

08.03.01

Unterrichtung

durch das
Europäische Parlament

Entschließung des Europäischen Parlaments zu den sozialen Folgen der industriellen Umstellung

Zugeleitet mit Schreiben des Generalsekretärs des Europäischen Parlaments
- 104841 - vom 5. März 2001. Das Europäische Parlament hat die Entschließung
in der Sitzung am 15. Februar 2001 angenommen.

Entschließung des Europäischen Parlaments zu den sozialen Folgen der industriellen Umstellung

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf Artikel 127 und 136 des EG-Vertrags,
 - in Kenntnis der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994¹⁴ über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats,
 - in Kenntnis der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998¹⁵ über Massenentlassungen (konsolidierte Fassung der Richtlinien 75/129/EWG und 92/56/EWG),
 - unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen der Sondertagung des Europäischen Rates vom 23. und 24. März 2000 in Lissabon und auf die diesbezüglichen Entschließungen des Europäischen Parlaments,
 - unter Hinweis auf seine Stellungnahme vom 14. April 1999 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (KOM(1998) 612 – C4-0706/1998 – 1998/0315(SYN))¹⁶,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 19. November 1997 zum Abschlussbericht der Sachverständigengruppe „European Systems of Worker Involvement“ (Davignon-Bericht) (C4-0455/1997)¹⁷,
 - unter Hinweis auf seine Entschließungen vom 28. Oktober 1999¹⁸ und 17. Februar 2000¹⁹ zu der Umstrukturierung von Unternehmen in Europa,
- A. in der Erwägung, dass der Europäische Rat von Nizza bekräftigt hat, dass wirtschaftliche Leistung und sozialer Fortschritt untrennbar miteinander verknüpft sind,
- B. in der Erwägung, dass die Unternehmen die größtmögliche Freiheit haben sollten, Managemententscheidungen zu treffen, die ihr kommerzielles Wachstum sichern und damit zur Bewältigung des Problems der strukturellen Langzeitarbeitslosigkeit in Europa beitragen, wobei die Auswirkungen ihrer Entscheidungen voll und ganz berücksichtigt werden müssen,
- C. in der Erwägung, dass in der in Nizza beschlossenen europäischen Sozialagenda unterstrichen wird, dass die Arbeitnehmer in die Gestaltung des Wandels stärker einbezogen werden müssen sowie die Sicherheit für die Arbeitnehmer und die Flexibilität für die Unternehmen im Rahmen

¹⁴ ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

¹⁵ ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

¹⁶ ABl. C 219 vom 30.7.1999, S. 223.

¹⁷ ABl. C 371 vom 8.12.1997, S. 83.

¹⁸ ABl. C 154 vom 5.6.2000, S. 139.

¹⁹ ABl. C 339 vom 29.11.2000, S. 280.

der zunehmenden Verflechtung der europäischen Volkswirtschaften und des Wandels der Arbeitsumwelt und der Arbeitsbeziehungen miteinander in Einklang gebracht werden müssen,

- D. in der Erwägung, dass eine Reihe großer Unternehmen, sowohl aus dem Bereich der neuen Technologien wie der Telekommunikation, als auch aus traditionelleren Industriezweigen wie der Nahrungsmittel-, Stahl-, Textil-, Chemie- und Kraftfahrzeugindustrie, in den letzten Monaten in großem Rahmen umstrukturiert wurden, was zum Verlust Tausender von Arbeitsplätzen im gesamten EU-Raum führte,
 - E. in der Erwägung, dass es oftmals der größte Arbeitgeber in einer bestimmten Region ist, der solche betrieblichen Umstrukturierungen durchführt, und der Verlust von Arbeitsplätzen daher nicht nur die einzelnen Arbeitnehmer trifft, sondern auch Folgen für den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt des gesamten Gebiets oder der Region nach sich zieht,
 - F. in der Erwägung, dass die Richtlinie über Massenentlassungen vorsieht, dass ein Arbeitgeber, wenn er beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren hat, um zu einer Einigung zu gelangen,
 - G. in der Erwägung, dass die Richtlinie über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrats Verfahren zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen festlegt, die in mehr als einem Mitgliedstaat tätig sind,
 - H. in der Erwägung, dass viele der jüngsten Beispiele für betriebliche Umstrukturierungen ohne Unterrichtung der Arbeitnehmer und ohne Anhörung stattfanden oder keine angemessene zeitliche Frist für die Suche nach Alternativen anberaumt wurde, durch die die nachteiligen sozialen Folgen der Umstrukturierung gemildert hätten werden können,
 - I. in der Erwägung, dass die betreffenden Unternehmen in einigen Fällen zu den Empfängern staatlicher Beihilfen, steuerlicher Anreize oder Gemeinschaftsfinanzierungen zur Ankurbelung der Beschäftigung in bestimmten Regionen oder Sektoren zählen,
1. fordert die Kommission auf, in den Fällen, in denen dies notwendig ist, zu überprüfen, ob Unternehmen oder Unternehmensgruppen die Bestimmungen der Richtlinien 98/59/EG und 94/45/EG eingehalten haben;
 2. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, einen proaktiveren Ansatz für die Umstrukturierung der Wirtschaft und die sich daraus ergebenden sozialen Auswirkungen zu verfolgen, um nachteilige Folgen für das Beschäftigungsniveau und die Arbeitsbedingungen, den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt oder die Wettbewerbsfähigkeit der gemeinschaftlichen Industrie zu vermeiden;
 3. unterstreicht die Notwendigkeit, den sozialen Dialog im Vorfeld der Umstrukturierungen auf der Ebene der Unternehmen, der Industriezweige und der Regionen kontinuierlich auszuweiten;
 4. begrüßt die Rolle der geplanten Europäischen Stelle zur Beobachtung des industriellen Wandels bei der Dubliner Stiftung, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern neue Möglichkeiten eröffnen kann, um in konkreten Umstrukturierungen Vorschläge für sozial verträgliche Lösungen vorzulegen;
 5. bedauert, dass bei vielen der jüngsten Fälle betrieblicher Umstrukturierung die geltenden Gemeinschaftsbestimmungen über Massenentlassungen, den Übergang von Unternehmen und

die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in den europäischen Betriebsräten offensichtlich nicht vollständig eingehalten wurden, und fordert eine sorgfältige Untersuchung jedes einzelnen Falls durch die zuständigen Behörden;

6. vertritt die Ansicht, dass die geltenden Rechtsvorschriften angesichts der gegenwärtigen Lage, die im Zeichen des industriellen Wandels steht, überprüft und aktualisiert werden müssen, und fordert daher:
 - a) dass die Kommission dringend vor Ende des Jahres 2001 eine Revision der Richtlinie über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrats vorlegt, wobei insbesondere die Notwendigkeit von Strafmaßnahmen bei Nichteinhaltung der Richtlinie in den Mittelpunkt zu stellen ist;
 - b) dass die Kommission – wie dies in der in Nizza beschlossenen Europäischen Sozialagenda angekündigt wurde – umgehend ihre Revision der Richtlinie über Massentlassungen im Hinblick auf eine Änderung der Richtlinie verlegt, wenn sich herausstellt, dass diese keinen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet;
 - c) dass der Rat unverzüglich seinen gemeinsamen Standpunkt zu der Rahmenrichtlinie über die Information und Anhörung der Arbeitnehmer annimmt und dabei die vom Parlament in erster Lesung angenommenen Änderungsanträge berücksichtigt;
 - d) dass die Kommission eine Revision der Richtlinie über den Übergang von Unternehmen durchführt, auf deren Grundlage ein Vorschlag für eine Änderung der Richtlinie vorgelegt werden sollte, der Strafmaßnahmen bei Nichteinhaltung der Richtlinie vorsieht;
7. fordert die Kommission und die europäischen Sozialpartner auf, sich darauf zu verständigen, dass die großen europäischen Unternehmen künftig jährliche Berichte über die Handhabung von Änderungen der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen vorlegen, die in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern ausgearbeitet werden;
8. vertritt die Ansicht, dass alle Gemeinschaftsvorschriften zur Festlegung praktischer Bestimmungen für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer die Unterrichtung und Anhörung während der Phase der Planung einer vorgeschlagenen Umstrukturierung vorsehen müssen, um die Wirksamkeit der Anhörung zu gewährleisten und eine Einflussnahme auf den Entscheidungsprozess zu ermöglichen;
9. weist erneut auf seinen in erster Lesung angenommenen Standpunkt zu der Rahmenrichtlinie über die Information und Anhörung der Arbeitnehmer hin, in dem die Ansicht vertreten wird, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen sollten, dass bei Entscheidungen, deren Durchführung mit erheblichen nachteiligen Folgen für die Arbeitnehmer verbunden ist, die endgültige Entscheidung auf Antrag der Arbeitnehmervertreter entsprechend verschoben wird, damit die Anhörung im Hinblick auf eine Vermeidung oder Abmilderung dieser nachteiligen Folgen fortgesetzt werden kann; fordert die Mitgliedstaaten ferner dazu auf, diesen Grundsatz bei der Umsetzung aller Gemeinschaftsvorschriften über die Information und Anhörung der Arbeitnehmer anzuwenden;
10. vertritt nachdrücklich die Ansicht, dass Artikel 127 des EG-Vertrags, der vorsieht, dass das Ziel eines hohen Beschäftigungsniveaus bei allen Gemeinschaftspolitiken und -maßnahmen zu berücksichtigen ist, auch für die Wettbewerbspolitik angewandt wird, und begrüßt die Erklärung der Kommission im Europäischen Parlament, dass sie dies im Rahmen ihrer internen

Verfahren stärker berücksichtigen wird, wenn sie Zusammenschlüsse zwischen Unternehmen mit Sitz in den Mitgliedstaaten genehmigt;

11. fordert erneut, dass mit der Vergabe von Gemeinschaftsbeihilfen und die Beihilfen der Mitgliedstaaten für Unternehmen die Ziele einer langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen in den begünstigten Unternehmen und einer regionalen Entwicklung verfolgt werden, und fordert, dass bei Nichteinhaltung der Auflagen die Unternehmen zur Zurückzahlung der Beihilfen verpflichtet werden können;
12. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschließung der Kommission, dem Rat, den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten sowie den Sozialpartnern zu übermitteln.