

Autonome Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zum aktiven Altern und zum generationenübergreifenden Ansatz

INTERPRETATIONSLEITFADEN // TABELLE





Mit der Unterstützung der Europäischen Kommission

Autonome Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zum aktiven Altern und zum generationenübergreifenden Ansatz

INTERPRETATIONSLEITFADEN // TABELLE





INHALT

Vorwort	4
Einleitung	6
Ziele	8
Beschreibung	10
Instrumente, Maßnahmen und Tätigkeitsfelder der Sozialpartner	11
Umsetzung und Nachverfolgung	19

VORWORT

Die Verhandlungen über eine autonome Rahmenvereinbarung zum aktiven Altern und zum generationenübergreifenden Ansatz (AAIA) waren Teil des Arbeitsprogramms 2015–2017 der europäischen Sozialpartner. Aufbauend auf den Schlussfolgerungen eines gemeinsamen Erkundungsseminars (9. Februar 2016 in Brüssel) starteten die Verhandlungen im März 2016 und waren im Dezember 2016 beendet.

Nach Zustimmung der jeweiligen Entscheidungsgremien unterzeichneten der EGB (und sein Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC), BusinessEurope, CEEP und SMEunited (früherer Name UEAPME) diese Rahmenvereinbarung beim Dreigliedrigen Sozialgipfel am 8. März 2017.

Entsprechend den Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner, festgelegt in Artikel 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), muss sie von allen Mitgliedsorganisationen von EGB, CEEP und SMEunited innerhalb von drei Jahren nach ihrer Unterzeichnung umgesetzt werden (d. h. bis 8. März 2020).

Dieser Interpretationsleitfaden bietet Kapital für Kapitel einen Überblick des Inhalts der Vereinbarung und konzentriert sich auf die wichtigsten bei den Verhandlungen diskutierten Fragen.

Er soll die EGB-Mitgliedsorganisationen unterstützen, den Inhalt der Vereinbarung umzusetzen, und eine bessere Beobachtung und Evaluation der erzielten Ergebnisse gestatten.

Gehofft wird auch, dass dieser Leitfaden hilft, diese Vereinbarung und ihren Inhalt bei Sozialpartnern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der breiten Öffentlichkeit bekanntzumachen und die Menschen dafür zu sensibilisieren.

In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass die Europäische Säule sozialer Rechte, die am 17. November 2017 feierlich in Göteborg, Schweden, proklamiert wurde, die Bedeutung dieser Rahmenvereinbarung anerkannte und heraushob, insbesondere in Bezug auf die Umsetzung des Grundsatzes 10 b der Säule „Gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz“ in dem es heißt: „... b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf ein Arbeitsumfeld, das ihren beruflichen Bedürfnissen entspricht und ihnen eine lange Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht. ...“

In der Begleitunterlage steht: „Mit Grundsatz 10 b werden zwei Rechte eingeführt, die untereinander in engem Zusammenhang stehen: Erstens geht der Grundsatz über den Gesundheitsschutz und die Sicherheit hinaus, indem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht auf ein Arbeitsumfeld zuteilwird, das ihren speziellen beruflichen Bedürfnissen entspricht. Zweitens wird, auch im Einklang mit dem Grundsatz des aktiven Alterns, die Notwendigkeit der Anpassung des Arbeitsumfelds anerkannt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine stabile und längere Teilnahme am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Aufgrund des Alters der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden möglicherweise bestimmte Anpassungen erforderlich, bei-

spielsweise eine bessere Beleuchtung zur Ausführung von Schreifarbeiten. Zudem können Anpassungen wie etwa flexiblere Arbeitszeiten notwendig sein, um die Gesundheit und das Wohlbefinden älterer Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten.“

Was die konkrete Umsetzung betrifft, betont die Kommission: „Auf Unionsebene ... [können die Sozialpartner] gemeinsame Normen auf nationaler oder Unionsebene fördern und entwickeln, um Arbeitsplätze so anzupassen, dass sie aktivem Altern und einem generationenübergreifenden Ansatz gerecht werden. Die europäischen Sozialpartner unterzeichneten am 8. März 2017 eine autonome Vereinbarung zum aktiven Altern und zum generationenübergreifenden Ansatz, nach der die nationalen Sozialpartner bis 2020 für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld sorgen müssen. Die Sozialpartner können ferner unionsweit bewährte Verfahren sammeln und austauschen. Auf nationaler Ebene können die Sozialpartner die Umsetzung dieses Grundsatzes über Kollektivverhandlungen und durch ihre Beteiligung an der Ausarbeitung und Durchführung einschlägiger politischer Maßnahmen unterstützen.“¹

¹ Europäische Kommission (2017) ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN Begleitunterlage zur Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Einführung einer europäischen Säule sozialer Rechte, SWD/2017/0201 final, Brüssel 26. April 2017



EINLEITUNG

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Als Reaktion auf die Herausforderungen des demografischen Wandels haben die europäischen Sozialpartner BusinessEurope, UEAPME, CEEP und EGB (und der Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC) im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsprogramm 2015–2017 vereinbart, eine autonome Rahmenvereinbarung zum aktiven Altern und zum generationenübergreifenden Ansatz zu verhandeln.</p>	<p>Die Verhandlung einer AAIA-Vereinbarung ist eine autonome zweiseitige Initiative der Sozialpartner für die Sozialpartner im Rahmen ihres Arbeitsprogramms 2015–2017 zum Thema „Sozialer Dialog“.</p> <p>Der Begriff „demografischer Wandel“ verweist auf die längere Lebenserwartung, die meist alternde Erwerbsbevölkerung der Europäischen Union und implizit auch die – bedauernswerte – Tatsache, dass in den meisten Ländern das gesetzliche Ruhestandsalter erhöht worden ist.</p> <p>Hieraus ergeben sich zwei „Herausforderungen“: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen bei guter Gesundheit und unter guten Arbeitsbedingungen weiterarbeiten können und ein reibungsloser Übergang von älteren auf jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss proaktiv gewährleistet werden, wenn die älteren Mitarbeiter in den Ruhestand gehen.</p>
<p>Die europäischen Sozialpartner nehmen zur Kenntnis, dass Maßnahmen nötigenfalls auf nationaler, sektoraler und/oder betrieblicher Ebene umgesetzt werden müssen, damit ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leichter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter aktiv am Arbeitsmarkt teilhaben und verbleiben können. Zugleich ist sicherzustellen, dass Maßnahmen ergriffen werden, um den generationenübergreifenden Übergang im Zusammenhang mit hoher Jugendarbeitslosigkeit zu vereinfachen.</p>	<p>Sie erkennen an, dass Maßnahmen auf allen Ebenen umgesetzt werden müssen und sie definieren bereits den Rahmen und die Ziele der Vereinbarung auf ausgewogene Weise,</p> <ul style="list-style-type: none">• damit ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leichter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter aktiv am Arbeitsmarkt teilhaben und verbleiben können,• und um zugleich sicherzustellen, dass Maßnahmen zur Vereinfachung des generationenübergreifenden Übergangs im Kontext hoher Jugendarbeitslosigkeit ergriffen werden. <p>Die Gewerkschaften sind sicher und überzeugt, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, obgleich es in der Vereinbarung „wo erforderlich“ heißt, was die Folge eines Kompromisses der Sozialpartner ist.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Solche Maßnahmen sollten darauf abzielen, die Fähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Altersgruppen beträchtlich zu verbessern, bis zum Ruhestandsalter gesund und aktiv am Arbeitsmarkt zu verbleiben, und eine Kultur von Verantwortlichkeit, Engagement, Respekt und Würde an allen Arbeitsplätzen zu stärken, wo alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig vom Alter als wichtig geschätzt werden.</p>	<p>Die Einführung definiert auch die Ziele der verschiedenen Maßnahmen. Die Sprache in diesem Absatz ist ausgewogen und dieselbe Formulierung wird an anderer Stelle in der Vereinbarung verwendet („gesund“ für die Gewerkschaften und „aktiv“ für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber). Der Ausdruck „aller Altersgruppen“ unterstreicht den Lebenszyklusansatz der Vereinbarung, den alle Beteiligten teilen.</p>
<p>Diese Rahmenvereinbarung ist der Beitrag der Sozialpartner zu EU-Politiken (inklusive Nichtdiskriminierungsgesetze) und Maßnahmen, die bereits zur Unterstützung eines aktiven Alterns und des generationenübergreifenden Ansatzes entwickelt wurde. Deshalb zielt diese Vereinbarung darauf ab, auf bestehenden Maßnahmen und Ansätzen, die es in unterschiedlichen Zusammenhängen in ganz Europa gibt, aufzubauen und sie zu verbessern. Sie beschreibt Instrumente/Maßnahmen, die von den Sozialpartnern und/oder Personalleiterinnen und Personalleitern im Zusammenhang mit nationalen demografischen und arbeitsmarktbezogenen Realitäten berücksichtigt werden sollten, und zwar im Einklang mit nationalen Praktiken, Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner.</p>	<p>Die europäischen Sozialpartner wollten unterstreichen, dass diese Vereinbarung im Zusammenhang mit verschiedenen EU-Politiken verhandelt wurde, unter ihnen die Europäische Säule sozialer Rechte, und stellt ihren beiderseitigen Beitrag dar, wie den identifizierten Herausforderungen begegnet werden könnte. Für die Gewerkschaften war der wichtigste Aspekt die Notwendigkeit, Maßnahmen lieber gemeinsam durch Tarifverhandlungen zu treffen, als Personalleiter einseitig entscheiden zu lassen. Auch die Formulierung „und/oder Personalleiter“ ist ein Ergebnis des Kompromisses, den wir erzielen mussten.</p>
<p>Die Rahmenvereinbarung beruht auf dem Grundsatz, dass für die Gewährleistung eines aktiven Alterns und des generationenübergreifenden Ansatzes eine gemeinsame Verpflichtung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihren Vertretern erforderlich ist.</p>	<p>Die Sozialpartner erkennen ihre große Verantwortung und die Schlüsselrolle an, die sie als Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter spielen können.</p>
<p>Die Sozialpartner sind sich der Tatsache bewusst, dass der erfolgreiche Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels nicht ausschließlich auf ihrem Handeln beruht. Die EU, nationale Behörden und andere Akteure tragen Verantwortung in dem Sinne, dass sie für einen Rahmen sorgen müssen, der ein aktives Altern und den generationsübergreifenden Ansatz ermutigt und fördert.</p>	<p>Sie weisen darauf hin, dass sie natürlich nicht die einzigen Akteure auf dem Gebiet des demografischen Wandels sind. Die Rollen staatlicher Behörden sowie anderer Akteure sind ebenso wichtig und erfordern Partnerschaften (insbesondere auf den in diesem Absatz erwähnten Gebieten).</p>

ZIELE

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Mit dieser autonomen Vereinbarung führen die europäischen Sozialpartner einen allgemeinen maßnahmenorientierten Rahmen ein, der darauf abzielt,</p>	<p>Diese Vereinbarung muss als maßnahmenorientiertes Referenzdokument betrachtet werden, das von den Sozialpartnern aller Ebenen verwendet und entsprechend ihren Agenden, Bedürfnissen und Problemen angepasst werden kann. Gewerkschaften sind unbedingt davon überzeugt, dass es erforderlich ist, nicht einfach nur Wörter auf Papier zu setzen, sondern die Vereinbarung in der Praxis umzusetzen, d. h. zu „handeln“.</p> <p>Neben anderen lässt dieser Absatz auch erkennen, dass Strategien für aktives Altern als gemeinsame Fragen/Herausforderungen gesehen werden müssen und nicht als etwas, was sich nur auf einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder das Verhältnis zwischen Individuen konzentriert.</p>
<ul style="list-style-type: none">a. Bewusstsein und Verständnis für die Herausforderungen und Chancen aufgrund des demografischen Wandels bei Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihren Vertretern zu erhöhen;b. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihren Vertretern auf allen Ebenen praktische Ansätze und/oder Maßnahmen zur Verfügung zu stellen, wie sie aktives Altern auf effektive Weise fördern und managen können;	<p>Sensibilisierung und besseres Verständnis der Fragen rund um AAIA sind ohne Zweifel von größter Wichtigkeit für Gewerkschaften, Arbeitgeber und die Gesellschaft. Aber dieses Ziel muss als erster Schritt gesehen werden und ist offensichtlich nicht ausreichend. Der zukünftige Bedarf an Arbeitskräften kann von gut qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gedeckt werden, die sonst den Arbeitsmarkt verlassen hätten.</p> <p>Tatsächlich sind konkrete Politiken zu Förderung und Management des aktiven Alterns auf allen Ebenen, speziell jedoch in Unternehmen oder in Organisationen der öffentlichen Hand, das Hauptziel dieser Vereinbarung. Sie müssen praktisch, konkret und effektiv sein.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>c. ein gesundes, sicheres und produktives Arbeitsumfeld sicherstellen und erhalten;</p>	<p>Dieses Ziel entspricht dem, was oben in den Definitionen beschrieben wurde. Für den kollektiven Ansatz steht „Arbeitsumfeld“ und auch die Adjektive sind abgestimmt: „gesund und sicher“ (was als „hochwertig“ interpretiert werden sollte) für die Gewerkschaften und „produktiv“ für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.</p>
<p>d. Förderung innovativer Lebenszyklusansätze mit produktiven, hochwertigen Arbeitsplätzen, um Menschen zu ermöglichen, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter weiterzuarbeiten;</p>	<p>Wie bereits erwähnt, sind Wörter während einer Verhandlung wichtig und auch symbolisch. Dieses spezielle Ziel ist das Ergebnis des letzten langen (und erfolgreichen) Austauschs mit der Arbeitgeberseite. Gewerkschaften wollten ein Ziel mit einer klaren Verpflichtung und gekoppelt an die Beschäftigungsqualität, was überhaupt nicht Ziel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber war. Die Lebenszyklusdimension ist ebenfalls wichtig und wird in verschiedenen Teilen der Vereinbarung unterstrichen. Alle europäischen Sozialpartner wollten die verschiedenen Phasen einer Berufslaufbahn und ihre Entwicklungsmöglichkeiten ansprechen.</p>
<p>e. den Austausch erleichtern, beiderseitige Kooperation und konkrete Maßnahmen fördern, mit denen Wissen und Erfahrungen am Arbeitsplatz von einer Generation zur nächsten weitergereicht werden.</p>	<p>Dieses letzte Ziel ist an die generationenübergreifende Dimension gekoppelt und unterstreicht die Bedeutung gegenseitiger Zusammenarbeit und die Tatsache, dass die Übertragung von Wissen und Erfahrung in beiden Richtungen funktioniert.</p>

BESCHREIBUNG

Dieser Teil der Vereinbarung wurde am Ende des Prozesses verhandelt und diese abgestimmte Formulierung ist das Ergebnis langer Diskussionen. Aus diesem Grund sind die beiden Definitionen allgemein anstatt präzise, aber das Ziel ist, dass sie den beiden Schlüsselfragen „aktives Altern“ und „generationenübergreifender Ansatz“ einen Rahmen geben.

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Beim aktiven Altern geht es um die Optimierung von Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Altersgruppen, damit sie auf der Grundlage gegenseitiger Verpflichtung und Motivation von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter hochwertigen, produktiven und gesunden Bedingungen bis zum gesetzlichen Ruhestandsalter weiterarbeiten können.</p>	<p>In dieser Definition erkennen wir die Schlüsselwörter beider Seiten wieder: „hochwertige und gesunde Bedingungen“ für die Gewerkschaften, produktive Bedingungen für die Arbeitgeber. Auch hier wieder wollten die Gewerkschaften sich auf den kollektiven Ansatz (die Bedingungen) konzentrieren und die Arbeitgeber auf die Individuen (Motivation). Die Gewerkschaften betonen nochmals die Tatsache, dass die Bedingungen gut sein und für alle Arbeitnehmer gelten müssen.</p>
<p>Generationenübergreifender Ansatz bezieht sich darauf, auf den Stärken und der objektiven Situation aller Generationen aufzubauen, das gegenseitige Verständnis zu verbessern und die Zusammenarbeit und Solidarität der Generationen am Arbeitsplatz zu unterstützen.</p>	<p>Diese Definition war einfacher zu verhandeln. Die jeweiligen Perspektiven von Arbeitgeberseite und Gewerkschaften waren sich ziemlich nahe und wurden bereits bei den Verhandlungen des Aktionsrahmens für Jugendbeschäftigung diskutiert. Die Bedeutung von Brücken zwischen den Generationen und die Tatsache, dass die europäischen Sozialpartner junge Leute und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Interessen nicht gegeneinander ausspielen, war ein gemeinsames Anliegen von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Der Hinweis auf die Solidarität war den Gewerkschaften wichtig.</p>

INSTRUMENTE, MASSNAHMEN UND TÄTIGKEITSFELDER DER SOZIALPARTNER

Dieser Abschnitt der Vereinbarung deckt fünf Tätigkeitsfelder ab und beschreibt einige der Instrumente und Maßnahmen, die genutzt werden könnten, um jeden der fünf identifizierten Bereiche anzugehen.

A - Strategische Beurteilungen der Arbeitnehmerdemografie

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Die Sozialpartner erkennen den Mehrwert strategischer Beurteilungen der Arbeitnehmerdemografie an, die regelmäßig im Einklang mit nationalen Praktiken und Verfahren auf den entsprechenden Ebenen ausgeführt und aktualisiert werden.</p>	<p>Dieser Abschnitt ist entscheidend dafür, wie die demografische Herausforderung angegangen wird, was einer der Hauptantriebe für die Vereinbarung war. Eine strategische Analyse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Ausgangspunkt dafür, die Herausforderungen und Chancen zu erkennen und daraufhin geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Je nach dem Zusammenhang der industriellen Beziehungen sind derartige strategische Beurteilungen auf den entsprechenden Ebenen in den einzelnen Ländern vorgesehen. Außerdem sollten Beurteilungen regelmäßig stattfinden, damit sichergestellt ist, dass die Sozialpartner alle entsprechenden Informationen haben, die sie benötigen, um die demografischen Trends auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen und sich mit ihnen befassen zu können.</p> <p>Die Verpflichtung zu einer strategischen Beurteilung durch die Sozialpartner war eine klare Forderung der Gewerkschaften. Eine strategische Beurteilung in diesem Zusammenhang sollte eher maßnahmenorientiert sein und nicht nur ein reiner Bericht oder eine Umfrage. Aus diesen Gründen war dies das erste Tätigkeitsfeld, das in den Verhandlungen aufgegriffen wurde, und im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsfeldern gewidmeten Zeit dauerten die Diskussionen lang.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Solche Beurteilungen durch die Sozialpartner oder die Geschäftsleitung sollte die bereits vorhandenen Aktivitäten nutzen und so unnötige Berichtsauflagen vermeiden. Sie könnten dazu führen, dass sie Instrumente entwickeln, die besser auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Unternehmen, vor allem KMU, zugeschnitten und an sie angepasst sind.</p>	<p>Die Verpflichtung der Sozialpartner zur Durchführung einer strategischen Beurteilung der Arbeitnehmerdemografie sollte die Ergebnisse bereits bestehender Aktivitäten berücksichtigen, wann immer solche Aktivitäten zur Entwicklung besserer Instrumente beitragen könnten.</p>
<p>Zu diesen strategischen Beurteilungen könnten unter anderem Folgende gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Aktuelle und zukünftige Alterspyramide unter Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte b. Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrung c. Arbeitsbedingungen d. Arbeitsplatzspezifische Betrachtungen zu Gesundheit und Sicherheit, insbesondere bei schweren Arbeiten e. Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung und Innovation 	<p>Hierbei handelt es sich um eine nicht erschöpfende Liste von Faktoren, die berücksichtigt werden sollten, wenn gemeinsame Beurteilungen der Arbeitnehmerdemografie entwickelt werden.</p> <p>Diese Faktoren wurden als wichtigste Bereiche herausgehoben, auf die es sich zu konzentrieren gilt, wenn Maßnahmen für die folgenden vier Tätigkeitsfelder entwickelt werden sollen.</p> <p>Die strategische Beurteilung sollte einen umfassenden Überblick der Arbeitnehmerdemografie bieten, um Tätigkeitsfelder zu erkennen und zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln. Neben dem Wunsch nach längerer Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Maßnahmen auch die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung berücksichtigen.</p>
<p>Diese strategischen Beurteilungen würden helfen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und/oder ihren Vertretern im Einklang mit nationalen Praktiken und Vorgehensweisen eine Grundlage zu liefern, auf der sie Risiken und Chancen beurteilen und notwendige Maßnahmen ergreifen können, um sich, wie in den folgenden Abschnitten der Vereinbarung dargelegt, an die sich wandelnde Demografie anzupassen. Allerdings können viele in dieser Vereinbarung vorgesehene Maßnahmen auch ohne vorherige Beurteilung ausgeführt werden.</p>	<p>Die strategischen Beurteilungen sollten eine Grundlage liefern, auf der sich Herausforderungen erkennen lassen, die angegangen werden müssen. Der nächste Schritt ist, dass Arbeitgeber, Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter die erforderlichen Instrumente entwickeln, um die identifizierten Probleme zu lösen und dabei die in den nachfolgenden vier Tätigkeitsfeldern beschriebenen Maßnahmen im Auge behalten.</p> <p>Zwar ist eine strategische Beurteilung der Arbeitnehmerdemografie ein nützliches Instrument zum Erkennen von Herausforderungen und Chancen, doch die Sozialpartner können trotzdem bestimmte Maßnahmen vereinbaren, ohne vorher eine solche Beurteilung durchgeführt zu haben. Gewerkschaften empfehlen allerdings, zuerst eine Beurteilung vorzunehmen und erst danach Maßnahmen zu ergreifen.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Die Sozialpartner haben auch die Aufgabe, Informationen über effektive Instrumente bei ihren Mitgliedern zu verbreiten, auch solche, die auf Praktiken in anderen europäischen Ländern beruhen, und das notwendige Know-how zu ihrer Nutzung weiterzugeben.</p>	<p>Den Sozialpartnern kommt eine zentrale Aufgabe im Umgang mit dem aktiven Altern zu, deshalb müssen sie daran denken, dass es wichtig ist, die von ihnen entwickelten Instrumente auszutauschen und bekanntzumachen. Der Austausch kann helfen, beste Praktiken zu identifizieren.</p>

B - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

<p>Die Sozialpartner zielen darauf ab, Maßnahmen am Arbeitsplatz auf der Grundlage korrekter Informationen zu fördern und zu erleichtern. So können beispielsweise die Aufgaben identifiziert werden, die besonders belastend für Körper und/oder Geist sind. Hierdurch sollen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz im Einklang mit der EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) frühzeitig erkannt, verhindert und beurteilt werden. Daraus sollte sich ergeben, ob praktikable Anpassungen des Arbeitsumfelds notwendig sind, um die festgestellte körperliche oder geistige Belastung der Arbeitnehmer zu verhindern oder zu vermindern, damit sie bis zum gesetzlichen Ruhestandsalter am Arbeitsplatz sicher und gesund sein können.</p>	<p>Gesundheit und Sicherheit war eine grundsätzliche Forderung der Gewerkschaften in den Verhandlungen. Die Maßnahmen der Sozialpartner sollten sich auf die Vorbeugung von Risiken durch Risikobeurteilungen und Vorbeugungsmaßnahmen konzentrieren. Parallel zu den vorhandenen gesetzlichen Anforderungen sollten die Sozialpartner aktiv versuchen, Instrumente zu entwickeln, die gewährleisten, dass Arbeitnehmer aller Altersgruppen sicher sind und gesund bleiben. Sozialpartner müssen alle notwendigen Schritte ergreifen, um Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Auch wenn im Text von „übertriebener“ körperlicher oder geistiger Beanspruchung die Rede ist, können alle körperlichen oder geistigen Beanspruchungen näher betrachtet werden.</p>
<p>Instrumente/Maßnahmen zur Unterstützung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz könnten unter anderem Folgende sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Anpassung von Arbeitsprozessen und Arbeitsplätzen b. Umverteilung/Zuordnung von Aufgaben an Arbeitnehmer c. Effektive Präventionsstrategien und Risikobeurteilung unter Berücksichtigung bestehender gesetzlicher Verpflichtungen, darunter Schulung aller Arbeitnehmer zu Gesundheits- und Sicherheitsregeln am Arbeitsplatz 	<p>Wie bei anderen Tätigkeitsfeldern dieses Abschnitts handelt es sich hierbei um eine nicht erschöpfende Liste von Instrumenten, die Sozialpartner in Erwägung ziehen sollten, wenn sie sich unter dem Gesichtspunkt des aktiven Alterns um die Frage von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kümmern.</p> <p>Diese Instrumente versuchen einige Aspekte der Arbeit herauszuheben, die angegangen werden sollten, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer gesund und sicher bleiben, wenn sie auf den Ruhestand zugehen, zum Beispiel die Aufgabenzuordnung und die Anpassung des Arbeitsplatzes.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>d. Freiwillige Gesundheitsförderung, zum Beispiel mit Sensibilisierungsaktionen</p> <p>e. Wissenserweiterung beim Management auf den geeigneten Ebenen, damit es sich um Herausforderungen und mögliche Lösungen auf diesem Gebiet kümmern kann</p> <p>f. Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen berücksichtigen die körperliche und geistige Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</p> <p>g. Überprüfung von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen durch die Geschäftsleitung sowie Gesundheits- und Sicherheit beauftragte im Einklang mit bestehenden gesetzlichen Anforderungen</p>	<p>Beispiele sind die Verminderung der Schicht- und Nachtarbeit, die Verlangsamung von Montagelinien, die Erhöhung der Personalstärke während einer Schicht, Arbeitszeitverkürzung usw.</p> <p>Ein wichtiger Aspekt, der beibehalten werden sollte, ist der kollektive Ansatz, was sich im Verweis auf Arbeitsplätze, Arbeitsprozesse, „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ usw. widerspiegelt.</p> <p>Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen sollten so gestaltet werden, dass weder die körperliche noch die psychische Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer negativ beeinflusst wird. Das ist besonders wichtig, da sich die Gesundheitssituation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lauf ihres Arbeitslebens entwickeln kann.</p> <p>Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte sollten in die Überprüfung der Angemessenheit von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz eingebunden werden.</p>

C - Fähigkeiten- und Kompetenzmanagement

<p>Der Ansatz sollte sein, die Entwicklung von Fähigkeiten und das lebenslange Lernen zu unterstützen und so die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fördern und das Humankapital des Unternehmens in Form von Kompetenzen und Know-how zu maximieren.</p>	<p>Was das Fähigkeiten- und Kompetenzmanagement angeht, ist ein Ansatz des lebenslangen Lernens zusammen mit der Perspektive einer Laufbahnentwicklung wichtig.</p>
<p>Die Sozialpartner haben die Aufgabe, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einklang mit nationalen Praktiken und Vorgehensweisen unabhängig von ihrem Alter einen fairen Zugang auf ein ausreichend breites Schulungsangebot anzubieten. Zugleich sollten alle Arbeitnehmer ermutigt werden, an diesen Schulungen teilzunehmen.</p>	<p>Zugang zu Schulungen ist ein Schlüsselfaktor, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hilft, das Niveau ihrer Fähigkeiten im Lauf ihrer Karriere zu entwickeln. Ein breites Schulungsangebot ist erforderlich, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer jede Chance haben, Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen.</p> <p>Dieser Abschnitt steht auch für den generationenübergreifenden Ansatz im Mittelpunkt, da alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Alter einen fairen Zugang zu Schulungen haben sollten.</p>

TEXT OF AGREEMENT

Instrumente/Maßnahmen zur Unterstützung des Fähigkeiten- und Kompetenzmanagements könnten unter anderem Folgende sein:

- a. Sensibilisierung der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertreter in Bezug auf den Bedarf an Fähigkeiten unter Altersgesichtspunkten
- b. Schulungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Altersgruppen mit dem Ziel, notwendiges Wissen und Kompetenzen über die gesamte berufliche Laufbahn zu erhalten und weiterzuentwickeln, um bis zum gesetzlichen Ruhestandsalter berufstätig zu sein
- c. Persönliche Laufbahnentwicklung und Mobilität erleichtern und unterstützen
- d. Motivation zur Teilnahme an Schulungen und Erhöhung der Teilnehmerzahl, um zeitgemäße Fähigkeiten, vor allem digitale Kompetenzen, zu gewährleisten
- e. Altersmanagement in die breitere Entwicklung von Fähigkeiten integrieren
- f. Identifizierung von formellen und informellen Kompetenzen, die Arbeitnehmer im Lauf ihres Arbeitslebens erworben haben

INTERPRETATION/COMMENT

Die Sozialpartner spielen eine wichtige Rolle dabei, die gesamte Laufbahn von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die verschiedenen benötigten Fähigkeiten zu unterstreichen. Eine Sensibilisierungsschulung kann ein guter erster Schritt zur Entwicklung von Maßnahmen sein, die diese Bedürfnisse decken.

Schulungsmaßnahmen sollten unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens betrachtet werden, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer die Chance haben, Kompetenzen zu entwickeln und sich ihre gesamte Berufslaufbahn über an Schulungsgelegenheiten beteiligen. Hierzu gehört die Möglichkeit der Mobilität innerhalb einer Branche und von einer Branche in eine andere.

Die Digitalisierung beeinflusst Arbeitsplätze und deshalb sollte der Bedarf an digitalen Kompetenzen aller Arbeitnehmer gedeckt werden, damit sichergestellt ist, dass sie die Möglichkeiten haben, um bis zu ihrem gesetzlichen Ruhestandsalter einer geeigneten Beschäftigung nachzugehen.

Während ihrer Laufbahn erwerben sie verschiedene Fähigkeiten und Kompetenzen. Wichtig ist, dass solche formellen und informellen Kompetenzen, die Arbeitnehmer bereits erworben haben, identifiziert werden, damit es ihnen leichter fällt, zu einer anderen (besseren) Stelle oder Tätigkeit zu wechseln (ob beim aktuellen oder einem neuen Arbeitgeber), um ihre Karrierechancen zu verbessern.

D - Arbeitsorganisation für ein gesundes und produktives Arbeitsleben

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Die Sozialpartner auf den entsprechenden Ebenen zielen darauf ab, Unternehmen zu unterstützen und zu ermutigen, die Arbeitsorganisation im Einklang mit den Bedürfnissen von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzupassen. Der Zweck ist, unter dem Blickwinkel des Lebensverlaufs ein gesundes und produktives Arbeitsleben zu fördern.</p>	<p>Die Anpassung der Arbeitsorganisation im Hinblick auf ein aktives Altern und einen generationenübergreifenden Ansatz wird in diesem Abschnitt direkt angesprochen. Die speziellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer (und der Unternehmen) sollten berücksichtigt werden.</p> <p>Die Formulierung ist sorgfältig gewählt, um sowohl die Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (gesund) und des Unternehmens (Produktivität) widerzuspiegeln.</p>
<p>Sozialpartner und/oder die Geschäftsleitung sollten die Umsetzung einer anpassungsfähigen Arbeitsorganisation im Lebensverlauf erleichtern, fördern und ermutigen. Das sollte auf kollektiver und/oder individueller Ebene sowie im Einklang mit den Praktiken des sozialen Dialogs am Arbeitsplatz geschehen.</p>	<p>Die Sozialpartner haben eine klare Verantwortung, eine anpassungsfähige Arbeitsorganisation zu implementieren. Beispiele sind die Verminderung der Schicht- und Nachtarbeit, die Verlangsamung von Montagelinien, die Erhöhung der Personalstärke während einer Schicht, Arbeitszeitverkürzung usw. Das sollte im Zusammenhang mit dem vorherigen Absatz betrachtet werden, um ein gesundes und produktives Arbeitsleben zu fördern. Außerdem wird der Blickwinkel des Lebensverlaufs nochmals als Rahmen für Maßnahmen herausgehoben, bei denen es um Arbeitsorganisation geht.</p>
<p>Die Geschäftsleitungen von Unternehmen haben die Aufgabe, mögliche Verbesserungen zu identifizieren, die sich auf die Aufgabenzuordnung sowie die Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Produktivität der von ihnen geleiteten Mitarbeiter beziehen.</p>	<p>Dieser Absatz weist der Geschäftsleitung eine klare Verantwortung dafür zu, die Aufgabenzuordnung aktiv zu überdenken, um einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Instrumente/Maßnahmen zur Arbeitsorganisation für ein gesundes und produktives Arbeitsleben könnten unter anderem Folgendes umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Förderung der Fähigkeit junger und älterer Arbeitnehmer, Veränderungen der Arbeitsorganisation besser vorherzusehen, sich an sie anzupassen und das Potenzial des Personals zu maximieren b. Arbeitsvereinbarungen, unter anderem im Hinblick auf die Arbeitszeit c. Anpassung der Aufgabenzuordnung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer d. Vorgesetzten die nötigen Mittel in Bezug auf altersbezogene Fragen zur Verfügung stellen e. Bekämpfung von Stereotypen im Zusammenhang mit dem Alter, zum Beispiel die Zusammenstellung von Teams mit gemischter Altersstruktur f. Übergangsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Ende ihres Arbeitslebens g. Einstellung neuer Mitarbeiter 	<p>Wieder handelt es sich um eine nicht erschöpfende Liste von Instrumenten, die zur Klärung von Fragen der Arbeitsorganisation ausprobiert werden können.</p> <p>Einige der offensichtlicheren Fragen wie Arbeitszeit und Aufgabenzuordnung werden abgedeckt. Außerdem ist der generationenübergreifende Ansatz durch Aktivitäten berücksichtigt, zum Beispiel die Notwendigkeit zur Bekämpfung von Stereotypen in Bezug auf Alter und die Einführung von Teams mit gemischter Altersstruktur.</p> <p>Ein wichtiger Aspekt der Vereinbarung ist, zu vermeiden, eine Dynamik in Gang zu setzen, bei der junge und ältere Arbeitnehmer miteinander konkurrieren. Stattdessen sollte ein Mehrwert gefunden werden, indem man die Bedürfnisse beider Seiten berücksichtigt. Und schließlich ist es erforderlich, den wichtigen Hinweis zur Kenntnis zu nehmen, Arbeit so zu organisieren, dass der Übergang in den Ruhestand erleichtert wird. Das hängt stark mit der Gewerkschaftsforderung zusammen, mit Würde in den Ruhestand gehen zu können.</p> <p>Die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht nur erforderlich, um junge (und ältere) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Arbeitslosigkeit zu holen, sondern beispielsweise auch, um die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Schicht erhöhen zu können.</p>

E - generationenübergreifender Ansatz

<p>Die Sozialpartner der entsprechenden Ebenen zielen darauf ab, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Arbeitnehmer aller Generationen und Altersgruppen die Zusammenarbeit ermöglicht, um die Kooperation und die generationenübergreifende Solidarität zu verbessern. Ein Mittel zu diesem Zweck ist der gegenseitige Transfer von Wissen und Erfahrung unter den verschiedenen Altersgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.</p>	<p>Ein vollständiges Tätigkeitsfeld ist dem generationenübergreifenden Ansatz gewidmet, obgleich einige Aspekte durch die anderen Tätigkeitsfelder zum Querschnittsthema gemacht werden (z. B. Bekämpfung von altersbezogenen Stereotypen, Schulung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Altersgruppen).</p> <p>Dieser Abschnitt versucht die Bedeutung der generationenübergreifenden Solidarität zu unterstreichen und Maßnahmen zu fördern, die sowohl jüngeren als auch älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugutekommen.</p>
--	--

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten unabhängig von ihrem Alter aufgrund ihrer Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen geschätzt werden, wobei Stereotypen zu vermeiden und Hindernisse zwischen Altersgruppen, sofern sie bestehen, zu überwinden sind.</p>	<p>Ein anderer Hinweis auf die Notwendigkeit, Stereotypen zu vermeiden, unterstützt das übergreifende Thema, dass Arbeitnehmer nicht aufgrund ihres Alters beurteilt werden sollten.</p>
<p>Instrumente/Maßnahmen zur Schaffung einer generationenübergreifenden Solidarität könnten unter anderem Folgende umfassen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Aufgabenverteilung gemäß Fertigkeiten, Fähigkeiten und Wissen b. Tutoren-, Mentoren- und Coaching-Konzepte zur Einarbeitung und Einführung junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihr Arbeitsumfeld inklusive Wege, wie sie ihr Potenzial ausschöpfen können c. Programme für eine Wissens- und Kompetenzübertragung von jüngeren auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und umgekehrt, wobei es gegebenenfalls auch um IT- und digitale Kompetenzen, Querschnittskompetenzen und Kompetenzen im Kundenumgang geht d. Schaffung von Wissensdatenbanken, um spezielles Know-how und professionelles, firmenintern entwickeltes Wissen zu erfassen und an neue Mitarbeiter weiterzugeben e. Sensibilisierung über die Bedeutung einer positiven Einstellung dem Alter gegenüber und Förderung der Altersvielfalt inklusive der Erwägung verschiedener Möglichkeiten im Hinblick auf eine ausgewogene Altersstruktur in Teams f. Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen oder der öffentlichen Arbeitsverwaltung, um Übergänge in den Arbeitsmarkt und innerhalb des Arbeitsmarktes zu erleichtern 	<p>Dieses letzte Tätigkeitsfeld folgt derselben Methode, indem es eine nicht erschöpfende Liste von Instrumenten und Maßnahmen liefert, die darauf abzielen, die wichtigsten Aspekte des generationenübergreifenden Ansatzes anzusprechen.</p> <p>Programme für den Wissenstransfer von jüngeren auf ältere Arbeitnehmer und umgekehrt sind ein gutes Beispiel für den generationenübergreifenden Ansatz. Bei diesen Wissenstransfers sollte es unter anderem um Querschnittskompetenzen gehen, die während der gesamten Laufbahn eines Arbeitnehmers wichtig sein können.</p> <p>Ein guter erster Schritt zur Unterstützung des generationenübergreifenden Ansatzes ist die Sensibilisierung dafür, wie wichtig eine positive Einstellung dem Alter gegenüber ist. Altersvielfalt am Arbeitsplatz und die Zusammenstellung von Teams unterschiedlicher Altersgruppen</p> <p>Für viele junge Arbeitnehmer ist der Übergang von der (Hoch-) Schule an den Arbeitsplatz ein schwieriger Schritt. Maßnahmen zur Abhilfe könnten Mentorkonzepte und Laufbahnentwicklung sein.</p> <p>Und schließlich können neben den Sozialpartnern andere Akteure eine wichtige Rolle bei der Erleichterung des Übergangs in den Arbeitsmarkt spielen. Die Sozialpartner sollten Anstrengungen unternehmen, mit Bildungseinrichtungen und der öffentlichen Arbeitsverwaltung zusammenzuarbeiten.</p>

UMSETZUNG UND NACHVERFOLGUNG

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Diese Rahmenvereinbarung ist eine autonome Initiative und das Ergebnis von Verhandlungen der europäischen Sozialpartner als Teil ihres fünften mehrjährigen Arbeitsprogramms 2015-2017 „Partnership for inclusive growth and employment“.</p>	<p>Dieser Absatz erinnert daran, dass diese Rahmenvereinbarung aus einem klaren Ergebnis des autonomen sozialen Dialogs besteht, wie er im Rahmen des 5. gemeinsamen Arbeitsprogramms 2015–17 vorgesehen ist.</p>
<p>Im Zusammenhang mit Artikel 155 des Vertrags verpflichtet diese autonome europäische Rahmenvereinbarung die Mitglieder von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB (und den Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC), Instrumente und Maßnahmen entsprechend den Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner in den Mitgliedsstaaten und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums nötigenfalls auf nationaler Ebene, Branchen- und/oder Unternehmensebene zu fördern und umzusetzen.</p>	<p>Die Umsetzung der autonomen Vereinbarung ist somit für alle Mitgliedsorganisationen der unterzeichnenden Parteien bindend. Sie enthält daher eine klare Verpflichtung seitens der Mitgliedsorganisationen, sich für die Umsetzung der Rahmenvereinbarung zu engagieren. Im Vergleich zu den ersten autonomen Vereinbarungen wurde der Begriff „fördern“ hinzugefügt und das Engagement bezieht sich deshalb nicht mehr nur auf die Umsetzung, sondern auch auf die Förderung. Die Verbreitung der Rahmenvereinbarungen und die Sensibilisierung für sie sind ein entscheidender Schritt zur Sicherstellung einer effektiven Umsetzung.</p>
<p>Die unterzeichnenden Parteien fordern auch ihre Mitgliedsorganisationen in Beitrittsländern auf, diese Vereinbarung umzusetzen.</p>	<p>Hiermit verweisen wir auf Mitgliedsorganisationen in Montenegro, Serbien, Albanien, der Türkei und der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien und natürlich allen anderen Ländern, die in Zukunft als Beitrittskandidat zur Europäischen Union akzeptiert werden.</p>
<p>Die Umsetzung dieser Vereinbarung erfolgt innerhalb von drei Jahren nach dem Datum ihrer Unterzeichnung.</p>	<p>Das bedeutet somit, dass der letzte Termin für die Umsetzung der 7. März 2020 ist.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Mitgliedsorganisationen werden dem Ausschuss für den sozialen Dialog über die Umsetzung dieser Vereinbarung berichten. In den ersten drei Jahren nach dem Datum der Unterzeichnung dieser Vereinbarung wird der Ausschuss für den sozialen Dialog eine jährliche Übersicht aufstellen und verabschieden, in der die laufende Umsetzung der Vereinbarung zusammengefasst ist. Ein vollständiger Bericht über die getroffenen Umsetzungsmaßnahmen wird vom Ausschuss für den sozialen Dialog verfasst und bei den europäischen Sozialpartnern im vierten Jahr verabschiedet.</p>	<p>Konkret bedingt das Berichtssystem, 2018, 2019 und 2020 eine jährliche Übersicht des Umsetzungsprozesses zu verabschieden und dem Ausschuss für den sozialen Dialog zukommen zu lassen. Dadurch bietet sich auch eine alljährliche Gelegenheit, Umsetzungsprobleme im Ausschuss für den sozialen Dialog zu betrachten und nötigenfalls zu diskutieren. Ein gemeinsamer abschließender Umsetzungsbericht ist für 2021 vorgesehen.</p>
<p>Falls nach vier Jahren keine Berichte vorliegen und/oder keine Umsetzung stattgefunden hat, werden die europäischen Sozialpartner nach Beurteilung im Ausschuss für den sozialen Dialog und mit dessen Unterstützung zusammen mit den nationalen Sozialpartnern der betreffenden Länder gemeinsame Maßnahmen ergreifen, um den besten Weg zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung im nationalen Kontext zu finden.</p>	<p>Dieser Absatz ist eine vollständig neue Initiative der europäischen Sozialpartner, die vom Aktionsrahmen zur Jugendbeschäftigung angeregt wurde. Diese neue Verpflichtung bedeutet, dass EU- Sozialpartner nach dem Vierjahreszeitraum mögliche gemeinsame Maßnahmen vorschlagen werden, um unsere Mitgliedsorganisation bei Bedarf weiter zu unterstützen.</p>
<p>Die unterzeichnenden Parteien werden die Vereinbarung jederzeit nach Ablauf der fünf auf den Unterzeichnungstag folgenden Jahre überprüfen, falls das eine von ihnen fordert.</p>	<p>Darüber hinaus kann auf Antrag einer der unterzeichnenden Parteien nach fünf Jahren eine Beurteilung und eine Überprüfung der autonomen Vereinbarung vorgenommen werden.</p>
<p>Bei Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können sich die beteiligten Mitgliedsorganisationen gemeinsam oder einzeln an die unterzeichnenden Parteien wenden, die gemeinsam oder einzeln darauf antworten werden.</p>	<p>Wie bei vorherigen Vereinbarungen haben die europäischen Sozialpartner die Möglichkeit, gemeinsam oder einzeln auf ihnen gestellte Fragen zu Inhalt und Interpretation zu antworten.</p>
<p>Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung vermeiden die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien unnötige Belastungen von KMU.</p>	<p>Wenn auch die Notwendigkeit anerkannt wird, unnötige Belastungen von KMU zu vermeiden, so muss die Vereinbarung doch auch in diesen Unternehmen umgesetzt werden.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Die Umsetzung dieser Vereinbarung stellt keinen stichhaltigen Grund dar, den allgemeinen Schutzzumfang zu vermindern, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Gebiet dieser Vereinbarung gewährt wird.</p>	<p>Diese sogenannte „Nicht-rückschrittsklausel“ stellt sicher, dass weder die Umsetzung in nationales Recht noch die Anwendung der Rahmenvereinbarung einen stichhaltigen Grund darstellen kann, um den allgemeinen Schutzzumfang zu verringern, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt wird. Mit anderen Worten: Sozialpartner und/oder Mitgliedstaaten können die Umsetzung oder Anwendung der Richtlinie nicht als Vorwand verwenden, um den Schutzzumfang zu vermindern, der bereits vor der Umsetzung der Rahmenvereinbarung erworben war.</p>
<p>Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner, auf der entsprechenden Ebene – auch der europäischen – Vereinbarungen abzuschließen, die diese Vereinbarung auf eine Weise ändern und/oder ergänzen, die besondere Bedürfnisse der betreffenden Sozialpartner berücksichtigen.</p>	<p>Sozialpartner auf allen Ebenen haben ein Recht, Vereinbarungen abzuschließen, die diese Vereinbarung ändern und/oder ergänzen, um die besonderen Bedürfnisse der betreffenden Sozialpartner zu berücksichtigen. In einem solchen Prozess ist es nicht gestattet, Änderungen zu vereinbaren, die das Gleichheitsprinzip im europäischen Arbeitnehmerabkommen infrage stellen würden.</p>

AUFZEICHNUNGEN

A series of 15 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for drawing or sketching.

AUFZEICHNUNGEN

A series of 15 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for drawing or sketching.

AUFZEICHNUNGEN

A series of 15 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for drawing or sketching.

Dieser EGB-Interpretationsleitfaden wurde verfasst von Peter Scherrer (stellv. EGB-Generalsekretär und EGB-Wortführer bei den Verhandlungen), Juliane Bir (EGB-Seniorberaterin), Ruairi Fitzgerald (EGB-Berater) und Stefan Clauwaert (ETUI-Forschungsleiter), die alle Mitglieder der EGB-Verhandlungsdelegation „Aktives Altern und generationenübergreifender Ansatz“ waren.



EGB - Europäischen Gewerkschaftsbund
ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Bruxelles
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org