

## Stärkung unserer Kapazitäten für die Antizipation und die Bewältigung des Wandels in nationalen und multinationalen Unternehmen in der EU

1. Umstrukturierungen sind ein fester Bestandteil der wirtschaftlichen Entwicklung und finden tagtäglich statt. Dies hat Folgen für Arbeitsplätze, Beschäftigte, die lokale Wirtschaft und Regionen und dies allzu oft in negativer Art und Weise. Die Gewerkschaften in Europa widersetzen sich Wandel nicht, aber sie fordern, dass Wandel zur Entstehung neuer Arbeitsplätze führt und er stabile, hochwertige und gut bezahlte Arbeitsplätze sichert. Sie haben wiederholt Maßnahmen und Instrumente gefordert, die die Antizipation und sozial verantwortliche Gestaltung des Wandels sicherstellen und verhindern sollen, dass die negativen Auswirkungen von Umstrukturierungen ausschließlich auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden. Antizipation und Bewältigung des Wandels müssen ihrer Ansicht nach geeignete Lösungen für jeden einzelnen Beschäftigten liefern.
2. Lange Zeit haben sie an Unternehmen appelliert, von ihrem auf finanzielle Interessen ausgerichteten kurzfristigen Denken abzurücken und Strategien für nachhaltige Entwicklung zu verfolgen, die die Voraussetzung schaffen, um das langfristige Überleben der Unternehmen zu garantieren und die für die Beschäftigungsentwicklung förderlich sind. Die qualitative und frühzeitige Einbeziehung der Arbeitnehmer ist eine Voraussetzung für stabile und gute Unternehmen, die Wachstum und mehr Arbeitsplätze schaffen können.
3. Sozialer Dialog, Einbindung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Verhandlungen sowie tragfähige Strukturen der Arbeitnehmervertretung sind von entscheidender Bedeutung, um eine sozialverträgliche Gestaltung des Wandels zu gewährleisten und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie und die Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen anzukurbeln sowie den sozialen Zusammenhalt zu fördern.

Zunehmende Aushöhlung von Rechten und Instrumenten für den Umgang mit Wandel und wachsende Ungleichheiten in den Kapazitäten für die Bewältigung von Restrukturierungen in ganz Europa

4. Im Zuge der durch Sparmaßnahmen verstärkten Finanzkrise sind die sozialen Kosten der Umstrukturierungen drastisch gestiegen. Die Krise hat die industrielle und produzierende Basis Europas in nie dagewesener Weise getroffen. Insbesondere Unternehmen in den Metall-, Chemie- und Textilsektoren gerieten ins Straucheln, und der Zusammenbruch der Industrieproduktion hat zahlreiche Umstrukturierungen und schwerwiegende Folgen für die Arbeitnehmer nach sich gezogen. Eine weitere große Herausforderung stellt neben den Arbeitsplatzverlusten die Zunahme der prekären Beschäftigungsverhältnisse und der Unsicherheit dar, in der viele Menschen leben.

Es ist deutlich geworden, dass in der Krise einige Länder vor allem infolge der Sparmaßnahmen stärker von Umstrukturierungsprozessen betroffen sind als andere. Maßnahmen zur Senkung der Löhne, die Kürzung der öffentlichen Ausgaben und Verringerung der Sozialleistungen und Renten haben weitere Jobs gekostet, zu mehr prekärer Arbeit geführt und viele Arbeitnehmer und ihre Familien in die Unsicherheit gestürzt. industriAll Europe ist besorgt über das wachsende Wirtschafts- und Sozialgefälle zwischen den EU-Ländern, das die Unfähigkeit der EU-Politik verdeutlicht, den sozialen Zusammenhang und die Konvergenz zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.

In einigen Ländern haben Sparmaßnahmen und Deregulierung zudem die Systeme geschwächt, die zuvor eine Antizipation des Wandels in sozialverträglicher Weise und eine Abfederung der schlimmsten Folgen von Umstrukturierungen für Arbeitnehmer ermöglichen könnten. Angriffe auf die Tarifverhandlungsstrukturen und Gewerkschaftsrechte, die Lockerung des Kündigungsschutzes und die Reduzierung der Abfindungen haben die Möglichkeiten eingeschränkt, mit den Folgen von Umstrukturierungen umzugehen und die negativen Folgen für die Arbeitnehmer zu mildern.

Dementsprechend können wir zunehmende Ungleichheiten im Umgang mit Umstrukturierungen in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten beobachten. In einer Reihe von Ländern wird die Rolle der Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften im Hinblick auf die Beeinflussung des Wandels und Verhandlungen über den Wandel ständig untergraben. Gleichzeitig haben wir in anderen Ländern auch positive Ergebnisse der engeren Zusammenarbeit und des fest etablierten sozialen Dialogs gesehen. Diese Ungleichheiten sind in Europäischen Betriebsräten (EBR) multinationaler Unternehmen, die transnationale Restrukturierungsprozesse durchlaufen, sehr deutlich spürbar.

5. Krisenbedingte Unternehmenszusammenbrüche, Umstrukturierungsprozesse und Produktionsverlagerungen haben in ganz Europa den Druck auf die Arbeitnehmer in der verarbeitenden Industrie erhöht. Die Folge der Unternehmensstrategien ist, dass Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt werden, Druck ausgeübt wird, um weitere Konzessionen zu erzwingen, Sozialdumping und prekäre Arbeit sich ausbreiten sowie soziale und gewerkschaftliche Rechte untergraben werden. Darüber hinaus tragen Globalisierung, rascher technologischer Wandel insbesondere aufgrund der Digitalisierung und die Vorherrschaft der Finanzmärkte dazu bei, die heutige Wirtschaft zu einer mit beschleunigtem Wandel zu machen.
6. Angesichts dieser Situation besteht dringender Handlungsbedarf auf EU-Ebene. Es bedarf einer politischen Umorientierung hin zur Förderung wachstumsorientierter Geld- und Haushaltspolitik und mehr sozialer Gerechtigkeit. Die Harmonisierung der Unternehmensbesteuerung innerhalb der EU sollte vorangetrieben werden, um EU-weite Steuerflucht und ein Steuersystem-„Shopping“ zu verhindern. Sozialer Dialog, Tarifautonomie und bessere Tarifverträge sowie wirksame Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer sind die Eckpfeiler einer starken industriellen Basis, die hochwertige Arbeitsplätze und sozialen Zusammenhalt bietet.
7. Antizipation des Wandels und sozial verantwortliche Umstrukturierungen beruhen auf frühzeitiger und angemessener Unterrichtung und Anhörung sowie Mitbestimmung. Die Arbeitnehmer müssen ein weitreichendes Mitspracherecht bezüglich der Unternehmensstrategie haben, um die Interessen der Arbeitnehmer und nachhaltige Unternehmen zu verteidigen. Sie wollen ihre Rolle nicht auf die Bewältigung der sozialen Auswirkungen von Umstrukturierungen beschränkt sehen. Dies erfordert, dass Arbeitnehmer in die tagesgeschäftlichen Belange des Unternehmens eingebunden werden, um einen kooperativeren Ansatz zu fördern und gegenseitiges Vertrauen aufzubauen. Sie müssen unterrichtet und angehört werden, um eine aktive Rolle bei der Entscheidungsfindung, ggf. auch in Aufsichts- und Verwaltungsräten, spielen zu können. Sie müssen bereits sehr frühzeitig Zugang zu strategischen Informationen sowie das Recht haben, von Experten unterstützt zu werden, um so die Informationen zu analysieren, Bedenken auszuarbeiten und Alternativen vorzuschlagen.
8. EBR sind in multinationalen Unternehmen in der Tat das geeignete Forum für Arbeitnehmer und Geschäftsführung, „um Antizipation und Bewältigung des Wandels in sozial verantwortlicher Weise zu fördern“. Aus unserer Erfahrung mit über 550 EBR können wir jedoch sagen, dass Arbeitnehmer oft nur formal und mit beschränktem Einfluss in Umstrukturierungsprozesse eingebunden werden. Obgleich die Neufassung der EBR-Richtlinie 2009/38/EC eine Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer im Falle grenzüberschreitender Unternehmensumstrukturierungen vorsieht, werden die EBR nur allzu oft vor „vollendete Tatsachen“ gestellt. Sie werden nicht rechtzeitig über geplante

Unternehmensentscheidungen unterrichtet bzw. dazu angehört. Sie haben weder die Zeit noch die Mittel, Gegenvorschläge vorzulegen oder an Alternativlösungen für die angekündigten Umstrukturierungspläne zu arbeiten. In einigen Ländern ist es zudem für Arbeitnehmer und ihre Vertreter auf nationaler Ebene trotz rechtlicher Rahmenbedingungen für die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung immer noch sehr schwierig, eine proaktive Rolle bei der Antizipation und Bewältigung des Wandels zu spielen. In dieser Hinsicht muss die Richtlinie 2002/14/EC, die einen allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung von Beschäftigten in der Europäischen Gemeinschaft festlegt, auf nationaler Ebene besser durchgesetzt und gestärkt werden.

Neue und verstärkte Instrumente sind dringend erforderlich.

9. Zur Sicherstellung, dass Umstrukturierungen auf sozial verantwortliche Weise durchgeführt werden, dass also niemand ohne sozialverträgliche Lösungen zurückgelassen wird, müssen die bestehenden Instrumente uneingeschränkt geachtet und durchgesetzt werden. Rechtzeitige Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung sind unerlässlich, aber nicht ausreichend. Sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene müssen neue und verstärkte Instrumente entwickelt werden.
10. Vorausschauende Beschäftigungs- und Kompetenzplanung, Personalplanung sowie Weiterbildung und Höherqualifizierung der Arbeitnehmer sind die Eckpfeiler für Antizipation und Vorbereitung auf den Wandel in Unternehmen und um mögliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigung zu begrenzen. Lebenslanges Lernen muss auf EU- und nationaler Ebene aktiv gefördert werden. Die interne und externe Beschäftigungsfähigkeit eines jeden Arbeitnehmers muss gestärkt und organisiert werden. Der Zugang zu kontinuierlicher Schulung muss für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Alters und/oder ihres Berufs garantiert werden.
11. Im Falle wirtschaftlichen Wandels mit möglichen Auswirkungen auf Beschäftigung ist vorrangig sicherzustellen, dass aktiv nach Alternativen zu Entlassungen gesucht wird. Dabei kann es sich um zeitlich befristete Kurzarbeitsregelungen, Arbeitszeitkonten, interne Mobilität, Vorruhestand, aber auch externe Versetzung, maßgeschneiderte Maßnahmen in den Bereichen Berufsberatung, adäquate Schulung, aktive Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder Vermittlung an ein anderes Unternehmen, Hilfe bei der Existenzgründung, sowie angemessenen sozialen Schutz in der Zeit der Arbeitslosigkeit und Suche nach einem neuen Arbeitsplatz handeln. In diesem Zusammenhang vertritt industriAll Europe die Auffassung, dass europäische Mindeststandards gefördert werden müssen, um Entlassungen zu verhindern.

industriAll Europe unterstützt auch die Initiative der Europäischen Kommission zur Schaffung eines optionalen europäischen Rechtsrahmens für transnationale Unternehmensvereinbarungen. Transnationale Verhandlungen, d.h. der Rahmen für transnationale Restrukturierung, sollten ermöglicht werden, um zu transnationalen Unternehmensvereinbarungen mit unmittelbarer Geltung für alle von der Vereinbarung erfassten Beschäftigten zu führen. Dieser Rechtsrahmen muss die Verhandlungskompetenzen der Gewerkschaften anerkennen.

12. industriAll Europe tritt für die Stärkung der bestehenden EU-Instrumente bzw. die Entwicklung neuer ein, um den Arbeitnehmern die Antizipation des Wandels zu ermöglichen bzw. sie entsprechend darauf vorzubereiten und um Unterstützungsmechanismen zu fördern, die die negativen Folgen wirtschaftlicher Veränderungen für die Arbeitnehmer, insbesondere Kündigungen, abfedern sollen.
13. Während die Europäische Kommission konsequent versucht, die Arbeitnehmerbeteiligung in Frage zu stellen und auszuhöhlen, die in ihren Augen eher eine potenzielle Belastung für die Unternehmen als ein wesentlicher und fester Bestandteil einer nachhaltigen Corporate Governance darstellt, fordert industriAll Europe die Schaffung ehrgeiziger Standards für die Unterrichtungs- und

Anhörungsrechte sowie die Arbeitnehmervertretung in europäischen Leitungsgremien. In diesem Zusammenhang unterstützen wir die Forderung des EGB nach einer Richtlinie zur Einführung einer neuen und ganzheitlichen Architektur für die Arbeitnehmerbeteiligung, die die Schaffung höchster Standards bezüglich Unterrichtung und Anhörung mit der Einführung neuer, ehrgeiziger Standards zur Arbeitnehmervertretung in Aufsichts- und Verwaltungsräten als zusätzliche Quelle der Einflussnahme durch die Beschäftigten kombiniert.

14. Die Europäische Kommission ist sich seit langem über die Probleme von Umstrukturierungen und die negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, ihre Familien und die lokale Wirtschaft im Klaren und hat eine ganze Reihe bewährter Verfahren zusammengetragen. Ein rechtliches Instrument für die Antizipation und Bewältigung des Wandels vorzuschlagen, hat sie jedoch bisher verabsäumt. Auch ihre Antwort auf den vom Europäischen Parlament Anfang 2013 angenommenen Cercas-Bericht fiel mit der Verabschiedung eines „Qualitätsrahmens der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen“ sehr mager und unzufriedenstellend aus. Der fehlende Ehrgeiz der Kommission ist eher frustrierend, da die europäischen Arbeitnehmer und ihre Vertreter Veränderungen und die drastischen Auswirkungen von Umstrukturierungen immer stärker zu spüren bekommen.
15. Unternehmensrestrukturierungen haben auf EU-Ebene zu lange in einem mehr oder minder sozialen Vakuum stattgefunden. Während Unternehmen immer stärker von der Inkohärenz des europäischen Acquis profitieren und ihre Unternehmensstruktur so organisieren, dass sie die am „unternehmensfreundlichsten“ nationalen Rechtsvorschriften herauspicken können, werden die Rechte der Arbeitnehmer abgebaut und sind prekäre Arbeit und Unsicherheit im Vormarsch. Darüber hinaus kann das zunehmende Wirtschaft- und Sozialgefälle innerhalb Europas kein Zukunftsmodell für Europa sein. Ein Europa auf Grundlage internen Wettbewerbs zwischen nationalen Sozialgesetzgebungen, in dem die Beschäftigten in Wettbewerb gegeneinander gesetzt werden, ist weder ein Europa, das ein bestmögliches Triple A-Rating verdient – so wie von Kommissionspräsident Juncker im Oktober 2014 dargelegt – noch bringt es Europa näher an seine Bürger und Beschäftigten. Es besteht dringender Handlungsbedarf!

industriAll Europe fordert:

- die Förderung ambitionierter Strategien für lebenslanges Lernen, die die Bürger und Beschäftigten in die Lage versetzen, sich an den Wandel anzupassen. Zugang zu Fortbildung muss für alle Beschäftigten garantiert sein, ungeachtet Alter und/oder Beruf. Dies muss durch ein individuelles Recht eines jeden Arbeitnehmers auf Qualifizierung untermauert werden, vorzugsweise durch Tarifvereinbarungen. Unternehmen, Sektoren und Bildungssysteme müssen außerdem das Problem der Antizipation von Qualifikationsanforderungen, der Verbesserung vorhandener Kompetenzen sowie der Validierung und Anerkennung von Kompetenzen aufgreifen.
- die Stärkung der Unterrichts- und Anhörungsrechte auf nationaler Ebene, insbesondere durch eine bessere Durchsetzung der Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 2002/14/EC, und die Förderung einer echten Antizipationsagenda auf Grundlage eines Corporate Governance-Modells, in welchem Arbeitnehmer sehr frühzeitig in strategische Entscheidungen eingebunden werden.
- Im Hinblick auf die Revision der Neufassung der EBR-Richtlinie muss die EU-Kommission geeignete Vorschläge zur Verbesserung der Unterrichts- und Anhörungsrechte auf europäischer Ebene vorlegen, d.h. sicherstellen, dass die Arbeitnehmer bei strategischen Unternehmensfragen wie Investitionen, Innovation und Produktion größere Mitsprache haben, dies gilt aber auch dann, wenn es um die Konsequenzen dieser strategischen Entscheidungen für Beschäftigung und die

Mitarbeiterschulung geht. Eine solche Antizipationsagenda verlangt, dass soziale Konsequenzen geplanter strategischer Entscheidungen sehr frühzeitig mitgeteilt werden. Es muss die Möglichkeit eröffnet werden, dass Arbeitnehmervertreter von Experten unterstützt werden. Zusätzlich müssen effektive und abschreckende Sanktionen vorgesehen werden.

- die Verabschiedung einer Richtlinie, durch die eine neue und integrierte Architektur für die Arbeitnehmereinbeziehung eingeführt wird, die die Schaffung höchster Standards bezüglich Unterrichtung und Anhörung mit der Einführung neuer, ehrgeiziger Standards zur Arbeitnehmervertretung in Aufsichts- und Verwaltungsräten als zusätzliche Quelle der Einflussnahme durch die Beschäftigten kombiniert (wie vom EGB gefordert).
- die Stärkung nationaler Tarifverhandlungssysteme und Sozialdialogstrukturen sowie die Schaffung eines optionalen europäischen Rechtsrahmens für transnationale Unternehmensvereinbarungen, unter Respektierung der Tarifverhandlungskompetenzen der Gewerkschaften.
- eine verbindliche rechtliche Initiative der EU-Kommission als adäquate und effektive Antwort auf die im Cercas-Bericht zur Antizipation des Wandels aufgeworfenen Herausforderungen. Antizipation und Bewältigung des Wandels stehen seit Jahren auf der europäischen Agenda und sollten nun zu verbindlichen Strategien führen.
- Rechtzeitige Antizipation und Vorbereitung ist der Schlüssel, um negative Folgen von Restrukturierung für die Arbeitnehmer sowie lokale und regionale Wirtschaften zu verhindern und/oder zu beschränken. Informationen müssen zum frühestmöglichen Zeitpunkt mitgeteilt werden, um eine angemessene Vorbereitung der Unterstützungsmaßnahmen zu ermöglichen. Der zeitliche Rahmen für die Information der Beschäftigten sollte verlängert werden, unabhängig davon, ob diese durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt werden. Der zeitliche Rahmen für die Information der öffentlichen Stellen könnte ebenfalls verlängert werden.
- es muss sichergestellt werden, dass Alternativen zu Entlassungen aktiv gesucht und gefunden werden, garantiert durch Gesetz oder Tarifvertrag. Durch ökonomischen Wandel negativ betroffene Arbeitnehmer müssen europaweit Zugang zu ähnlichen Unterstützungsmechanismen und sozialem Schutz haben, um ihre interne und externe Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Maßnahmen zur Minderung der sozialen Kosten müssen die folgenden Punkte behandeln:
  - Recht auf Schulung und Umschulung;
  - Aufhebungsverträge;
  - Recht auf erwerbstätigkeit unterstützt durch aktive Arbeitsmarktpolitiken;
  - psychologische Unterstützung;
  - interne und externe "Umbesetzung", einschließlich der Möglichkeit, ein eigenes Geschäft aufzubauen.