

Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung – Interpretationshilfe



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung – Interpretationshilfe



Veröffentlicht im September 2022

Inhalt

VORWORT 4

1 EINLEITUNG 6

2 ZIELE 8

3 GELTUNGSBEREICH 10

4 EIN PARTNERSCHAFTSPROZESS ZWISCHEN ARBEITGEBERN
UND ARBEITNEHMERVERTRETERN 12

4.1 Digitale Kompetenzen und Beschäftigungssicherung 16

4.2 Online/Offline-Modalitäten 21

4.3 Künstliche Intelligenz (KI) und Gewährleistung des Prinzips des Menschen in Kontrolle 23

4.4 Achtung der Menschenwürde und Überwachung 26

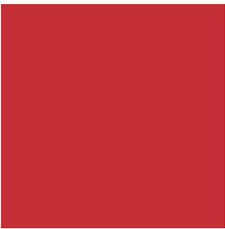
5 UMSETZUNG UND NACHVERFOLGUNG 28

Vorwort

Die Verhandlungen über eine autonome Rahmenvereinbarung zur Digitalisierung waren Teil des Arbeitsprogramms 2019-2021 der europäischen Sozialpartner. Aufbauend auf den Schlussfolgerungen eines gemeinsamen Erkundungsseminars im Februar 2019 starteten die Verhandlungen im Juni 2019 und waren im März 2020 beendet.

Nach Zustimmung der jeweiligen Entscheidungsgremien unterzeichneten der EGB (und sein Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC), BusinessEurope, SGIEurope und SMEunited diese Rahmenvereinbarung beim Dreigliedrigen Sozialgipfel im Juni 2020. Entsprechend den Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner, festgelegt in Artikel 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), muss sie von allen Mitgliedsorganisationen von EGB, BusinessEurope, SGIEurope und SMEunited innerhalb von drei Jahren nach ihrer Unterzeichnung umgesetzt werden (d. h. bis zum 22. Juni 2023).

Dieser Interpretationsleitfaden bietet Kapital für Kapitel einen Überblick des Inhalts der Vereinbarung und konzentriert sich auf die wichtigsten bei den Verhandlungen diskutierten Fragen. Er soll die EGB-Mitgliedsorganisationen unterstützen, den Inhalt der Vereinbarung umzusetzen, und eine bessere Beobachtung und Evaluation der erzielten Ergebnisse gestatten. Dieser Leitfaden hilft auch, diese Vereinbarung und ihren Inhalt bei Sozialpartnern, Arbeitnehmern und der breiten Öffentlichkeit bekanntzumachen und die Menschen dafür zu sensibilisieren.



1 Einleitung



Text der vereinbarung	Interpretation/kommenta
<p>Die digitale Transformation der Wirtschaft ist ein vielschichtiges Thema mit großen Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte, die Arbeitswelt und die Gesellschaft insgesamt. Aufgrund der unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Lage, Arbeitsmärkte und Systeme der Arbeitsbeziehungen sowie der bestehenden Initiativen, Praktiken und Tarifvereinbarungen behandeln die EU-Mitgliedstaaten die digitale Transformation auf vielfältige Weise.</p>	<p>Die Einleitung der Vereinbarung liefert den Kontext und skizziert in groben Zügen die Frage der Digitalisierung und die Rolle der Sozialpartner bei ihrer Bewältigung.</p>
<p>Der digitale Wandel bringt für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitsuchende gleichermaßen klare Vorteile mit sich: neue Beschäftigungsmöglichkeiten, gesteigerte Produktivität, verbesserte Arbeitsbedingungen, neue Formen der Arbeitsorganisation und verbesserte Qualität von Dienstleistungen und Produkten. Insgesamt kann er mit den richtigen Strategien zu Beschäftigungswachstum und Arbeitsplatzsicherung führen.</p>	<p>Ein wichtiger Aspekt der Vereinbarung ist, dass der digitale Wandel unter dem Gesichtspunkt der Chancen und Risiken angegangen werden soll. Ziel ist es, die Chancen zu maximieren und gleichzeitig Arbeitsplätze, Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen zu sichern.</p>
<p>Der Übergang bringt auch Herausforderungen und Risiken für Arbeitnehmer und Unternehmen mit sich, da einige Aufgaben verschwinden und viele andere sich ändern. Dies erfordert die Antizipation des Wandels und die Bereitstellung von Kompetenzen, die Arbeitnehmer und Unternehmen benötigen, um im digitalen Zeitalter erfolgreich zu sein. Weitere Themen sind die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Zugänglichkeit von Technologien, einschließlich Infrastruktur, in der gesamten Wirtschaft und allen Regionen. Darüber hinaus bedarf es spezifischer Ansätze, damit die KMU eine auf ihre spezifischen Gegebenheiten zugeschnittene Digitalisierung annehmen.</p>	<p>Es ist ein zentrales Thema der Vereinbarung, sowohl die Chancen als auch die Risiken zu berücksichtigen, was deshalb auch während der gesamten Einleitung betont wurde. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die digitale Transformation am Arbeitsplatz gemeinsam gesteuert wird, wobei alle potenziellen Risiken für die Arbeitsplätze, die Arbeitsbedingungen und die Beschäftigungsaussichten sowie die potenziellen Vorteile berücksichtigt werden.</p> <p>Während in den kommenden Abschnitten der Vereinbarung bestimmte Bereiche und Maßnahmen für die Sozialpartner hervorgehoben werden, bietet die Einführung einen breiteren Überblick und hebt Fragen wie den Infrastrukturbedarf und die Antizipation des Wandels hervor.</p>

Da die Transformation nicht automatisch mit Nutzen verbunden sein wird, müssen wir unsere Arbeitsmärkte, unsere allgemeine und berufliche Bildung und unsere Sozialschutzsysteme anpassen, um sicherzustellen, dass der Übergang sowohl für Arbeitgeber und als auch für Arbeitnehmer von Nutzen ist. Der EU und den nationalen Regierungen kommt eine wichtige Rolle zu, indem sie dafür sorgen, dass die Rahmenbedingungen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermöglichen und sie unterstützen, die Chancen zu nutzen, und ihnen Raum lassen, geeignete Lösungen für die Bewältigung der Herausforderungen zu finden, wobei zu berücksichtigen ist, dass sie am besten wissen, wie die Lage vor Ort ist und welche Maßnahmen zum Nutzen der Unternehmen und Arbeitnehmer erforderlich sind.

Auch die klimatischen und ökologischen Auswirkungen müssen berücksichtigt werden.

Darüber hinaus bedarf es eines gemeinsamen Engagements seitens der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter, um die Chancen bestmöglich zu nutzen und die Herausforderungen in einem partnerschaftlichen Ansatz zu bewältigen und dabei die unterschiedlichen Rollen der Beteiligten zu berücksichtigen.

Diese Rahmenvereinbarung ist das gemeinsame Engagement der europäischen sektorübergreifenden Sozialpartner, den Nutzen zu optimieren und die Herausforderungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt zu bewältigen.

Dieser Abschnitt unterstreicht die Notwendigkeit, als Sozialpartner gemeinsame Maßnahmen zu ergreifen. Diese Vereinbarung ist eine aktionsorientierte Vereinbarung, die Gewerkschaften bei der Bewältigung der Digitalisierung gemeinsam mit den Arbeitgebern unterstützen soll.

Es wird anerkannt, dass auch die EU und die nationalen Regierungen eine Rolle spielen müssen, insbesondere wenn es um die Unterstützung der Sozialpartner geht.

Diese Vereinbarung befasst sich zwar nicht direkt mit den klimatischen und ökologischen Auswirkungen der digitalen Transformation, doch werden sich diese Aspekte auf die Arbeitsorganisation als Reaktion auf die Digitalisierung auswirken und davon betroffen sein.

Die Sozialpartner erkennen die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit an, indem sie sich klar für einen partnerschaftlichen Ansatz einsetzen. Ein solcher Ansatz bedeutet, dass die Gewerkschaften in alle Aspekte der digitalen Transformation von Arbeitsplätzen einbezogen werden sollten. Der Partnerschaftsprozess wird in einem separaten Abschnitt der Vereinbarung weiterentwickelt.

Die Vereinbarung selbst stellt die Verpflichtung der europäischen Sozialpartner dar, tätig zu werden. Die Vereinbarung wurde im Rahmen des 6. Arbeitsprogramms für den europäischen sozialen Dialog 2019-2021 ausgehandelt.

2 Ziele



Text der vereinbarung

Diese Rahmenvereinbarung verfolgt folgende Ziele:

- Sensibilisierung und Verbesserung des Verständnisses von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern für die Chancen und Herausforderungen der digitalen Transformation in der Arbeitswelt
- Schaffung eines aktionsorientierten Rahmens, um Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Vertreter bei der Konzipierung von Maßnahmen und Aktionen zur Nutzung dieser Chancen und zur Bewältigung der Herausforderungen zu ermutigen, anzuleiten und zu unterstützen, wobei bestehende Initiativen, Praktiken und Tarifvereinbarungen zu berücksichtigen sind
- Förderung eines partnerschaftlichen Ansatzes zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern
- Unterstützung der Entwicklung eines menschenorientierten Ansatzes zur Integration digitaler Technologien in die Arbeitswelt zur Hilfe/ Unterstützung der Arbeitnehmer und zur Steigerung der Produktivität

Interpretation/kommentar

Wie im Ziel klar dargelegt, ist diese Vereinbarung ein aktionsorientierter Rahmen. Sensibilisierung ist oft der erste Schritt zum Handeln, aber es ist nur ein erster Schritt: Damit die Vereinbarung positive und dauerhafte Auswirkungen hat, müssen auf allen geeigneten Ebenen konkrete Maßnahmen ergriffen werden.

Mit der Vereinbarung soll ein partnerschaftliches Konzept verankert werden, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer bei der Steuerung des Digitalisierungsprozesses in Unternehmen und Branchen eine entscheidende Stimme haben.

Durch die Unterstützung eines menschenorientierten Ansatzes erkennen die Sozialpartner an, dass die Digitalisierung von Menschen geleitet werden muss, um sicherzustellen, dass sie die Arbeitsbedingungen verbessert und gleichzeitig die Produktivität erhöht.

Auf folgende Weise:

- Festlegung eines gemeinsamen dynamischen zirkulären Prozesses, der die unterschiedlichen Rollen und Zuständigkeiten der verschiedenen Akteure berücksichtigt und auf unterschiedliche nationale, branchen- und/oder unternehmensspezifische Situationen, Systeme der Arbeitsbeziehungen, Arbeitsplätze und unterschiedliche digitale Technologien/Instrumente zugeschnitten werden kann
- Hervorhebung konkreter Ansätze, Aktionen und Maßnahmen, mit denen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Vertreter je nach ihren spezifischen Bedürfnissen und Gegebenheiten Themen wie Qualifikationen, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen angehen können

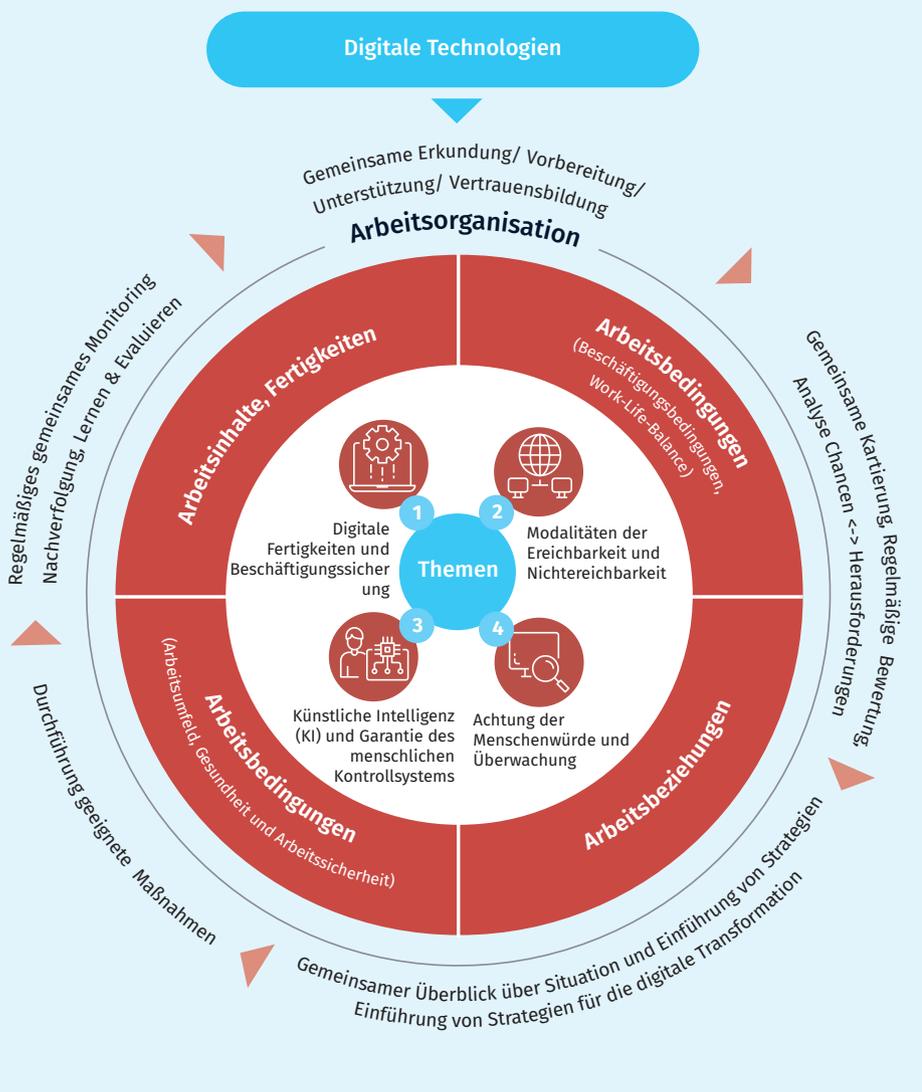
In der Vereinbarung wird dargelegt, wie diese Ziele erreicht werden können: durch einen gemeinsamen dynamischen zirkulären Prozess sowie konkrete Maßnahmen zu spezifischen Themen. Sowohl der Prozess als auch die Themen/Maßnahmen werden zu einem späteren Zeitpunkt der Vereinbarung weiterentwickelt.

3 Geltungsbereich



Text der vereinbarung	Interpretation/kommentar
<p>Diese autonome Vereinbarung wurde von den europäischen sektorübergreifenden Sozialpartnern geschlossen und gilt für die gesamte EU/den gesamten EWR.</p>	<p>Die Vereinbarung wurde von den branchenübergreifenden europäischen Sozialpartnern, dem EGB für die Gewerkschaften und BusinessEurope, SGIEurope (vormals CEEP) und SMEunited für die Arbeitgeber geschlossen.</p>
<p>Sie erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor sowie in allen wirtschaftlichen Tätigkeiten, einschließlich der Tätigkeiten unter Einsatz von Online-Plattformen, bei denen ein Beschäftigungsverhältnis besteht, wie auf nationaler Ebene definiert.</p>	<p>Hier ermitteln die Sozialpartner die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, für die die Vereinbarung gelten soll – Branchen aller Wirtschaftstätigkeiten. Angesichts der Bedeutung der Digitalisierung für die Plattformwirtschaft wurde vereinbart, darauf hinzuweisen, dass auch Plattformen und ihre Arbeitnehmer unter die Vereinbarung fallen.</p>
<p>Unter „Unternehmen“ in dieser Vereinbarung verstehen wir Organisationen aus dem privaten und öffentlichen Sektor.</p>	<p>In Bezug auf die in der Vereinbarung selbst verwendete Terminologie bezieht sich das Wort „Unternehmen“ gleichermaßen auf Unternehmen, die im öffentlichen und im privaten Sektor tätig sind, ohne zwischen den beiden zu unterscheiden.</p>
<p>Wenn in dieser Vereinbarung von „Arbeitnehmervertretern“ die Rede ist, müssen die Vorrechte von Gewerkschaftsvertretern im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten anerkannt werden.</p>	<p>Dies bedeutet, dass auf keinen Fall andere Regelungen dazu genutzt werden können, die Gewerkschaften zu untergraben. Ebenso ist bei der Nutzung der Vereinbarung darauf hinzuweisen, dass Gewerkschaften ausdrücklich als die Organisation anerkannt werden, die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz vertritt. Dies ist auch von grundlegender Bedeutung für die Auslegung des partnerschaftlichen Ansatzes, bei dem eine echte Partnerschaft daraus entsteht, dass die Interessen der Arbeitnehmer unabhängig von denen des Arbeitgebers vertreten werden.</p>

PARTNERSCHAFTLICHER PROZESS DIGITALISIERUNG



Arbeitsorganisation

Die Arbeitsorganisation ist die Verteilung und Koordination von Arbeitsaufgaben und Befugnissen in einem Unternehmen. Unter Arbeitsorganisation versteht man die Art und Weise, wie die Aufgaben unter den einzelnen Personen in einem Unternehmen verteilt werden und wie diese dann koordiniert werden, um das Endprodukt herzustellen oder die Dienstleistung zu erbringen. Die Arbeitsorganisation oder Arbeitsstruktur ist verantwortlich für die Verteilung von Arbeitsaufgaben, allein oder im Team, und wer wofür verantwortlich ist.

Arbeitsinhalte und Fertigkeiten

Bei den Arbeitsinhalten geht es darum, die Auswirkungen digitaler Technologien und Werkzeuge auf den Inhalt der Arbeit und die Fertigkeiten zu untersuchen, die zur Ausführung der Arbeit und zur (digitalen) Interaktion mit anderen (Kollegen, Management, Kunden, Vermittlern) erforderlich sind. Dabei werden Aspekte wie Autonomie, Kohärenz, Abwechslung, Arbeitsbelastung, Information und Klarheit der Rolle berücksichtigt.

Arbeitsbedingungen

Arbeitsbedingungen beziehen sich auf die Arbeitsumgebung (z.B. Gesundheit, Sicherheit, körperliche und geistige Anforderungen, Wohlbefinden, Klima, Komfort, sanitäre Einrichtungen, Arbeitsmittel) und Aspekte der Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers. Letztere umfassen Themen wie Arbeitszeit(-modelle), Ruhezeiten, Arbeitsort(e), Work-Life-Balance, Urlaubssysteme, Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten oder Evaluierungsmechanismen.

Arbeitsbeziehungen

Die Arbeitsbeziehungen oder zwischenmenschlichen Beziehungen wirken sich auf die Leistung und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer aus. Sie umfassen die soziale Interaktion zwischen den Arbeitnehmern untereinander und zwischen den Arbeitnehmern und dem Unternehmen (formelle und informelle Beziehungen mit dem direkten Vorgesetzten, dem Management, der Personalabteilung). Dazu gehören auch die Beziehungen zu Kunden und Dritten. Es ist wichtig, die Qualität der Beziehungen (Zusammenarbeit, Integration, Kontaktmomente und -möglichkeiten, Kommunikation, Arbeitsatmosphäre), den Managementstil, Gewalt- oder Belästigungseignisse, Konfliktmanagement, Unterstützungsverfahren und -mechanismen zu berücksichtigen.

4 Ein Partnerschaftsprozess zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern



Text der vereinbarung

In Erwägung nachstehender Gründe:

Das übergeordnete Ziel besteht darin, einen einvernehmlichen Übergang durch eine erfolgreiche Integration digitaler Technologien am Arbeitsplatz zu erreichen und die Chancen zu nutzen sowie die Risiken für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vermeiden und zu minimieren und das bestmögliche Ergebnis für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sicherzustellen.

Mehrere Themen spielen eine Rolle oder sollen berücksichtigt werden. Es wird ein breit angelegter multidisziplinärer Ansatz vorgeschlagen, der die relevanten Elemente am Arbeitsplatz berücksichtigt.

Die meisten dieser Themen sind miteinander verknüpft und sollten nicht separat behandelt werden.

Es ist notwendig, den Ansatz an die Unternehmensgröße anzupassen und auf unterschiedliche Situationen oder Umstände einzugehen, während einige Merkmale für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe gleich sind.

Ein gemeinsames Engagement von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern für einen vereinbarten und gemeinsam geführten Prozess ist wichtig für den Erfolg.

Interpretation/kommentar

Der Partnerschaftsprozess für die Digitalisierung schlägt eine Methode vor, die bei der Umsetzung der Vereinbarung anzuwenden ist.

Dieser Prozess war die oberste Priorität der Arbeitgeber. Für den EGB war der Fokus auf die verschiedenen zu behandelnden Themen zentral.

Dieses Kapitel ist das Ergebnis eines Kompromisses, der sowohl die Methode als auch die Ermittlung der Themen verbindet, die im Rahmen des Partnerschaftsprozesses erörtert werden müssen.

Der Prozess schlägt einen maßgeschneiderten Ansatz vor, der sowohl der Unternehmensgröße als auch den verschiedenen Branchen entspricht.

Das gemeinsame Engagement der Sozialpartner ist wie immer eine Anerkennung ihrer gemeinsamen Verantwortung.

<p>Ein vereinbarter und gemeinsam gesteuerter dynamischer zirkulärer Prozess ist ein geeigneter Weg zur Umsetzung der Vereinbarung unter Wahrung der Rollen/Verantwortlichkeiten der verschiedenen Akteure, einschließlich der Arbeitnehmervertreter.</p>	<p>Der zirkuläre Prozess schlägt verschiedene Schritte vor. Die zirkuläre Dimension bietet die Möglichkeit, den Prozess bei Anpassungsbedarf zu wiederholen, um einige Dimensionen der verschiedenen durchgeführten Maßnahmen zu verbessern.</p>
<p>Die Präsenz oder Einführung digitaler Technologien oder Tools wirkt sich auf mehrere Themen aus, die oft miteinander verknüpft sind. Diese Themen sind im Diagramm dargestellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsinhalte – Fähigkeiten • Arbeitsbedingungen (Beschäftigungsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) • Arbeitsbedingungen (Arbeitsumfeld, Gesundheit und Sicherheit) • Arbeitsbeziehungen • Arbeitsorganisation <p>In den verschiedenen Schritten des Prozesses müssen alle diese Themen diskutiert und berücksichtigt werden.</p>	<p>Der Prozess legt einen starken Schwerpunkt auf die kollektive Dimension (Arbeitsbedingungen, Arbeitsumfeld usw.), die der ständige Ansatz des EGB ist. Dieser Ansatz wurde auch in früheren Verhandlungen wie den Abkommen über Gewalt oder aktives Altern hervorgehoben.</p>
<p>In Bezug auf die oben genannten Themen sollten im Rahmen des Prozesses auch folgende Punkte erörtert und berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitale Kompetenzen und Beschäftigungssicherung • Online/Offline-Modalitäten • Künstliche Intelligenz (KI) und Gewährleistung des Prinzips des Menschen in Kontrolle • Achtung der Menschenwürde und Überwachung <p>Digitale Technologien oder Tools können auch genutzt/ eingeführt werden, um bei diesen Themen Verbesserungen zu erzielen (z. B. durch bessere Arbeitsorganisation, Kommunikation, mehr Lernmöglichkeiten, bessere Arbeitsbeziehungen, bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gleichstellung der Geschlechter).</p>	<p>Die 4 wichtigsten Themen, die in dieser Vereinbarung festgelegt werden, sind: (1) digitale Kompetenzen und Sicherung von Arbeitsplätzen, (2) Online/Offline-Modalitäten (3) künstliche Intelligenz (KI) und Gewährleistung des Prinzips des Menschen in Kontrolle, (4) Achtung der Menschenwürde und Überwachung.</p> <p>Der EGB wollte andere Themen wie Gesundheit und Sicherheit ansprechen, die als wichtig angesehen wurden, aber im Rahmen anderer spezifischer Prozesse behandelt werden sollten.</p>

Phasen des Prozesses

In der ersten Phase **„Gemeinsame Erkundung/Vorbereitung/Untermauerung“** geht es darum, das Bewusstsein zu schärfen und die richtige Unterstützungsbasis und ein Klima des Vertrauens zu schaffen, um offen über die Chancen und Herausforderungen/Risiken der Digitalisierung, ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz und über mögliche Maßnahmen und Lösungen sprechen zu können.

Die zweite Phase **„Gemeinsame Kartierung/regelmäßige Bewertung/Analyse“** ist eine Kartierungsübung, die die Themenbereiche in Bezug auf Nutzen und Chancen (wie eine erfolgreiche Integration digitaler Technologien den Arbeitnehmern und dem Unternehmen zugutekommen kann) und in Bezug auf Herausforderungen/Risiken untersucht. In dieser Phase werden auch mögliche Maßnahmen und Aktionen ermittelt. KMU benötigen möglicherweise externe Beratung/Unterstützung.

Die dritte Phase **„Gemeinsamer Situationsüberblick und Annahme von Strategien für die digitale Transformation“** ist das Ergebnis der obigen Schritte. Es geht darum, ein grundlegendes Verständnis der Chancen und Herausforderungen/Risiken, der verschiedenen Elemente und ihrer Zusammenhänge zu haben und sich auf digitale Strategien zu einigen, die Ziele für das sich weiterentwickelnde Unternehmen festlegen.

Die vierte Phase **„Annahme geeigneter Maßnahmen/Aktionen basiert auf dem gemeinsamen Situationsüberblick. Sie umfasst:**

- die Möglichkeit einer Erprobung/Pilotphase der geplanten Lösungen
- Festlegung von Prioritäten
- Zeitplanung, Umsetzung in aufeinanderfolgenden zeitgebundenen Phasen
- Klärung/Festlegung der Rollen und Verantwortlichkeiten des Managements, der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter
- Ressourcen
- Begleitende Maßnahmen wie (Experten-)Unterstützung, Überwachung usw.

In der fünften Phase **„Regelmäßige gemeinsame Überwachung/Nachbereitung, Lernen und Bewertung“** schließt sich der Kreis mit einer gemeinsamen Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnahmen und einer Diskussion darüber, ob weitere Analysen, eine weitere Sensibilisierung, Untermauerung oder zusätzliche Maßnahmen notwendig sind.

Den Arbeitnehmern werden die erforderlichen Einrichtungen und Informationen zur wirksamen Teilnahme an den verschiedenen Phasen des Prozesses zur Verfügung gestellt.

Dieses Kapitel beschreibt die fünf wichtigsten Schritte des Prozesses:

1. **„Gemeinsame Erkundung/Vorbereitung/Untermauerung“**

(Erkundung, Sensibilisierung und Schaffung der richtigen Unterstützungsbasis und eines Klimas des Vertrauens)

2. **„Gemeinsame Kartierung/regelmäßige Bewertung/Analyse“**

(Kartierungsübung unter Berücksichtigung der wichtigsten Themenbereiche in Bezug auf Nutzen und Chancen)

3. **„Gemeinsamer Situationsüberblick und Annahme von Strategien für die digitale Transformation“**

(ein grundlegendes Verständnis der Chancen und Herausforderungen/Risiken)

4. **„Annahme geeigneter Maßnahmen/Aktionen“**

(basierend auf dem gemeinsamen Situationsüberblick)

5. **„Regelmäßige gemeinsame Überwachung/Nachbereitung, Lernen, Bewertung“**

(die gemeinsame Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnahmen und Diskussion darüber, ob Maßnahmen notwendig sind)

Die Arbeitnehmervertreter müssen über jeden dieser verschiedenen Schritte informiert und wirksam eingebunden werden.

Anpassung

Auch wenn die Prozessschritte identisch bleiben, sollte dieser Prozess auf die verschiedenen nationalen, branchen- und/oder unternehmensspezifischen Situationen und Systeme der Arbeitsbeziehungen angepasst werden, indem die für den Prozess verwendeten Instrumente, die Inhalte und/oder die beteiligten Personen/Experten adaptiert werden. Dies ermöglicht einen Ansatz, der für verschiedene Arbeitsplätze, Unternehmen und Branchen relevant ist.

Der Prozess schlägt einen maßgeschneiderten Ansatz vor, der sowohl die Unternehmensgröße als auch die Branchendimension berücksichtigt.

In der Vereinbarung wird anerkannt, dass eine breite Palette digitaler Instrumente, Ausbildungsregelungen und gemeinsamer Verfahren bereits eingeführt wurde – in einigen Fällen von den Sozialpartnern. Daher sollten diese bestehenden Instrumente und Verfahren bei der gemeinsamen Kartierung/regelmäßigen Bewertung/Analyse berücksichtigt werden, und wenn Bedenken hinsichtlich der Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen sowie die Gesundheit und Sicherheit bestehen, die dringend Aufmerksamkeit erfordern, werden Maßnahmen ergriffen.

Es gibt bereits eine breite Palette digitaler Instrumente, Ausbildungsregelungen und -verfahren, die insbesondere in der ersten Phase des Partnerschaftsprozesses berücksichtigt werden müssen.

Es liegt im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Arbeitsorganisation erforderlichenfalls an die laufende Transformation der Arbeit anzupassen, die sich aus der Nutzung digitaler Arbeitsgeräte ergibt. Diese Anpassung sollte so erfolgen, dass die Interessen der Arbeitnehmer und die Vorrechte der Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitsorganisation auf Unternehmensebene gewahrt werden.

In der Vereinbarung wird das gemeinsame Interesse anerkannt, die Arbeitsorganisation an die mit der Digitalisierung verbundene Transformation der Arbeit anzupassen.



4.1 Digitale Kompetenzen und Beschäftigungssicherung



Text der vereinbarung	Interpretation/kommentar
<p>Hauptziel und Erfolgsfaktor</p> <p>Hauptziel ist es, unsere derzeitigen und künftigen Arbeitskräfte und Unternehmen vorbereitend durch kontinuierliches Lernen mit den entsprechenden Fähigkeiten auszustatten, die Chancen der digitalen Transformation zu nutzen und die mit ihr verbundenen Herausforderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen.</p>	<p>Technologische Durchbrüche innerhalb von Branchen treten kontinuierlich auf, wodurch einige Arbeitsplätze zerstört und neue geschaffen werden. Um ein Beispiel zu nennen: Die Erfindung der Digitalkamera hat die Nachfrage nach Kamerafilmen drastisch reduziert und Arbeitsplätze für Filmhersteller verringert. Gleichzeitig stieg die Nachfrage nach neuen Kameras, was Arbeitsplätze in dieser Branche angekurbelt hat.</p> <p>Solche Veränderungen können in verschiedenen geografischen Gebieten unterschiedliche Arbeitsplätze schaffen und erfordern unterschiedliche Qualifikationen. Das bedeutet, dass diejenigen, die die „alten“ Jobs verloren haben, nicht automatisch die „neuen“ Jobs erhielten. Diejenigen, die sich am besten anpassen können, sind diejenigen mit den höchsten Fähigkeiten. Für diesen Wandel bedarf es einer breiten Palette von Kompetenzen, anstatt sich auf die spezifischen Kompetenzen zu konzentrieren, die Arbeitgeber kurzfristig benötigen. Die Verhandlungsführer der Gewerkschaften sollten diese Frage bei der Umsetzung der Rahmenvereinbarung in einem industriellen Umfeld prüfen.</p>
<p>Gemeinsames Interesse der Sozialpartner</p> <p>Die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung bedeuten, dass die Sozialpartner ein gemeinsames Interesse daran haben, den Zugang zu hochwertiger und effektiver Ausbildung und Kompetenzentwicklung zu erleichtern und gleichzeitig die Vielfalt und Flexibilität der Ausbildungssysteme zu respektieren, die je nach den unterschiedlichen Praktiken der Arbeitsbeziehungen variieren. Dazu gehört die Verpflichtung der Arbeitgeber, die digitale Technologie positiv zu nutzen, um Innovation und Produktivität zu verbessern, die langfristige Gesundheit der Unternehmen, die Beschäftigungssicherheit der Arbeitskräfte und bessere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Zusammen mit dem Engagement der Arbeitnehmer, das Wachstum und den Erfolg von Unternehmen zu unterstützen und die potenzielle Rolle der digitalen Technologie anzuerkennen, wenn Unternehmen in der modernen Welt wettbewerbsfähig bleiben sollen.</p>	<p>Eines der Risiken der digitalen Technologie besteht darin, dass die Arbeitgeber zu dem Schluss kommen könnten, dass die digitale Technologie unweigerlich die Zahl der Arbeitsplätze verringern wird und dass sie wenig oder gar keine Maßnahmen ergreifen werden, um dem entgegenzuwirken. Diese Klausel erinnert die Arbeitgeber daran, dass von ihnen erwartet wird, die digitale Technologie zu nutzen, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ihres Unternehmens oder ihrer Organisation zu verbessern, aber die Rahmenvereinbarung schreibt vor, dass sie dabei sowohl die Qualität als auch die Quantität der Arbeitsplätze schützen müssen. Gewerkschaften und Manager mit starken Beziehungen und einem hohen Maß an Vertrauen haben dieses Win-Win-Ergebnis erreicht. Die Arbeitgeber erkennen an, dass die Gewerkschaften, wenn sie vermuten, dass digitale Technologie einfach dazu verwendet wird, die Zahl der Arbeitnehmer zu reduzieren, sich weigern werden, sich an ihrer Einführung zu beteiligen. Solange die Arbeitgeber diese Technologie auf eine für die Arbeitnehmer positive Weise einsetzen, erkennen die Gewerkschaften die potenziellen Vorteile der Technologie an.</p>

Ermittlung des Qualifikationsbedarfs als zentrale Herausforderung

Eine zentrale Herausforderung für die Sozialpartner besteht darin, zu bestimmen, welche (digitalen) Kompetenzen und Prozessänderungen eingeführt werden müssen, und folglich angemessene Ausbildungsmaßnahmen zu organisieren. Dies gilt im Einklang mit den verschiedenen nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen auf nationaler, branchen- und unternehmensspezifischer Ebene.

Schlüsselemente

Die Einbeziehung der Sozialpartner auf der geeigneten Ebene sowie der Personalabteilung und der Linienmanager sowie der Arbeitnehmervertreter und der (europäischen) Betriebsräte sollte in allen Phasen des Weiterbildungsprozesses gefördert werden: Motivierung der Mitarbeiter zur Teilnahme an Schulungen, Schaffung von Rahmenbedingungen auf der Grundlage offener Kommunikation sowie Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung im Einklang mit den nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen.

Die Sozialpartner können die Unternehmen bei ihren Bemühungen um die Aufstellung von Qualifikationsplänen unterstützen, um laufenden und künftigen Veränderungen Rechnung zu tragen. Der besondere Förderbedarf der KMU muss berücksichtigt werden.

Je nach der Art der eingeführten digitalen Instrumente und der spezifischen nationalen, branchen- und unternehmensspezifischen Situation werden für die Arbeitskräfte Fähigkeiten benötigt, die technische, branchenspezifische Fertigkeiten sowie eine Reihe transversaler und sozialer Kompetenzen und Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, kritisches Denken, kollaborative und kommunikative Fähigkeiten, Co-Creation und Kreativität umfassen und kombinieren. Gleichzeitig müssen menschliche und soziale Fähigkeiten und Kompetenzen wie Personalmanagement, emotionale Intelligenz und Urteilsvermögen weiterentwickelt und verbessert werden.

Angesichts der Geschwindigkeit des Wandels auf dem Arbeitsmarkt sind Intelligence-Tools wie Maßnahmen zur Antizipation von Kompetenzen und eine regelmäßige Bewertung der bestehenden Kompetenzen eines Arbeitnehmers im Rahmen eines Kompetenzentwicklungsansatzes für lebenslanges Lernen äußerst wichtig, um den künftigen Qualifikationsbedarf richtig zu ermitteln und in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern die richtigen Ausbildungsmaßnahmen auszuwählen.

Der Wandel hin zu einer echten Lernkultur in der Gesellschaft und in den Unternehmen und die Mobilisierung der positiven Einstellung der Arbeitnehmer zum Wandel ist unerlässlich, um die digitale Transformation zu einer Chance zu machen, indem Engagement, Kreativität und lösungsorientierte Ansätze zum Kern der Anpassungsbemühungen der Sozialpartner werden und gleichzeitig mögliche Risiken minimiert werden.

Arbeitnehmer vertrauen ihren Gewerkschaften. Wenn die Gewerkschaften den digitalen Wandel und die damit verbundenen Chancen positiv sehen, werden die Arbeitnehmer eher folgen. Die Arbeitgeber äußerten großes Interesse an der Rolle der Gewerkschaften, ihre Mitglieder zur Teilnahme an der in der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Weiterbildung zu motivieren. Die Gewerkschaften bestanden auf einer umfassenden Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung an Entscheidungen über notwendige und wünschenswerte Qualifizierungen.

Einige der benötigten neuen Fertigkeiten werden technischer Natur sein, aber zu den wichtigsten Fertigkeiten, die sich herauskristallisieren, gehören diejenigen, die für eine Maschine, selbst eine hochentwickelte, schwer zu replizieren sind. Gemeint sind Fähigkeiten wie Empathie, Vernunft und vielschichtige Beurteilungen. Die Notwendigkeit der Ausbildung solcher Fähigkeiten wird hervorgehoben.

Aus diesem Grund wird „lebenslanges Lernen“ oder eine Lernkultur, in der kontinuierliches Lernen zur Norm wird, immer notwendiger. Das hat Auswirkungen; das Lernen muss bezahlt werden, es muss eine Auszeit für die Ausbildung gewährt werden, und es werden mehr und innovative Formen flexibler Arbeit erforderlich sein. All dies wird Teil der gegenwärtigen und künftigen Verhandlungsagenda werden.



Text der vereinbarung

Förderung von Strategien für die digitale Transformation zur Beschäftigungsförderung

Die Vereinbarung ermutigt die Sozialpartner auf den geeigneten Ebenen und die Unternehmen, im Rahmen eines partnerschaftlichen Ansatzes Strategien für die digitale Transformation einzuführen, um folgende Ziele zu verfolgen:

- Förderung von Beschäftigungsübergängen der Arbeitnehmer in Unternehmen und, auf breiterer Ebene, zwischen Unternehmen und Branchen durch Investitionen in Qualifikationen, die eine Aktualisierung der Qualifikationen und die kontinuierliche Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und die Widerstandsfähigkeit der Unternehmen gewährleisten
- Schaffung der Voraussetzungen für die digitale Transformation von Unternehmen, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen führt, einschließlich der Verpflichtung der Arbeitgeber, Technologien auf eine Weise einzuführen, die gleichzeitig Beschäftigung, Produktivität, Arbeitsinhalte sowie bessere Arbeitsbedingungen begünstigt.

Eine gemeinsame Analyse und ein gemeinsames Engagement für Maßnahmen müssen durch Strukturen des sozialen Dialogs unterstützt werden, in denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter vertreten sind, um den mit der Digitalisierung verbundenen Ausbildungsbedarf für das Unternehmen oder die Branche und seine/ihre Arbeitskräfte zu bewerten und zu ermitteln. Dabei kann es sich um Hard Skills (fachliche Kompetenzen) und Soft Skills (soziale Kompetenzen) handeln, die in einem vereinbarten Kompetenzschulungsansatz festgelegt sind.

Zu den zu berücksichtigenden Maßnahmen gehören:

- Die Verpflichtung beider Parteien zur Neu- und Weiterqualifizierung, um die digitalen Herausforderungen des Unternehmens zu bewältigen.

Interpretation/kommentar

In diesem Abschnitt wird das Prinzip festgelegt, dass die Kosten für die Ausbildung zur Ausführung der Arbeit vom Arbeitgeber getragen werden müssen. Für die Durchführung einer solchen Ausbildung kommt eine Vielzahl von Orten und Zeiten infrage, die vom Arbeitgeber und der Gewerkschaft vereinbart werden müssen, aber es wird darauf hingewiesen, dass dies möglichst während der Arbeitszeit geschehen muss und dass eine Entschädigung erforderlich ist (was normalerweise einen Gehalt bedeutet, aber die Entschädigung ist flexibel genug, um alternative Entschädigungen in Betracht zu ziehen), wenn die Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

In diesem Abschnitt wurde auch die „Vielfalt der Arbeitskräfte“ hervorgehoben. Dies ist von entscheidender Bedeutung: Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der Kinderbetreuung und der Betreuung älterer/hilfebedürftiger Angehöriger. Aus- und Weiterbildung muss den spezifischen Anforderungen an die Zeit der Frauen Rechnung tragen.

- Zugang zu und Modalitäten der Ausbildung im Einklang mit den unterschiedlichen nationalen Arbeitsbeziehungen und Ausbildungspraktiken und unter Berücksichtigung der Vielfalt der Arbeitskräfte, z. B. in Form von Ausbildungsfonds/Branchenfonds, Lernkonten, Kompetenzentwicklungsplänen, Gutscheinen. In den Ausbildungsbestimmungen sollten die Bedingungen für die Teilnahme klar festgelegt werden, auch hinsichtlich der Dauer, der finanziellen Aspekte und des Engagements der Arbeitnehmer.
- Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bittet, an einer berufsbezogenen Ausbildung teilzunehmen, die direkt mit der digitalen Transformation des Unternehmens verknüpft ist, wird die Ausbildung vom Arbeitgeber oder gemäß dem Tarifvertrag oder der nationalen Praxis bezahlt. Diese Schulung kann intern oder extern erfolgen und findet zu einem für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer angemessenen und vereinbarten Zeitpunkt und nach Möglichkeit während der Arbeitszeit statt. Findet die Schulung außerhalb der Arbeitszeit statt, sollte eine angemessene Vergütung vereinbart werden.
- Fokus auf Qualität und effektive Schulung: Dies bedeutet, Zugang zu relevanten Schulungen zu gewähren, die dem ermittelten Schulungsbedarf des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers entsprechen. Ein wichtiger Aspekt im Rahmen der digitalen Transformation ist die Ausbildung der Arbeitnehmer, damit sie die eingeführten digitalen Technologien optimal nutzen können.
- Ausbildungsmaßnahmen, die Qualifikationen vermitteln, die die Mobilität zwischen und innerhalb von Branchen fördern könnten.
- Lösungen für die Validierung interner und externer Schulungen.
- Anwendung – unter genau definierten Umständen – von Systemen wie Kurzarbeit, die eine Verkürzung der Arbeitszeit mit einer Ausbildung kombiniert

In diesem Abschnitt wird eine qualitativ hochwertige Ausbildung angestrebt, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, die Möglichkeiten zu maximieren, mit digitalen Technologien im Unternehmen zu arbeiten, wobei jedoch anerkannt wird, dass dies nicht immer der Fall sein wird und die Ausbildung den Arbeitnehmern helfen sollte, neue Arbeitsplätze in anderen Branchen zu finden, wenn dies nicht möglich ist.

Der Abschnitt unterstützt Lösungen für die Validierung interner und externer Schulungen, aber die Gewerkschaften sind sich dessen bewusst, dass unternehmens- und branchenübergreifend anerkannte Schulungen den Arbeitnehmern am meisten zugutekommen werden und sie diese nach Möglichkeit anstreben sollten

Die Sozialpartner sollten Maßnahmen auf den geeigneten Ebenen in Betracht ziehen, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen auf die Beschäftigung gut antizipiert und im Rahmen von Strategien für die digitale Transformation zur Unterstützung der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen bewältigt werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die digitale Technologie rechtzeitig in Absprache mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern im Rahmen der Systeme der Arbeitsbeziehungen eingeführt wird, damit Vertrauen in den Prozess aufgebaut werden kann. Ein Ziel der Strategien für die digitale Transformation ist es, Arbeitsplatzverluste zu vermeiden und neue Chancen zu schaffen, unter anderem durch die Neugestaltung von Arbeitsplätzen. Strategien sollten sicherstellen, dass sowohl das Unternehmen als auch die Arbeitnehmer von der Einführung digitaler Technologien profitieren, z. B. Arbeitsbedingungen, Innovation, Produktivität und Anteil an Produktivitätszuwachsen, Geschäftskontinuität und Beschäftigungsfähigkeit. Die Strategien basieren auf dem gemeinsamen Engagement der Sozialpartner für:

- Umschulung und Weiterbildung, damit Arbeitnehmer unter vereinbarten Bedingungen in neue Arbeitsplätze wechseln oder sich an neu gestaltete Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens anpassen können
- die Neugestaltung von Arbeitsplätzen, damit Arbeitnehmer in einer neuen Rolle im Unternehmen bleiben können, wenn einige ihrer Aufgaben oder ihr Arbeitsplatz aufgrund digitaler Technologien verschwindet
- gegebenenfalls die Neugestaltung der Arbeitsorganisation, um veränderten Aufgaben, Rollen oder Kompetenzen Rechnung zu tragen
- eine Politik der Chancengleichheit, um sicherzustellen, dass die digitale Technologie allen Arbeitnehmern zugutekommt Wenn die digitale Technologie beispielsweise zur Ungleichheit zwischen Frauen und Männern beiträgt, muss diese Frage von den Sozialpartnern angegangen werden

Die Tatsache, dass ein Ziel der Digitalisierungsstrategien darin besteht, Arbeitsplatzverluste zu vermeiden und neue Chancen zu schaffen, war ein entscheidender Gewinn für die Verhandlungsführer der Gewerkschaften bei der Erstellung dieser Rahmenvereinbarung. Um dies zu erreichen, müssen die Unternehmen und ihre Personalabteilungen jedoch kreativ sein und die Verhandlungsführer der Gewerkschaften sollten dies von ihnen erwarten.

Digitale Technologie wird bedeuten, dass einige Arbeitsplätze automatisiert werden können und andere nicht. In der Praxis wird dies wahrscheinlich bedeuten, dass viele, vielleicht die meisten Arbeitsplätze teilweise automatisiert werden können, aber nicht vollständig. Das heißt, wenn 50 % der Arbeitsplätze von zwei Personen automatisiert werden können, kann durch die Zusammenlegung der nicht automatisierbaren Teile der beiden Arbeitsplätze ein neuer, hybrider Arbeitsplatz geschaffen werden. Auf den ersten Blick hätte es den Anschein haben können, dass zwei Arbeitsplätze bedroht waren, während es tatsächlich nur einer ist. Dies ist ein grobes Beispiel; in Wirklichkeit könnten 20 %, 30 % oder 70 % der Arbeitsplätze einiger Menschen von der Automatisierung bedroht sein. Der Sinn dieses Abschnitts besteht darin, darauf zu bestehen, dass neben der Umschulung auch die Neugestaltung der einzelnen Arbeitsplätze und der Arbeitsorganisation im Allgemeinen untersucht werden sollte, um die Produktivität und den Erhalt von Arbeitsplätzen durch Neugestaltung bestehender Arbeitsplätze zu steigern. In größeren Unternehmen, wo ein Teil der Belegschaft voraussichtlich jedes Jahr in den Ruhestand gehen wird, kann dies mit einer Strategie kombiniert werden, die Arbeitnehmer, die in den Ruhestand gehen, nicht zu ersetzen, um den Verlust von Arbeitsplätzen innerhalb eines Unternehmens zu minimieren oder sogar ganz zu beseitigen. Es gibt bereits Beispiele für Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften, die dieses Ziel verfolgen.

Trotz der Fortschritte in den letzten Jahren sind die Stellen nach wie vor nach Geschlecht stratifiziert; bestimmte Stellen werden überwiegend oder eher von Frauen, andere von Männern übernommen. Es ist wichtig sicherzustellen, dass wir bei der Entwicklung von Strategien für die Einführung digitaler Technologien keine Situationen schaffen oder verstärken, in denen überwiegend Frauen von negativen Auswirkungen betroffen sind. Sollte sich herausstellen, dass dies der Fall ist, müssen die Manager und Gewerkschaften am Arbeitsplatz etwas dagegen tun, wie eine Klausel in diesem Abschnitt der Vereinbarung festhält.



4.2 Online/Offline-Modalitäten



Text der vereinbarung

Es liegt im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Arbeitsorganisation erforderlichenfalls an die laufende Transformation der Arbeit anzupassen, die sich aus der Nutzung digitaler Arbeitsgeräte ergibt. Die Erzielung von Klarheit über die legitimen Erwartungen, die an Arbeitnehmer bei der Verwendung solcher Geräte gestellt werden können, kann durch Tarifverhandlungen auf den entsprechenden Ebenen in den Mitgliedstaaten unterstützt werden.

Das Vorhandensein und/oder die Einführung digitaler Geräte/Tools am Arbeitsplatz kann viele neue Chancen und Möglichkeiten bieten, die Arbeit zum Nutzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern flexibel zu organisieren. Gleichzeitig können dadurch Risiken und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Abgrenzung von Arbeit und Freizeit sowohl während als auch nach der Arbeitszeit entstehen.

Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in allen mit der Arbeit verbundenen Aspekten zu gewährleisten. Um mögliche negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und auf das Funktionieren des Unternehmens zu vermeiden, sollte der Schwerpunkt auf der Prävention liegen. Dies bezieht sich auf eine Kultur, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aktiv an der Sicherung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds durch ein System definierter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten beteiligt sind und in der dem Grundsatz der Prävention höchste Priorität eingeräumt wird.

Interpretation/kommentar

Dieser Abschnitt, der sich mit den Online/Offline-Modalitäten befasst, ist ein wesentlicher Bestandteil der Vereinbarung, der darauf abzielt, die schädliche „Immer Online“-Kultur zu mildern, die sich durch den Einsatz digitaler Werkzeuge und Arbeitsprozesse in den Arbeitsplatz eingeschlichen hat.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, außerhalb der Arbeitszeit offline zu gehen, aber die Einführung neuer Technologien hat die Fähigkeit der Arbeitnehmer, dieses Recht auszuüben, behindert.

Dieser Abschnitt erkennt auch an, dass Tarifverhandlungen eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Auswirkungen neuer Technologien am Arbeitsplatz spielen können, insbesondere beim Management der Anforderungen, die an die Arbeitnehmer gestellt werden können.

Im Einklang mit anderen Teilen der Vereinbarung wird in diesem Abschnitt die Notwendigkeit dargelegt, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Nutzung von Chancen bei gleichzeitiger Vermeidung und Verwaltung von Risiken zu finden. Es ist von größter Bedeutung, dass digitale Instrumente so eingeführt werden, dass die Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessert wird.

In diesem Abschnitt wird die Pflicht der Arbeitgeber in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bekräftigt und auch die wichtige Rolle der Prävention hervorgehoben.

Dieser Abschnitt wurde aufgrund der Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der expliziten Erwähnung des Rechts, offline zu gehen, als einer der letzten Teile der Vereinbarung abgeschlossen. Es war wichtig, dass die Gewerkschaften während der Verhandlungen sicherstellen, dass die Arbeitszeit und das Recht auf Bezahlung für alle außerhalb der Arbeitszeit geleisteten Arbeiten uneingeschränkt anerkannt werden und dass jegliche Belastung der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Einführung und Nutzung neuer Technologien diese Rechte nicht verletzt.

Zu den in Betracht kommenden Maßnahmen gehören:

- Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Einhaltung der Arbeitszeitregeln sowie der Vorschriften für Telearbeit und mobile Arbeit
- Geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung
- Bereitstellung von Leitlinien und Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Einhaltung der Arbeitszeitregeln sowie der Telearbeit und der mobilen Arbeit, einschließlich der Verwendung digitaler Instrumente, z. B. E-Mails, einschließlich der Risiken einer übermäßigen Vernetzung, insbesondere im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit
- Klarheit über die Richtlinien und/oder die vereinbarten Regeln für die Nutzung digitaler Tools für private Zwecke während der Arbeitszeit
- Verpflichtung der Geschäftsleitung, eine Kultur zu schaffen, die Kontakte außerhalb der Arbeitszeiten vermeidet
- Arbeitsorganisation und Arbeitsbelastung einschließlich der Zahl der Mitarbeiter sind zentrale Aspekte, die gemeinsam ermittelt und bewertet werden müssen.
- Die Erreichung der organisatorischen Ziele sollte keine Internetverbindung außerhalb der Arbeitszeiten erfordern. Bei vollständiger Einhaltung der Arbeitszeitgesetzgebung und der Arbeitszeitregelung in Tarifverträgen und vertraglichen Vereinbarungen ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, bei zusätzlicher Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein.
- Und, in Bezug auf den obigen Aufzählungspunkt, eine angemessene Vergütung für zusätzliche geleistete Arbeitszeit, und
- Warn- und Unterstützungsverfahren in einer Kultur ohne Schuldzuweisungen, um Lösungen zu finden und vor Nachteilen für Arbeitnehmer zu schützen, die nicht erreichbar sind.
- Regelmäßiger Austausch zwischen Managern und Arbeitnehmern und/oder deren Vertretern über die Arbeitsbelastung und Arbeitsprozesse
- Warn- und Unterstützungsverfahren
- Vermeidung von Isolation am Arbeitsplatz.

Dieser Abschnitt verweist auf die wichtigen Fragen, auf die sich die Sozialpartner im Rahmen der Vereinbarung geeinigt haben. Dies ist keine abschließende Liste und je nach den besonderen Bedürfnissen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sollten auch andere Maßnahmen in Betracht gezogen werden.

Diese Liste von Maßnahmen war ein besonders schwieriger Teil der Verhandlungen, da die Gewerkschaftsseite bemüht war, möglichst viel Klarheit zu schaffen, um die Verhandlungsführer auf nationaler Ebene mit konkreten Maßnahmen und Verpflichtungen zu unterstützen.

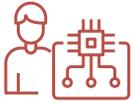
In den Maßnahmen wird aufgezeigt, wie das Recht, offline zu gehen, gewahrt werden kann, indem die durch digitale Werkzeuge verursachten Störungen berücksichtigt werden. Schulungsmaßnahmen, die Bereitstellung von Informationen und Orientierungshilfen sowie eine klare Politik in Bezug auf digitale Instrumente sind wichtige Schritte.

Die Erkenntnis, dass der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, erreichbar zu sein, ist von zentraler Bedeutung für die Gewährleistung der Fähigkeit, offline zu gehen, und für die Aufrechterhaltung einer nachhaltigen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Ein grundlegender Punkt besteht darin, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, frei zu entscheiden, offline zu gehen, ohne dass ihre Entscheidung, offline zu gehen, nachteilige Folgen hat.

Obwohl klar anerkannt wird, dass Arbeitnehmer für jede zusätzliche geleistete Arbeitszeit bezahlt werden sollten, sollten Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass jeder Arbeitnehmer, der sich entschließt, außerhalb der Arbeitszeit offline zu gehen und nicht erreichbar zu sein, keine Nachteile erleidet.

Ein digitalisierter Arbeitsplatz und digitalisierte Arbeitsprozesse stellen Herausforderungen in Bezug auf die zunehmende Arbeitsbelastung dar, die möglicherweise die Entwicklung von Warn- und Unterstützungsverfahren erfordern.

Ferner sollten Maßnahmen entwickelt werden, um der potenziellen Isolation von Arbeitnehmern in einem digitalisierten und häufig online-orientierten Arbeitsumfeld entgegenzuwirken.



4.3 Künstliche Intelligenz (KI) und Gewährleistung des Prinzips des Menschen in Kontrolle



Text der vereinbarung	Interpretation/kommentar
<p>Künstliche Intelligenz (KI) wird erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt von morgen haben. Heute befinden sich die meisten Unternehmen in Europa noch in der Anfangsphase, neue KI-basierte Möglichkeiten zu nutzen, um Arbeitsprozesse zu optimieren oder neue Geschäftsmodelle zu schaffen. An diesem Ausgangspunkt ist es wichtig, die Gestaltungsmöglichkeiten des Einsatzes von KI oder maschinellem Lernen für wirtschaftlichen Erfolg und gute Arbeitsbedingungen zu erkunden.</p>	<p>Dieser Abschnitt unterstreicht die Bedeutung künstlicher Intelligenz (KI) für die zukünftige Arbeitswelt. Während die Nutzung von KI-basierten Möglichkeiten (zur Optimierung von Arbeitsprozessen oder zur Schaffung neuer Geschäftsmodelle) auf dem Vormarsch ist, ist es wichtig, die Gestaltungsmöglichkeiten des Einsatzes von KI oder maschinellem Lernen für bessere Arbeitsbedingungen, einschließlich einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und eines besseren wirtschaftlichen Erfolgs, zu erkunden.</p>
<p>Während KI-Systeme und -Lösungen das wertvolle Potenzial haben, die Produktivität des Unternehmens und das Wohlergehen der Arbeitnehmer zu steigern und die Aufgaben besser zwischen Menschen, zwischen verschiedenen Teilen des Unternehmens sowie zwischen Maschinen und Menschen zu verteilen, ist es auch wichtig sicherzustellen, dass KI-Systeme und -Lösungen das menschliche Engagement und die menschlichen Fähigkeiten am Arbeitsplatz nicht gefährden, sondern verstärken.</p>	<p>Dieser Abschnitt betont, dass KI-Systeme und -Lösungen potenziell zu höherer Produktivität und höherem Wohlbefinden der Arbeitnehmer sowie zu einer besseren Aufgabenverteilung zwischen Menschen, zwischen verschiedenen Teilen des Unternehmens und zwischen Maschinen und Menschen beitragen können. Es ist jedoch notwendig, das Potenzial von KI-Systemen und -Lösungen zu nutzen, um das menschliche Engagement und die menschlichen Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu erhöhen.</p>
<p>Diese autonome Vereinbarung der Sozialpartner legt einige Leitlinien und Grundsätze fest, wie und unter welchen Umständen KI in die Arbeitswelt eingeführt wird.</p>	<p>Dieser Abschnitt erklärt, dass die autonome Vereinbarung der Sozialpartner einige Leitlinien und Grundsätze für die Art und Weise und die Umstände der Einführung von KI in die Arbeitswelt vorgibt.</p>
<p>Die Kontrolle des Menschen über Maschinen und über künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz sollte gewährleistet sein und den Einsatz von Robotik und künstlicher Intelligenz unter Beachtung und Einhaltung der Sicherheitskontrollen unterstützen.</p>	<p>Dieser Abschnitt zielt darauf ab, die Kontrolle des Menschen über Maschinen und künstliche Intelligenz zu gewährleisten, die am Arbeitsplatz gewährleistet sein sollte und den Einsatz von Robotik und künstlicher Intelligenz unter Beachtung und Einhaltung der Sicherheitskontrollen untermauern sollte.</p>

Vertrauenswürdige KI besteht aus drei Komponenten, die während des gesamten Lebenszyklus des Systems erfüllt und bei der Einführung in die Arbeitswelt respektiert werden müssen:

- Sie sollte rechtmäßig, fair, transparent und sicher sein und alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die Grundrechte und Nichtdiskriminierungsregeln einhalten.
- Sie sollte vereinbarten ethischen Standards folgen und die Einhaltung der Grund-/Menschenrechte der EU und der Grundsätze bezüglich Gleichheit und anderer ethischer Grundsätze sicherstellen.
- Sie sollte sowohl aus technischer als auch aus sozialer Sicht robust und nachhaltig sein, da selbst bei guten Absichten KI-Systeme unbeabsichtigten Schaden verursachen können.

Die Sozialpartner auf Unternehmensebene und auf anderen geeigneten Ebenen sollten proaktiv das Potenzial der digitalen Technologie und der KI zur Steigerung der Produktivität des Unternehmens und des Wohlergehens der Arbeitskräfte ausloten, einschließlich einer besseren Aufgabenverteilung, einer verstärkten Kompetenzentwicklung und Arbeitskapazitäten sowie der Verringerung der Exposition gegenüber schädlichen Arbeitsbedingungen.

Die potenziellen Spannungen zwischen der Achtung der menschlichen Autonomie, der Verhütung von Schäden, der Fairness und der Erklärbarkeit der Entscheidungsfindung sollten anerkannt und angegangen werden.

Dieser Abschnitt erklärt, dass der Begriff „vertrauenswürdige KI“ drei Komponenten umfasst, die während des gesamten Lebenszyklus des Systems erfüllt werden sollten. Diese drei Komponenten müssen beim Einsatz in der Arbeitswelt beachtet werden und lauten wie folgt:

- a) KI muss rechtmäßig, fair, transparent und sicher sein und alle geltenden (Offline-) Gesetze und Vorschriften sowie die Europäischen Charta der Grundrechte und Nichtdiskriminierungsregeln einhalten.
- b) Sie muss vereinbarten ethischen Standards folgen und die Einhaltung der Grund-/Menschenrechte der EU und der Grundsätze bezüglich Gleichheit und anderer ethischer Grundsätze sicherstellen.
- c) Sie muss sowohl aus technischer als auch aus sozialer Sicht robust und nachhaltig sein, wobei zu berücksichtigen ist, dass selbst bei guten Absichten KI-Systeme unbeabsichtigte Schäden verursachen können, die vermieden oder minimiert werden sollten

In diesem Abschnitt wird ausgeführt, dass die Sozialpartner im Unternehmen und auf anderen geeigneten Ebenen proaktiv das Potenzial der digitalen Technologie und der KI zur Verbesserung des Wohlbefindens der Arbeitskräfte – einschließlich einer besseren Aufgabenverteilung, einer verstärkten Kompetenzentwicklung und Arbeitskapazitäten, einer geringeren Belastung durch schädliche Arbeitsbedingungen – und der Produktivität des Unternehmens erkunden sollten.

In diesem Abschnitt wird betont, dass die potenziellen Spannungen zwischen der Achtung der menschlichen Autonomie, der Verhütung von Schäden, der Fairness und der Erklärbarkeit der Entscheidungsfindung angegangen werden müssen.

Zu den zu berücksichtigenden Maßnahmen gehören:

- Einsatz von KI-Systemen:
 - nach dem Prinzip des Menschen in Kontrolle
 - sollte sicher sein, d. h. Schaden verhindern. Es sollte eine Risikobewertung vorgenommen werden, die Möglichkeiten zur Verbesserung der Sicherheit und zur Verhinderung von Schäden einschließt, wie für die menschliche körperliche Unversehrtheit, die psychische Sicherheit und die Bestätigungsvoreingenommenheit oder geistige Müdigkeit.
 - nach den Prinzipien der Fairness, d. h. es muss sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer und Gruppen frei von unfairer Voreingenommenheit und Diskriminierung sind;
 - muss transparent und erklärbar sein und eine effiziente Kontrolle gewährleisten. Der Grad der erforderlichen Erklärbarkeit hängt vom Kontext, der Schwere und den Folgen ab. Es müssen Prüfungen durchgeführt werden, um fehlerhafte KI-Ausgaben zu verhindern.
- In Situationen, in denen KI-Systeme in Personalverfahren wie Einstellung, Bewertung, Beförderung und Entlassung, Leistungsanalyse eingesetzt werden, muss die Transparenz durch die Bereitstellung von Informationen gewährleistet werden. Darüber hinaus kann ein betroffener Arbeiter einen Antrag auf menschliches Eingreifen stellen und/oder die Entscheidung anfechten und die Ergebnisse der KI testen.
- KI-Systeme sollten so konzipiert und betrieben werden, dass sie den geltenden Gesetzen, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), entsprechen und die Privatsphäre und die Würde des Arbeitnehmers gewährleisten.

Dieser Abschnitt unterstützt Maßnahmen, um sicherzustellen, dass beim Einsatz von KI-Systemen die folgenden Grundsätze angewendet werden:

- a) das Prinzip des Menschen in Kontrolle
- b) Sicherheitsregeln, d. h. Verhütung von Schäden, einschließlich der Vornahme einer Risikobewertung, die Möglichkeiten zur Verbesserung der Sicherheit und zur Verhinderung von Schäden einschließt, wie für die menschliche körperliche Unversehrtheit, die psychische Sicherheit und die Bestätigungsvoreingenommenheit oder geistige Müdigkeit.
- c) die Grundsätze der Fairness, d. h. die Gewährleistung, dass Arbeitnehmer und Gruppen frei von unfairer Voreingenommenheit und Diskriminierung sind und dass sie das Recht auf eine von einem Menschen getroffene Entscheidung haben
- d) die Notwendigkeit von Transparenz und Erklärbarkeit mit einer effizienten Kontrolle, die vom Kontext, der Schwere und den Folgen abhängt, während gleichzeitig Kontrollen durchgeführt werden, um falsche KI-Ergebnisse zu verhindern

In diesem Abschnitt wird erläutert, dass in Situationen, in denen KI-Systeme in Personalverfahren wie Einstellung, Laufbahnbewertung, Beförderung und Entlassung, Leistungsanalyse eingesetzt werden, der Grundsatz der Transparenz durch die Bereitstellung von Informationen sichergestellt werden muss. Darüber hinaus kann ein betroffener Arbeiter einen Antrag auf menschliches Eingreifen stellen und/oder die Entscheidung anfechten und die Ergebnisse der KI testen.

Dieser Abschnitt betont, dass alle KI-Systeme so konzipiert und betrieben werden sollten, dass sie den geltenden Gesetzen entsprechen, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), und die Privatsphäre und die Würde des Arbeitnehmers gewährleisten.



4.4 Achtung der Menschenwürde und Überwachung



Text der vereinbarung	Interpretation/kommentar
<p>Digitale Technologien und KI-Überwachungssysteme bieten zusammen mit der Datenverarbeitung die Möglichkeit, das Arbeitsumfeld zu sichern, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und die Effizienz der Unternehmen zu verbessern. Gleichzeitig erhöhen sie jedoch die Gefahr, die Würde des Menschen zu gefährden, insbesondere bei persönlicher Überwachung. Dies könnte zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Wohlergehens der Arbeitnehmer führen.</p>	<p>Dieser Abschnitt unterstreicht die Bedeutung einer regelmäßigen Überwachung bei digitalen Technologien und KI-Überwachungssystemen. Solche Überwachungsmechanismen sollten so eingeführt werden, dass ein sicheres Arbeitsumfeld mit gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen entsteht. Besondere Aufmerksamkeit gilt den unerwünschten Nebenwirkungen wie negativen Auswirkungen auf die Menschenwürde oder der Gefahr einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Wohlergehens der Arbeitnehmer.</p>
<p>Datenminimierung und -transparenz sowie klare Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten begrenzen das Risiko einer intrusiven Überwachung und eines Missbrauchs personenbezogener Daten</p>	<p>Dieser Abschnitt verweist auf die Grundsätze der Datenminimierung und -transparenz, um sicherzustellen, dass eine rationalisierte Verarbeitung personenbezogener Daten aufrechterhalten wird, und schränkt jegliche intrusive Überwachung und jeglichen Missbrauch solcher Daten ein.</p>
<p>Die DSGVO enthält Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern im Beschäftigungskontext, die eingehalten werden müssen.</p>	<p>Dieser Abschnitt betont, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern im Rahmen einer Beschäftigung durch die DSGVO geregelt wird, die die geltenden Regeln enthält.</p>
<p>Die Sozialpartner erinnern in dieser Vereinbarung an Artikel 88 der DSGVO, der sich auf Möglichkeiten bezieht, durch Tarifverträge konkretere Regeln festzulegen, die den Schutz der Rechte und Freiheiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern im Rahmen von Arbeitsverhältnissen gewährleisten.</p>	<p>Dieser Abschnitt befasst sich erneut mit der Verarbeitung von Daten und erinnert an Art. 88 der DSGVO, der auf Tarifverträge verweist, um konkretere Regeln festzulegen, um den Schutz der Rechte und Freiheit zu gewährleisten und unbeabsichtigte Nebenwirkungen zu vermeiden.</p>

Zu den in Betracht kommenden Maßnahmen gehören:

- Befähigung der Arbeitnehmervertreter, Fragen im Zusammenhang mit Daten, Einwilligung, Datenschutz und Überwachung anzugehen.
- Systematische Verknüpfung der Datenerhebung mit einem konkreten und transparenten Zweck. Daten sollten nicht erhoben oder gespeichert werden, nur weil dies möglich ist oder für einen eventuellen zukünftigen undefinierten Zweck.
- Bereitstellung von Einrichtungen und (digitalen) Instrumenten für die Arbeitnehmer, z. B. digitalen Hinweistafeln, zur Erfüllung ihrer Aufgaben im digitalen Zeitalter.

In diesem Abschnitt wird vorgeschlagen, a) Maßnahmen aufzunehmen, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, Fragen im Zusammenhang mit Daten, Einwilligung, Datenschutz und Überwachung anzusprechen, b) die Erhebung von Daten stets mit einem konkreten und transparenten Zweck zu verknüpfen und die Erhebung oder Speicherung von Daten, nur weil dies möglich ist oder für einen späteren, undefinierten Zweck, zu vermeiden c) den Arbeitnehmervertretern die notwendigen Einrichtungen und (digitalen) Instrumente, z. B. digitale Hinweistafeln, zur Erfüllung ihrer Aufgaben in einem digitalen Zeitalter bereitzustellen.

5 Umsetzung und Nachverfolgung



Text der vereinbarung	Interpretation/kommentar
<p>Diese Rahmenvereinbarung ist eine autonome Initiative und das Ergebnis von Verhandlungen der europäischen Sozialpartner als Teil ihres sechsten mehrjährigen Arbeitsprogramms 2019-2021.</p>	<p>Dieser Absatz erinnert daran, dass diese Rahmenvereinbarung das klare Ergebnis des autonomen sozialen Dialogs ist, wie er im Rahmen des 6. gemeinsamen Arbeitsprogramms 2019-2021 vorgesehen ist.</p>
<p>Im Zusammenhang mit Artikel 155 des Vertrags verpflichtet diese autonome europäische Rahmenvereinbarung die Mitglieder von BusinessEurope, SMEunited, CEEP und EGB (und den Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC), Instrumente und Maßnahmen entsprechend den Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner in den Mitgliedsstaaten und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums nötigenfalls auf nationaler Ebene, Branchen- und/oder Unternehmensebene zu fördern und umzusetzen.</p>	<p>Die Umsetzung der autonomen Vereinbarung ist somit für alle Mitgliedsorganisationen der unterzeichnenden Parteien bindend. Sie enthält daher eine klare Verpflichtung seitens der Mitgliedsorganisationen, sich für die Umsetzung der Rahmenvereinbarung zu engagieren. Im Vergleich zu den ersten autonomen Vereinbarungen wurde der Begriff „fördern“ hinzugefügt und das Engagement bezieht sich deshalb nicht mehr nur auf die Umsetzung, sondern auch auf die Förderung. Die Verbreitung der Rahmenvereinbarungen und die Sensibilisierung für sie sind ein entscheidender Schritt zur Sicherstellung einer effektiven Umsetzung.</p>
<p>Die unterzeichnenden Parteien fordern auch ihre Mitgliedsorganisationen in Beitrittsländern auf, diese Vereinbarung umzusetzen.</p>	<p>Hiermit verweisen wir auf Mitgliedsorganisationen in Montenegro, Serbien, Albanien, der Türkei und der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien und natürlich allen anderen Ländern, die in Zukunft als Beitrittskandidat zur Europäischen Union akzeptiert werden.</p>

Die Umsetzung dieser Vereinbarung erfolgt innerhalb von drei Jahren nach dem Datum ihrer Unterzeichnung. Der Umsetzungsprozess sollte die Annahme nachhaltiger Maßnahmen und die Bewertung ihrer Wirksamkeit durch die Sozialpartner auf geeigneter Ebene fördern. Die Sozialpartner sollten ihre bestehenden nationalen Erfahrungen bei der Umsetzung früherer autonomer Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner nutzen.

Das bedeutet somit, dass der letzte Termin für die Umsetzung der Donnerstag, 22. Juni 2023 ist.

Mitgliedsorganisationen werden dem Ausschuss für den sozialen Dialog über die Umsetzung dieser Vereinbarung berichten. In den ersten drei Jahren nach dem Datum der Unterzeichnung dieser Vereinbarung wird der Ausschuss für den sozialen Dialog eine jährliche Übersicht aufstellen und verabschieden, in der die laufende Umsetzung der Vereinbarung zusammengefasst ist. Ein vollständiger Bericht über die getroffenen Umsetzungsmaßnahmen wird vom Ausschuss für den sozialen Dialog verfasst und bei den europäischen Sozialpartnern im vierten Jahr verabschiedet.

Konkret bedingt das Berichtssystem, 2021, 2022 und 2023 eine jährliche Übersicht des Umsetzungsprozesses zu verabschieden und dem Ausschuss für den sozialen Dialog zukommen zu lassen. Dadurch bietet sich auch eine alljährliche Gelegenheit, Umsetzungsprobleme im Ausschuss für den sozialen Dialog zu betrachten und nötigenfalls zu diskutieren. Ein gemeinsamer abschließender Umsetzungsbericht ist für 2024 vorgesehen.

Falls nach vier Jahren keine Berichte vorliegen und/ oder keine Umsetzung stattgefunden hat, werden die europäischen Sozialpartner nach Beurteilung im Ausschuss für den sozialen Dialog und mit dessen Unterstützung zusammen mit den nationalen Sozialpartnern der betreffenden Länder gemeinsame Maßnahmen ergreifen, um den besten Weg zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung im nationalen Kontext zu finden.

Diese bereits im Rahmen des aktiven Alterns und eines generationenübergreifenden Ansatzes getroffene Verpflichtung bedeutet, dass die EU-Sozialpartner nach dem 4-Jahres-Zeitraum gemeinsame mögliche Maßnahmen vorschlagen werden, um die Mitgliedsorganisationen bei Bedarf weiterhin zu unterstützen.

<p>Die unterzeichnenden Parteien werden die Vereinbarung jederzeit nach Ablauf der fünf auf den Unterzeichnungstag folgenden Jahre überprüfen, falls das eine von ihnen fordert.</p>	<p>Darüber hinaus kann auf Antrag einer der unterzeichnenden Parteien nach fünf Jahren eine Beurteilung und eine Überprüfung der autonomen Vereinbarung vorgenommen werden.</p>
<p>Bei Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können sich die beteiligten Mitgliedsorganisationen gemeinsam oder einzeln an die unterzeichnenden Parteien wenden, die gemeinsam oder einzeln darauf antworten werden.</p>	<p>Wie bei vorherigen Vereinbarungen haben die europäischen Sozialpartner die Möglichkeit, gemeinsam oder einzeln auf ihnen gestellte Fragen zu Inhalt und Interpretation zu antworten.</p>
<p>Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung vermeiden die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien unnötige Belastungen von KMU.</p>	<p>Wenn auch die Notwendigkeit anerkannt wird, unnötige Belastungen von KMU zu vermeiden, so muss die Vereinbarung doch auch in diesen Unternehmen umgesetzt werden.</p>
<p>Die Umsetzung dieser Vereinbarung stellt keinen stichhaltigen Grund dar, den allgemeinen Schutzzumfang zu vermindern, der Arbeitnehmern auf dem Gebiet dieser Vereinbarung gewährt wird.</p>	<p>Diese sogenannte „Nichtrückschrittsklausel“ stellt sicher, dass weder die Umsetzung in einzelstaatliches Recht noch die Anwendung der Rahmenvereinbarung einen stichhaltigen Grund darstellen kann, um den allgemeinen Schutzzumfang zu verringern, der Arbeitnehmern gewährt wird. Mit anderen Worten: Sozialpartner und/oder Mitgliedstaaten können die Umsetzung oder Anwendung der Richtlinie nicht als Vorwand verwenden, um den Schutzzumfang zu vermindern, der bereits vor der Umsetzung der Rahmenvereinbarung erworben war.</p>
<p>Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner, auf der entsprechenden Ebene – auch der europäischen – Vereinbarungen abzuschließen, die diese Vereinbarung auf eine Weise ändern und/oder ergänzen, die besondere Bedürfnisse der betreffenden Sozialpartner berücksichtigen.</p>	<p>Sozialpartner auf allen Ebenen haben ein Recht, Vereinbarungen abzuschließen, die diese Vereinbarung ändern und/oder ergänzen, um die besonderen Bedürfnisse der betreffenden Sozialpartner zu berücksichtigen. In einem solchen Prozess ist es nicht gestattet, Änderungen zu vereinbaren, die die im europäischen Arbeitnehmerabkommen angeführten Prinzipien infrage stellen würden.</p>

Diese EGB-Interpretationshilfe wurde von **Esther Lynch** (stellvertretende EGB-Generalsekretärin und EGB-Wortführerin bei den Verhandlungen), **Juliane Bir** (EGB-Leiterin), **Ruairi Fitzgerald** (EGB-Berater), **Wolfgang Kowalsky** (EGB-Seniorberater) sowie allen Mitgliedern der EGB-Verhandlungsdelegation herausgegeben.

Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung – Interpretationshilfe

September 2022



With the financial support of
the European Union