

30. November 2018



GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU DEN
AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG
AUF BESCHÄFTIGUNG
VON DEN EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNERN IM BANKENSEKTOR



GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU DEN AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG AUF BESCHÄFTIGUNG

PRÄAMBEL

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Finanzsektor sind sehr tiefgreifend, da alle ihre Serviceangebote immateriell sind und folglich mit Hilfe der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) digitalisiert werden können. Aus diesem Grund sehen sich traditionelle Banken auch einem verstärkten Wettbewerb durch neue Akteure ausgesetzt, die digitale Plattformen und Umgebungen nutzen. Die Banken müssen ihre Wettbewerbsfähigkeit weiter steigern, indem sie die Arbeitsproduktivität mithilfe von IKT erhöhen. Dies ist notwendig im Hinblick auf die Rentabilität von Unternehmen, die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit im Bankensektor.

Im aktuellen Zeitalter der Digitalisierung und Automatisierung sind die Entwicklung von Fähigkeiten und methodischen Kenntnissen der Beschäftigten Voraussetzungen für Erfolg. Der Einsatz spezifisch menschlicher Fähigkeiten sollte verfeinert und verbessert werden, damit Beschäftigte sich auf Arbeiten fokussieren, die Computer und Roboter nicht erbringen können, da diese den Wert rein digitaler Dienste für die Kunden erhöhen. Kompetenz und Vertrauen sind die etablierten Wettbewerbsvorteile im Finanzsektor. Ihre Rolle wird mit der erhöhten Bedeutung von Informationen zunehmen und zu zahlreicheren digitalen Transaktionen beitragen. Rohdaten müssen bearbeitet und analysiert werden, um in der Form vertraulicher Informationen für den Kunden Mehrwert schaffen zu können.

Es ist offensichtlich, dass die Anwendung von IKT weiterhin ein treibender Faktor für die Entwicklung des Bankensektors sein wird und die Menschen eine Schlüsselrolle bei der Digitalisierung spielen. Das Tempo des digitalen Wandels und der technologischen Innovation nimmt jetzt Fahrt auf. Damit sind sowohl Herausforderungen als auch Chancen verbunden, welche die Sozialpartner zu behandeln haben.

Da die Digitaltechnologie immer höhere Reifegrade erreicht, erkennen die Sozialpartner an, dass die Digitalisierung ein Produktivitätswerkzeug ist, die Qualität der Dienstleistungen für die Kunden verbessert und die Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf für die Beschäftigten mit der Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung verbessert; sie sollte nicht nur ein Instrument sein, um den Umsatz zu steigern. Darüber hinaus sollte Künstliche Intelligenz (KI) die menschliche Arbeit



ergänzen und nicht mit ihr konkurrieren, weshalb der Schwerpunkt bei Training und Kompetenzentwicklung liegen sollte. Es ist wichtig, Strategien zu unterstützen, die es den Sozialpartnern ermöglichen, die Vorteile moderner Technologien zu nutzen. Die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft ist der Schlüssel zu Erfolg in der Zukunft.

Die Einführung digitalisierter Systeme und Prozesse erfordert große Veränderungen in der Arbeitsorganisation. Eine Herausforderung besteht darin, Arbeitsmethoden zu finden, die das Fachwissen mit Kreativität, sozialer Interaktion und Flexibilität kombinieren. Neue Formen der Arbeit sind erforderlich, einschließlich flexibler Arbeitszeiten und Telearbeit. Sie liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten.

Neue Formen der Arbeit schließen freiberufliche Tätigkeiten ein, die das traditionelle Verständnis von Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitsort verändern und spezifische Gesundheits- und Arbeitssicherheitsfragen mit sich bringen können. Gleichzeitig besteht ein enormes Potenzial, die Arbeitsqualität bestehender Arbeitsplätze zu verbessern. Digitale Systeme und Werkzeuge haben das Potenzial, die administrative Arbeitsbelastung der Beschäftigten zu reduzieren, sie bei ihrer Arbeit zu unterstützen und ihnen mehr Zeit und Ressourcen zu geben, um Kunden zu unterstützen und zu beraten.

Um die Zukunft der Beschäftigung zu prognostizieren, ist es von grundlegender Bedeutung, einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, indem die Beschäftigungseffekte vorhersehbarer, technologiebedingter Entwicklungen in bestimmten Bereichen bewertet werden. Durch strategische Gestaltung der Rahmenbedingungen arbeiten die Sozialpartner daran, die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung positiv zu nutzen mit dem Ziel, die digitale Transformation auf eine soziale Art und Weise zu gestalten und einen Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen, einschließlich Aktionären, Bankensektor, Arbeitnehmern, Verbrauchern und der Gesellschaft im Allgemeinen.

I. DATENSCHUTZ UND PRIVATSPHÄRE

Die europäische Datenschutzregulierung (die Datenschutz-Grundverordnung) gibt einen rechtlichen Rahmen vor. Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz der für gewerbliche Zwecke verwendeten und verarbeiteten Daten zu gewährleisten. Der Arbeitgeber informiert die Beschäftigten über alle relevanten Gesetze



und Unternehmensregeln zum Datenschutz. Es liegt in der Verantwortung der Beschäftigten, diese Regeln einzuhalten.

Der Arbeitgeber gewährleistet angemessene Sicherheitsstandards für IT-Systeme, einschließlich Überwachungssysteme, unter Wahrung der Privatsphäre der Beschäftigten.

II. AUSBILDUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG

Training und Kompetenzentwicklung sind die Schlüssel, um die Auswirkungen der Digitalisierung auf eine soziale Art und Weise zu bewältigen, um nicht nur den heutigen Anforderungen an Arbeitsplätze, Aufgaben und Arbeitsorganisation gerecht zu werden, sondern auch den zukünftigen.

Dazu gehören hohe soziale Kompetenzen, Anpassungsfähigkeit und Agilität, wirtschaftliches Denken und Kenntnisse im Umgang mit digitalen Technologien, Offenheit, Neugierde und Innovationsbereitschaft sowie ausgeprägte Kommunikations- und Medienkompetenzen.

Lebenslanges Lernen muss auf die jeweiligen Kompetenzbedürfnisse des Digitalisierungsprozesses zugeschnitten sein. Mit Unterstützung ihres Arbeitgebers müssen die Beschäftigten Verantwortung für ihre Beschäftigungsfähigkeit übernehmen.

Die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und den Bildungs- und Berufsbildungssystemen ist von grundlegender Bedeutung für die Aufrechterhaltung eines hohen Niveaus an Fähigkeiten, Kompetenzen und Innovationen im Bankensektor. Die Gewerkschaften haben die Verantwortung, ihren Mitgliedern die Bedeutung von Ausbildung und Kompetenzentwicklung zu vermitteln. Umschulung sollte eine der Prioritäten sein, die sowohl von Arbeitgebern als auch von Gewerkschaften angegangen werden müssen.

III. GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Die Aufrechterhaltung gesunder Arbeitsbedingungen und eine angemessene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind weiterhin ein Hauptziel der Sozialpartner im Digitalisierungsprozess.

Als Folge der fortschreitenden Digitalisierung ist es wichtig, die potenziellen Herausforderungen zu berücksichtigen, die sich aus den Möglichkeiten für flexiblere Arbeit ergeben können. Die Arbeitszeitbedingungen müssen den Unternehmensregeln, Tarifverträgen, nationalem und europäischem Recht entsprechen.



Ein umfassender Dialog zwischen den Sozialpartnern über die Rolle der Arbeitnehmer in Zeiten der Digitalisierung sollte gefördert werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter befassen sich mit diesen Veränderungen unter Berücksichtigung der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

IV. SOZIALER DIALOG

Alle genannten Themen sollten zwischen den Sozialpartnern auf europäischer, nationaler und / oder betrieblicher Ebene erörtert und entwickelt werden. Der soziale Dialog ist der Schlüssel zur Gestaltung der digitalen Transformation des Bankensektors.

Die Sozialpartner im Bankensektor arbeiten an innovativen Strategien und Partnerschaften, um einen gerechten Übergang in eine Zukunft mit vernünftiger digitaler Arbeit zu fördern.

V. NÄCHSTE SCHRITTE

Die Sozialpartner verpflichten sich, die gemeinsame Erklärung sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene bestmöglich zu fördern.

Die Gewerkschaften, Verbände und Arbeitgebervertreter werden nach dem Start der Erklärung, unterstützt durch gemeinsame Treffen und / oder Pressekonferenzen, kontinuierlich mit Mitteilungen und Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten.

Die gemeinsame Erklärung wird auch in möglichst viele offizielle EU-Sprachen übersetzt, sofern die EU-Mittel dafür ausreichen.

In dem Geist guter Sozialpartnerbeziehungen wird ein Monitoring-Komitee der europäischen Sozialpartner einmal im Jahr zusammentreten. Weitere Sitzungen finden statt, falls dies eine Partei in Ausnahmefällen vorschlägt, um die aktuelle Situation der Digitalisierung im Bankensektor zu beurteilen und neue Fragen und Trends zu diskutieren sowie zu entscheiden, welche Praktiken die europäischen Sozialpartner für sinnvoll halten, um die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen anzugehen.

Die Sozialpartner auf EU-Ebene können den Umsetzungsprozess überwachen. Mittel können Umfragen und Fragebögen umfassen.