Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe C

C/2025/772

11.2.2025

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Vorlage eines Legislativvorschlags für einen gerechteren Übergang und EU-Instrumente für einen sozialeren europäischen Grünen Deal

(Initiativstellungnahme)

(C/2025/772)

Berichterstatter: **Dirk BERGRATH**

Beraterinnen	Christiny MILLER (für den Berichterstatter) Anna KWIATKIEWICZ (für die Gruppe I)
Beschluss des Plenums	15.2.2024
Rechtsgrundlage	Artikel 52 Absatz 2 der Geschäftsordnung
Zuständiges Arbeitsorgan	Fachgruppe Landwirtschaft, ländliche Entwicklung, Umwelt
Annahme im Arbeitsorgan	13.11.2024
Verabschiedung im Plenum	5.12.2024
Plenartagung Nr.	592
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/ Enthaltungen)	179/1/6

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA):

1.1. unterstreicht die Bedeutung eines gerechten Übergangs in der EU im Einklang mit den strategischen Prioritäten und politischen Leitlinien der Europäischen Kommission für 2024-2029. Der gerechte Übergang wird insbesondere Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben und Branchen, Regionen, Arbeitsplätze und Kompetenzen (auch bezüglich geschlechtsspezifischer Aspekte, intergenerationaler Fragen und schutzbedürftiger Gruppen), die Sozialsysteme, die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, die Steuerung, Unternehmen und Betriebe (insbesondere KMU) sowie Finanzierung und Investitionen betreffen;

1.2. betont, dass ein umfassendes Maßnahmenpaket für die Arbeitswelt erforderlich ist, das bestehende Instrumente auf EU-Ebene umfasst und den Mitgliedstaaten ausreichend Spielraum für die Annahme geeigneter Lösungen auf nationaler und regionaler Ebene lässt. Dazu könnten Reformen und die Überarbeitung bestehender Rechtsvorschriften und Empfehlungen gehören;

1.3. fordert ein Maßnahmenpaket für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt durch Antizipation und Bewältigung des Wandels mit dem sozialen Dialog und Tarifverhandlungen als Leitprinzipien ([1]).

Dieses Paket sollte u. a. folgende Maßnahmen umfassen:

— Erfassung des Kompetenzbedarfs und der entsprechenden Strategien;

— Einrichtung und Durchführung geeigneter Kompetenzentwicklungsprogramme;

— Einführung eines sinnvollen und durchsetzbaren Zugangs auf voll vergütete Fortbildungszeiten für alle Arbeitnehmer;

— Sicherstellen, dass wirksame Systeme für die Beteiligung und effektive Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene im Einklang mit den geltenden Vorschriften eingerichtet werden;

([1]) ABl. C, C/2024/1576, 5.3.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj.

— Einbeziehung von Initiativen für einen gerechten Übergang in die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und des Europäischen Semesters;

— Schaffung starker Anreize für Unternehmen, Qualifikationslücken in erster Linie durch die Weiterqualifizierung aktueller Beschäftigter zu schließen und Pläne für den Übergang des Unternehmens aufzustellen, zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren, die den Wandel antizipieren, und Strategien zur Bewältigung der möglichen Auswirkungen aufzustellen; Aufforderung zur Erhöhung der Beiträge zu Ausbildungsplatzabgaben und Ausbildungsabgaben entsprechend den nationalen Modellen, um die Weiterbildung von Arbeitnehmern auf regionaler Ebene zum Teil zu finanzieren;

1.4. empfiehlt, detaillierte Bestandsaufnahmen durchzuführen, um sicherzustellen, dass jetzt und in Zukunft auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene die mit dem Übergang verbundenen Herausforderungen und Chancen bekannt sind. Politische Entscheidungsträger auf den geeigneten Ebenen und die Unternehmen müssen auf der Grundlage dieses Wissens in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und anderen Interessenträgern umfassende Übergangspläne und Kompetenzstrategien entwickeln und die Fortschritte überwachen. Die von der Europäischen Kommission eingerichtete Beobachtungsstelle für einen gerechten Übergang kann die Erfassung der politischen Maßnahmen und bewährten Verfahren leiten und die Mitgliedstaaten mit Daten und beim Monitoring unterstützen;

1.5. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, durch eine Aufstockung des Fonds für einen gerechten Übergang und des Klima-Sozialfonds für eine angemessene Finanzierung zu sorgen, sie auf andere EU-Fonds abzustimmen, die zu den Zielen eines gerechten Übergangs beitragen, und andere Finanzierungsmethoden und die Mobilisierung privater Finanzmittel für den Übergang stärker zu berücksichtigen und zu verknüpfen.

2. **Einleitung**

2.1. Der europäische Grüne Deal enthält die rechtsverbindliche Verpflichtung der Europäischen Union, die Emissionen bis 2030 um 55 % zu senken und bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen. In der Mitteilung der Kommission über den europäischen Grünen Deal heißt es, dass der Übergang gerecht und inklusiv sein muss. Dabei müssen die Menschen an erster Stelle stehen, besonderes Augenmerk muss den Regionen, Industriezweigen und Arbeitnehmern gelten, die vor den größten Herausforderungen stehen werden ([2]). Die Verfolgung einer gerechten und fairen Klimawende mit dem Ziel, weltweit wettbewerbsfähig zu bleiben und die Energiesouveränität zu verbessern, ist auch eine der Prioritäten des Europäischen Rates für den Zeitraum 2024-2029 ([3]).

2.2. In der Mitteilung der Kommission über das Klimaziel der EU für 2040 ist eine Verringerung der Netto-Treibhausgasemissionen um 90 % gegenüber dem Stand von 1990 vorgesehen. Der EWSA unterstützt das für 2040 empfohlene Emissionsreduktionsziel von 90 %, da es mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen im Hinblick auf einen gerechten Beitrag Europas zum Erreichen des 1,5-Grad-Ziels in Einklang steht. Er betont jedoch, dass es für das Erreichen des Ziels für 2040 auf koordinierte Maßnahmen in allen Sektoren ankommt. Der EWSA betont gleichzeitig, dass sich dieses anspruchsvolle Ziel nur erreichen lässt, wenn unterstützende Maßnahmen zur Gewährleistung einer wettbewerbsfähigen europäischen Industrie und eines gerechten Übergangs ergriffen werden und das gesamte Spektrum der CO_2-freien und CO_2-armen Technologien kosteneffizient genutzt wird ([4]). Umverteilungsmaßnahmen werden von entscheidender Bedeutung sein, um soziale Auswirkungen zu bewältigen und so sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird ([5]).

2.3. Der Übergang wird neue Chancen und große Herausforderungen für die Gründung von Unternehmen und die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie für Arbeitskräfte auf allen Qualifikationsebenen mit sich bringen, aber einigen Regionen mehr zugutekommen als anderen. Die Kohäsionspolitik der EU und die nationalen Maßnahmen werden weiterhin eine wesentliche Rolle bei der Unterstützung der vom Übergang am stärksten betroffenen Regionen spielen ([6]). Schätzungsweise 40 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU werden direkt von dem Übergang betroffen sein ([7]).

2.4. Gleichzeitig besteht die Gefahr von Rückschritten bei den Zielen des europäischen Grünen Deals mit zunehmendem Widerstand der Öffentlichkeit und der Politik gegenüber grünen Maßnahmen, da der Übergang in seiner jetzigen Form als ungerecht wahrgenommen wird ([8]) ([9]). Die größeren Verpflichtungen, die den Unternehmen auferlegt werden, tragen dazu bei, dass entscheidende Voraussetzungen für ein stärkeres wirtschaftliches Engagement in Europa fehlen ([10]). Dennoch zeigen Meinungsumfragen, dass die Mehrheit der Europäerinnen und Europäer einen gerechten ökologischen Wandel unterstützt ([11]).

([2]) COM(2019) 640 final.
([3]) Strategische Agenda 2024-2029 des Europäischen Rates.
([4]) ABl. C, C/2024/4667, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4667/oj.
([5]) COM(2024) 63 final.
([6]) COM(2024) 63 final.
([7]) https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-08/ef23032en.pdf.
([8]) A new governance framework to safeguard the European Green Deal.
([9]) Enabling the green and just transition.
([10]) http://antwerp-declaration.eu/.
([11]) Special Eurobarometer 100.1 – Parlemeter 2023.

2.5. Maßgeblich ist, dass der Übergang gerecht ist. In den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation für einen gerechten Übergang heißt es, dass ein gerechter Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft reibungslos erfolgen und zu den Zielen menschenwürdiger Arbeit für alle, soziale Inklusion und Beseitigung der Armut beitragen muss ([12]).

3. **Grenzen der aktuellen EU-Politikinstrumente**

3.1. Der EWSA begrüßt und würdigt die zahlreichen bestehenden politischen Instrumente auf europäischer Ebene, die den gerechten Übergang direkt oder indirekt unterstützen, macht aber auch auf die Widersprüche und Lücken zwischen einigen Instrumenten aufmerksam.

3.2. Der EWSA begrüßt die Empfehlung des Rates zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität, stellt jedoch fest, dass diese unverbindliche Empfehlung nicht die umfassende politische Plattform bietet, die die EU braucht, um alle Folgen des Übergangs zu bewältigen ([13]). Daher sollten die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Empfehlung gemäß den jeweiligen nationalen Gegebenheiten unterstützt werden.

3.3. Der Mechanismus für einen gerechten Übergang und der vorgeschlagene Klima-Sozialfonds werden ein wertvolles Instrument zur Förderung und Steuerung eines gerechten Übergangs auf regionaler und sektoraler Ebene sein, haben jedoch in Bezug auf Mittelausstattung und Anwendungsbereich einen begrenzten Umfang und decken nur einen kleinen Teil des Übergangsprozesses ab ([14]). Die finanzielle Ausstattung des Klima-Sozialfonds und des Fonds für einen gerechten Übergang wird nicht ausreichen, um die Ziele zu erreichen, für die sie konzipiert wurden. Die Mittel sollten wirksam eingesetzt werden ([15]).

3.4. Um die Lücke zwischen den EU-Instrumenten für einen gerechten Übergang zu schließen, sollte der politische Rahmen für einen gerechten Übergang eine vollständige Umsetzung des Übereinkommens von Paris, ([16]) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung ([17]) und ihrer Nachhaltigkeitsziele, ([18]) der europäischen Säule sozialer Rechte und der Strategie für langfristige Wettbewerbsfähigkeit ([19]) ermöglichen. In den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) für einen gerechten Übergang ([20]) sollten konkrete Optionen für die Formulierung, Umsetzung und Überwachung des Rahmens ([21]) vorgegeben werden.

4. **Ein EU-Maßnahmenpaket für einen gerechten Übergang für die Arbeitswelt und begleitende Instrumente**

4.1. Der gerechte Übergang ist ein komplexer Prozess mit Auswirkungen auf einen großen Teil der Gesellschaft. Nur ein politisches Instrument allein reicht nicht aus, um diese Herausforderung zu bewältigen. Daher ruft der EWSA dazu auf, zu überprüfen, ob Lücken bei den bestehenden politischen Instrumenten bestehen, und diese Instrumente erforderlichenfalls durch neue Maßnahmen zu ergänzen, um ein koordiniertes Maßnahmenpaket für die Arbeitswelt zu schaffen. Dieses Paket sollte bestehende Instrumente auf EU-Ebene integrieren und den Mitgliedstaaten ausreichend Spielraum für die Annahme geeigneter Lösungen auf nationaler oder regionaler Ebene lassen. In den im Folgenden dargelegten Vorschlägen werden die Bestandteile eines solchen Maßnahmenpakets erläutert.

4.2. Dieses Maßnahmenpaket sollte die Elemente der Arbeitswelt in einem gerechten Übergang umfassen und auch die in den Verträgen festgelegte Aufteilung der Zuständigkeiten sowie die Rolle der Sozialpartner berücksichtigen, d. h.: Sektoren, Regionen, Arbeitsplätze und Kompetenzen (einschließlich der Dimensionen Geschlecht, intergenerationale Fragen und schutzbedürftige Gruppen), die Sozialsysteme, die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, die Steuerung, Unternehmen und Betriebe (mit besonderem Schwerpunkt auf KMU) sowie Finanzierung und Investitionen.

([12]) Leitlinien für einen gerechten Übergang hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle.
([13]) ABl. C 486 vom 21.12.2022, S. 95.
([14]) ABl. C, C/2024/1576, 5.3.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj.
([15]) The European Green Deal and the „Leave No One Behind" principle.
([16]) Das Übereinkommen von Paris.
([17]) Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.
([18]) Nachhaltigkeitsziele.
([19]) Langfristige Wettbewerbsfähigkeit der EU: Blick über 2030 hinaus.
([20]) Leitlinien für einen gerechten Übergang hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle.
([21]) ABl. C, C/2024/1576, 5.3.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj.

Sektoren

4.3. Ein sektoraler Ansatz für die Verbesserung und Überwachung der Qualität der Beschäftigung ist von entscheidender Bedeutung ([22]). Im europäischen Grünen Deal heißt es, dass der Übergang in allen Sektoren zu verschiedenen Zeitpunkten und in unterschiedlichem Ausmaß erforderlich ist ([23]). Die Herausforderungen werden für Sektoren mit höheren Treibhausgasemissionen, wie z. B. auf fossilen Brennstoffen wie Öl, Kohle und Gas basierende Energiesektoren, die Industrie und den Verkehr ([24]) größer sein. Gleichzeitig werden Innovationen gebraucht, um dekarbonisierte Energieoptionen, Energiespeicherung, CO_2-Abscheidung und andere Technologien, die den Übergang erleichtern können, zu erforschen. Diese Veränderungen werden Auswirkungen haben auf die in diesen Sektoren tätigen Unternehmen, ihre Beschäftigten und die Regionen, in denen sie ansässig sind, und sich auch auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Verfügbarkeit von Nahrungsmitteln auswirken.

Vorschläge:

— Die Kommission sollte in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten eine detaillierte Bestandsaufnahme koordinieren, um zu verstehen, welche strategischen Sektoren ausgebaut, umgestaltet oder schrittweise abgewickelt werden. In dieser Bestandsaufnahme sollten geeignete Unterstützungsmaßnahmen wie eine EU-Förderung, staatliche Beihilfen, Sozialleistungen, befristete soziale Unterstützung und Umschulungsinitiativen aufgezeigt werden, um einen Arbeitsplatzwechsel zu erleichtern. Die Bestandsaufnahme sollte eine Analyse der Auswirkungen des Übergangs auf die Beschäftigung und die Kompetenzen in den verschiedenen Ländern, Regionen und Sektoren, auch in Bezug auf Unterauftragnehmer und nachgelagerte Wertschöpfungsketten, umfassen ([25]). Im Einklang mit den Empfehlungen der politischen Leitlinien 2024–2029 sollten im Rahmen der Bestandsaufnahme auch mögliche negative Ausstrahlungseffekte des Übergangs Europas auch für andere Teile der Welt untersucht werden, um diese durch die sektoralen und territorialen Pläne für den Übergang abzumildern.

— In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und über Tarifverhandlungen sollten Wege für den Übergang und Pläne für den Arbeitsplatzwechsel entwickelt werden.

— Wenn branchenspezifische Pläne in Erwägung gezogen werden, sollten das Prinzip der Gegenseitigkeit und globale Verpflichtungen, einschließlich internationaler Handelsabkommen, berücksichtigt werden.

Regionen

4.4. Da einige Sektoren abgewickelt werden, werden die von diesen Sektoren abhängigen Regionen zu unterschiedlichen Zeitpunkten und in unterschiedlichem Ausmaß stark betroffen sein. Die betroffenen Regionen müssen ihre Wirtschaft umstrukturieren und diversifizieren und auf neue Wirtschaftstätigkeiten ausrichten, die Arbeitskräfte auf neu entstehende Veränderungen und künftige Arbeitsplätze vorbereiten und den sozialen Zusammenhalt aufrechterhalten ([26]). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU sollten die Freiheit haben, zu bleiben ([27]) und insbesondere in ländlichen Gebieten Zugang zu hochwertigen und produktiven Arbeitsplätzen vor Ort haben, die zur Entwicklung und zum Wohlergehen ihrer lokalen Gemeinwesen beitragen. Dies erfordert die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen, die strukturelle Veränderungen in bestehenden Unternehmen sowie Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen für den grünen Wandel fördern.

Vorschläge:

— Die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass ortsbezogene Wege für den Übergang für die Regionen vorhanden sind, die in Zusammenarbeit mit lokalen Behörden und den Sozialpartnern auf der entsprechenden Ebene entwickelt werden, sowie branchenspezifische Übergangspläne, die alternative Beschäftigungsmöglichkeiten und Weiterbildungen vorsehen. Die Mitgliedstaaten sollten von der örtlichen Bevölkerung betriebene Initiativen unterstützen und eine umfassende Konsultation der Ortsansässigen und der Zivilgesellschaft sicherstellen.

Arbeitsplätze und Kompetenzen

4.5. Während des Übergangs wird es in manchen Sektoren zu einem erheblichen Arbeitsplatzabbau kommen, in anderen wiederum werden sich Beschäftigungsprofile und Qualifikationsanforderungen ändern. Maßnahmen zur Verwirklichung des Ziels einer Verringerung der Treibhausgasemissionen um 55 % bis 2030 könnten sich insgesamt positiv auf die Zahl der Arbeitsplätze auswirken ([28]). Die spürbarsten Folgen hätten der Ersatz und/oder die Neudefinition von Arbeitsplätzen, dieser Prozess wird sowohl vom nationalen Kontext als auch vom Ausgangspunkt abhängen.

([22]) https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-08/ef23032en.pdf.
([23]) COM(2019) 640 final.
([24]) Treibhausgasemissionen nach aggregierten Sektoren, https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/daviz/ghg-emissions-by-aggregated-sector-5#tab-dashboard-02.
([25]) ABl. C 275 vom 18.7.2022, S. 101.
([26]) Plattform für einen gerechten Übergang.
([27]) Much more than a market – Speed, Security, Solidarity.
([28]) Europäische Kommission, Gemeinsame Forschungsstelle, Murauskaitė-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S. et al., *The future of jobs is green*, Amt für Veröffentlichungen, 2021.

Vorschläge:

— Die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten sollten ein gemeinsames Verständnis entwickeln sowie Leitlinien für hochwertige Arbeitsplätze, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsbedingungen bei grünen Arbeitsplätzen aufstellen. Sie sollten ferner den Austausch zwischen den Mitgliedstaaten erleichtern, um bewährte Verfahren zu fördern und aufzuzeigen, wie der soziale Besitzstand der EU auf nationaler Ebene umgesetzt wird. Der EWSA begrüßt die Absicht der Kommission, gemeinsam mit den Sozialpartnern einen Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze auszuarbeiten, wie in den politischen Leitlinien für 2024–2029 ([29]) vorgeschlagen wurde, und fordert die Kommission auf, die in dieser Stellungnahme unterbreiteten Vorschläge zu berücksichtigen.

— Die Nutzung aktueller Arbeitsmarkt- und Qualifikationsinformationen sowie -vorausschauen auf regionaler, sektoraler und beruflicher Ebene ermöglicht die Ermittlung und Prognose berufsspezifischer und berufsübergreifender Kompetenzanforderungen und eine dem kurz- und langfristigen Bedarf entsprechende Anpassung der Lehrpläne ([30]).

— Die Mitgliedstaaten sollten Weiterbildungs- und Umschulungsstrategien entwickeln und fördern, um die Teilnahme Erwachsener an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die neuen Kompetenzen und Arbeitsplätze des Übergangs zu erhöhen. Sie sollten auch die Lehrpläne und Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung aktualisieren und engere Partnerschaften zwischen Akteuren der allgemeinen und beruflichen Bildung und KMU, auf die Arbeitsmarktintegration spezialisierten Sozialunternehmen und den Sozialpartnern gemäß dem nationalen Modell der Governance und Praxis in der Berufsbildung fördern. Schließlich sollten sie Förderprogramme für Lehrstellen und bezahlte Praktika sowie Job-Shadowing-Programme mit einer starken Ausbildungskomponente einführen und stärken, insbesondere in Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen, einschließlich solcher, die zu den Klima- und Umweltzielen beitragen, und in Sektoren mit Fachkräftemangel. Diese Programme sollten auf nationaler oder regionaler Ebene überwacht und evaluiert werden und darauf abzielen, die Qualität der Arbeitsplätze zu garantieren ([31]).

— Schaffung angemessener Anreize für KMU, in Weiterbildung und Umschulung zu investieren und u. a. durch Microcredentials eine Kultur des lebenslangen Lernens für Unternehmer und Beschäftigte zu fördern.

— Förderung der Vernetzung von KMU für den Wissensaustausch.

— Förderung des sozialen Dialogs auf der Grundlage bewährter Verfahren, um Menschen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder den Arbeitsplatz wechseln, für kürzere oder längere Weiterbildungen zur Entwicklung ihrer Kompetenzen zu unterstützen. Dies könnte im Rahmen des für Anfang 2025 erwarteten neuen Pakts für den europäischen sozialen Dialog erwogen werden ([32]) ([33]).

— Der gerechte Übergang sollte in die nationalen Kompetenzstrategien integriert werden. Dabei sind Vorschläge aus der Europäischen Kompetenzagenda der Kommission und der aktualisierten neuen Industriestrategie zu berücksichtigen. Kompetenzpartnerschaften im Rahmen des Kompetenzpakts werden ebenfalls ein wichtiger Hebel sein ([34]).

— Mit Kompetenzstrategien sollten bereits bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten angegangen und sichergestellt werden, dass Maßnahmen für einen gerechten Übergang die Gleichstellung der Geschlechter aktiv verbessern ([35]) ([36]). Besonders berücksichtigt werden sollten ferner die Auswirkungen von Arbeitsplatzwechseln oder -verlusten auf gesellschaftliche Gruppen, die vom Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind, wie Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen, Migranten oder Langzeitarbeitslose.

— Der EWSA fordert die Europäische Kommission auf, die genannten Punkte bei der nächsten Überarbeitung des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte zu berücksichtigen.

Sozialsysteme

4.6. Alle Mitgliedstaaten sollten dazu angehalten werden, ihre Sozialsysteme zu überprüfen, um sicherzustellen, dass sie für eine möglichst effektive Unterstützung des grünen Wandels und der betroffenen Menschen auf dem Weg zu hochwertiger Beschäftigung sowie für die Armutsbekämpfung und die Verringerung von Ungleichheit geeignet sind. Der Sozialschutz unterstützt nicht nur die Anpassung an den Klimawandel und den Klimaschutz, sondern auch den gerechten Übergang, indem er Einkommen, Gesundheit und Arbeitsplätze der Menschen schützt, wodurch wiederum die Unterstützung der Öffentlichkeit für den Übergang gewonnen werden kann ([37]).

([29]) https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648_de?filename=Political%20Guidelines%202024-2029_DE.pdf.
([30]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([31]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([32]) New framework for a just digital and green transition.
([33]) Politische Leitlinien für die künftige Europäische Kommission 2024-2029.
([34]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([35]) Europäische Kommission, Gemeinsame Forschungsstelle, Murauskaitė-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S. et al., *The future of jobs is green*, Amt für Veröffentlichungen, 2021.
([36]) Considering gender in regional transformations.
([37]) https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate.

Vorschläge:

— Die Europäische Kommission sollte Initiativen für einen gerechten Übergang in die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und des Europäischen Semesters einbeziehen. Die EU und ihre Mitgliedstaaten sollten im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei einem Umzug in einen anderen Mitgliedstaat die Freizügigkeit von Arbeitnehmern im Bereich der sozialen Sicherheit garantieren.

— Die Mitgliedstaaten sollten dazu angehalten werden, ihre Sozialsysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, um die aktuellen sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen, und für eine gerechte Verteilung der Kosten und des Nutzens des grünen Wandels sowie hochwertige, erschwingliche und zugängliche Dienstleistungen von allgemeinem Interesse zu sorgen. Solche Systeme könnten je nach nationalem Kontext unter anderem aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Leistungen bei Arbeitslosigkeit, angemessene Unterstützung für Menschen, die von Armut betroffen oder bedroht sind, Mindestlöhne, Öko-Schecks und direkte Einkommensbeihilfen umfassen ([38]). Die nationalen Behörden sollten mit gemeinnützigen und sozialwirtschaftlichen Unternehmen sowie sonstigen Sozialdienstleistern zusammenarbeiten, um finanziell schwächere Haushalte und Einzelpersonen zu ermitteln und ihnen mit befristeten Maßnahmen zu helfen.

— Die Sozialsysteme können angepasst werden, um insbesondere beim Arbeitsplatzwechsel Einkommenssicherheit zu gewährleisten und das Angebot an Gesundheits- und Pflegediensten durch eine gute soziale Infrastruktur, insbesondere in den am stärksten betroffenen Regionen und für die am stärksten gefährdeten sozialen Gruppen, aufrechtzuerhalten, um soziale Ausgrenzung zu verhindern und Klima- und Gesundheitsrisiken zu begegnen ([39]).

— Die Mitgliedstaaten sollten gezielte und gut konzipierte Einstellungs- und Übergangsanreize nutzen, um die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt über Sektoren, Regionen und Länder hinweg zu begleiten ([40]).

Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten

4.7. Zusammenarbeit anstelle eines Unterbietungswettlaufs in der EU ist für die Förderung des Zusammenhalts und der Wettbewerbsfähigkeit von entscheidender Bedeutung. Viele der für einen gerechten Grünen Deal erforderlichen Maßnahmen werden auf nationaler Ebene konzipiert und erfordern koordinierte Anstrengungen der Mitgliedstaaten.

Vorschläge:

— Da Arbeitsplatzverluste und -gewinne EU-weit nicht gleichmäßig verteilt sein werden und die einzelnen Regionen in Bezug auf Technologien und Kompetenzen unterschiedliche Stärken aufweisen, sollten die Industriepolitik und die Kohäsionspolitik aufeinander abgestimmt werden, um die Stellung der EU als globaler Wirtschaftsakteur für einen EU-weit gerechten Übergang zu untermauern ([41]).

— Die EU sollte bei ihrer Industriestrategie darauf achten, dass diese mit den Zielen eines gerechten Übergangs in Einklang steht und gleiche Rahmenbedingungen garantiert. Zu diesem Zweck können strategische Sektoren und Wertschöpfungsketten sowie die Wirtschaftskraft jeder Region ermittelt und ihre Beiträge zu EU-weiten Wertschöpfungsketten koordiniert werden ([42]) ([43]). Das Modell der IPCEI könnte als Konzept herangezogen werden ([44]).

— Die Kohäsionspolitik muss auch weiterhin eine wichtige Triebkraft für einen gerechten Übergang in Regionen sein, die stark von einer auf fossilen Brennstoffen basierenden Infrastruktur abhängig sind. Ein spezieller Fonds auf EU-Ebene wie der vorgeschlagene Fonds für die europäische Wettbewerbsfähigkeit ([45]) kann Zuschüsse und Darlehen für die Entwicklung strategischer Industrieprojekte in Regionen bereitstellen, die nicht über die für diese Investitionen erforderliche Finanzstärke verfügen. Eine finanzielle Unterstützung aus öffentlichen Mitteln, wie z. B. Zuschüsse, Darlehen und öffentliche Ausschreibungen, sollte sozialen und ökologischen Konditionalitäten entsprechen, damit die öffentliche Finanzierung an Fortschritte gebunden ist ([46]).

— Mitgliedstaaten, die strategische EU-Finanzierungsinstrumente in den Bereichen Innovation und Forschung und Entwicklung sowie für die Entwicklung der Industrie nur unzureichend nutzen, müssen gezielt unterstützt werden; dies gilt insbesondere für Länder mit einer angespannten Finanzlage.

([38]) ABl. C, C/2024/1576, 5.3.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj.
([39]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([40]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([41]) ZOE Institute for Future-Fit Economies (2024). A Unified Industrial Transition for Europe (UnITE) Pact.
([42]) Much more than a market – Speed, Security, Solidarity.
([43]) ZOE Institute for Future-Fit Economies (2024). A Unified Industrial Transition for Europe (UnITE) Pact.
([44]) Draghi-Bericht.
([45]) Politische Leitlinien für die künftige Europäische Kommission 2024-2029.
([46]) ZOE Institute for Future-Fit Economies (2024). A Unified Industrial Transition for Europe (UnITE) Pact.

— Auf nationaler Ebene müssen koordinierte nationale Pläne verschiedener Sektoren und Arbeitsmärkte darauf abzielen, hochwertige Arbeitsplätze für den Übergang zu sichern und gleichzeitig geeignete Mechanismen für die nationalen Sozialpartner vorsehen, damit sie zu diesem Prozess beitragen können.

Steuerung

4.8. Die Dimension der Steuerung des gerechten Übergangs darf nicht unterschätzt werden. Ein politisches Instrument oder eine Sammlung von Instrumenten reicht nicht aus, um die Komplexität des gerechten Übergangs zu bewältigen. Zielkonflikte zwischen politischen Instrumenten sollten vermieden oder abgemildert werden, indem sie frühzeitig erkannt werden.

Vorschläge:

— Ein ganzheitlicher, koordinierter und integrierter politischer Ansatz bildet das Kernstück des Rahmens für einen gerechten Übergang. Der gesellschaftlich repräsentative soziale und zivilgesellschaftliche Dialog und die Beteiligung der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften bilden den Eckpfeiler für seine Verwirklichung ([47]).

— Entwicklung von Analyse- und Überwachungsinstrumenten, die zur Konzipierung umfassender Maßnahmenpakete und zur Überprüfung der Wirkung von Programmen für den Arbeitsplatzwechsel beitragen (Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, Zulagen während des Arbeitsplatzwechsels usw.) ([48]).

— Die langfristigen ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen politischer Maßnahmen müssen insbesondere bei Ex-ante-Bewertungen auf allen Ebenen der Politikgestaltung systematisch berücksichtigt werden. Die politischen Entscheidungsträger sollten die Ergebnisse der Bewertungen, der Vorausschau und der Überwachung in regelmäßigen Abständen der Öffentlichkeit vorstellen und einen Austausch mit den Sozialpartnern, der Zivilgesellschaft und anderen Interessenträgern über die Ergebnisse und mögliche Anpassungen durchführen ([49]).

— Die politischen Entscheidungsträger auf allen Ebenen sollten für die umfassende und sinnvolle Einbeziehung der Arbeitnehmer auf allen Ebenen und ihrer Vertreter sowie von Unternehmen aller Branchen und Größen bei der Antizipation des Wandels und der Bewältigung von Umstrukturierungsprozessen sorgen, auch im Zusammenhang mit dem grünen Wandel in allen Phasen der Gestaltung und Umsetzung der Politik ([50]).

— Durch die Beteiligung an der Politikgestaltung sollten Einzelpersonen, die Zivilgesellschaft, die Sozialpartner und die Interessenträger in die Lage versetzt werden, auf geeigneten Ebenen zur Gestaltung und Umsetzung einschlägiger Lösungen beizutragen. Besonders sollte darauf geachtet werden, die Meinung von Vertretern benachteiligter/unterrepräsentierter Gruppen einzuholen ([51]).

— Die Politikgestaltung auf allen Ebenen und in allen relevanten Politikbereichen, einschließlich Forschung und Innovation, muss über politische Ansätze koordiniert werden. Für die vertikale Koordinierung bedeutet dies, die regionalen und lokalen Gebietskörperschaften zu ermutigen, sich aktiv an der Planung und Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Strategien für einen gerechten Übergang zu beteiligen. Im Rahmen der horizontalen Koordinierung müssen die politischen Entscheidungsträger ressortübergreifend zusammenarbeiten, um Lücken, Überschneidungen, Kompromisse und Synergien zwischen politischen Optionen zu ermitteln. Dieser Prozess wird durch die Entwicklung und durchgängige Berücksichtigung belastbarer und transparenter (Ex-ante-) Folgenabschätzungen in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Verteilung unterstützt ([52]).

Spezifische Vorschläge für die EU-Ebene:

— Auch wenn die Verordnung über das Governance-System für die Energieunion und das Europäische Klimagesetz ([53]) kürzlich angenommen und aktualisiert wurden, könnte bei künftigen Überarbeitungen, wie im Mandatsschreiben an das designierte Kommissionsmitglied für Energie und Wohnungswesen dargelegt, die Aufnahme von Zielen für einen gerechten Übergang in Multi-Level-Governance-Strukturen geprüft werden. Dazu gehört, dass die nationalen Energie- und Klimapläne im sozialen und zivilgesellschaftlichen Dialog über Prioritäten für einen gerechten Übergang berücksichtigt und besser in andere Politikbereiche wie die Gemeinsame Agrarpolitik integriert werden ([54]).

([47]) ABl. C, C/2024/1576, 5.3.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj.
([48]) Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zur Umsetzung der Empfehlung des Rates zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität.
([49]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([50]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([51]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([52]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([53]) Governance der Energieunion.
([54]) ABl. C, C/2024/1576, 5.3.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj.

— Die EU-Beobachtungsstelle für einen gerechten Übergang sollte den Prozess des gerechten Übergangs in der EU überwachen, einschließlich nationaler Maßnahmen und Strategien auf der Grundlage von Leitlinien auf EU-Ebene, z. B. im Rahmen des Europäischen Semesters und der nationalen Energie- und Klimapläne ([55]). Die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft sollten in die Entwicklung von Überwachungsindikatoren einbezogen werden. Die Beobachtungsstelle sollte ferner dazu beitragen, aktuelle Arbeitsmarkt- und Qualifikationsinformationen und Vorausschauen zu erstellen, in denen der berufsspezifische und bereichsübergreifende Qualifikationsbedarf ermittelt und antizipiert wird ([56]). Dies sollte im Rahmen eines regelmäßigen Austauschs mit politischen Entscheidungsträgern auf nationaler und regionaler Ebene erfolgen.

— In Bezug auf die horizontale Koordinierung schlägt der EWSA vor, die von der Gemeinsamen Forschungsstelle der Kommission geleiteten EU-Politiklabore einzusetzen, um in einer frühen Phase des politischen Entscheidungsprozesses eine vielfältige Gruppe von Generaldirektionen zusammenzubringen, um politische Fragestellungen aus einer ressortübergreifenden Perspektive heraus anzugehen ([57]).

— Um die Öffentlichkeit stärker und sinnvoller in den politischen Prozess einzubinden, empfiehlt der EWSA die Einrichtung eines Anzeigers, aus dem sich ablesen lässt, welche Vorschläge der Bürgerinnen und Bürger aufgegriffen wurden, bzw. falls nicht, die Gründe für die Ablehnung.

Spezifische Vorschläge für die nationale Ebene:

— Um den in den anderen Abschnitten dargelegten Erfordernissen des gerechten Übergangs nachzukommen, sollten die Mitgliedstaaten die operativen Kapazitäten der zuständigen öffentlichen Dienste stärken, um eine wirksame Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu gewährleisten ([58]).

— Bestehende Rechtsvorschriften, in denen das Recht auf Unterrichtung und Anhörung festgeschrieben ist, müssen auf nationaler Ebene wirksam umgesetzt werden.

Wirtschaft und Unternehmen

4.9. Wirtschaft und Unternehmen (mit besonderem Schwerpunkt auf KMU) als Triebkräfte des Übergangs.

Vorschläge:

— Das Unternehmertum, insbesondere in Regionen, die vor den Herausforderungen des Übergangs stehen, und in Sektoren, die Klima- und Umweltziele fördern, sollte unterstützt werden, wobei besonderes Augenmerk auf das Unternehmertum von Frauen zu richten ist; die Unterstützung sollte finanzielle Maßnahmen wie Zuschüsse, Darlehen oder Kapitalbeteiligungen und nicht-finanzielle Maßnahmen wie Schulungen und Beratungsdienste umfassen, die auf die einzelnen Phasen des Lebenszyklus eines Unternehmens zugeschnitten sind; die Unterstützung sollte inklusiver Natur und für unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen zugänglich sein ([59]). Geeignete Bedingungen für Investitionen und Unternehmensgründungen sind für eine wirksame Unterstützung des Unternehmertums von entscheidender Bedeutung.

— Die Mitgliedstaaten sollten Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen, insbesondere solchen, die zu Klima- und Umweltzielen beitragen, den Zugang zu Finanzmitteln und Märkten erleichtern und dabei sozialwirtschaftliche Unternehmen besonders berücksichtigen, um die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze für alle zu fördern. Ein besonderer Schwerpunkt sollte auf die vom grünen Wandel am stärksten betroffenen Regionen sowie auf die Sektoren gelegt werden, die die Ziele des Übergangs unterstützen ([60]).

— Kapazitätsaufbau der Arbeitgeberverbände, die KMU vertreten: 1) damit sie kompetente Beratung anbieten können, wie Geschäftsmodelle umweltfreundlicher und nachhaltiger gestaltet werden können; 2) damit sie ihrer Aufgabe als Sozialpartner gegenüber politischen Entscheidungsträgern und beim sozialen Dialog nachkommen können.

— Diversifizierte Geschäftsmodelle, einschließlich kreislauforientierter und kooperativer Systeme wie „Steward Ownership“, können gefördert werden, um die Demokratie am Arbeitsplatz zu stärken.

— Förderung der Einbeziehung von Strategien für einen gerechten Übergang in die Dekarbonisierungsbemühungen des Privatsektors, wobei die Gewerkschaften frühzeitig und wirksam beteiligt werden sollten. Durch die Umsetzung dieser Strategien können Unternehmen die Auswirkungen des grünen Wandels auf ihre Geschäftstätigkeit und ihre Beschäftigten antizipieren und neue Chancen erschließen.

([55]) The European Green Deal and the „Leave No One Behind“ principle.
([56]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([57]) A policy cycle 2.0 for the European Commission.
([58]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([59]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([60]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.

Finanzierung und Investitionen

4.10. Der EWSA ist davon überzeugt, dass angemessene Investitionen in einen gerechten Übergang grundlegend für die praktische Umsetzung des politischen Rahmens für einen gerechten Übergang sind. Der EWSA betont, dass die Zuweisung der verfügbaren Mittel verbessert werden muss und diese Mittel effizienter eingesetzt werden müssen.

Vorschläge:

— Ein europäischer Investitionsplan für den grünen Wandel wird gebraucht, der dem in den Strategien der Kommission geschätzten Investitionsbedarf entspricht. Der enorme Investitionsbedarf erfordert ferner eine stärkere Konzentration auf öffentliche Investitionen, um den Übergang zu beschleunigen. In diesem Zusammenhang nimmt der EWSA den von der Europäischen Kommission angekündigten Vorschlag für einen Europäischen Fonds für Wettbewerbsfähigkeit mit Interesse zur Kenntnis;

— Die Investitionen müssen gezielt auf die Regionen, Einzelpersonen und schutzbedürftigen sozialen Gruppen ausgerichtet sein, die am stärksten vom Übergang betroffen sein werden. Diese Investitionen müssen produktiv und nachhaltig sein.

— Konditionalitäten für eine entsprechende Verteilung der Mittel können erwogen werden. Dabei könnten der Grundsatz der „Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen“ und der Grundsatz „Dem Zusammenhalt nicht schaden“ vorab zum Einsatz kommen und ein Grundsatz „Sozialen Belangen nicht schaden“ eingeführt und angewandt werden. Nachträglich sollte dann nachgewiesen werden, dass die Voraussetzungen für den Zugang zu den verbleibenden Mitteln erfüllt werden. Die Frage, ob ein Grundsatz „Sozialen Belangen nicht schaden“ erforderlich ist, könnte von den einschlägigen Interessenträgern erörtert werden.

— Die Fonds auf EU-Ebene sollten über einen strategischen Rahmen koordiniert werden, der ihre Ziele miteinander verbindet und den Mitgliedstaaten das Verständnis der verschiedenen Optionen erleichtert. Darüber hinaus können der Fonds für einen gerechten Übergang und der Klima-Sozialfonds im Einklang mit den politischen Leitlinien zur Aufstockung der Mittel für einen gerechten Übergang den Fonds für einen gerechten Übergang und den Klima-Sozialfonds erweitert werden; die Mitgliedstaaten sollten die Anwendung von Verfahren für eine sozial verantwortliche Vergabe öffentlicher Aufträge fördern, u. a. durch soziale Vergabekriterien, die den vom grünen Wandel am stärksten betroffenen Menschen Chancen eröffnen, und gleichzeitig grüne Vergabekriterien fördern ([61]).

— Die Mitgliedstaaten werden auch mehr Haushaltsmittel benötigen, um in den Übergang zu investieren und ihn umzusetzen. Hinsichtlich des vor Kurzem reformierten Rahmens für die wirtschaftspolitische Steuerung betont der EWSA, dass möglicherweise weitere Initiativen erforderlich sind, damit privates und öffentliches Kapital in ausreichender Höhe für den ökologischen Wandel und den sozialen Zusammenhalt mobilisiert wird ([62]).

— Die Mitgliedstaaten sollten ihre Steuersysteme im Hinblick auf die Herausforderungen, die sich aus dem Übergang zur Klimaneutralität ergeben, prüfen und anpassen, insbesondere durch Verlagerung der Steuerlast weg vom Faktor Arbeit und durch eine Verringerung der Steuerbelastung für Gruppen mit niedrigem und mittlerem Einkommen hin zu anderen Quellen, die zur Erreichung von Klima- und Umweltzielen beitragen ([63]).

Ein Maßnahmenpaket für einen gerechten Übergang für die Arbeitswelt

4.11. Der EWSA plädiert für die Einführung eines europäischen Maßnahmenpakets für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt durch Antizipation und Bewältigung des Wandels mit dem sozialen Dialog und Tarifverhandlungen als Leitprinzipien ([64]). Dieses Maßnahmenpaket sollte die an die Mitgliedstaaten gerichteten einschlägigen Vorschläge enthalten und insbesondere Folgendes umfassen:

— Erfassung des Kompetenzbedarfs und der entsprechenden Strategien sowie gründliche sozioökonomische Folgenabschätzungen auf nationaler, sektoraler, regionaler und lokaler Ebene mit ausreichend ausgestatteten Experten für Kompetenzen sowie mit regionalen Überwachungs- und Unterstützungseinrichtungen, um Unternehmen, insbesondere KMU, und die Beschäftigten bei der Verwirklichung dieser Ziele zu unterstützen. Diese Bestandsaufnahme sollte von den Sozialpartnern und den Regierungen auf den jeweiligen Ebenen durchgeführt werden.

— Einrichtung und Durchführung geeigneter Kompetenzentwicklungsprogramme auf allen genannten Ebenen, die es Beschäftigten, jungen Menschen, Arbeitslosen und anderen schutzbedürftigen Gruppen (ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Migranten usw.) ermöglichen, ihre Kompetenzen zu überprüfen und ihre berufliche Ausrichtung anzupassen, ihre Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität zu stärken und mögliche und gewollte berufliche Übergänge zu realisieren.

([61]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([62]) ABl. C 146 vom 27.4.2021, S. 53, Ziffer 1.12.
([63]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.
([64]) ABl. C, C/2024/1576, 5.3.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj.

— Einführung eines sinnvollen und durchsetzbaren Zugangs auf voll vergütete Fortbildungszeiten für alle Arbeitnehmer durch Maßnahmen wie Entgeltersatzleistungen, unabhängig von der Art des Vertrags und während der Arbeitszeit, mit speziellen Maßnahmen für den Zugang von Frauen und schutzbedürftigen Gruppen.

— Sicherstellen, dass wirksame Systeme für die Beteiligung und effektive Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene im Einklang mit den geltenden Vorschriften eingerichtet werden. Ferner sollte sichergestellt werden, dass die tarifvertragliche Abdeckung insbesondere in neu entstehenden Sektoren und im Einklang mit den Anforderungen der Mindestlohnrichtlinie gestärkt wird.

— Einbeziehung von Initiativen für einen gerechten Übergang in die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und des Europäischen Semesters. Die EU und ihre Mitgliedstaaten sollten im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei einem Umzug in einen anderen Mitgliedstaat die Freizügigkeit von Arbeitnehmern im Bereich der sozialen Sicherheit garantieren.

— Schaffung starker Anreize für Unternehmen, Qualifikationslücken in erster Linie durch die Weiterqualifizierung aktueller Beschäftigter zu schließen und Pläne für den Übergang des Unternehmens aufzustellen, zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren, die den Wandel antizipieren, und Strategien zur Bewältigung der möglichen Auswirkungen aufzustellen; Aufforderung zur Erhöhung der Beiträge zu Ausbildungsplatzabgaben und Ausbildungsabgaben entsprechend den nationalen Modellen, um die Weiterbildung von Arbeitnehmern auf regionaler Ebene zum Teil zu finanzieren.

— Die Antizipation, Vorbereitung und Bewältigung von Umstrukturierungen müssen zu einem geeigneten Zeitpunkt mit den jeweils zuständigen Behörden und Interessenträgern koordiniert werden. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass Wege für den Arbeitsplatzwechsel entwickelt werden, wobei der Schwerpunkt auf dem Schutz des Rechts der Arbeitnehmer auf Verbleib in ihrer Region und der Achtung ihrer Entscheidung, weiter in dem jeweiligen Sektor zu arbeiten, liegen sollte.

Brüssel, den 5. Dezember 2024

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Oliver RÖPKE