

**Autonome Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner
über aktives Altern und einen generationenübergreifenden Ansatz**

1. Einführung

Als Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels haben die europäischen Sozialpartner, BusinessEurope, UEAPME, CEEP und der EGB (und der Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC) im Rahmen ihres Arbeitsprogramms 2015-2017 vereinbart, über eine autonome Rahmenvereinbarung zu aktivem Altern und einem generationenübergreifenden Ansatz zu verhandeln.

Die europäischen Sozialpartner halten fest, dass Maßnahmen gegebenenfalls auf nationaler, sektoraler und/oder Unternehmensebene umgesetzt werden müssen, damit ältere Beschäftigte länger aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen und bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter im Erwerbsleben verbleiben können, und stellen zugleich sicher, dass Maßnahmen ergriffen werden, um den Generationenübergang im Kontext der hohen Jugendarbeitslosigkeit zu erleichtern.

Mit diesen Maßnahmen sollte nicht nur die Fähigkeit der Arbeitnehmer jeden Alters bedeutend gestärkt werden, gesund und aktiv bis zum Renteneintrittsalter am Arbeitsmarkt teilzunehmen, sondern auch eine Kultur der Verantwortung, des Engagements, des Respekts und der Würde an allen Arbeitsplätzen gefördert werden, an denen Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Alter wertgeschätzt werden.

Diese Rahmenvereinbarung ist der Beitrag der Sozialpartner zu den EU-Politiken (einschließlich der Gesetzgebung gegen Diskriminierung) und -Aktionen, die bereits entwickelt wurden, um aktives Altern und den generationenübergreifenden Ansatz zu unterstützen. Diese Vereinbarung verfolgt daher das Ziel, auf den bestehenden Maßnahmen und Ansätzen, die in unterschiedlichen Kontexten in ganz Europa vorhanden sind, aufzubauen und diese zu verbessern. Sie umreißt Werkzeuge/Maßnahmen, die von den Sozialpartnern und/oder Personalmanagern im Rahmen der nationalen demografischen Entwicklung und der realen Verhältnisse am Arbeitsmarkt entsprechend den nationalen Praktiken und Verfahren der Sozialpartner zu berücksichtigen sind.

Die Rahmenvereinbarung basiert auf dem Grundsatz, dass sich Arbeitgeber, Arbeitnehmer und deren Vertreter gemeinsam dafür engagieren müssen, um aktives Altern und den generationenübergreifenden Ansatz zu gewährleisten.

Die Sozialpartner sind sich bewusst, dass sie nicht allein handeln können, wenn die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigt werden sollen. Die EU, öffentliche Behörden sowie andere Akteure auf einzelstaatlicher Ebene sind dafür verantwortlich, für einen Rahmen zu sorgen, der aktives Altern und den generationenübergreifenden Ansatz unterstützt und fördert.

2. Ziele

Mit dieser autonomen Vereinbarung schaffen die europäischen Sozialpartner einen allgemeinen handlungsorientierten Rahmen mit folgenden Zielen:

- Steigerung des Bewusstseins und Verständnisses von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und deren Vertretern für die Herausforderungen und Möglichkeiten, die durch den demografischen Wandel entstehen;
- Bereitstellung von praktischen Ansätzen und/oder Maßnahmen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und deren Vertreter auf allen Ebenen, um aktives Altern wirkungsvoll zu fördern und zu bewerkstelligen;
- Gewährleistung und Erhalt eines gesunden, sicheren und produktiven Arbeitsumfelds;
- Förderung innovativer Lebenszyklusansätze mit produktiven und qualitativen Jobs, damit Menschen bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten können;
- Förderung von Austausch, Zusammenarbeit und Unterstützung konkreter Aktionen zur Übertragung von Wissen und Erfahrung zwischen Generationen am Arbeitsplatz.

3. Beschreibung

Aktives Altern steht für die Optimierung der Möglichkeiten für Arbeitnehmer aller Altersgruppen, bis zum gesetzlichen Rentenalter unter hochwertigen, produktiven und gesunden Umständen zu arbeiten, basierend auf gegenseitigem Engagement und Motivation von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Der generationenübergreifende Ansatz bezieht sich auf den Ausbau der Stärken und der objektiven Situation aller Generationen, die Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses und die Förderung von Zusammenarbeit und Solidarität zwischen den Generationen am Arbeitsplatz.

4. Instrumente, Maßnahmen und Aktionen der Sozialpartner

A - Strategische Analysen der Demografie der Arbeitskräfte

Die Sozialpartner erkennen den Mehrwert strategischer Analysen der demografischen Entwicklungen bei den Arbeitskräften an, die auf den geeigneten Ebenen in Übereinstimmung mit nationalen Praktiken und Verfahren ausgeführt und regelmäßig aktualisiert werden.

Solche Analysen durch Sozialpartner bzw. Geschäftsführungen sollten bereits bestehende Aktivitäten nutzen und so unnötige Berichtserfordernisse vermeiden und könnten zur Entwicklung von Instrumenten führen, die besser auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Unternehmen, insbesondere KMU, abgestimmt sind.

Diese strategischen Analysen könnten unter anderem Folgendes beinhalten:

- Aktuelle und prognostizierte Alterspyramide, einschließlich geschlechtsspezifischer Aspekte;
- Fertigkeiten, Qualifikationen und Erfahrung;
- Arbeitsbedingungen;
- Jobspezifische Überlegungen zu Gesundheitsschutz und Sicherheit, insbesondere für beschwerliche Berufe;
- Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung und Innovation.

Diese strategischen Analysen würden zur Schaffung einer Grundlage für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und/oder deren Vertreter beitragen, um in Übereinstimmung mit nationalen Praktiken und Verfahren Risiken und Möglichkeiten zu beurteilen und notwendige Schritte zu setzen, um sich an den demografischen Wandel anzupassen, wie in den folgenden Abschnitten der Vereinbarung dargelegt wird. Viele der in dieser Vereinbarung geplanten Aktionen können jedoch ohne den Abschluss solcher Analysen durchgeführt werden.

Die Sozialpartner haben auch die Aufgabe, Informationen über wirkungsvolle Instrumente, auch solche, die auf der Praxis in anderen europäischen Ländern basieren, unter ihren Mitgliedern zu verbreiten und das für deren Umsetzung notwendige Know-how zu übertragen.

B - Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sozialpartner auf den geeigneten Ebenen streben danach, Aktionen am Arbeitsplatz basierend auf richtiger Information zu fördern und zu erleichtern, indem zum Beispiel die Aufgaben identifiziert werden, die körperlich und/oder geistig besonders anspruchsvoll sind. Dies sollte getan werden, um Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit der EU-Rahmenrichtlinie über Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit (89/391/EWG) vorwegzunehmen, zu vermeiden und zu beurteilen. Daraus sollte hervorgehen, ob durchführbare Anpassungen am Arbeitsumfeld notwendig sind, um identifizierte überhöhte körperliche oder geistige Anforderungen an Arbeitnehmer zu vermeiden oder zu beschränken, damit diese sicher und gesund bleiben, während sie bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten.

Instrumente bzw. Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz könnten unter anderem Folgendes beinhalten:

- Anpassung von Arbeitsprozessen und Arbeitsplätzen;
- Neue Verteilung bzw. Zuweisung von Aufgaben an Arbeitnehmer;
- Wirkungsvolle Präventionsstrategien und Risikobeurteilung, wobei bestehende gesetzliche Verpflichtungen berücksichtigt werden, darunter Schulung aller Arbeitnehmer über Gesundheits- und Sicherheitsregeln am Arbeitsplatz;
- Freiwillige Gesundheitsförderung, darunter beispielsweise Sensibilisierungsmaßnahmen;
- Wissenserweiterung bei Geschäftsführungen auf den geeigneten Ebenen, um Herausforderungen und mögliche Lösungen in diesem Bereich anzugehen;
- Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen, die die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer berücksichtigen;

- Überprüfung von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen zwischen Geschäftsführung und Gesundheits- und Sicherheitsverantwortlichen in Übereinstimmung mit bestehenden gesetzlichen Anforderungen.

C - Kompetenzmanagement

Der Ansatz sollte darin bestehen, die Weiterentwicklung von Fertigkeiten und lebenslanges Lernen zu unterstützen und somit die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer auszubauen und das Humankapital der Unternehmen in Bezug auf Kompetenzen und Know-how zu maximieren.

Die Sozialpartner haben die Aufgabe, in Übereinstimmung mit nationalen Praktiken und Verfahren einen gerechten Zugang für Arbeitnehmer, ungeachtet ihres Alters, zu einem ausreichend breiten Weiterbildungsangebot zu ermöglichen, während alle Arbeitnehmer zur Teilnahme dieser Weiterbildung ermuntert werden sollten.

Instrumente bzw. Maßnahmen zur Unterstützung des Kompetenzmanagements könnten unter anderem Folgendes beinhalten:

- Stärkung des Bewusstseins bei Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretern über den Qualifikationsbedarf aus dem Blickwinkel Alter;
- Weiterbildung für Arbeitnehmer aller Altersgruppen mit dem Ziel, notwendige Kenntnisse und Kompetenzen während ihrer gesamten Laufbahn zu bewahren und auszubauen, um bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten zu können;
- Förderung und Unterstützung von persönlicher Laufbahnentwicklung und Mobilität;
- Motivation und Stärkung der Teilnahme an der Weiterbildung, um aktuelle Fertigkeiten und insbesondere digitale Fertigkeiten zu gewährleisten;
- Integration des Altersmanagements in eine breitere Kompetenzentwicklung;
- Identifikation formaler und informeller Kompetenzen, die Arbeitnehmer im Laufe ihres Arbeitslebens erworben haben.

D - Arbeitsorganisation für ein gesundes und produktives Arbeitsleben

Die Sozialpartner auf den geeigneten Ebenen streben danach, Unternehmen zu unterstützen und zu ermutigen, ihre Arbeitsorganisation in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Unternehmen und der Arbeitnehmer anzupassen. Das Ziel ist die Förderung eines gesunden und produktiven Arbeitslebens aus der Perspektive des gesamten Lebensablaufs.

Sozialpartner und/oder Geschäftsführungen sollten die Umsetzung einer anpassbaren Arbeitsorganisation über den Lebensablauf erleichtern, fördern und unterstützen. Dies sollte auf kollektiver und/oder individueller Basis und in Übereinstimmung mit den Praktiken des sozialen Dialogs am Arbeitsplatz geschehen.

Die Geschäftsführung eines Unternehmens hat die Rolle, mögliche Verbesserungen in Bezug auf Aufgabenzuweisung zu identifizieren und Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit sowie die Produktivität der Arbeitnehmer, die ihr unterstehen, zu wahren und zu verbessern.

Instrumente bzw. Maßnahmen im Bereich Arbeitsorganisation für ein gesundes und produktives Arbeitsleben könnten unter anderem Folgendes beinhalten:

- Stärkung der Fähigkeit sowohl junger als auch älterer Arbeitnehmer, Veränderungen an der Arbeitsorganisation besser vorwegzunehmen und anzunehmen, um das Potenzial der Humanressourcen zu maximieren;
- Arbeitsabkommen, auch in Bezug auf Arbeitszeit;
- Anpassung der Verteilung von Aufgaben zwischen Arbeitnehmern;
- Bereitstellung der nötigen Mittel zu altersbezogenen Themen an Manager;
- Bekämpfung von Stereotypen in Bezug auf das Alter, zum Beispiel durch die Zusammenstellung von altersgemischten Teams;
- Übergangsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer gegen Ende ihres Arbeitslebens;
- Einstellung neuer Mitarbeiter.

E - Generationenübergreifender Ansatz

Die Sozialpartner auf den geeigneten Ebenen streben danach, ein Arbeitsumfeld zu erreichen, das Arbeitnehmer aus allen Generationen und Altersgruppen dazu befähigt, zusammen zu arbeiten, um Kooperation und generationenübergreifende Solidarität zu stärken. Ein Weg, um das zu erreichen, ist gegenseitiger Transfer von Wissen und Erfahrung zwischen verschiedenen Altersgruppen von Arbeitnehmern.

Alle Arbeitnehmer sollten nach ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen bewertet werden, ungeachtet ihres Alters, wodurch Stereotype vermieden und Barrieren zwischen Altersgruppen, wo es solche gibt, überwunden werden.

Instrumente bzw. Maßnahmen zum Erreichen generationenübergreifender Solidarität könnten unter anderem Folgendes beinhalten:

- Verteilung der Aufgaben je nach Fähigkeit/Fertigkeiten/Wissen;
- Programme mit Tutoren/Mentoren/Coaches bei der Aufnahme und Einführung junger Arbeitnehmer in ihr Arbeitsumfeld, die Wege enthalten, auf denen sie ihr Potenzial voll entfalten können;
- Programme für den Transfer von Wissen und Fertigkeiten, sowohl von jüngeren zu älteren Arbeitnehmern als auch von älteren zu jüngeren Arbeitnehmern, darunter je nach den Umständen IT- und digitale Fertigkeiten, Querschnittskompetenzen, kundenorientierte Fertigkeiten;
- Die Schaffung von Wissensdatenbanken, um spezifisches Know-how und Erfahrungswissen, die unternehmensintern gewonnen wurden, zu erfassen und an Neueinsteiger weiterzugeben;

- Stärkung des Bewusstseins um die Bedeutung einer positiven Einstellung zum Alter und Förderung der Altersdiversität, unter anderem durch Berücksichtigung verschiedener Möglichkeiten zum Erreichen eines Gleichgewichts zwischen den Altersgruppen in Teams;
- Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen oder öffentlichen Beschäftigungsdiensten, um den Übergang auf den und im Arbeitsmarkt zu erleichtern.

5. Umsetzung und Follow-up

Diese Rahmenvereinbarung ist eine autonome Initiative und das Ergebnis von Verhandlungen zwischen den europäischen Sozialpartnern als Teil ihres fünften mehrjährigen Arbeitsprogramms für 2015-2017 zum Thema „Partnerschaft für integratives Wachstum und Beschäftigung“.

Im Kontext von Artikel 155 des Vertrages verpflichtet diese autonome europäische Rahmenvereinbarung die Mitglieder von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB (und den Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC), Instrumente und Maßnahmen in Übereinstimmung mit den in den Mitgliedsstaaten und in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums geltenden Verfahren und Praktiken in den Bereichen Management und Arbeit, wo nötig auf nationaler, sektoraler und/oder Unternehmensebene, zu fördern und umzusetzen.

Die unterzeichnenden Parteien fordern ihre Mitgliedsorganisationen in Kandidatenländern dazu auf, diese Vereinbarung umzusetzen.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung wird innerhalb drei Jahren nach dem Datum der Unterzeichnung dieser Vereinbarung ausgeführt.

Mitgliedsorganisationen werden dem Ausschuss für den sozialen Dialog über die Umsetzung dieser Vereinbarung Bericht erstatten. Während der ersten drei Jahre nach dem Datum der Unterzeichnung dieser Vereinbarung wird der Ausschuss für den sozialen Dialog eine jährliche Tabelle erstellen und annehmen, die die laufende Umsetzung der Vereinbarung zusammenfasst. Im vierten Jahr wird ein vollständiger Bericht über die Aktionen zur Umsetzung durch den Ausschuss für den sozialen Dialog erstellt und durch die europäischen Sozialpartner angenommen. Im Falle ausbleibender Berichte und/oder Umsetzung nach vier Jahren und nach Beurteilung im Ausschuss für den sozialen Dialog, und wenn durch diesen unterstützt, werden die europäischen Sozialpartner zusammen mit den einzelstaatlichen Sozialpartnern der betroffenen Länder gemeinsame Aktionen durchführen, um die besten Wege zur Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung im einzelstaatlichen Kontext zu identifizieren.

Die unterzeichnenden Parteien werden die Vereinbarung nach den fünf Jahren nach dem Datum der Unterzeichnung jederzeit evaluieren und revidieren, sollte eine von ihnen dies wünschen.

Bei Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können sich die beteiligten Mitgliedsorganisationen gemeinsam oder individuell an die unterzeichnenden Parteien wenden, die gemeinsam oder individuell antworten werden.

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung vermeiden die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien eine unnötige Belastung von KMU.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung ist kein ausreichender Grund für eine Verringerung des allgemeinen Schutzes, der Arbeitnehmern im Geltungsbereich dieser Vereinbarung gewährt wird..

Diese Vereinbarung beschränkt nicht das Recht der Sozialpartner, auf der geeigneten Ebene, darunter auch die europäische Ebene, Vereinbarungen abzuschließen, die diese Vereinbarung so anpassen und/oder ergänzen, dass die spezifischen Bedürfnisse der betroffenen Sozialpartner berücksichtigt werden.