



RAHMENVEREINBARUNG ÜBER INTEGRATIVE ARBEITSMÄRKTE

Ein Interpretationsleitfaden des EGB



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)



RAHMENVEREINBARUNG ÜBER INTEGRATIVE ARBEITSMÄRKTE

Ein Interpretationsleitfaden des EGB

Dieser Leitfaden wurde ausgearbeitet von



Mit fachlicher Unterstützung von



Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission



INHALT

Vorwort	4
Kernpunkte der Rahmenvereinbarung	5
Die Vereinbarung Paragraf für Paragraf	7
Paragraf 1: Einleitung und Kontext	8
Paragraf 2: Ziel der Vereinbarung	10
Paragraf 3: Beschreibung und Anwendungsbereich	11
Paragraf 4: Hindernisse	12
Paragraf 5: Maßnahmen der Sozialpartner	16
Paragraf 6: Umsetzung und Folgemaßnahmen	20
Anhänge	23
Anhang 1: Empfehlungen für Behörden und andere Akteure	24
Anhang 2: Quellenangaben	30

Die Verhandlungen über eine autonome Rahmenvereinbarung über integrative Arbeitsmärkte sind Teil der Arbeitsprogramme der europäischen Sozialpartner für die Zeiträume 2003-2005 und 2006-2008. Die Verhandlungen begannen am 17. Oktober 2008 und wurden am 9. Dezember 2009 abgeschlossen.

Der EGB (und sein Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC), BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP unterzeichneten diese Rahmenvereinbarung am 25. März 2010, nach Zustimmung der jeweiligen Beschlussfassungsorgane dieser Organisationen.

Sie muss von allen Mitgliedsorganisation von EGB, BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP gemäß den speziell für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geltenden Verfahren und Gepflogenheiten, wie in Artikel 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) dargelegt, binnen 3 Jahren nach ihrer Unterzeichnung (d. h. vor dem 25. März 2013) umgesetzt werden.

Dieser Interpretationsleitfaden gibt, Kapitel für Kapitel, einen Überblick über den Inhalt der Vereinbarung und konzentriert sich dabei auf die Fragen, die während der Verhandlungen im Mittelpunkt standen. Darüber hinaus bietet dieser Leitfaden in den Anhängen weitere Informationen bezüglich einiger Beispiele für eine gute Umsetzung (Anhang 1).

Er soll den Mitgliedsorganisationen des EGB bei der Umsetzung des Inhalts der Vereinbarung helfen und eine bessere Überwachung und Bewertung der erreichten Ergebnisse ermöglichen¹. Ferner kann man hoffen, dass dieser Leitfaden auch zu einer umfassenderen Verbreitung und Bekanntmachung dieser Vereinbarung und ihres Inhalts unter Sozialpartnern, Arbeitnehmern und der breiten Öffentlichkeit beitragen wird.

¹ Dieser Interpretationsleitfaden des EGB wurde von Patrick Itschert (Stellvertretender Generalsekretär des EGB), Juliane Bir, Henri Lourdelle und Stefan Clauwaert (EGB-Berater bzw. Leitender Forschungsmitarbeiter beim ETUI) und allen Mitgliedern der EGB-Verhandlungsdelegation/Redaktionsgruppe redigiert.

Die Rahmenvereinbarung besteht aus drei Teilen: die Vereinbarung als solche, die sechs Paragraphen enthält, ein Anhang mit mehreren Empfehlungen der europäischen Sozialpartner an öffentliche Behörden und andere (z. B. Sozialwirtschaft, NRO, Bildungssysteme) sowie ein Anhang, in dem mehrere bestehende europäische gesetzliche und nicht gesetzliche Instrumente aufgeführt werden, deren Umsetzung und Anwendung besonders wichtig ist, um die in dieser Rahmenvereinbarung dargelegten Ziele und Grundsätze zu verwirklichen.

- **Paragraf 1** gibt eine **Einführung** und beschreibt die „Geschichte“ der Vereinbarung (d. h. die Arbeitsprogramme der Sozialpartner) und den Kontext, in dem die Verhandlungen stattfanden (die Wirtschaftskrise wie auch die Tatsache, dass sie einräumen, dass das Erreichen integrativer Arbeitsmärkte nicht nur von ihren Maßnahmen abhängt, sondern auch von denen anderer, wie etwa Behörden usw.).
- **Paragraf 2** hebt die **Ziele der Vereinbarung hervor**, in der deutlich gemacht wird, dass die Vereinbarung nicht nur den Zugang, sondern auch die Rückkehr, den Verbleib und die Weiterentwicklung des Einzelnen in den bzw. dem Arbeitsmarkt betrifft. In diesem Sinne zielt die Vereinbarung darauf ab, das Bewusstsein, Verständnis und Wissen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern über die Vorteile integrativer Arbeitsmärkte zu erhöhen und Arbeitnehmern, Arbeitgebern und ihren Interessenvertretern und -vertreterinnen auf allen Ebenen einen maßnahmenorientierten Rahmen an die Hand zu geben, um Hindernisse für integrative Arbeitsmärkte zu identifizieren und Lösungen zu deren Überwindung zu finden.
- **Paragraf 3 über „Beschreibung und Anwendungsbereich“** macht erneut deutlich, dass die Rahmenvereinbarung für Personen gilt, die Probleme haben, in den Arbeitsmarkt einzutreten, zurückzukehren oder integriert zu werden, sowie für diejenigen, die zwar einen Arbeitsplatz haben, aber Gefahr laufen, ihn

zu verlieren, und zwar aufgrund verschiedener Faktoren, die kontextbezogen, arbeitsbedingt oder individuell sein können. Für jede dieser Kategorien von Faktoren werden einige klare Beispiele angeführt.

- **Paragraf 4** wiederum liefert eine **nicht erschöpfende Liste von Hindernissen**, die sich Personen, die in den **Arbeitsmarkt eintreten, zurückkehren oder sich in ihm weiterentwickeln** möchten, in den Weg stellen und unter anderem mit 1) der Verfügbarkeit von Informationen, 2) der Personalrekrutierung, 3) Weiterbildung, Fähigkeiten und Fertigkeiten und/oder 4) dem Arbeitsleben im Allgemeinen (z. B. Arbeitsbedingungen und -umgebung) zusammenhängen.
- Die derzeitigen **Lösungen** zur Erreichung integrativerer Arbeitsmärkte, für deren Verwirklichung sich die europäischen Sozialpartner (und ihre Mitglieder) als die wichtigsten Akteure betrachten, werden in **Paragraf 5** auf nicht erschöpfende Weise dargelegt.
- **Paragraf 6** ist der übliche Paragraf zu Umsetzung und Folgemaßnahmen und hat in seinem Wortlaut viel Ähnlichkeit mit entsprechenden Paragraphen in den vorigen autonomen Rahmenvereinbarungen über arbeitsbedingten Stress und Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

Die Rahmenvereinbarung wird durch zwei Anhänge ergänzt. **Anhang 1** führt eine ganze Reihe von Maßnahmen auf, die nach Ansicht der europäischen Sozialpartner in erster Linie unter die Zuständigkeit und Verantwortung anderer Akteure fallen. **Anhang 2** bezieht sich auf relevante **bestehende europäische gesetzliche und nicht gesetzliche Texte**, wie etwa Richtlinien (z. B. über befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit und Nichtdiskriminierung) und frühere Rahmenvereinbarungen oder andere gemeinsame Texte, auf die sich die europäischen Sozialpartner geeinigt haben und die als wichtig für die Verwirklichung der in dieser Rahmenvereinbarung dargelegten Ziele und Grundsätze betrachtet werden.



DIE VEREINBARUNG PARAGRAF FÜR PARAGRAF

Paragraf 1: Einleitung und Kontext	8
Paragraf 2: Ziel der Vereinbarung	10
Paragraf 3: Beschreibung und Anwendungsbereich	11
Paragraf 4: Hindernisse	12
Paragraf 5: Maßnahmen der Sozialpartner	16
Paragraf 6: Umsetzung und Folgemaßnahmen	20

PARAGRAF 1: EINLEITUNG UND KONTEXT

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
Die Schaffung eines integrativen Arbeitsmarktes ist eine vielschichtige Herausforderung und ein zentrales Anliegen der europäischen Sozialpartner. Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf allen Ebenen fällt, ebenso wie dem Sozialen Dialog, eine wichtige Rolle bei der Bewältigung dieser Herausforderung zu.	Diese Einleitung unterstreicht das gemeinsame Anliegen der europäischen Sozialpartner, an der Frage der sozialen Integration, die erstmals im Rahmen des europäischen Sozialdialogs angegangen wird, zusammenzuarbeiten. Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise mit ihren fatalen sozialen Auswirkungen betonen die Sozialpartner die Bedeutung dieses Konzepts und der Rolle, die sie darin spielen.
Im Rahmen ihrer Arbeitsprogramme für den europäischen Sozialen Dialog für 2006–2008 und 2009-2010 und auf Grundlage ihrer gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse sind die europäischen Sozialpartner übereingekommen, eine eigenständige Rahmenvereinbarung zu „integrativen Arbeitsmärkten“ auszuhandeln.	Ihre Zusage, dieses Thema in Angriff zu nehmen, erfolgte im Rahmen des Arbeitsprogramms des europäischen sozialen Dialogs für den Zeitraum 2006-2008. Die Gewerkschaften wollten ursprünglich eine Vereinbarung über Weiterbildung aushandeln, während die Arbeitgeber die Aushandlung einer Vereinbarung über benachteiligte Gruppen bevorzugten. Die Vereinbarung über integrative Arbeitsmärkte geht aus dem von beiden Parteien erreichten Kompromiss hervor.
Das schwierige wirtschaftliche und soziale Klima, in dem diese Rahmenvereinbarung in den Jahren 2008 und 2009 ausgehandelt wurde, verstärkt die Ambition der Sozialpartner, zur Förderung integrativer Arbeitsmärkte zusammenzuarbeiten, das Arbeitskräftepotential in Europa maximal auszuschöpfen, die Erwerbstätigenquoten zu erhöhen und die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern, auch durch Weiterbildung und Kompetenzentwicklung. Darüber hinaus ist Integration ein wichtiger Teil der Antwort Europas auf langfristige Herausforderungen, insbesondere den demografischen Wandel, die Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und die Tragfähigkeit sozialer Sicherungssysteme. Über integrative Arbeitsmärkte können neue Beschäftigungsmöglichkeiten, wie sie beispielsweise durch eine „Ökologisierung“ der Wirtschaft entstehen, genutzt werden.	Dieser Absatz hat den Zweck, den wirtschaftlichen und sozialen Kontext der Vereinbarung zu beschreiben und die wesentlichen Herausforderungen, die sich stellen, hervorzuheben. Es ist darauf hinzuweisen, dass für die Arbeitnehmer Arbeitsplatzqualität, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung die wesentlichen Aspekte der Vereinbarung sind.
Die europäischen Sozialpartner sind der Auffassung, dass ein integrativer Arbeitsmarkt für eine Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung und des sozialen Zusammenhalts von fundamentaler Bedeutung ist.	Die Sozialpartner anerkennen gemeinsam, dass es wichtig ist, in einen integrativen Arbeitsmarkt zu investieren.

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
Geteilte Verantwortung und die Aufgabe anderer Akteure	
Die Rahmenvereinbarung basiert auf dem Grundsatz, dass die Gewährleistung integrativer Arbeitsmärkte jeweils eine Mitverantwortung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen sowie des Einzelnen beinhaltet.	Die Sozialpartner unterstreichen zuallererst ihre gemeinsame und geteilte Verantwortung für die Gewährleistung integrativer Arbeitsmärkte.
Die Sozialpartner sind sich der Tatsache bewusst, dass das Erreichen eines integrativen Arbeitsmarktes nicht allein von ihrem Handeln abhängt. Staatliche Stellen und andere Akteure sind in der Pflicht, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die integrative Arbeitsmärkte fördern und begünstigen. In diesem Zusammenhang besteht auch die Notwendigkeit von Maßnahmen beispielsweise in Hinblick auf die allgemeine und berufliche Bildung, Gesundheit, Wohnraum, Verkehr und die regionale und lokale Entwicklung. Anhang 1 enthält eine Liste mit Empfehlungen für staatliche Stellen und andere Akteure, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Zwischen den verschiedenen Akteuren müssen Synergien und Partnerschaften entwickelt werden, um die Effektivität solcher Maßnahmen zu erhöhen.	Dann weisen sie darauf hin, dass sie natürlich nicht die einzigen Akteure sind, die sich mit dem Bereich Integration befassen. Die Rolle staatlicher Stellen und anderer Akteure, wie etwa NRO, Sozialdienste, Arbeitsverwaltungen und so fort, ist ebenso wichtig und erfordert Partnerschaften (vor allem in den in diesem Paragraf genannten Bereichen). Daher haben die Sozialpartner im Anhang zu dieser Vereinbarung eine Reihe von Empfehlungen an die staatlichen Stellen beigefügt, um den Text der Vereinbarung durch einen an sie gerichteten Aufruf zu vervollständigen.
Darüber hinaus betonen die europäischen Sozialpartner, dass es neben dieser Rahmenvereinbarung verschiedene gesetzlich und nicht gesetzlich vorgesehene Instrumente auf europäischer Ebene gibt, deren Einführung und Anwendung besonders wichtig dafür sind, die in dieser Rahmenvereinbarung dargelegten Ziele und Grundsätze zu erreichen. In Anhang 2 findet sich eine Auflistung der betreffenden Instrumente, ebenfalls ohne Anspruch auf Vollständigkeit.	Anhang 2, der in diesem Paragrafen erwähnt wird, listet einige der gesetzlich (und nicht gesetzlich) vorgesehenen Instrumente auf, die für diese Frage von Bedeutung sind. Diese Vereinbarung ergänzt diese Rechtsbestimmungen.

PARAGRAF 2: ZIEL DER VEREINBARUNG

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<p>Hauptziel der Rahmenvereinbarung ist,</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Fragen von Zugang, Rückkehr, Verbleib und Weiterentwicklung im Hinblick auf die vollständige Integration des Einzelnen in den Arbeitsmarkt zu betrachten; – das Bewusstsein, das Verständnis und das Wissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren Interessenvertretern und -vertreterinnen in Bezug auf die Vorteile integrativer Arbeitsmärkte zu erhöhen; – Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie deren Interessenvertretern und -vertreterinnen auf allen Ebenen einen maßnahmenorientierten Rahmen an die Hand zu geben, um Hindernisse für integrative Arbeitsmärkte zu identifizieren und Lösungen zu deren Überwindung zu finden. 	<p>Der EGB ist der Auffassung, dass diese Vereinbarung den Schwerpunkt auf Handeln legen sollte. Sie sollte Arbeitgebern, Arbeitnehmern und deren Vertretern helfen, ihr Verständnis und Wissen in Bezug auf die Vorteile eines integrativen Arbeitsmarkts zu erhöhen. Außerdem sollte sie ihnen, was noch wichtiger ist, dabei helfen, auf allen Ebenen zu handeln, um Hindernisse zu solch einem Markt zu identifizieren und die umzusetzenden Lösungen festzulegen.</p> <p>Die hier beschriebenen Stadien des Prozesses sind von grundlegender Bedeutung und werden in dem Text der Vereinbarung bewusst wiederholt: Die Vereinbarung berücksichtigt sowohl die Personen, die außerhalb des Arbeitsmarkts stehen (Zugang und Rückkehr), als auch diejenigen, die Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (Verbleib und berufliche Weiterentwicklung).</p> <p>Für den EGB sind beide Aspekte wesentlich. Es geht nicht nur darum, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewährleisten, sondern auch um die Verpflichtung, zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt verbleiben und sich darin weiterentwickeln können.</p>

PARAGRAF 3: BESCHREIBUNG UND ANWENDUNGSBEREICH

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<p><i>Integrative Arbeitsmärkte ermöglichen allen Menschen im erwerbsfähigen Alter, einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen und ermutigen sie dazu. Sie schaffen einen Rahmen für ihre Weiterentwicklung.</i></p>	<p>Diese kurze Einleitung greift die im vorigen Paragraphen beschriebenen Ziele auf.</p>
<p><i>Diese Rahmenvereinbarung gilt für Personen, die Probleme haben, in den Arbeitsmarkt einzutreten, zurückzukehren oder integriert zu werden sowie für diejenigen, die Gefahr laufen, aufgrund der nachfolgend genannten Faktoren ihren Arbeitsplatz zu verlieren.</i></p>	<p>Anschließend stellen die Sozialpartner klar, für wen diese Vereinbarung gilt: für Personen außerhalb des Arbeitsmarkts und für diejenigen, die Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.</p>
<p><i>Die Sozialpartner erkennen an, dass diese Personen vor unterschiedlichen Herausforderungen stehen, die entsprechend angepasste Maßnahmen erfordern. Diese Rahmenvereinbarung befasst sich nicht schwerpunktmäßig mit speziellen Gruppen. Vielmehr liefert sie einen allgemeinen Rahmen, der sich darauf konzentriert, was zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt getan werden kann.</i></p>	<p>Um den Ausschluss gefährdeter Gruppen (zum Beispiel Jugendliche, Frauen, Migranten oder Menschen mit einer Behinderung) zu vermeiden, wurde beschlossen, keinen speziellen Bezug auf irgendeine besondere Gruppe zu nehmen. Es geht darum, einen allgemeinen Rahmen verfügbar zu machen, der für jede beliebige Person gelten kann.</p>
<p><i>Verschiedene Faktoren oder deren Kombination können die Teilnahme am Arbeitsmarkt fördern oder behindern. Diese Faktoren können kontextbezogen, arbeitsbedingt oder individuell sein und sich mit der Zeit entwickeln. Zwischen den unterschiedlichen Faktoren gibt es keine Hierarchie.</i></p>	<p>Um diese Beschreibung zu veranschaulichen, haben die Sozialpartner beschlossen, eine Reihe von Faktoren zu beschreiben, die die Teilnahme am Arbeitsmarkt fördern oder behindern können. Der EGB befürwortet einen kontextuellen und kollektiven Ansatz, der kontextbezogene, arbeitsbedingte Faktoren berücksichtigt.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kontextbezogene Faktoren stehen in Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Umfeld und dem Umfeld am Arbeitsmarkt. Sie können struktureller oder geographischer Natur sein, wie zum Beispiel Beschäftigungsmöglichkeiten, das Vorhandensein und die Qualität von Betreuungseinrichtungen und Arbeitsvermittlungsdiensten, Verkehrsnetzen oder Wohnraum sowie das Wechselspiel von Fiskal- und Sozialpolitik.</i> 	<p>Die Liste der Faktoren ist natürlich nicht erschöpfend und soll lediglich die vorgebrachten Argumente verdeutlichen. Sie können je nach Situation einzeln oder zusammen angegangen werden.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zu den arbeitsbedingten Faktoren gehören unter anderem die Arbeitsorganisation und -umgebung, Einstellungsverfahren, technologische Entwicklung und Ausbildungspolitik.</i> 	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Individuelle Faktoren beinhalten Aspekte wie Fähigkeiten, Qualifikations- und Bildungsgrad, Motivation, Sprachkenntnissen, Gesundheitszustand und häufige oder langfristige Arbeitslosigkeit.</i> 	<p>Die individuellen Faktoren beziehen sich auf einen von den Arbeitgebern geäußerten Standpunkt.</p>

PARAGRAF 4: HINDERNISSE

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<p>Zugang, Rückkehr, Verbleib und Weiterentwicklung sind grundlegende Schritte, um die vollständige Integration des Einzelnen in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Aktive Integration ist sowohl davon abhängig, wie Arbeitsmarkt und Gesellschaft organisiert sind, als auch von den Fähigkeiten, Begabungen und der Motivation des Einzelnen und von Organisationen. Die europäischen Sozialpartner haben Hindernisse für einen integrativen Arbeitsmarkt ermittelt. Diese treten nicht notwendigerweise gleichzeitig auf. Die nachfolgend dargelegten Punkte stellen Herausforderungen für das Erreichen integrativer Arbeitsmärkte dar, ohne dass diese Auflistung einen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.</p>	<p>Die Einleitung zu diesem Artikel ist außerordentlich wichtig, da sie klar darlegt, welche Hindernisse zu überwinden sind, um Arbeitsmarktintegration zu erreichen – Hindernisse, die weit über die rein „individuellen“ Aspekte hinausgehen, auf die sich die Arbeitgeber konzentrieren wollten und die rasch persönliche Schuldgefühle verursachen können. Aus diesem Grund hat die Arbeitnehmerdelegation – erfolgreich – darauf gedrängt, die Hindernisse für einen integrativen Arbeitsmarkt in drei Kategorien einzuteilen, die in der endgültigen Vereinbarung auftauchen. Dabei handelt es sich um:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hindernisse, die zum Zeitpunkt der Einstellung oder der Rückkehr zur Arbeit auftreten; – Hindernisse im Zusammenhang mit dem Verbleib am Arbeitsplatz und beruflicher Weiterentwicklung – und andere, sich stärker überschneidende Hindernisse.

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<p>4.1 Hindernisse im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Informationen: Informationen über Arbeitssuchende und offene Stellen, diejenigen eingeschlossen, die den Arbeitsagenturen gemeldet werden, seien sie privat oder öffentlich, über Stelleninhalte und Konditionen, über die Aussichten für eine berufliche Weiterentwicklung, über Weiterbildungsprogramme und darüber, wie Beratung und Hilfestellung zu bekommen sind, – all das sind wichtige Informationen. Zu berücksichtigen sind auch die Informationen für Arbeitgeber über Fördermaßnahmen, die sie bei der Besetzung offener Stellen unterstützen, und über Initiativen, die sich auf das Image einer Branche oder eines Unternehmens beziehen.</p>	<p>Welche Punkte erfordern besondere Aufmerksamkeit und könnten zum Zeitpunkt der Einstellung oder Rückkehr zum Arbeitsmarkt Hindernisse darstellen? Wie die Vereinbarung erklärt, ist der wichtigste Faktor im Vorfeld der Rekrutierung die Verfügbarkeit und Qualität der von Arbeitsagenturen und Arbeitgebern gelieferten Informationen über offene Stellen.</p> <p>Diese Informationen sind sehr wichtig für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Vor allem die folgenden Bereiche wurden genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitgeber, die Arbeitsagenturen unzulänglich über offene Stellen informieren; – ein Mangel an präzisen Information über die offene Stelle, der dazu führen kann, dass die Bewerber nicht für die Stelle geeignet sind und/oder „überqualifizierte“ Bewerber für die offene Stelle rekrutiert werden; – oder Unwissenheit über das Vorhandensein von Mechanismen wie etwa Ausbildungsprogrammen, oder über Möglichkeiten, die eventuell während „Übergangsperioden“ (zwischen zwei Beschäftigungsperioden) bestehen und Unternehmen erlauben würden, Arbeitssuchende mit dem richtigen Profil zu finden, und Arbeitssuchenden, einen Arbeitsplatz zu finden; – oder Stereotype in Stellenanzeigen, wie etwa „Jobs, besonders geeignet für“ Männer oder junge Menschen oder Alleinstehende und so fort. All diese Vorstellungen sind Stereotype, die diskriminierend sind und daher gegen die europäische Gesetzgebung verstoßen (insbesondere die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf).

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<p>4.2 Hindernisse im Hinblick auf die Personalrekrutierung: ineffektive Einstellungsverfahren, denen es nicht gelingt, ohne Diskriminierung das Interesse einer großen Vielfalt von Bewerbern für offene Stellen zu wecken, die Auswirkungen häufiger oder langfristiger Arbeitslosigkeit auf die Beschäftigungsfähigkeit sowie das Vorhandensein spezieller Beratung und Hilfestellung für Bewerbung und Übernahme einer Arbeit sind Faktoren, die ebenfalls ermittelt wurden.</p>	<p>Wenn das Ziel der Verwirklichung eines integrativen Arbeitsmarkts erreicht werden soll, dürfen die Einstellungsverfahren nicht von allgemeiner Art sein, d. h. immer die gleichen, ungeachtet der Zielgruppe oder der Personen, die an der offenen Stelle interessiert sein könnten.</p> <p>Sie müssen vielmehr spezifischer Art sein, d. h. maßgeschneidert, insbesondere für Personen, die mithilfe traditioneller Methoden nur schwer eine Arbeit finden. Dies gilt für unqualifizierte oder niedrig qualifizierte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer, die, beispielsweise auf Grund ihrer ethnischen Herkunft oder einer Behinderung, diskriminiert werden.</p> <p>Dies beinhaltet die Entwicklung und Umsetzung angemessener Begleitmaßnahmen im Vorfeld der Rekrutierung.</p> <p>Unternehmen müssen auch Maßnahmen umsetzen, die zu Toleranz erziehen und darauf zielen, die Akzeptanz des Unterschieds zu fördern.</p>
<p>4.3 Hindernisse im Hinblick auf Weiterbildung, Fähigkeiten und Fertigkeiten: Die Investition in oder der Zugang zu Lernangeboten, das Vorhandensein und/oder das Erkennen individueller Fähigkeiten (formell, informell, technisch, sozial, Sprache) und beruflicher Erfahrung, die Übereinstimmung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung sowie Weiterbildung mit dem Bedarf des Arbeitsmarkts sind ebenfalls wichtige Themen.</p>	<p>Die Sozialpartner müssen sicherstellen, dass die angebotene oder erteilte Weiterbildung den Anforderungen aktueller freier Stellen entspricht.</p> <p>Desgleichen müssen Unternehmen „informelle“ Fähigkeiten (beispielsweise durch Berufserfahrung erworben) berücksichtigen (anerkennen) und effektiv nutzen, anstatt – wie es nur allzu oft der Fall ist – nur jene Fähigkeiten, die in formellen Diplomen offiziell anerkannt werden.</p> <p>Ein weiteres bedeutendes Hindernis, das zu überwinden ist, hängt mit der Grundausbildung zusammen, die häufig nicht dem bestehenden, oder sogar zukünftigen, Bedarf des Arbeitsmarkts entspricht.</p>

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<p>4.4 Hindernisse im Hinblick auf die Verantwortlichkeiten und Einstellungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, deren Interessenvertretern und Arbeitsuchenden: Motivation, Selbstvertrauen, frühzeitiges Erkennen von und Anpassung an Veränderung, Informationsqualität, Beratung, interne Kommunikation und Sozialen Dialog sowie Unterstützung und begleitende Maßnahmen für diejenigen, auf die Abschnitt 3 zutrifft, stellen ebenso wie der Druck von Management, Kollegen, Kunden und Familien eine weitere Gruppe von Hindernissen dar.</p>	<p>Dieser Artikel konzentriert sich auf die Qualität und Bedeutung des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene. Zugang zu Beschäftigung, Verbleib am Arbeitsplatz und berufliche Weiterentwicklung fallen nicht unter die Verantwortung eines einzigen oder einiger weniger der beteiligten Akteure, sondern vielmehr unter die aller Personen, die in dem Unternehmen arbeiten. Und, wie bereits weiter oben erklärt, sollten Aufmerksamkeit und Nachdruck auf die Förderung einer „Kultur der Toleranz“ gerichtet werden... und auf die Qualität der Information, Beratung und Kommunikation.</p>
<p>4.5 Hindernisse im Hinblick auf das Arbeitsleben: Faktoren wie Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation, Politiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie berufliche Entwicklungsperspektiven sind zentrale Themen.</p>	<p>Weitere zu bewältigende Hindernisse betreffen das Arbeitsleben und insbesondere die Notwendigkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, oder die Arbeitsbedingungen oder das Vorhandensein (oder Fehlen) von beruflichen Entwicklungsaussichten und Aufstiegsmöglichkeiten.</p> <p>Der Nutzen dieser Artikel über Hindernisse für den Zugang zu Beschäftigung, den Verbleib am Arbeitsplatz und berufliche Weiterentwicklung liegt darin, dass der Schwerpunkt auf geteilte Verantwortung gelegt wird, dass also nicht nur die Arbeitssuchenden verantwortlich gemacht werden, was normalerweise der Fall ist und dazu führt, dass sie stigmatisiert werden. Diese Arbeitssuchenden erhalten nicht die Unterstützung und Beratung, die sie brauchen, und sind daher oftmals nicht in der Lage, langfristig auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben.</p>
<p>4.6 Auch gibt es verschiedene Faktoren, die über die alleinige Zuständigkeit der Sozialpartner hinausgehen, und die Folgen für die effektive Arbeitsmarktintegration aller Personen im erwerbsfähigen Alter haben. Solche Faktoren, Maßnahmen und Politiken können zur Arbeitsmarktintegration beitragen und werden in den Empfehlungen in Anhang 1 dargelegt.</p>	<p>Wie bereits erwähnt, gibt es andere, sich stärker überschneidende Hindernisse, die außerhalb der alleinigen Befugnisse der Sozialpartner, der Parteien dieser Vereinbarung, liegen. Diese Hindernisse betreffen Dinge wie beispielsweise Transport und Unterkunft und bringen andere Akteure/Entscheidungsträger mit ins Spiel. Auf diese wird in den in Anhang 1 dargelegten Empfehlungen Bezug genommen.</p>

PARAGRAF 5: MASSNAHMEN DER SOZIALPARTNER

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
Die europäischen Sozialpartner betrachten die Integration in den Arbeitsmarkt als wesentliche Voraussetzung für Kohäsion, einschließlich der Armutsbekämpfung, und wirtschaftlichen Erfolg.	Dieser Artikel begründet den Ansatz, den die Sozialpartner bei Aufnahme dieser Verhandlung gewählt haben. Sie wollen nicht „predigen“, sondern vielmehr eine Gesellschaft fördern, die auf sozialem Zusammenhalt basiert und damit auf dem Kampf gegen soziale Ausgrenzung und Armut und auf Wirtschaftswachstum, wobei diese beiden koexistieren und zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen.
Als Lösung für die erkannten Hindernisse umfasst die Verwirklichung integrativer Arbeitsmärkte verschiedene Maßnahmen, Aktionen und/oder Verhandlungen auf allen Ebenen, die von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, deren Interessenvertretern und -vertreterinnen, Arbeitssuchenden und anderen Parteien durchgeführt werden können. Diese sollten die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden mit dem Ziel fördern, jeden Einzelnen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.	Es ist entscheidend, die erkannten Hindernisse als Verhandlungsgrundlage zu benutzen und auf allen Ebenen zu handeln, um die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele zu erreichen. Andererseits listet diese Vereinbarung nicht nur Maßnahmen oder Empfehlungen auf, sondern plädiert auch für den Einsatz von Verhandlungen, die nicht nur den Gesichtspunkt der Unternehmen berücksichtigen sollten, sondern auch den von Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden. Und der Verweis auf Beschäftigungsfähigkeit bezieht sich nicht auf einzelne Personen, sondern vielmehr auf einen Sinn für geteilte Verantwortung.
Die europäischen Sozialpartner erkennen ihre Verpflichtung an, ihre Überlegungen zu vertiefen und sich einzusetzen, um Lösungen zu finden und ihre Mitglieder zu mobilisieren.	Dieser Absatz verpflichtet alle Parteien der Vereinbarung: Lösungen auszuarbeiten und ihre Mitglieder zu mobilisieren, um integrative Arbeitsmärkte zu schaffen.
Ziel ihres Austauschs, gemeinsamer Stellungnahmen und Empfehlungen auf diesem Gebiet ist es, den Zugang, Verbleib, die Rückkehr und Weiterentwicklung von Personen, die im Hinblick auf die Beschäftigung Schwierigkeiten haben zu stärken.	In diesem Artikel wird der Zweck der vorgeschlagenen und/oder ergriffenen Maßnahmen – Förderung der Qualität der Beschäftigung und damit Verringerung prekärer Arbeitsplätze – noch einmal ins Gedächtnis gerufen/festgelegt.
Solche speziellen Maßnahmen beinhalten zum Beispiel,	Es handelt sich hierbei nicht um eine erschöpfende Liste, sondern vielmehr um Anhaltspunkte, die für Maßnahmen oder Verhandlungen nützlich sein könnten.

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> Aufklärungskampagnen – wo relevant - zu organisieren und Aktionspläne zur Verbesserung und/oder Wiederherstellung des Images einer Branche oder eines Berufsfeldes in all seinen/ihren Facetten zu entwickeln; 	Hier werden wir an die vielfältige Art bestehender Arbeitsplätze und an die Notwendigkeit erinnert, die Verpflichtung einzugehen, zu handeln und/oder zu mobilisieren, um (z. B. durch Löhne, Qualifikationen, Arbeitsbedingungen) das negative Image zu verbessern, das gewisse Berufe haben...
<ul style="list-style-type: none"> Aufklärungskampagnen – wo relevant - zu organisieren und Instrumente zu entwickeln, um ein vielfältiges Angebot an Arbeitskräften zu fördern; 	...und alle Formen von Diskriminierung im Rahmen von Einstellungsverfahren oder am Arbeitsplatz zu beseitigen.
<ul style="list-style-type: none"> Informationen über die Verfügbarkeit von Stellen und Ausbildungsprogrammen zu verbreiten; 	Dieser Punkt, der im Abschnitt über Hindernisse erwähnt wurde, ist wesentlich. Folgendes muss gewährleistet werden: <ul style="list-style-type: none"> – die Qualität der Stellenanzeigen (wissen, was die angebotenen Jobs beinhalten); – dass die Verfahren im Zusammenhang mit freien Stellen korrekt organisiert werden – und dass die angebotenen Ausbildungsprogramme den Anforderungen der freien Stellen entsprechen. Dafür sind sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitsvermittlungen verantwortlich.
<ul style="list-style-type: none"> Mit dem „dritten Sektor“ zusammenzuarbeiten, um jene zu unterstützen, die besondere Schwierigkeiten in Bezug auf den Arbeitsmarkt haben; 	Zusammenarbeit mit dem „dritten Sektor“ (Sozialwirtschaft, Unternehmen, die Arbeitssuchende bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen) ist wichtig, um Menschen, die besonders große Probleme haben, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, oder die nach langer Zeit auf den Markt zurückkehren wollen, zu helfen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten.

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> Mit allgemeinen und beruflichen Bildungssystemen zu kooperieren, um den Bedarf des Einzelnen und des Arbeitsmarktes besser aufeinander abzustimmen, was auch beinhaltet, die Probleme bei grundlegenden Fähigkeiten (Lesen, Schreiben und Rechnen) anzugehen und die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Maßnahmen zu fördern, die den Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt erleichtern; 	<p>Zusammenarbeit und Entwicklung von Synergien zwischen Bildungs- und Ausbildungssystemen sind sehr wichtig, sowohl im Vorfeld der Rekrutierung, um zu prüfen, dass die verfügbare Ausbildung mit dem Bedarf des Arbeitsmarkts übereinstimmt, als auch nach der Rekrutierung, um eine Reihe spezifischer Probleme zu lösen, wie etwa Analphabetismus, die den Zugang zu Beschäftigung, den Verbleib am Arbeitsplatz und Beförderungsaussichten erschweren.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Spezielle und effektive Einstellungsverfahren und Einarbeitungsmaßnahmen einzuführen und sicherzustellen, dass die richtigen Arbeitsbedingungen vorhanden sind, um neue Mitarbeiter im Unternehmen einzuführen und zu unterstützen; 	<p>Für den EGB ist der Schwerpunkt auf speziellen Einstellungsverfahren und -methoden, Begrüßungspaketen und Einarbeitungsmaßnahmen sehr wichtig. Wie dieser Artikel erklärt, gilt dies auch für Arbeitsbedingungen, die ebenfalls Einfluss darauf haben, wie Arbeitnehmer sich in ihren Job einleben. Wenn all diese Methoden umgesetzt werden, ist es möglich, langfristige Integration zu erreichen und Misserfolge zu vermeiden.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Individuelle Personalentwicklungspläne zur Verbesserung von Kompetenzen einzuführen (ausgerichtet am Aktionsrahmen zur Förderung des lebenslangen Erwerbs von Kompetenzen und Qualifikationen) – diese Pläne werden von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam erarbeitet und berücksichtigen die spezielle Situation eines jeden Arbeitgebers, insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen, und eines jeden Arbeitnehmers; sie ermitteln die notwendige Qualifikation des Arbeitnehmers an einem bestimmten Arbeitsplatz und die Maßnahmen zur Weiterentwicklung seiner Kompetenzen, wobei sich die Verteilung der Verantwortung für diese Maßnahmen jeweils nach der individuellen Situation richtet; 	<p>Dieser Artikel unterstreicht die Tatsache, dass Pläne zur Weiterentwicklung von Kompetenzen nicht einseitig vom Arbeitgeber, sondern vielmehr gemeinsam mit dem betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden müssen. Darüber hinaus erinnert uns der Bezug auf „den Aktionsrahmen zur Förderung des lebenslangen Erwerbs von Kompetenzen und Qualifikationen“ daran, dass sie gemeinsam ausgearbeitet werden müssen und der soziale Dialog das entsprechende Forum zur Identifizierung erforderlicher Kompetenzen ist, insbesondere auf Unternehmensebene.</p>

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Transparenz und Übertragbarkeit sowohl für den Arbeitnehmer und als auch für den Arbeitgeber, um die geografische und berufliche Mobilität zu erleichtern und die Effizienz der Arbeitsmärkte zu erhöhen, indem <ul style="list-style-type: none"> – die Entwicklung von Wegen zur Anerkennung und Bewertung von Kompetenzen gefördert wird; – die Übertragbarkeit von Qualifikationen verbessert wird, um die Übergänge in ein Beschäftigungsverhältnis sicherzustellen; 	<p>Im Hinblick auf die Förderung von Mobilität ist es wichtig, in der Lage zu sein, Kompetenzen anzuerkennen und zu validieren, um so die Übergänge von einem Beruf zum anderen zu gewährleisten, aber auch, weil Kompetenzen helfen, eine erfolgreiche berufliche Entwicklung sicherzustellen. Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung sollte diesen Aspekten besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, und man wird innovative Lösungen suchen müssen, um sie umzusetzen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung von Anzahl und Qualität der Verträge für Auszubildende und Trainees. 	<p>Ausbildungen von hoher Qualität gehören zu den besten Wegen, Arbeitsmarktintegration zu erreichen, vor allem für diejenigen, die am meisten Probleme haben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.</p> <p>Die Bezugnahme auf Ausbildungen (auf Drängen der Arbeitgeber eingefügt und beibehalten) sollte eng mit dem Begriff Qualität verbunden werden und daher eine echte Möglichkeit zur Integration in den Arbeitsmarkt darstellen. Sie sollte kein „Geschenk des Himmels“ für Unternehmen sein, das ihnen erlaubt, von billigen Arbeitskräften zu profitieren und/oder das prekäre Arbeitsplätze fördert.</p>

PARAGRAF 6: UMSETZUNG UND FOLGEMASSNAHMEN

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<i>Diese Rahmenvereinbarung ist eine eigenständige Initiative und das Ergebnis von Verhandlungen zwischen den europäischen Sozialpartnern als Teil ihrer Arbeitsprogramme für den Sozialdialog für 2006–2008 und 2009–2010.</i>	Dieser Paragraph erinnert daran, dass diese Rahmenvereinbarung ein klares Ergebnis ihres autonomen Sozialdialogs ist, wie in ihrem 2. und 3. gemeinsamen Arbeitsprogramm vorgesehen.
<i>Im Rahmen von Artikel 155 des Vertrages verpflichtet diese eigenständige europäische Rahmenvereinbarung die Mitglieder von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB (und des Verbindungsausschusses EUROCADRES/CEC), die Vereinbarung gemäß der Methoden und Verfahren zu fördern und umzusetzen, die für die Sozialpartner in den Mitgliedstaaten und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums spezifisch sind.</i>	Die Umsetzung der autonomen Vereinbarung ist damit für alle Mitgliedsorganisationen der Unterzeichnerparteien verbindlich. Sie beinhaltet daher eine klare Verpflichtung für diese Mitgliedsorganisationen, sich für die Umsetzung der Rahmenvereinbarung einzusetzen. Verglichen mit früheren Vereinbarungen wurden die Wörter „zu fördern“ hinzugefügt und die Verpflichtung bezieht sich also nicht mehr ausschließlich auf die Umsetzung, sondern auch auf die Förderung der Rahmenvereinbarung, da die Erfahrung mit früheren Vereinbarungen gezeigt hat, dass die Verbreitung und Bekanntmachung der Rahmenvereinbarungen ein grundlegender Schritt für die Sicherstellung ihrer effektiven Umsetzung ist. Dieser Aspekt stellt daher im Vergleich zu der Vereinbarung zu Telearbeit eindeutig einen Mehrwert dar.
<i>Die Unterzeichner laden auch ihre Mitgliedsorganisationen in Beitrittsländern ein, diese Vereinbarung umzusetzen.</i>	Hiermit wird auf die Mitgliedsorganisationen in Kroatien, Island, der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Montenegro und der Türkei Bezug genommen, und natürlich auf jedes andere Land, das in der Zukunft als EU-Bewerberland akzeptiert werden wird.
<i>Die Umsetzung dieser Vereinbarung erfolgt innerhalb von drei Jahren nach ihrer Unterzeichnung.</i>	Das bedeutet also, dass die Umsetzungsfrist am 25. März 2013 abläuft.
<i>Die Mitgliedsorganisationen berichten dem Ausschuss für den Sozialdialog über die Umsetzung dieser Vereinbarung. In den ersten drei Jahren nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung erarbeitet und verabschiedet der Ausschuss für den Sozialen Dialog eine jährliche Übersicht mit einer Zusammenfassung des gegenwärtigen Stands der Umsetzung der Vereinbarung. Im Verlauf des vierten Jahres erstellt der Ausschuss für den Sozialdialog einen umfassenden Bericht über die ergriffenen Umsetzungsmaßnahmen, welcher von den europäischen Sozialpartnern verabschiedet wird.</i>	Konkret gesagt umfasst das Berichterstattungssystem die Bereitstellung und Verabschiedung einer jährlichen Übersicht über den Umsetzungsprozess für den Ausschuss für den Sozialen Dialog in den Jahren 2011, 2012 und 2013. Dies bietet auch jedes Jahr Gelegenheit, Probleme im Zusammenhang mit der Umsetzung im Ausschuss für den Sozialen Dialog zu prüfen und gegebenenfalls darüber zu diskutieren. Ein gemeinsamer abschließender Umsetzungsbericht ist für 2014 vorgesehen.

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<i>Jederzeit nach Ablauf von fünf Jahren ab Unterzeichnung werden die unterzeichnenden Parteien die Vereinbarung auswerten und überarbeiten, sofern es eine der Parteien verlangt.</i>	Darüber hinaus kann nach fünf Jahren eine Bewertung und Überarbeitung der autonomen Vereinbarung vorgenommen werden, falls eine der Unterzeichnerparteien dies verlangt.
<i>Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können von den beteiligten Mitgliedsorganisationen – einzeln oder gemeinsam – an die unterzeichnenden Parteien gerichtet werden, die gemeinsam oder einzeln antworten werden.</i>	Wie in früheren Vereinbarungen haben die europäischen Sozialpartner die Möglichkeit, gemeinsam oder einzeln an sie gerichtete Fragen zum Inhalt und zur Auslegung zu beantworten.
<i>Die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien vermeiden bei der Umsetzung dieser Vereinbarung unnötige Belastungen für kleine und mittlere Unternehmen.</i>	Auch wenn eingeräumt wird, dass unnötige Belastungen für KMU zu vermeiden sind, muss diese Vereinbarung also auch in diesen Unternehmen umgesetzt werden.
<i>Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Begründung dafür herangezogen werden, das generelle Schutzniveau von Arbeitnehmern im Anwendungsbereich dieser Vereinbarung zu senken.</i>	Diese so genannte „Nichtrückschrittsklausel“ stellt sicher, dass weder die Umsetzung noch die Anwendung der Rahmenvereinbarung eine rechtsgültige Begründung dafür bilden kann, das generelle Schutzniveau von Arbeitnehmern zu senken. Mit anderen Worten können Sozialpartner und/oder Mitgliedstaaten die Umsetzung oder Anwendung der Vereinbarung nicht als Vorwand dafür benutzen, das vor der Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung erlangte Schutzniveau zu verringern.
<i>Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner, Vereinbarungen auf entsprechender Ebene, einschließlich der europäischen, zu schließen, die diese Vereinbarung in einer Weise anpassen und/oder ergänzen, die den besonderen Bedürfnissen der betroffenen Sozialpartner Rechnung trägt.</i>	Die Sozialpartner haben das Recht, auf allen Ebenen Vereinbarungen zur Anpassung und/oder Ergänzung dieser Vereinbarung zu schließen, um die besonderen Bedürfnisse der jeweiligen Sozialpartner zu berücksichtigen. Es ist im Rahmen eines solchen Vorgangs nicht gestattet, Änderungen zu vereinbaren, die die in der europäischen Vereinbarung für Arbeitnehmer enthaltenen Gleichstellungsgrundsätze in Frage stellen.

1: EMPFEHLUNGEN FÜR BEHÖRDEN UND ANDERE AKTEURE

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<p>Die europäischen Sozialpartner empfehlen, dass die Mitgliedstaaten umfassende Politiken entwickeln und umsetzen, um integrative Arbeitsmärkte zu fördern. Die Sozialpartner müssen – soweit wie möglich und unter Berücksichtigung nationaler Besonderheiten – auf geeigneter Ebene bei Maßnahmen eingebunden werden, die sich auf Folgendes beziehen:</p>	<p>Diese Empfehlungen, die der Vereinbarung beigefügt sind, basieren auf einer ersten Voraussetzung, und zwar der, dass die Verwirklichung integrativer Arbeitsmärkte nicht nur von den Sozialpartnern abhängt. Es gibt andere entscheidende Faktoren, die staatliche Stellen und andere Akteure, beispielsweise Vereinigungen, einschließen. Die Sozialpartner verlangen jedoch, dass sie in alle auf der Grundlage dieser Empfehlungen getroffenen Maßnahmen eingebunden werden.</p>

1. Umfang und Qualität spezieller Übergangsmaßnahmen für Personen, die auf Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt stoßen

<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung von und Anreize für Personen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind bei der Suche nach einem Arbeitsplatz; 	<p>Dieser Absatz bezieht sich auf die Unterstützung von Maßnahmen auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene, wie etwa Einkommensunterstützung und flankierende Maßnahmen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personen ermöglichen sollen, wieder auf diesen Markt zurückzukehren..</p>
<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung und Anreize für Arbeitgeber zur Einstellung arbeitsmarktfremder Personen und Stärkung der Sozialpartner, um Hindernisse für die Einstellung solcher Personen zu beseitigen; 	<p>Dies war eine spezielle, an die staatlichen Stellen gerichtete Forderung der Arbeitgeber, aber der Artikel nimmt auch ganz klar Bezug auf die Verantwortung der Sozialpartner, (durch den Sozialdialog) Maßnahmen zu identifizieren, die zum Abbau bereits erkannter Hindernisse beitragen können.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung und Verbesserung von Qualifikationen und Ansprechen von, Bildungsbenachteiligten durch maßgeschneiderte allgemeine und berufliche Bildung; 	<p>Dieser Absatz bezieht sich auf die Verantwortung staatlicher Stellen für die Qualität und Eignung der angebotenen Berufs- und/oder Grundausbildung. Er hebt auch die Notwendigkeit hervor, Ausbildungsprogramme anzubieten, die auf die Bedürfnisse von niedrig qualifizierten und unqualifizierten Arbeitnehmern abgestimmt sind.</p>

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> Sicherstellung von Chancengleichheit beim Zugang zu Gesundheit, Bildung, Wohnraum und sozialer Sicherheit ebenso wie beim Zugang zu grundlegenden Leistungen, die eine wichtige Rolle dabei spielen, die Auswirkungen von sozialer Ausgrenzung abzumildern oder zu bewältigen; 	<p>Wie bereits in der Vereinbarung erwähnt, hängt der langfristige Zugang zum Arbeitsmarkt und damit soziale Integration von der allgemeineren Politik in Bezug auf die Qualität der Systeme der sozialen Sicherheit und der Gesundheitssysteme – einschließlich Vorbeugungssysteme – und von der Qualität der wohnraum- und bildungspolitischen Maßnahmen ab, die durchgeführt werden (oder nicht), und von der Entwicklung und der Existenz von Dienstleistungen und ihrer Verfügbarkeit in geografischer und finanzieller Hinsicht.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Effektive Nutzung der bestehenden Finanzinstrumente einschließlich des Europäischen Sozialfonds, zur Förderung von Politiken zur Integration benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt. 	<p>Integration und Ausbildungsmöglichkeiten sind eng mit regionalen Entwicklungspolitiken verbunden, wie dieser Artikel sehr treffend erklärt, und daher auch mit der effektiven Nutzung bestehender europäischer Fonds.</p>

2. Effektivität von Arbeitsvermittlung und Berufsberatung

<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Verfügbarkeit und Qualität von Berufsberatungen, um Arbeitssuchenden bei der Suche nach einem Arbeitsplatz zu helfen und sie zu unterstützen, und Arbeitnehmer mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten; 	<p>Es wird eine deutliche Empfehlung an Arbeitsvermittlungen gerichtet, die von hoher Qualität und effektiv sein müssen, aber gleichzeitig erinnert sie dieser Absatz auch an ihren wesentlichen Zweck: den Personen, die den Dienst in Anspruch nehmen, zu helfen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden bzw. wieder dorthin zurückzukehren.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Schaffung der notwendigen Ressourcen, um eine hochwertige aktive Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln, die auf eine frühe Aktivierung von Arbeitslosen abzielt, so dass deren Qualifikation verbessert und die Dauer der Arbeitslosigkeit minimiert wird; 	<p>Es wird auch dazu aufgerufen, die „notwendigen Ressourcen“ verfügbar zu machen. Von besonderer Bedeutung ist hier jedoch das Gewicht, das auf die Unterstützung von Arbeitslosen (Ausbildung/Qualifikationen/Entwicklung von Fähigkeiten, hier durch den Begriff „Aktivierung“ ausgedrückt) gelegt wird, die „früh“ erfolgen muss, d. h. sobald die Person arbeitslos wird. Auch wenn es besser ist, Maßnahmen zur Vermeidung von Entlassungen zu ergreifen, zeigt uns die Wirklichkeit, dass die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt umso schwerer ist, je länger die Person arbeitslos ist.</p>

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellung zusätzlicher, maßgeschneiderter Lösungen , um Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern oder einzuschränken; 	Gleichermaßen müssen potenzielle Maßnahmen zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit (Ausbildung zum Beispiel) oder zur Einschränkung von Langzeitarbeitslosigkeit gesucht und umgesetzt werden.
<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Qualität von Aktivierungsmaßnahmen , um deren Effizienz und Effektivität zu maximieren. 	Beispielsweise durch die Einbindung aller Akteure, wie etwa des „dritten Sektors“, wie bereits im Text der Vereinbarung erwähnt.

3. Allgemeine und berufliche Bildung

<ul style="list-style-type: none"> Bessere Anpassung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung an die Bedürfnisse des Einzelnen und des Arbeitsmarktes; 	Wie bereits erwähnt, müssen die öffentlichen Politiken für allgemeine und berufliche Bildung diesen Bedürfnissen Rechnung tragen und die notwendigen Anpassungen vornehmen.
<ul style="list-style-type: none"> Förderung der gleichen Wertschätzung und Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und anderen Bildungsformen einschließlich der Hochschulbildung ; 	Dieser Artikel hebt die Notwendigkeit hervor, die Barrieren zwischen den verschiedenen Ausbildungsebenen abzubauen und zu helfen, zwischen ihnen Brücken zu bauen, und auch die Qualität der Ausbildung auf allen Ebenen durch alle denkbaren Mittel zu verbessern, einschließlich der Ausbildung für Ausbilder.
<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Effektivität und Gleichwertigkeit von Bildungssystemen , um die Zahl der Schulabbrecher zu verringern; 	Hier wird auf eine besonders beunruhigende Situation verwiesen: die Zahl junger Menschen, die jedes Jahr das Bildungssystem (Grundausbildung) ohne eine Qualifikation oder sogar ohne die Grundkenntnisse (siehe weiter oben den Verweis auf Probleme in Verbindung mit Analphabetismus) verlassen.
<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der aktive Teilnahme von Erwachsenen an Aus- und Weiterbildung unabhängig von ihren bisherigen Bildungsabschlüssen; 	Aus- und Weiterbildungssysteme müssen die Teilnahme betroffener Erwachsener fördern, um ihren Bedürfnissen optimal gerecht zu werden. Mit anderen Worten sollte sichergestellt werden, dass sie eine Gelegenheit bekommen, „Akteure“ zu werden und nicht nur bloße „Verbraucher“.

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung / Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Verfügbarkeit und Qualität geeigneter Weiterbildungsangebote für den Einzelnen und für Arbeitgeber , insbesondere unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen und von gering qualifizierten Personen; 	Hier liegt der Schwerpunkt auf der Notwendigkeit, Ausbildungskurse zu entwickeln, die den Bedürfnissen von gering qualifizierten oder unqualifizierten Personen Rechnung tragen und gleichzeitig den verschiedenen Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen. Es ist jedoch auch darauf hinzuweisen, dass dieser Absatz sich auf die Notwendigkeit der Weiterbildung von Arbeitgebern bezieht! Die Notwendigkeit, sich weiterzubilden, beschränkt sich nicht auf die Arbeitnehmer.
<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Transparenz und Anerkennung von Aus- und Weiterbildungsqualifikationen auf EU-Ebene; 	Dieser Absatz verweist auf die Verbesserung der gegenseitigen Anerkennung nationaler Diplome und Qualifikationen auf europäischer Ebene, was eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht, auch wenn ein Arbeitnehmer gezwungen ist, in ein anderes Land zu ziehen.
<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung beruflicher Bildungsmaßnahmen, die besser an Arbeitsanforderungen angepasst sind und zu Qualifikationen führen, die den Verlust von Kompetenzen und/oder Arbeitsplätzen so weit wie möglich verhindern. 	Dieser Absatz hängt mit weiter oben stehenden zusammen, in denen erwähnt wird, dass die lokalen, regionalen und/oder nationalen Stellen dafür verantwortlich sind zu gewährleisten, dass die angebotenen oder bereits erteilten Ausbildungskurse den Bedürfnissen entsprechen.

4. Angemessene Investitionen in territoriale Entwicklung

<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung der effektiven und umfassenden Nutzung der Gemeinschaftsinstrumente wie den Europäischen Sozialfonds (ESF), den Europäischen Regionalfonds (ERDF) und den Europäischen Globalisierungsfonds , sei es zum Ausbau regionaler Infrastrukturen, oder um Übergänge in vom Strukturwandel betroffenen Branchen oder Gebieten zu erleichtern. 	Hier wird dazu aufgerufen, die vielen verschiedenen von der Europäischen Union bereitgestellten Ressourcen, die in diesem Absatz aufgeführt werden und die vielen Personen nicht bekannt sind oder die nicht ausgeschöpft werden, besser zu nutzen. Des Weiteren werden die staatlichen Stellen aufgefordert, ihre Verantwortung zu übernehmen und finanzielle Verpflichtungen einzugehen.
--	--

5. Angemessener Zugang zu Transport, Betreuung, Wohnraum, Bildung

- Sicherstellung der Verfügbarkeit, Erschwinglichkeit, Nachhaltigkeit und Qualität von sozialen und baulichen Infrastrukturen, z. B. Verkehr, Betreuung, Schulen und Wohnraum;
- Aufstellung eines Rahmens zur Entwicklung betrieblicher Praktiken zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf um auf diese Weise die vollständige Nutzung des produktiven Potenzials der europäischen Erwerbsbevölkerung zu fördern.

Diese Empfehlung an staatliche Stellen geht Hand in Hand mit der vorigen Empfehlung, Regionen und Dienstleistungen weiter zu entwickeln. Denn wie bereits erklärt, helfen diese, soziale Ausgrenzung zu bekämpfen, und sind entscheidend, um eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Die Behörden müssen auch Politiken entwickeln, die – beispielsweise – darauf zielen, Betreuungseinrichtungen und -dienstleistungen für Kinder und für ältere Menschen bereitzustellen, um eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen und jedem den Zugang oder die Rückkehr zum Arbeitsmarkt und den Verbleib auf diesem Markt zu ermöglichen.

6. Die relative Leichtigkeit oder Schwierigkeit, Unternehmen zu gründen, zu konsolidieren oder auszuweiten

- Erleichterung der Gründung und Entwicklung von Unternehmen um das Potenzial zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in der EU voll auszuschöpfen. Ein verbessertes Umfeld sollte es Unternehmern ermöglichen, in nachhaltige Unternehmen zu investieren;
- Sicherstellung transparenter Informationen und Verringerung von Bürokratielasten und ausreichende Unterstützung für Existenzgründer.

Die Erleichterung der Gründung und Entwicklung sollte weder die sozialen Rechte der Arbeitnehmer beeinträchtigen noch die Sozialgesetzgebung untergraben, da dies negative Auswirkungen auf diejenigen Personen hätte, die sich dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren möchten.

Das Gleiche gilt für diesen Verweis auf die Verringerung der administrativen Belastung von Unternehmen.

7. Die Rolle von Steuer- und Sozialleistungssystemen

- Überprüfung und, wo notwendig, Einführung von Bedingungen, die darauf ausgerichtet sind dass die Steuer- und Sozialleistungssysteme, Menschen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, beim Verbleib und ihrer Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt helfen.

In den Verhandlungen über die Umsetzung der Vereinbarung werden die Gewerkschaften sicherstellen müssen, dass dieser Paragraf, der auf Drängen der Arbeitgeber im Text beibehalten wurde, nicht dazu führt, dass Sozialausgaben in Haushalten infolge von den Arbeitgebern gewährten Befreiungen von Abgaben (Steuern und Sozialbeiträge) gekürzt werden, ohne dass damit irgendwelche Bedingungen in Bezug auf die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen verknüpft wären. Der dadurch entstehende Mangel an öffentlichen Mitteln würde den Zugang zu den im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankerten sozialen Grundrechten und den Genuss dieser Grundrechte beeinträchtigen.

2: QUELLENANGABEN

Wie in Abschnitt 1 „Einleitung“ erwähnt, sind die europäischen Sozialpartner der Ansicht, dass es neben dieser Rahmenvereinbarung in Europa verschiedene gesetzliche und nicht gesetzliche Instrumente gibt, deren Umsetzung und Anwendung besonders wichtig für das Erreichen der in dieser Rahmenvereinbarung dargelegten Ziele und Grundsätze ist.

TEXTE DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER

- Aktionsrahmen zur Förderung des lebenslangen Erwerbs von Kompetenzen und Qualifikationen (28.02.2002)
- Rahmenvereinbarung zur Telearbeit (16.07.2002)
- Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress (08.10.2004)
- Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter (01.03.2005)
- Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (26.04.2007)
- Gemeinsame Analyse der wichtigsten Herausforderungen für die europäischen Arbeitsmärkte (18.10.2007)

ENTSCHEIDUNGEN/EMPFEHLUNGEN/SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Schlussfolgerungen des Europäischen Rats vom 30. November 2009: „Förderung der Arbeitsmarktintegration – Erholung von der Krise und Vorbereitung auf die Lissabon-Agenda für die Zeit nach 2010“
- Empfehlung der Kommission vom 3. Oktober 2008 zur aktiven Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen (2008/867/EG, Amtsblatt L 307, 18.11.2008, S. 11–14)
- Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (2005/600/EG, Amtsblatt L 205, 06.05.2005, S. 21–27), insbesondere Leitlinie Nr. 19: Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeit Suchende – auch für benachteiligte Menschen – und Nichterwerbstätige lohnend machen
- Empfehlung des Rates vom 27. Juli 1992 über die Annäherung der Ziele und Politiken im Bereich des sozialen Schutzes (92/442/EWG, Amtsblatt L 245, 26.08.1992, S. 49–52)
- Empfehlung des Rates vom 24. Juni 1992 über gemeinsame Kriterien für ausreichende Zuwendungen und Leistungen im Rahmen der Systeme der sozialen Sicherung (92/441/EWG, Amtsblatt L 245, 26.08.1992, S. 46–48)

EUROPÄISCHE RICHTLINIEN

- Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Amtsblatt L 327, 05.12.2008, S. 9–14)
- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung, Amtsblatt L 204, 26.07.2006, S. 23–36)
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Amtsblatt L 303, 02.12.2000, S. 16–22)
- Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Amtsblatt L 180, 19.07.2000, S. 22–26)
- Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Amtsblatt L 175, 10.07.1999, S. 43–48)
- Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Amtsblatt L 14, 20.01.1998, S. 9–14)
- Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (Amtsblatt L 183, 29.06.1989, S. 1–8)



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

2012 ETUC Publication



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles

Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55

etuc@etuc.org - www.etuc.org