hinblick auf eine Einigung zu konsultieren sind.
- Gemäß der Richtlinie 98/59/EG über Massenentlassungen muss ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig informieren und konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen. Diese Konsultationen erstrecken sich auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder

Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern. Zudem sieht die Richtlinie vor, dass den zuständigen Behörden alle beabsichtigten Massenentlassungen angezeigt und diese Entlassungen frühestens 30 Tage nach der Anzeige wirksam werden.

#### Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf transnationaler Ebene:

- Die Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung: Richtlinie 2009/38/EG) gilt für Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten. Sie ermöglicht die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats als Vertretungsorgan der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten, in denen die Gruppe tätig ist; der Europäische Betriebsrat ist über die Entwicklung der Geschäftslage und etwaige wesentliche Änderungen zu unterrichten und anzuhören.
- Drei Richtlinien sehen die Beteiligung von Arbeitnehmern (d. h. Unterrichtung, Anhörung und in manchen Fällen Teilnahme am Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat) in Unternehmen vor, die das Statut der Europäischen Gesellschaft (Richtlinie 2001/86/EG) oder das Statut der Europäischen Genossenschaft (Richtlinie 2003/72/EG) angenommen haben oder aus einer Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten hervorgegangen sind (Richtlinie 2005/56/EG).

## JÜNGSTE INITIATIVEN IM BEREICH DER ANTIZIPATION UND DES MANAGEMENTS VON VERÄNDERUNGEN UND UMSTRUKTURIERUNGEN

In den vergangenen Jahren hat die Europäische Kommission mehrere spezifische Initiativen im Bereich der Antizipation und des Managements von Veränderungen und Umstrukturierungen auf den Weg gebracht (z. B. die Schaffung des Forums „Umstrukturierungen“, in dem viele Beispiele für innovative Verfahren erörtert wurden). Die Konsultation der europäischen Sozialpartner in den Jahren 2002 und 2005 mündete in einen Orientierungsleitfaden für die Bewältigung des Wandels und dessen soziale Konsequenzen<sup>1</sup>. Da jedoch keine angemessene Verbreitung und Durchführung des Textes vorgesehen war, fand er nur wenig Beachtung.

Die Europäische Kommission hat zudem zahlreiche Studien zu diesem Thema<sup>2</sup> finanziert und das gemeinsame Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner unterstützt, das auch ein integriertes Projekt zum Thema Umstrukturierung in der EU-27 umfasst.

Eine nützliche Zusammenstellung bewährter Verfahren, die es in Europa im Bereich der Antizipation, der Vorbereitung und des angemessenen Managements von Umstrukturierungen gibt, wurde 2009 von der Kommission unter dem Titel „Checklisten zu Umstrukturierungsprozessen“<sup>3</sup> veröffentlicht. Diese Checklisten sollten als Ergänzung und Vervollständigung der bewährten Verfahren gesehen werden, die im vorgeschlagenen Qualitätsrahmen dargelegt werden.

Die ERM-Datenbank von Eurofound zu Unterstützungsinstrumenten für Umstrukturierungen<sup>4</sup> enthält Informationen über etwa 400 Maßnahmen in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen. Nationale Regierungen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gehören zu den Stellen, die Unternehmen, die Umstrukturierungsmaßnahmen durchführen müssen, und die betroffenen Arbeitnehmer unterstützen. Die Unterstützungsinstrumente werden anhand der Merkmale, beteiligten Akteure, Finanzierungsquellen, Stärken, Schwächen und Ergebnisse beschrieben. Ziel ist es, die Regierungen, die Sozialpartner und andere Beteiligte über die Arten der zur Verfügung stehenden Unterstützung zu informieren.

2012 hat die Europäische Kommission im Rahmen der Strategie Europa 2020 ein Grünbuch über Umstrukturierung<sup>5</sup> vorgelegt, in dem sie erfolgreiche Verfahren und Strategien im Bereich der Umstrukturierung und Anpassung an Veränderungen im Hinblick auf die Förderung von Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit aufzeigt.

Schließlich hat das Europäische Parlament am 15. Januar 2013 den Cercas-Bericht mit konkreten Anforderungen an ein Tätigwerden der Kommission im Bereich der Umstrukturierung angenommen.

---

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=de>

<sup>2</sup> Siehe z. B. das Projekt, das im Rahmen des Pilotprojekts „Begleitung der Arbeitnehmer in Zeiten des industriellen Wandels“ des Europäischen Parlaments finanziert und vom Internationalen Ausbildungszentrum der Internationalen Arbeitsorganisation (ITC-ILO, Turin) verwaltet wird und das eine detaillierte Beschreibung der nationalen Systeme (EU-27) zur Antizipation und zum Management von Umstrukturierungen umfasst:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>

<sup>3</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=de>

<sup>4</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Siehe auch „Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011“, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

<sup>5</sup> KOM(2012) 7 endg., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

## ANHANG II

### **EU-LEITLINIEN MIT BEWÄHRTEN VERFAHREN FÜR DIE ANTIZIPATION UND DAS MANAGEMENT VON UMSTRUKTURIERUNGEN IN DER AUTOMOBIL- UND STAHLINDUSTRIE**

#### **AUTOMOBILINDUSTRIE**

**Die Europäische Kommission hat den Aktionsplan CARS 2020 am 8. November 2012** angenommen; der Plan umfasst eine Liste spezifischer Maßnahmen, die in den nächsten Jahren zu ergreifen sind. Im Anschluss an die Annahme hat die Kommission **die Expertengruppe CARS 2020 eingesetzt, um die Durchführung** des Aktionsplans zu begleiten.

Unter besonderer Bezugnahme auf die industrielle Anpassung wird im Aktionsplan CARS 2020 darauf hingewiesen, dass ein guter sozialer Dialog auf allen Ebenen (Unternehmen, lokale, nationale und EU-Ebene) ein Schlüsselement der Antizipation und guten Bewältigung des Umstrukturierungsprozesses darstellt. Für den Umstrukturierungsprozess ist hauptsächlich die Industrie zuständig, jedoch spielen die Kommission, die Mitgliedstaaten und die lokalen Behörden eine ergänzende Rolle. Die Kommission hat sich insbesondere dazu verpflichtet,

- die Überwachung/Überprüfung von Restrukturierungsaktivitäten im Hinblick auf ihre strenge Einhaltung der EU-Rechtsvorschriften fortzusetzen, insbesondere in Bezug auf staatliche Beihilfen und Binnenmarktvorschriften;
- in Konsultation mit Vertretern von Regionen, in denen die Automobilindustrie stark vertreten ist, Arbeitsverwaltungen und den Interessenträgern der Branche, einschließlich der Sozialpartner, bewährte Verfahren zu ermitteln und ein vorausschauendes Konzept für die Umstrukturierung zu fördern;
- die dienststellenübergreifende Taskforce zur Untersuchung und Weiterverfolgung der wichtigsten Schließungen oder deutlichen Verkleinerungen von Automobilfabriken wieder einzusetzen. Die Taskforce war in der Vergangenheit in der Automobilindustrie aktiv und höchst effizient. Die Taskforce würde die Nutzung der einschlägigen EU-Fonds rationalisieren (indem sie technische Unterstützung bietet, die Wartezeit verkürzt, über die effizienteste Nutzung der Ressourcen berät, diese überwacht und entsprechend Bericht erstattet);
- in Fällen von Schließungen und deutlichen Verkleinerungen von Fabriken die Mitgliedstaaten aufzurufen, die Inanspruchnahme des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) in Erwägung zu ziehen;
- die Mitgliedstaaten aufzufordern, Systeme für die Flexibilität der Arbeitskräfte und ihre Kofinanzierung durch den ESF zu nutzen, um die Lieferanten zu unterstützen, die

möglicherweise mehr Zeit benötigen, um nach der Schließung/Verkleinerung einer Automobilfabrik neue Kunden zu finden.

## STAHLINDUSTRIE

Die Europäische Kommission hat den **Aktionsplan Stahl am 11. Juni 2013 angenommen**<sup>6</sup>. Es ist darin eine Reihe spezifischer Maßnahmen aufgeführt, die in den kommenden Jahren getroffen werden müssen. Im Anschluss an die Annahme des Aktionsplans hat **die Kommission die hochrangige Expertengruppe „Stahl“ eingesetzt, um die Durchführung des Aktionsplans zu begleiten.**

In diesem Zusammenhang hat die Kommission die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen,

- die Möglichkeit zu prüfen, gemeinsam mit den regionalen Behörden den Europäischen Sozialfonds (ESF) für die **Umschulung und Requalifizierung** von Beschäftigten in Anspruch zu nehmen, unter anderem durch Schaffung einer spezifischen Finanzierungsmaßnahme für den Stahlsektor;
- die Möglichkeit zu prüfen, die **Strukturfonds** gemeinsam mit den regionalen Behörden im nächsten Programmplanungszeitraum zu nutzen, um die sozialen Folgen der Restrukturierung des Stahlsektors abzumildern;
- den **Dialog zwischen den Sozialpartnern** zu fördern, um eine Einigung über befristete Initiativen zur Beschäftigungssicherung, wie etwa über die Möglichkeit der Einführung von **Regelungen zur Arbeitskräfteflexibilität**, insbesondere mit Blick auf konjunkturelle Anpassungen, zu erzielen.

Die Kommission hat die Industrie aufgefordert,

- eine aktive Rolle bei der **Behebung von Qualifikationslücken** und -defiziten zu übernehmen;
- die erforderliche **Anpassung der Industrie** im Einklang mit bewährten Verfahren der Antizipation von Wandel und für Restrukturierungen weiterzuverfolgen, unter anderem im Wege des sozialen Dialogs und unter einer angemessenen Einbeziehung der regionalen Interessenträger;
- den **Restrukturierungsbedarf** und mögliche **Kapazitätsanpassungen** im Hinblick auf die künftige Nachfrage in Schlüsselsektoren zu prüfen und dabei die Notwendigkeit zu berücksichtigen, strukturellen und konjunkturellen Trends auf differenzierte Weise Rechnung zu tragen;
- **mit anderen Interessenträgern**, insbesondere den nationalen und regionalen Behörden, **zusammenzuarbeiten** und sicherzustellen, dass konjunkturell bedingten **Überkapazitäten** mit **öffentlich unterstützten befristeten Maßnahmen** begegnet wird, die langfristig die Beschäftigung sichern.

---

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_de.pdf)