



Brüssel, den 9.12.2014
COM(2014) 725 final

Vorschlag für einen

BESCHLUSS DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

**über die Inanspruchnahme des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung gemäß Nummer 13 der Interinstitutionellen Vereinbarung vom 2. Dezember 2013 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission über die Haushaltsdisziplin, die Zusammenarbeit im Haushaltsbereich und die wirtschaftliche Haushaltsführung
(Antrag EGF/2013/007 BE/Hainaut steel (Duferco-NLMK), Belgien)**

BEGRÜNDUNG

HINTERGRUND DES VORSCHLAGS

1. Die Regeln für die Finanzbeiträge des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) für Anträge, die bis zum 31. Dezember 2013 eingereicht wurden, sind in der Verordnung (EG) Nr. 1927/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Einrichtung des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung („EGF-Verordnung“)¹ niedergelegt.
2. Am 27. September 2013 stellte Belgien den Antrag EGF/2013/007 BE/Hainaut steel (Duferco-NLMK) auf einen Finanzbeitrag aus dem EGF wegen Entlassungen im Zusammenhang mit der Schließung von Duferco Belgium SA („Duferco“) und mit Personalabbau bei NLMK La Louvière SA („NLMK“), die beide ihren Sitz in La Louvière haben². Der Antrag wurde bis 4. Juli 2014 durch zusätzliche Informationen ergänzt.
3. Nach Prüfung dieses Antrags gelangte die Kommission gemäß den geltenden Bestimmungen der EGF-Verordnung zu dem Schluss, dass die Voraussetzungen für einen Finanzbeitrag aus dem EGF erfüllt sind.

ZUSAMMENFASSUNG DES ANTRAGS

EGF-Antrag	EGF/2013/007 BE/Hainaut steel (Duferco-NLMK)
Mitgliedstaat	Belgien
Datum der Einreichung des Antrags	27.9.2013
Interventionskriterium	Artikel 2 Buchstabe b der EGF-Verordnung
Betroffene Region(en) (NUTS-2-Ebene)	BE32 Prov. Hainaut
Wirtschaftszweig(e) (NACE-Rev.-2-Abteilung)	Abteilung 24 („Metallerzeugung und -bearbeitung“)
Bezugszeitraum	22.1.2013–22.10.2013
Zeitpunkt, ab dem personalisierte Dienstleistungen für die betroffenen Arbeitskräfte erbracht wurden	1.6.2013
Zahl der Entlassungen im Bezugszeitraum	708
Zahl der entlassenen Arbeitskräfte, die voraussichtlich an den Maßnahmen teilnehmen werden	701
Kosten der personalisierten Dienstleistungen	1 891 134 EUR
Kosten für die Durchführung des EGF	72 778 EUR (3,7 % der Gesamtkosten)
Gesamtkosten	1 963 912 EUR
Beantragter Finanzbeitrag des EGF	981 956 EUR (50 % der Gesamtkosten)

ANALYSE DES ANTRAGS

Zusammenhang zwischen den Entlassungen und den weitgehenden strukturellen Veränderungen im Welthandelsgefüge infolge der Globalisierung

4. Betroffen sind die Unternehmen Duferco und NLMK. Duferco stellte Flacherzeugnisse (Brammen) und Langerzeugnisse (Knüppel, Kabel) her. NLMK stellt Flacherzeugnisse (warm- und kaltgewalzte Erzeugnisse, Bänder) her.

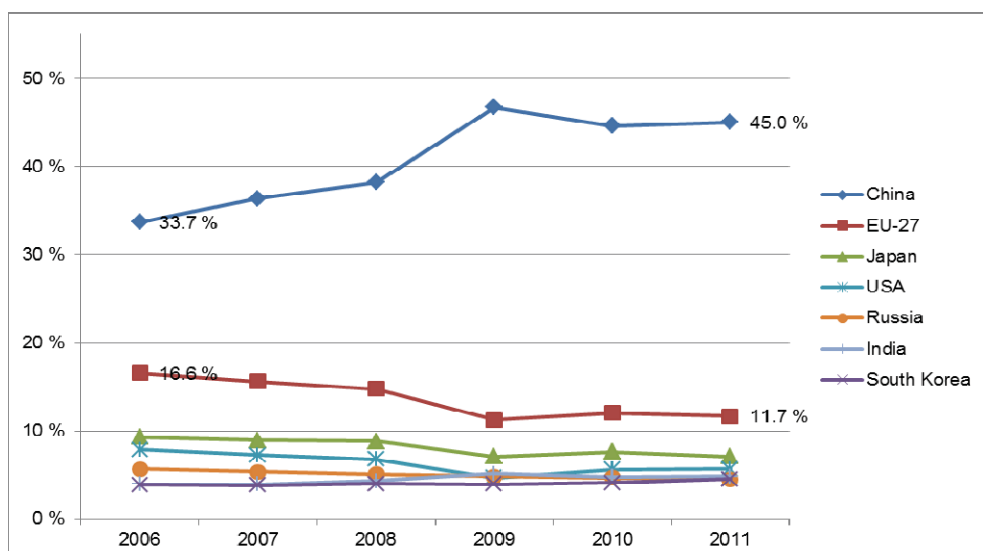
¹ ABl. L 406 vom 30.12.2006, S. 1.

² Duferco war Kunde von Carsid, das seinerseits Teil eines Joint Venture von Duferco und NLMK im Zeitraum 2006–2011 war. Dieser Antrag steht daher im Zusammenhang mit dem Antrag EGF/2013/002 BE/Carsid.

Betroffener Wirtschaftszweig ist die NACE-Revision-2³-Abteilung 24 („Metallerzeugung und -bearbeitung“).

5. Zur Begründung des Zusammenhangs zwischen den Entlassungen und den weitgehenden strukturellen Veränderungen im Welthandelsgefüge machen die belgischen Behörden geltend, dass der Sektor der Stahlerzeugung schwerwiegenden Störungen des Wirtschaftsgeschehens ausgesetzt war, insbesondere einem raschen Rückgang des Marktanteils der EU. Duferco und NLMK stellen eine breite Palette an Erzeugnissen her. Um die weitgehenden strukturellen Veränderungen im Welthandelsgefüge für diese Erzeugnisse zu ermitteln, ist es daher angezeigt, den gesamten Markt für Rohstahl zu betrachten, der als stellvertretender Indikator für die Handelsströme der spezifischen Kategorien der von Duferco und NLMK hergestellten Erzeugnisse (Flach-, Langerzeugnisse, Bänder) dient, vor allem, da es sich bei einigen dieser Erzeugnisse um Zwischenprodukte handelt, die zur Herstellung anderer, nachgelagerter Erzeugnisse dienen (z. B. Knüppel zur Herstellung von Kabeln, Flacherzeugnisse zur Herstellung von Bändern).
6. Gemäß den Daten, auf die sich die belgischen Behörden beziehen⁴, sank die Rohstahlherstellung in der EU-27 im Zeitraum 2006–2011 von 206,9 Mio. Tonnen auf 177,7 Mio. Tonnen (-14,1 %; -3,0 % jährliches Wachstum⁵), während die weltweite Produktion von 1249 Mio. Tonnen auf 1583 Mio. Tonnen anstieg (+21,6 %; +4,0 % pro Jahr). Dadurch ging der Marktanteil der EU-27 an der Rohstahlherstellung (bezogen auf das Volumen) von 16,6 % im Jahr 2006 auf 11,7 % im Jahr 2011 zurück (-29,4 %, -6,7 % pro Jahr). Zum Vergleich: In demselben Zeitraum baute China seinen Marktanteil von 33,7 % auf 45,0 % aus (+33,6 %; +6,0 % pro Jahr), während der Marktanteil der fünf weiteren größten Hersteller (auf die insgesamt etwa 25 % bis 30 % der weltweiten Herstellung entfallen) entweder abnahm – wenngleich in geringerem Maße als der der EU-27 (Japan, USA, Russland) – oder leicht zunahm (Südkorea, Indien). Die Daten belegen somit einen raschen Rückgang des EU-Marktanteils an der weltweiten Rohstahlherstellung.

Marktanteil an der weltweiten Rohstahlherstellung (Volumen)



Quelle: World Steel Association, eigene Berechnungen.

³ Statistische Systematik der Wirtschaftszweige, Rev. 2.

⁴ Quelle: World Steel Association, *Steel Statistical Yearbook 2012*.

⁵ Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate.

7. Die Auswirkungen dieser Veränderungen im Welthandelsgefüge wurden durch andere Faktoren verschärft, z. B. durch eine rückläufige Nachfrage nach Stahl in der Automobil- und der Baubranche in der EU infolge der Wirtschaftskrise und einen relativen Anstieg der Produktionskosten (Rohstoffe, Energie, Umweltauflagen usw.). Diese Faktoren haben die Wettbewerbsfähigkeit der Stahlindustrie der EU beeinträchtigt und aufgrund von Werksschließungen und Umstrukturierungen bei mehreren Stahlherstellern in Europa⁶ in den letzten Jahren zu hohen Arbeitsplatzverlusten in der Stahlindustrie geführt. Von 2008 bis 2013 beispielsweise sank die Zahl der in der Metallindustrie Beschäftigten (NACE-Rev.-2-Abteilung 24 „Metallerzeugung und -bearbeitung“) in der EU-27 um rund 280 000 (von 1,44 Mio. auf 1,16 Mio., d. h. -19,4 %) ⁷.
8. Seit der Einrichtung des EGF im Jahr 2007 wurden vier Anträge⁸ für den Stahlsektor gestellt. Drei der Anträge wurden mit weitgehenden strukturellen Veränderungen im Welthandelsgefüge infolge der Globalisierung⁹ begründet, ein weiterer mit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise¹⁰.

Zahl der Entlassungen und Erfüllung der Kriterien nach Artikel 2 Buchstabe b

9. Belgien beantragt eine Intervention nach Artikel 2 Buchstabe b der EGF-Verordnung, wonach mindestens 500 Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von neun Monaten in Unternehmen erfolgt sein müssen, die in der gleichen NACE-Revision-2-Abteilung in einer NUTS-II-Region oder in zwei aneinandergrenzenden Regionen in einem Mitgliedstaat tätig sind.
10. Gegenstand des Antrags sind 708 Entlassungen über einen Zeitraum von neun Monaten (22. Januar 2013 bis 22. Oktober 2013), davon 381 Entlassungen bei Duferco und 327 Entlassungen bei NLMK. Duferco und NLMK befinden sich in derselben NUTS-II-Region (BE32 Prov. Hainaut) und sind in demselben Wirtschaftszweig (NACE-Rev.-2-Abteilung 24 „Metallerzeugung und -bearbeitung“) tätig.
11. 2006 unterzeichneten der Duferco-Konzern und der NLMK-Konzern (Novolipetsk Steel) eine Vereinbarung zur Einrichtung des Joint Venture SIF (Steel Invest & Finance) für verschiedene Industrietätigkeiten in Belgien, u. a. die Tätigkeiten von Duferco LA Louvière SA, Duferco Clabecq SA und Carsid SA. 2011 beschlossen die Anteilseigner jedoch, das Joint Venture zu beenden. Duferco La Louvière SA wurde zerschlagen in das Warm- und Kaltwalzwerk NLMK La Louvière SA und die Elektrostahlerzeugung und die Herstellung von Walzdraht bei Duferco Belgium SA¹¹. Daher waren zum Zeitpunkt der Ankündigung der Entlassungen bei Duferco und NLMK die beiden Unternehmen rechtlich nicht mehr miteinander verbunden, auch wenn sie immer noch in demselben Werk in La Louvière produzierten. Seit

⁶ Vgl. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Aktionsplan für eine wettbewerbsfähige und nachhaltige Stahlindustrie in Europa (COM(2013) 407).

⁷ Quelle: Eurostat (Online-Datencode: lfsa_egan22d). Beschäftigungsdaten nach Wirtschaftszweig sind auf keiner stärker disaggregierten Ebene als NACE Rev. 2 verfügbar.

⁸ Siehe EGF-Datenbank unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=582>.

⁹ Siehe Entwürfe der Kommissionsvorschläge zu den Anträgen EGF/2009/022 BG/Kremikovtsi (Antrag von der Kommission abgelehnt), EGF/2012/010 RO/Mechel (Beschluss COM(2014) 255 final vom 7.5.2014), EGF/2013/002 BE/Carsid (Antrag am 2. April 2013 bei der Kommission eingereicht).

¹⁰ EGF/2010/007 AT/Steiermark/Niederösterreich. Beschluss 2011/652/EU vom 27. September 2011, ABl. L 263 vom 7.10.2011, S. 9.

¹¹ Duferco Clabecq SA verblieb im Besitz von NLMK und wurde zu NKMK Clabecq SA. Carsid SA wurde an das externe Unternehmen Steel Project Development SA verkauft.

ihrer Trennung im Jahr 2011 unterhielten die beiden Unternehmen nach wie vor wirtschaftliche und funktionelle Verbindungen, teilten jedoch keinerlei Betriebsmittel oder Personal. Der Antrag betrifft daher zwei getrennte Massenentlassungsverfahren (eine Unternehmensschließung im Fall von Duferco, eine Umstrukturierung bei NLMK).

12. Alle Entlassungen wurden gemäß Artikel 2 Absatz 2 zweiter Gedankenstrich der EGF-Verordnung ermittelt (Methode 2), d. h. ab dem Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dessen vertragsmäßigem Ende.

Erläuterung des unvorhergesehenen Charakters der Entlassungen

13. Die belgischen Behörden führen an, dass die Entlassungen bei Duferco und NLMK nicht vorherzusehen waren. Von 2007 bis 2012 – d. h. während des Joint Venture und danach – investierten NLMK und Duferco 82 Mio. EUR bzw. 20 Mio. EUR in ihre Produktionsanlagen in La Louvière. Dies zeigt, dass sie beabsichtigten, ihre Aktivitäten dort auszubauen. Diese Bemühungen wurden schnell untergraben von den Unsicherheiten aufgrund der Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf das Welthandelsgefüge für Stahlerzeugnisse und aufgrund von Überkapazitäten und verstärktem Wettbewerb. Im Dezember 2012 kündigte Duferco daher seine Entscheidung an, das Werk in La Louvière zu schließen und sämtliche 381 Arbeitskräfte zu entlassen. Die Beschäftigten wurden im Mai 2013 entlassen. Im Dezember 2012 kündigte auch NLMK Personalkürzungen im Werk in La Louvière und die Entlassung von 327 Arbeitskräften an. Die Entlassungen wurden in vier Phasen von Mai bis November 2013 ausgeführt.

Zu unterstützende Arbeitskräfte

14. Nach Schätzungen der belgischen Behörden nehmen 701 der 708 entlassenen Arbeitskräfte an den vom EGF kofinanzierten Maßnahmen teil (374 von Duferco und 327 von NLMK)¹². Nachstehend eine Aufschlüsselung der zu unterstützenden Arbeitskräfte nach Unternehmen:

Duferco

15. Aufschlüsselung der zu unterstützenden Arbeitskräfte nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Altersgruppe:

Gruppe		Zahl der zu unterstützenden Arbeitskräfte
Geschlecht	Männer	362
	Frauen	12
Staatsangehörigkeit	EU-Bürger/innen	372
	Nicht-EU-Bürger/innen	2
Altersgruppe	15–24 Jahre	8
	25–54 Jahre	312
	55–64 Jahre	54
	über 65 Jahre	0

16. Keine der zu unterstützenden Arbeitskräfte haben langfristige Gesundheitsprobleme oder eine Behinderung.

¹² Die restlichen 7 ehemaligen Beschäftigten lehnten es entweder ab, sich für die Umschulungsmaßnahmen anzumelden, oder beantragten eine Ausnahme (da sie älter als 58 Jahre waren und mehr als 38 Jahre Betriebszugehörigkeit hatten).

17. Aufschlüsselung der zu unterstützenden Arbeitskräfte nach Berufsgruppen¹³:

ISCO-08-Hauptgruppe	Zahl der zu unterstützenden Arbeitskräfte
1 Führungskräfte	32
2 Akademische Berufe	2
3 Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	18
4 Bürokräfte	17
5 Dienstleistungs- und Verkaufsberufe	23
7 Handwerks- und verwandte Berufe	127
8 Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	147
9 Hilfsarbeitskräfte	8
Nicht bekannt / nicht verfügbar	0

NLMK

18. Aufschlüsselung der zu unterstützenden Arbeitskräfte nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Altersgruppe:

Gruppe		Zahl der zu unterstützenden Arbeitskräfte
Geschlecht	Männer	316
	Frauen	11
Staatsangehörigkeit	EU-Bürger/innen	327
	Nicht-EU-Bürger/innen	0
Altersgruppe	15–24 Jahre	6
	25–54 Jahre	238
	55–64 Jahre	83
	über 65 Jahre	0

19. Keine der zu unterstützenden Arbeitskräfte haben langfristige Gesundheitsprobleme oder eine Behinderung.

20. Aufschlüsselung der zu unterstützenden Arbeitskräfte nach Berufsgruppen:

ISCO-08-Hauptgruppe	Zahl der zu unterstützenden Arbeitskräfte
1 Führungskräfte	19
2 Akademische Berufe	5
3 Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	31
4 Bürokräfte	17
5 Dienstleistungs- und Verkaufsberufe	9
7 Handwerks- und verwandte Berufe	85
8 Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	126
9 Hilfsarbeitskräfte	35
Nicht bekannt / nicht verfügbar	0

¹³ Relevante Hauptgruppen der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08).

21. Die belgischen Behörden haben bestätigt, dass im Einklang mit Artikel 7 der EGF-Verordnung die Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung beim Zugang zu den Maßnahmen und bei ihrer Durchführung angewandt werden.

Beschreibung des betreffenden Gebiets, seiner Behörden und anderer Beteiligter

22. Die Entlassungen bei Duferco und NLMK betreffen vor allem die Stadt La Louvière in der Provinz Hennegau in der Wallonischen Region, im Südosten Belgiens. Das Gebiet um La Louvière, das (neben der Stadt Mons) zum regionalen Arbeitsmarkt des mittleren Hennegau gehört, ist ein ehemaliges Bergbau- und Stahlrevier, das stark von der traditionellen Schwerindustrie und dem öffentlichen Sektor abhängig ist. Der regionale Arbeitsmarkt im mittleren Hennegau zählt rund 510 000 Einwohner (14 % der Bevölkerung der Wallonischen Region). Auf die verarbeitende Industrie entfallen rund 12 % der Arbeitsplätze in der Region (15 100). Andere wichtige Wirtschaftszweige sind Gesundheits- und Sozialdienstleistungen (18 % der Beschäftigten), Bildung und öffentliche Verwaltung (11 %), Handel (11 %) und das Baugewerbe (7 %). 2012 lag die Beschäftigungsquote im mittleren Hennegau mit 52,9 % erheblich unter dem regionalen und dem nationalen Durchschnitt (56,9 % bzw. 61,3 %)¹⁴. 2013 gab es im mittleren Hennegau etwa 42 300 Arbeitsuchende ohne Beschäftigung (16,7 % der Arbeitsuchenden der Wallonischen Region). Die Beschäftigungsnachfrage entsprach im Großen und Ganzen dem regionalen Trend, die Lage ist jedoch innerhalb des Hennegau unterschiedlich. Von 2008 bis 2012 blieb die Beschäftigungsnachfrage in der Region um Mons weitgehend stabil (- 0,8 %), wohingegen sie um La Louvière herum stieg (+ 5,5 %), da die von der Krise am stärksten betroffenen Branchen (Industrie, Baugewerbe) hier stärker vertreten sind¹⁵. 2012 betrug die Arbeitslosenquote im mittleren Hennegau 17,7 %, im Vergleich zu durchschnittlich 15,8 % in Wallonien und 11,2 % auf nationaler Ebene¹⁶. Die Arbeitsuchenden sind in der Regel geringqualifiziert (51 % haben keinen Sekundarschulabschluss, gegenüber 47 % in Wallonien), und die Langzeitarbeitslosigkeit ist hoch (38 % der Arbeitsuchenden waren seit mehr als zwei Jahren ohne Beschäftigung, im Vergleich zu 36 % in Wallonien). Die Arbeitslosenquote der 18- bis 25-Jährigen ist ebenfalls hoch (39 %, gegenüber 36 % in Wallonien)¹⁷.
23. Durchgeführt werden die Maßnahmen von FOREM (der öffentlichen Beschäftigungs- und Fortbildungsverwaltung der Wallonischen Region) mittels zweier Taskforces für die Personalumstrukturierung (*cellules de reconversion*), deren Einrichtung im Zuge der Massenentlassungsverfahren für die beiden Unternehmen vorgeschrieben ist¹⁸. Die Taskforces für Duferco und für NLMK werden jeweils von einem Ausschuss verwaltet, dem Vertreter der für Beschäftigung, berufliche Bildung und Wirtschaft zuständigen Behörden der Wallonischen Region, von FOREM, der Gewerkschaften und der branchenspezifischen Berufsbildungseinrichtungen angehören.

¹⁴ Quelle: Steunpunt WSE, Berechnungen von FOREM.

¹⁵ Quelle: ONSS / RSZ.

¹⁶ Quelle: Steunpunt WSE.

¹⁷ Quelle: FOREM.

¹⁸ Obwohl formal zwei Taskforces eingerichtet wurden, funktionieren diese in der Praxis als eine Einheit für die beiden Massenentlassungsverfahren, da es Vorteile hat, Maßnahmen für die ehemaligen Beschäftigten beider Unternehmen durchzuführen, sowohl was die Organisation (Personal, Räumlichkeiten, Ausstattung usw.) als auch die Art der durchgeführten Aktivitäten angeht.

24. Neben FOREM sind daher folgende Organisationen an der allgemeinen Koordinierung und Durchführung der Maßnahmen vertreten:
- die wallonische Regierung (für die Koordinierung der Strukturfonds zuständiger Ministerpräsident der Wallonischen Region, Minister für Beschäftigung und berufliche Bildung, Minister für Wirtschaft);
 - Gewerkschaften (FGTB, CSC);
 - die branchenspezifischen Einrichtungen der beruflichen und technischen Fortbildung in der Wallonischen Region (*Centres de compétences*)¹⁹;
 - die für die Verwaltung des Europäischen Sozialfonds (ESF) zuständige Agentur der Französischen Gemeinschaft Belgiens.

Erwartete Auswirkungen der Entlassungen auf die lokale, regionale oder nationale Beschäftigungslage

25. Schätzungen zufolge werden die Entlassungen bei Duferco und NLMK zu einem erheblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit in dem Gebiet um La Louvière führen. In dieser Region (mittleres Hennegau) ist die Arbeitslosigkeit relativ hoch, mit einem hohen Anteil von Langzeitarbeitslosigkeit und geringem Qualifikationsniveau. Die Entlassungen bei Duferco und NLMK sind daher in einem schwierigen lokalen sozioökonomischen Zusammenhang zu sehen. Die Metallindustrie (die hauptsächlich in La Louvière angesiedelt ist) und der Sektor der Erzeugung nicht metallischer Mineralerzeugnisse (in Mons, Saint-Ghislain und Soignies), in denen rund 3600 Personen beschäftigt sind (d. h. 24 % der in der Industrie im mittleren Hennegau Beschäftigten), haben einen starken Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze zu verzeichnen: -18,3 % in der Metallindustrie und -27,6 % in der Erzeugung nicht metallischer Mineralerzeugnisse. Der Arbeitsmarkt im mittleren Hennegau zeichnet sich durch eine starke Präsenz des Industriesektors aus. Da die Industrie stark von der Weltwirtschaft abhängig ist, ging die Zahl der Arbeitsplätze in der herstellenden Industrie von 2000 bis 2012 von 18 000 auf 15 000 zurück (-20 %). Wie im übrigen Wallonien handelt es sich bei den meisten Unternehmen um KMU (rund 80 % der 9400 Unternehmen im mittleren Hennegau haben weniger als 10 Beschäftigte). Die meisten Arbeitsplätze sind in den mittleren und großen Unternehmen zu finden: Auf Unternehmen mit 20 bis 99 Beschäftigten (10,5 % der Unternehmen in der Region) entfallen knapp 32 % der Arbeitsplätze in der Region, auf Unternehmen mit 100 bis 499 Beschäftigten (2,3 % der Unternehmen) 32,5 % und auf Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten (2,5 % der Unternehmen) 10,5 %. In den letzten Jahren hat die Zahl der Arbeiter/innen, die im mittleren Hennegau leben, stark abgenommen, vor allem in La Louvière und in der herstellenden Industrie (-914 Arbeiter/innen, -5,2 %), im Baugewerbe (-437 Arbeiter/innen, -4 %) und im Handel (-326 Arbeiter/innen, -1,8 %). Die benachbarte Region um Charleroi (Süd-Hennegau) befindet sich in einer ähnlichen Lage mit hoher Arbeitslosigkeit, hoher Beschäftigungsnachfrage und Massenentlassungen (960 Entlassungen bei Carsid im Zeitraum 2012/2013, rund 1400 Entlassungen beim Baumaschinenhersteller Caterpillar im Jahr 2014). Die ehemaligen Beschäftigten von Duferco und NLMK brauchen daher Umschulungen, um einen Arbeitsplatz in einem anderen Beruf und in einer anderen Branche zu finden.

¹⁹ Die *Centres de compétences* führen Bildungsmaßnahmen, Studien und Sensibilisierungsmaßnahmen für bestimmte Berufsgruppen oder Wirtschaftszweige durch. Die *Centres de compétences* werden gemeinsam von der Wallonischen Region, FOREM, den Sozialpartnern der betroffenen Wirtschaftszweige, Forschungszentren und Universitäten eingerichtet.

Zu finanzierende personalisierte Dienstleistungen und Aufschlüsselung der veranschlagten Kosten

26. Nur ein Teil der Maßnahmen, die die belgischen Behörden zur Unterstützung der bei Duferco und NMLK entlassenen Arbeitskräfte ergreifen, wird durch den EGF kofinanziert. Maßnahmen, die nach belgischem Recht im Rahmen von Massenentlassungen vorgeschrieben sind und zu den üblichen Aktivitäten der Taskforce gehören (z. B. Unterstützung beim Outplacement, Fort- und Weiterbildung, Unterstützung bei der Arbeitsuche und Berufsberatung usw.)²⁰ sind daher nicht Gegenstand dieses EGF-Antrags. Verwaltet werden alle Maßnahmen (gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen und EGF-Maßnahmen) von FOREM.
27. Folgende personalisierte Dienstleistungen werden den entlassenen Arbeitskräften im Rahmen der durch den EGF kofinanzierten Maßnahmen angeboten (nach Kategorie gegliedert)²¹:
- (1) Individuelle Unterstützung bei der Arbeitsuche, Einzelfallmanagement und allgemeine Information:
 - *Umschulung (Unterstützung/Orientierung/Integration)*: Diese Leistungen bauen auf den üblichen von den Taskforces angebotenen Maßnahmen auf. Sie werden von einem Team von FOREM-Mitarbeitern (Projektleiter, Fachberater) in Zusammenarbeit mit ehemaligen Arbeitnehmervertretern erbracht, die als „Sozialbegleiter“ (*accompagnateurs sociaux*) fungieren, um Arbeitskräfte zur Teilnahme an den Maßnahmen zu motivieren und bei Verwaltungsverfahren zu unterstützen. Um einen besseren Kontakt zwischen den Arbeitskräften zu gewährleisten, werden die Leistungen allen Arbeitskräften in eigens dafür vorgesehenen Räumlichkeiten angeboten. Die Leistungen umfassen drei Arten von Maßnahmen: i) gemeinsame Informationsveranstaltungen zu folgenden Themen: Techniken der Arbeitsuche (Verfassen eines Lebenslaufs und Bewerbungsschreibens, Nutzung des Internet usw.), Erläuterung von arbeitsrechtlichen Vorschriften (Outplacement, Arbeitslosigkeit, Arbeitsvertrag, Rente), Sensibilisierung für Diskriminierungsfragen, Präsentation von zukunftssträchtigen Berufen und Branchen usw.); ii) Einzelgespräche mit einem FOREM-Berater (Bestandsaufnahme der Qualifikationen, Laufbahnentwicklung, Beratung zu Fort- und Weiterbildung usw.); iii) unentgeltlicher und freier Zugang zu Instrumenten der Arbeitsuche (Computer mit Internetverbindung, Telefon, Fachdokumentation usw.). Diese Maßnahme betrifft alle 701 zu unterstützenden Arbeitskräfte und dauert höchstens 24 Monate.
 - *Förderung der Arbeitsuche*: FOREM wird spezielle Maßnahmen durchführen, um Arbeitskräfte bei der Arbeitsuche und der Bewältigung von Schwierigkeiten bei der Umschulung zu unterstützen. Dazu gehören Treffen zwischen den entlassenen Arbeitskräften und potenziellen Arbeitgebern (Arbeitsvermittlung), Betriebsbesichtigungen, Treffen mit Personalvermittlern zur Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen sowie der Erfahrungsaustausch mit anderen Arbeitskräften, die bereits eine Umschulung absolviert oder nach einer Massenentlassung einen Arbeitsplatz gefunden haben. Diese Maßnahme

²⁰ Siehe Nummer 34.

²¹ In ihrer Eingabe vom 4. Juli 2014 haben die belgischen Behörden die Maßnahmen umfassend an deren tatsächlichen Umsetzungsstand angepasst. Mehrere ursprünglich geplante Maßnahmen wurden aus dem Antrag gestrichen.

kann allen 701 zu unterstützenden Arbeitskräften angeboten werden (freiwillige Teilnahme, je nach persönlichem Bedarf); Schätzungen zufolge werden voraussichtlich 450 Personen teilnehmen.

(2) Ausbildung und Umschulung:

- *Integrierte Ausbildung*: Verschiedene Arten der beruflichen Aus- und Weiterbildung könnten allen 701 zu unterstützenden Arbeitskräften entweder von FOREM, den *Centres de compétences* oder IFAPME²² (je nach Art des Bildungsgangs) angeboten werden. Schätzungen zufolge werden voraussichtlich 350 Personen teilnehmen. In einem ersten Schritt werden FOREM-Mitarbeiter jedem Teilnehmer helfen, seine beruflichen Ziele zu definieren, und ihm eines von drei möglichen Modulen vorschlagen. Arbeitskräften, die sich in einem ähnlichen Beruf wie ihrer bei Duferco oder NLMK ausgeübten Tätigkeit weiterbilden können, wird ein Modul zur Spezialisierung (40 Stunden) zur Anpassung und Aktualisierung ihrer Kompetenzen (z. B. Gabelstaplerführer, besondere Schweißverfahren, IT-Kompetenzen usw.) oder ein ergänzender Lehrgang zum Erwerb neuer Qualifikationen (320 Stunden) angeboten, der die Arbeitskräfte in die Lage versetzt, sich um einen Arbeitsplatz in einem neuen Berufsfeld in der Industrie zu bewerben. Zur Umschulung in einem gänzlich neuen Tätigkeitsfeld können Arbeitskräfte eine berufliche Ausbildung (im Durchschnitt 960 Stunden) absolvieren, in der sie die für das neue Berufsfeld erforderlichen Kompetenzen erwerben können. Am Ende eines jeden Moduls können die neuen Qualifikationen bewertet und dokumentiert werden. Je nach Art der Schulung und des Kompetenzbereichs erhalten die Teilnehmer entweder eine offizielle Bescheinigung ihrer Qualifikation (d. h. einen Befähigungsnachweis), eine Teilnahmebescheinigung (für Kompetenzen oder Berufe, für die es keine formelle Bescheinigung gibt) oder eine Validierung von Qualifikationen (für Qualifikationen und Kompetenzen, die außerhalb formaler Schulungen erworben wurden). Die offizielle Bescheinigung von Qualifikationen erfolgt durch Prüfungen, die zur Verleihung eines „Zertifikats über den Erwerb von Kompetenzen in einer Schulung“ (*Certificat des Compétences Acquisées en Formation – CECAF*) führen. Die Validierung von Kompetenzen erfolgt durch Prüfungen, die mit der Vergabe von Befähigungsnachweisen (*titres de compétences*) abgeschlossen werden.
- *Weitergabe von Erfahrung*: Erfahrene Arbeitskräfte können ihre Kompetenzen und ihr Fachwissen nutzen, indem sie als Lehrer oder Ausbilder in der technischen Ausbildung tätig werden. FOREM und die Verbände der verschiedenen Zweige der technischen Ausbildung werden ein spezielles Modul zur Sensibilisierung und zur Vorbereitung entwickeln, um Arbeitskräfte dafür zu gewinnen, sich zu Ausbildern fortbilden zu lassen. Das Modul umfasst die Vermittlung von Fachinformationen, technische Unterstützung, Treffen mit Vertretern der Praxis und Betriebsbesuche. Das Modul dauert acht Wochen und richtet sich an etwa 10 Arbeitskräfte.

(3) Förderung des Unternehmertums:

²²

Das IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises) ist eine öffentliche Berufsbildungseinrichtung, die duale Berufsausbildungen in Form von Lehrlingsausbildungen und speziellen Kursen für KMU-Führungskräfte anbietet.

- *Unterstützung bei der Unternehmensgründung:* Arbeitskräfte, die die Gründung eines eigenen Unternehmens in Betracht ziehen, erhalten Beratung und Unterstützung vom FOREM-Unternehmensgründungsberater. Diese Maßnahme umfasst zwei Tätigkeiten: i) Gruppen-Informationsveranstaltungen zur Sensibilisierung für Möglichkeiten der Unternehmensgründung, Vermittlung von Informationen über rechtliche Fragen und Maßnahmen zur Förderung von Unternehmensgründungen; ii) Einzelgespräche mit interessierten Arbeitskräften, in denen ihr Projekt geprüft und der Kontakt zu Wirtschaftsfördereinrichtungen und Dienstleistern hergestellt wird. Der Berater arbeitet eng mit den Taskforces zusammen, um die Arbeitskräfte bei der Realisierung ihres Projekts zu unterstützen. Schätzungsweise 50 Arbeitskräfte werden an den Informationsveranstaltungen teilnehmen, und 10 werden die Gespräche und Folgemaßnahmen in Anspruch nehmen.
 - *Unterstützung für kollektive Projekte:* Arbeitskräfte, die gemeinsam ein „Sozialunternehmen“ gründen möchten, erhalten Beratung und Unterstützung von einer spezialisierten Beratungsfirma (die über eine Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen ausgewählt wird) und den Taskforces. Dazu gehören Veranstaltungen zur Information und Sensibilisierung zu Unternehmensgründungen und Management-Grundkompetenzen (z. B. Erstellen eines Geschäftsplans, Verfassen von Satzungen, Marketing usw.). Es können Finanzhilfen gewährt werden, um die Anlaufkosten dieser Projekte teilweise zu decken. Die Arbeitskräfte müssen einen Antrag einreichen, in dem sie das Projekt beschreiben (z. B. die Kompetenzen und Erfahrungen der Arbeitskräfte, Machbarkeitsstudie, Finanzanalyse, Marktpotenzial, Wachstumsperspektiven, sozioökonomische Vorteile usw.). Die Ausschüsse zur Unterstützung der Taskforces, die aus Vertretern der Arbeitgeber, Gewerkschaften und von FOREM bestehen, prüfen die Anträge und entscheiden, ob eine Finanzhilfe gewährt wird. Jeder an dem Projekt Beteiligte kann eine Finanzhilfe von 5000 EUR erhalten (wobei die Mittel aller beteiligten Arbeitskräfte zusammengelegt werden). Die Finanzhilfen können für den Erwerb von Ausstattung oder Waren, für Werbung, Beratung, Fortbildungen usw. verwendet werden. Die Beratungsfirma wird die Finanzhilfen verteilen und FOREM über die getätigten Ausgaben Bericht erstatten (Rechnungen und weitere Unterlagen). Es werden voraussichtlich 25 Arbeitskräfte an dieser Maßnahme teilnehmen und 10 Finanzhilfen vergeben.
28. Die Maßnahmen stellen aktive Arbeitsmarktmaßnahmen dar, die zu den förderfähigen Maßnahmen nach Artikel 3 der EGF-Verordnung zählen.
29. Die geschätzten Gesamtkosten belaufen sich auf 1 963 912 EUR: 1 891 134 EUR für personalisierte Dienstleistungen und 72 778 EUR (3,7 % der Gesamtkosten) für die Durchführung des EGF. Insgesamt wird ein Finanzbeitrag des EGF in Höhe von 981 956 EUR (50 % der Gesamtkosten) beantragt.

Maßnahmen	Geschätzte Zahl der zu unterstützenden Arbeitskräfte	Veranschlagte Kosten je zu unterstützende Arbeitskraft (EUR)*	Gesamtkosten (EGF plus nationale Kofinanzierung) (EUR)*
Personalisierte Dienstleistungen:			
(1) Individuelle Unterstützung bei der Arbeitssuche, Einzelfallmanagement und allgemeine Information:			
– Umschulung (Unterstützung/Orientierung/Integration)	701	1 963	1 375 800
– Förderung der Arbeitssuche	450	100	45 000
(2) Ausbildung und Umschulung			
– Integrierte Ausbildung	350	1 100	384 834
– Weitergabe von Erfahrung	10	300	3 000
(3) Förderung des Unternehmertums:			
– Unterstützung bei der Unternehmensgründung	50	450	22 500
– Unterstützung für kollektive Projekte	25	2 400	60 000
Zwischensumme	–	–	1 891 134
Kosten für die Durchführung des EGF			
1. Vorbereitungsmaßnahmen	–	–	0
2. Verwaltung	–	–	28 978
3. Information und Werbung	–	–	43 800
4. Kontrolltätigkeiten	–	–	0
Zwischensumme	–	–	72 778
Gesamtkosten	–	–	1 963 912
EGF-Beitrag (50 % der Gesamtkosten)	–	–	981 956

* gerundet.

30. Die belgischen Behörden haben bestätigt, dass die Maßnahmen zu Maßnahmen, die aus den Strukturfonds finanziert werden, komplementär sind und dass Maßnahmen getroffen wurden, um eine Doppelförderung auszuschließen.

Zeitpunkt, ab dem personalisierte Dienstleistungen für die betroffenen Arbeitskräfte begonnen wurden oder geplant sind

31. Die belgischen Behörden leiteten am 1. Juni 2013 die personalisierten Dienstleistungen zugunsten der zu unterstützenden Arbeitskräfte ein. Die ab diesem Zeitpunkt getätigten Ausgaben für diese Maßnahmen kommen daher für einen Finanzbeitrag aus dem EGF in Frage.

Verfahren für die Anhörung der Sozialpartner

32. Die Maßnahmen sind das Ergebnis zahlreicher Diskussionen und vorbereitender Sitzungen der betroffenen Sozialpartner, die von April 2012 bis Juli 2013 stattfanden. Wie bereits oben beschrieben, sind die Gewerkschaften direkt an der Verwaltung der Taskforces und an der Durchführung bestimmter Maßnahmen beteiligt.
33. Die belgischen Behörden haben bestätigt, dass die nationalen und die EU-Rechtsvorschriften über Massenentlassungen eingehalten wurden.

Informationen über Maßnahmen, die aufgrund nationaler Rechtsvorschriften oder gemäß Tarifvereinbarungen vorgeschrieben sind

34. Gemäß föderalem belgischem Recht²³ müssen Unternehmen, die Massenentlassungen vornehmen, Outplacement-Maßnahmen für die entlassenen Arbeitskräfte ergreifen. Die Leistungen müssen mindestens 30 Stunden über drei Monate für Arbeitskräfte unter 45 Jahren und mindestens 60 Stunden über sechs Monate für Arbeitskräfte über 45 Jahren umfassen. Alle Arbeitskräfte in einem festen Arbeitsverhältnis müssen an solchen Maßnahmen teilnehmen, außer in besonderen Ausnahmefällen. Gemäß wallonischem Recht²⁴ können Arbeitnehmerorganisationen FOREM zur Einsetzung einer Taskforce zur Unterstützung der entlassenen Beschäftigten auffordern. Die Entscheidung von FOREM, eine Taskforce einzurichten, ist fakultativ, und Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, an den von der Taskforce organisierten Maßnahmen teilzunehmen. Die von der Taskforce angebotenen Leistungen genügen jedoch den rechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit Outplacement-Leistungen.
35. Die belgischen Behörden haben bestätigt:
- dass der Finanzbeitrag des EGF nicht an die Stelle von Maßnahmen tritt, für die die Unternehmen aufgrund der nationalen Rechtsvorschriften oder gemäß Tarifvereinbarungen verantwortlich sind²⁵;
 - dass die Maßnahmen einzelne Personen unterstützen und nicht der Umstrukturierung von Unternehmen oder Sektoren dienen;
 - dass die Maßnahmen keine finanzielle Unterstützung aus anderen Fonds oder Finanzinstrumenten der Union erhalten²⁶.

Verwaltungs- und Kontrollsysteme

36. Der Antrag enthält eine ausführliche Beschreibung der Verwaltungs- und Kontrollsysteme, in der die Zuständigkeiten der beteiligten Stellen dargelegt sind. Ein Lenkungsausschuss, dem alle an der Durchführung der EGF-Maßnahmen beteiligten Einrichtungen angehören, gewährleistet die allgemeine Begleitung und Koordinierung. Der Finanzbeitrag des EGF wird von denselben Stellen verwaltet und kontrolliert, die auch die Mittel des ESF verwalten und kontrollieren. Ein Referat der ESF-Agentur der Föderation Wallonien-Brüssel (ehemals Französische Gemeinschaft Belgiens) fungiert als Verwaltungsbehörde, ein anderes Referat innerhalb der ESF-Agentur als Zahlstelle. Das Generalsekretariat der Föderation

²³ *Arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations du 9 mars 2006* (Belgisch Staatsblad / Moniteur Belge vom 31.3.2006, Ausgabe 2, S. 18309).

²⁴ *Décret de la Région wallonne relatif au plan d'accompagnement des reconversions du 29 janvier 2004* (Belgisch Staatsblad / Moniteur Belge vom 10.3.2004, S. 13547).

²⁵ Dank des Finanzbeitrags des EGF können die belgischen Behörden die Outplacement-Leistungen über den Pflichtzeitraum hinaus anbieten und zusätzliche Maßnahmen durchführen. Zur Berechnung der Kosten, die aus dem EGF übernommen werden, berücksichtigen die belgischen Behörden die im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführten Maßnahmen (dies betrifft nur die Maßnahme „Umschulung (Unterstützung/Orientierung/Integration“). Die Stundenzahl der im Pflichtzeitraum angebotenen Outplacement-Leistungen wird von der Gesamtstundenzahl der Outplacement-Leistungen abgezogen, die jede zu unterstützende Arbeitskraft in Anspruch genommen hat.

²⁶ Im Rahmen der Prioritätsachse 2.2 des operationellen Konvergenzprogramms für den Zeitraum 2008-2013 wurde ein Finanzbeitrag des ESF für ein Projekt (EnTrain – En Transition-Reconversion-Accompagnement) gewährt, das auf die Entwicklung pädagogischer Methoden für Umschulungseinheiten im Allgemeinen abstellte.

Wallonien-Brüssel fungiert als Bescheinigungsbehörde und FOREM als zwischengeschaltete Stelle.

Finanzierung

37. Artikel 12 der Verordnung (EU, Euratom) Nr. 1311/2013 des Rates zur Festlegung des mehrjährigen Finanzrahmens für die Jahre 2014–2020²⁷ sieht die Möglichkeit vor, den EGF bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 150 Mio. EUR (zu Preisen von 2011) in Überschreitung der Obergrenzen der einschlägigen Rubriken des Finanzrahmens in Anspruch zu nehmen.
38. Unter Berücksichtigung des maximal möglichen Finanzbeitrags des EGF sowie der Möglichkeit, Mittelumrichtungen vorzunehmen, schlägt die Kommission vor, den gesamten oben genannten Betrag (981 956 EUR), also 50 % der Gesamtkosten der Maßnahmen, aus dem EGF bereitzustellen.
39. Der vorgeschlagene Beschluss über die Inanspruchnahme des EGF wird gemäß Nummer 13 der Interinstitutionellen Vereinbarung vom 2. Dezember 2013 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission über die Haushaltsdisziplin, die Zusammenarbeit im Haushaltsbereich und die wirtschaftliche Haushaltsführung²⁸ vom Europäischen Parlament und vom Rat einvernehmlich erlassen.
40. Gleichzeitig unterbreitet die Kommission, wie in Nummer 13 der Interinstitutionellen Vereinbarung vom 2. Dezember 2013 vorgesehen, einen Vorschlag für eine Mittelübertragung, mit der die entsprechenden Mittel für Verpflichtungen in den Haushaltsplan 2015 eingesetzt werden.

Herkunft der Mittel für Zahlungen

41. Die Mittel aus der EGF-Haushaltslinie im Haushalt 2015 werden zur Deckung des Betrags von 981 956 EUR herangezogen.

²⁷ ABl. L 347 vom 20.12.2013, S. 884.

²⁸ ABl. L 373 vom 20.12.2013, S. 1.

Vorschlag für einen

BESCHLUSS DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

**über die Inanspruchnahme des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung gemäß Nummer 13 der Interinstitutionellen Vereinbarung vom 2. Dezember 2013 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission über die Haushaltsdisziplin, die Zusammenarbeit im Haushaltsbereich und die wirtschaftliche Haushaltsführung
(Antrag EGF/2013/007 BE/Hainaut steel (Duferco-NLMK), Belgien)**

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

gestützt auf die Verordnung (EG) Nr. 1927/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Einrichtung des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung²⁹, insbesondere auf Artikel 12 Absatz 3,

gestützt auf die Interinstitutionelle Vereinbarung vom 2. Dezember 2013 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission über die Haushaltsdisziplin, die Zusammenarbeit im Haushaltsbereich und die wirtschaftliche Haushaltsführung³⁰, insbesondere auf Nummer 13,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission³¹,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) wurde eingerichtet, um Arbeitskräfte, die infolge weitreichender Strukturveränderungen im Welthandelsgefüge aufgrund der Globalisierung arbeitslos geworden sind, zusätzlich zu unterstützen und ihnen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu helfen.
- (2) Gemäß Artikel 12 der Verordnung (EU, Euratom) Nr. 1311/2013 des Rates zur Festlegung des mehrjährigen Finanzrahmens für die Jahre 2014–2020³² darf die Mittelausstattung des EGF einen jährlichen Höchstbetrag von 150 Mio. EUR (zu Preisen von 2011) nicht überschreiten.
- (3) Belgien hat am 27. September 2013 einen Antrag auf einen Finanzbeitrag aus dem EGF wegen Entlassungen bei den Unternehmen Duferco Belgium SA und NLMK La Louvière SA gestellt und diesen Antrag bis 4. Juli 2014 durch zusätzliche Informationen ergänzt. Der Antrag erfüllt die gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1927/2006 geltenden Voraussetzungen für die Festsetzung des Finanzbeitrags. Die Kommission schlägt daher vor, den Betrag von 981 956 EUR bereitzustellen.
- (4) Der EGF sollte folglich in Anspruch genommen werden, damit ein Finanzbeitrag für den Antrag Belgiens bereitgestellt werden kann —

²⁹ ABl. L 406 vom 30.12.2006, S. 1.

³⁰ ABl. L 373 vom 20.12.2013, S. 1.

³¹ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

³² ABl. L 347 vom 20.12.2013, S. 884.

HABEN FOLGENDEN BESCHLUSS ERLASSEN:

Artikel 1

Im Rahmen des Gesamthaushaltsplans der Europäischen Union für das Haushaltsjahr 2015 wird der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) in Anspruch genommen, damit der Betrag von 981 956 EUR an Mitteln für Verpflichtungen und Zahlungen bereitgestellt werden kann.

Artikel 2

Dieser Beschluss wird im *Amtsblatt der Europäischen Union* veröffentlicht.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident

Im Namen des Rates
Der Präsident