



RAHMENVEREINBARUNG ÜBER INTEGRATIVE ARBEITSMÄRKTE

25. März 2010

INHALT

1	Einleitung und Kontext	3
2	Ziel der Vereinbarung	4
3	Beschreibung und Anwendungsbereich	4
4	Hindernisse	5
5	Maßnahmen der Sozialpartner	6
6	Umsetzung und Folgemaßnahmen	7

ANHÄNGE

Anhang 1:	Empfehlungen für Behörden und andere Akteure	9
Anhang 2:	Quellenangaben	12

1 EINLEITUNG UND KONTEXT

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.

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.

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.

Die europäischen Sozialpartner sind der Auffassung, dass ein integrativer Arbeitsmarkt für eine Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung und des sozialen Zusammenhalts von fundamentaler Bedeutung ist.

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 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.

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.

2 ZIEL DER VEREINBARUNG

Hauptziel der Rahmenvereinbarung ist,

- ✓ 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 Interessensvertretern 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.

3 BESCHREIBUNG UND Anwendungsbereich

Integrative Arbeitsmärkte ermöglichen allen Menschen im erwerbsfähigen Alter, einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen und ermutigen sie dazu. Sie schaffen einen Rahmen für ihre Weiterentwicklung.

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.

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.

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.

- ✓ 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.
- ✓ Zu den arbeitsbedingten Faktoren gehören unter anderem die Arbeitsorganisation und -umgebung, Einstellungsverfahren, technologische Entwicklung und Ausbildungspolitik.
- ✓ Individuelle Faktoren beinhalten Aspekte wie Fähigkeiten, Qualifikations- und Bildungsgrad, Motivation, Sprachkenntnissen, Gesundheitszustand und häufige oder langfristige Arbeitslosigkeit.

4 HINDERNISSE

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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 4.4 Hindernisse im Hinblick auf die Verantwortlichkeiten und Einstellungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, deren Interessenvertretern und Arbeitssuchenden: 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.
- 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.
- 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.

5 MASSNAHMEN DER SOZIALPARTNER

Die europäischen Sozialpartner betrachten die Integration in den Arbeitsmarkt als wesentliche Voraussetzung für Kohäsion, einschließlich der Armutsbekämpfung, und wirtschaftlichen Erfolg.

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.

Die europäischen Sozialpartner erkennen ihre Verpflichtung an, ihre Überlegungen zu vertiefen und sich einzusetzen, um Lösungen zu finden und ihre Mitglieder zu mobilisieren.

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.

Solche speziellen Maßnahmen beinhalten zum Beispiel,

- 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;
- Aufklärungskampagnen – wo relevant - zu organisieren und Instrumente zu entwickeln, um ein vielfältiges Angebot an Arbeitskräften zu fördern;
- Informationen über die Verfügbarkeit von Stellen und Ausbildungsprogrammen zu verbreiten;
- mit dem „dritten Sektor“ zusammenzuarbeiten, um jene zu unterstützen, die besondere Schwierigkeiten in Bezug auf den Arbeitsmarkt haben;
- 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;
- spezielle und effektive Einstellungsverfahren und Einarbeitungsmaßnahmen einzuführen und sicherzustellen, dass die richtigen Arbeitsbedingungen vorhanden sind, um neue Mitarbeiter im Unternehmen einzuführen und zu unterstützen;

- 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;
- 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
 - 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;
- Erhöhung von Anzahl und Qualität der Verträge für Auszubildende und Trainees.

6 UMSETZUNG UND FOLGEMASSNAHMEN

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.

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.

Die Unterzeichner laden auch ihre Mitgliedsorganisationen in Beitrittsländern ein, diese Vereinbarung umzusetzen.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung erfolgt innerhalb von drei Jahren nach ihrer Unterzeichnung.

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.

Jederzeit nach Ablauf von fünf Jahren ab Unterzeichnung werden die unterzeichnenden Parteien die Vereinbarung auswerten und überarbeiten, sofern es eine der Parteien verlangt.

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.

Die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien vermeiden bei der Umsetzung dieser Vereinbarung unnötige Belastungen für kleine und mittlere Unternehmen.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Begründung dafür herangezogen werden, das generelle Schutzniveau von Arbeitnehmern im Anwendungsbereich dieser Vereinbarung zu senken.

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.

Für den EGB
John Monks
Generalsekretär

Für BUSINESSEUROPE
Philippe de Buck
Generaldirektor

Für UEAPME
Andrea Benassi
Generalsekretär

Für CEEP
Ralf Resch
Generalsekretär

Im Namen der Gewerkschaftsdelegation

ANHÄNGE

Anhang 1

Empfehlungen für staatliche Stellen und andere Akteure

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:

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

- Unterstützung von und Anreize für Personen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind bei der Suche nach einem Arbeitsplatz:
- Unterstützung und Anreize für Arbeitgeber zur Einstellung arbeitsmarktferner Personen .und Stärkung der Sozialpartner ,um Hindernisse für die Einstellung solcher Personen zu beseitigen.
- Entwicklung und Verbesserung von Qualifikationen und Ansprechen von, Bildungsbenachteiligungen durch maßgeschneiderte allgemeine und berufliche Bildung ;.
- 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.
- Effektive Nutzung der bestehenden Finanzinstrumente einschließlich des Europäischen Sozialfonds, zur Förderung von Politiken zur Integration benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt..

2 Effektivität von Arbeitsvermittlung und Berufsberatung

- 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.
- 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.
- Bereitstellung zusätzlicher, maßgeschneiderter Lösungen , um Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern oder einzuschränken.
- Verbesserung der Qualität von Aktivierungsmaßnahmen , um deren Effizienz und Effektivität zu maximieren.

3 Allgemeine und berufliche Bildung

- bessere Anpassung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung an die Bedürfnisse des Einzelnen und des Arbeitsmarktes;
- Förderung der gleichen Wertschätzung und Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und anderen Bildungsformen einschließlich der Hochschulbildung ;
- Verbesserung der Effektivität und Gleichwertigkeit von Bildungssystemen , um die Zahl der Schulabbrecher zu verringern.
- Erhöhung der aktive Teilnahme von Erwachsenen an Aus- und Weiterbildung unabhängig von ihren bisherigen Bildungsabschlüssen:
- 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.
- Verbesserung der Transparenz und Anerkennung von Aus- und Weiterbildungsqualifikationen auf EU-Ebene:.

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;

4 Angemessene Investitionen in territoriale Entwicklung

- 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.

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.

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.

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, bei m Verbleib und ihrer Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt helfen.

Anhang 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)

Confederation of European Business
BUSINESSEUROPE
Av de Cortenbergh, 168
B-1000 Brüssel
Tel.: +32 (0)2 237 65 11
E-Mail: main@businessseurope.eu
<http://www.businessseurope.eu>

European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises
Rue Jacques-Lalaing, 4
B-1040 Brüssel
Tel.: +32 (0)2 230 75 99
E-Mail: info@ueapme.com
<http://www.ueapme.com>

European Centre of Employers and
Entreprises providing Public services
Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5
B-1000 Brüssel
Tel.: +32 (0)2 219 27 98
E-Mail: ceep@ceep.eu
<http://www.ceep.eu>

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brüssel
Tel.: +32 (0)2 224 04 11
E-Mail: etuc@etuc.org
<http://www.etuc.org>