



Gemeinsame Erklärung zu Telearbeit im europäischen Bankensektor 2017

(Übersetzung des AGV Banken; maßgeblich ist stets die Originalversion)

Präambel

Die Auswirkungen technologischer Entwicklung auf die Beschäftigung im Bankwesen stehen seit jeher im Fokus der Sozialpartner im Bankensektor und führten zu einer ersten Gemeinsamen Erklärung zur IT-Beschäftigungsfähigkeit (2002, Bewertung der seit 1999 laufenden Forschung).

Im selben Jahr wurde die sektorübergreifende Rahmenvereinbarung über Telearbeit unterzeichnet (16. Juli 2002).

Nachdem EUROFOUND eine Studie über Telearbeit in der Europäischen Union (2010) veröffentlicht hat und verschiedene europäische Sektoren Vereinbarungen über Telearbeit abgeschlossen haben, waren die aktuellen Entwicklungen – auch mit Unterstützung der europäischen Sozialpartner – Gegenstand des Globalen Dialogs der IAO zum Thema „Herausforderungen und Chancen der Telearbeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Sektoren ICTS und Finanzdienstleistungen“ vom 24. bis 26. Oktober 2016 in Genf (Global Dialogue Teleworking 2016 der IAO).

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Sozialpartner des Bankensektors diese Gemeinsame Erklärung über Telearbeit, um die Auswirkungen der Digitalisierung im Bankensektor zu berücksichtigen (Gemeinsame Erklärung noch in Bearbeitung), die sich speziell auf Telearbeit beziehen.

Aktuelle Situation für die Gesellschaft und den Bankensektor

Wie auf dem IAO Global Dialogue Teleworking 2016 (S. 15, Tabelle 5) festgestellt, kann die Gesellschaft von Telearbeit profitieren, weil diese umweltfreundlich ist (geringere Umweltverschmutzung und Belastung der Infrastruktur), Beschäftigungsmöglichkeiten in abgelegenen Gebieten und für Menschen mit Behinderungen schafft und die weltweite Zusammenarbeit fördert.

Sektoren mit ausgeprägter Nutzung von Informationstechnologie im Arbeitsablauf sind am besten für Telearbeit vorbereitet (ILO Global Dialogue Teleworking 2016, Randnr. 44). Infolgedessen ist Telearbeit ein weit verbreitetes Phänomen im europäischen Bankensektor und findet sich in vielen verschiedenen flexiblen Formen.

Die europäischen Sozialpartner haben sich verpflichtet, unverzüglich mit der Erarbeitung einer Gemeinsamen Erklärung zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsplätze im Bankensektor zu beginnen und dabei die aktuellen demografischen Veränderungen und diejenigen der Zukunft zu berücksichtigen. Darüber hinaus vereinbaren die europäischen Sozialpartner, auch weiterhin andere Möglichkeiten flexibler Arbeitsbedingungen zu untersuchen, die durch Kunden- / Arbeitnehmerbeziehungen beeinflusst werden, durch:



- Gemeinsame Beteiligung an EU-finanzierten Projekten, um die bevorstehenden Herausforderungen zu identifizieren;
- Zusammenarbeit, um mögliche gemeinsame Auffassungen im Vorgriff auf die zukünftige digitalisierte Bankenwelt anzustreben.

I. Definition der Telearbeit

Die europäischen Sozialpartner im Bankensektor verstehen unter Telearbeit eine Form der Arbeitsorganisation, bei der Aufgaben mit der Unterstützung und dem Einsatz sicherer IKT-Geräte und IKT-Infrastruktur außerhalb einer örtlich beim Arbeitgeber festgelegten Arbeitsumgebung durchgeführt werden.

Telearbeit ist daher eine Art der Arbeit mit Informations- und Kommunikationstechnologien, die zumindest teilweise von zu Hause oder in Satellitenbüros oder an einem anderen festgelegten Ort auf kontinuierlicher Basis durchgeführt wird.

Telearbeit kann ein Schritt zur Verbesserung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sein; ein weiterer Faktor für eine bessere Work-Life-Balance. Telearbeit kann eine Möglichkeit zur optimierten Nutzung von Ressourcen schaffen.

Telearbeit kann auch als Arbeitsvertrag oder als selbständiger oder gemischter Arbeitsvertrag durchgeführt werden.

Die oben genannte Definition erstreckt sich nicht auf, und daher gilt diese gemeinsame Erklärung nicht für, Arbeitnehmer, die in anderen Formen der Arbeitsorganisation tätig sind, wie z.B. „Smart Working“, selbst wenn dies regelmäßig oder fortgesetzt erfolgt. Diese Arbeitsform wird möglicherweise in einer gesonderten Erklärung bewertet.

Der Einfluss von Auswirkungen auf die Ausbreitung von Telearbeit, die aus Anforderungen an Cyber-Sicherheit und aus den Beschränkungen der allgemeinen Bankenregulierung resultieren, sind noch zu bewerten.

II. Arbeitsorganisation und Aspekte der Beschäftigung bei Telearbeit

Telearbeit kann sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber freiwillig und reversibel sein. Sie kann Teil der ursprünglichen Stellenbeschreibung sein; falls dies nicht der Fall ist, sollte der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, das Telearbeitsangebot unter Beachtung der jeweiligen nationalen Gesetze und Praktiken der Tarifergebnisse zu akzeptieren oder abzulehnen. Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, die Alternative der Telearbeit zu beantragen.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter können sich grundsätzlich damit einverstanden erklären, dass der Flexibilitätsaspekt der Telearbeit in einer kollektiven und / oder individuellen Vereinbarung im Rahmen der als vorbildlich empfundenen Praktiken im Rahmen der geltenden Tarifverträge auf nationaler und / oder Unternehmensebene enthalten sein kann.



Allen Telebeschäftigten in einem Arbeitsverhältnis müssen die Anstellungsbedingungen gemäß der Richtlinie 91/553 / EG nachgewiesen werden.

1. Beschäftigungsbedingungen:

- In Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen profitieren Telearbeitnehmer von den gleichen Rechten, die durch geltende Rechtsvorschriften und Tarifverträge vergleichbaren Arbeitnehmern in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers garantiert werden. Dies beinhaltet die Teilnahme an und die Kandidatur für Wahlen zu Arbeitnehmervertretungen oder Vertretungen, die Arbeitnehmerinteressen repräsentieren. Angestellte Telearbeitnehmer werden zugeordnet und in die Berechnung der Schwellenwerte für Arbeitnehmervertretungen einbezogen entsprechend europäischem und nationalem Recht, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten. Auf der anderen Seite haben Telearbeitnehmer die gleichen Pflichten wie vergleichbare Arbeitnehmer. Personalabteilungen und / oder Manager müssen in den Prozess eingebunden werden, um die Telearbeiter zu beaufsichtigen und um ihnen die gleichen Karriereöglichkeiten wie anderen Mitarbeitern zu bieten.
- Die Arbeitsbelastung und die Leistungsstandards sollten festgelegt werden und denen von vergleichbaren Arbeitnehmern in den Räumlichkeiten des Unternehmens entsprechen.
- Die Beschäftigungsbedingungen umfassen gute und sichere Arbeitsbedingungen, soweit anwendbar, sowie klare Definition und Zuordnung der Verantwortlichkeiten.
- Der Telearbeitnehmer muss innerhalb der vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer (einschließlich Tarifverträge) festgelegten Zeitspanne erreichbar sein. Eine solche Vereinbarung könnte auch Situationen abdecken, in denen es dem Telearbeiter nicht möglich ist, diese Zeiten einzuhalten, und der Telearbeiter dies rechtzeitig melden und dem Arbeitgeber gegenüber begründen muss. Ein einzelner Telearbeiter kann nicht rund um die Uhr verfügbar sein.
- Telebeschäftigten kann die Gelegenheit eingeräumt werden, sich mit Kollegen zu treffen und zu kommunizieren sowie an Veranstaltungen des Arbeitgebers teilzunehmen.

2. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz des Telearbeitnehmers ist in der Richtlinie 89/131 und den einschlägigen Tochterrichtlinien, nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen geregelt und wird befolgt. Mitarbeiter, die Telearbeit leisten, sind möglicherweise mit anderen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken konfrontiert als Mitarbeiter, die vom regulären Büro aus arbeiten, und es sollte darauf geachtet werden, das Wohlergehen der Telearbeitnehmer zu gewährleisten.

Angesichts der besonderen Umstände der Telearbeit braucht der Arbeitgeber die fortlaufende Unterstützung des Telearbeitnehmers, um diese Aufgaben zu erfüllen.



Telearbeit kann eine Herausforderung sein, um eine gesunde Work-Life-Balance für die Arbeitnehmer in einer solchen Arbeit zu gewährleisten, was sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist.

Um zu überprüfen, ob die Gesundheits-, Sicherheits- und Datenschutzbestimmungen korrekt angewandt werden, haben der Arbeitgeber, die Arbeitnehmervertreter und / oder die zuständigen Behörden innerhalb der Grenzen der nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträge Zugang zu Telearbeitsplätzen. Wenn der Telearbeitnehmer zu Hause arbeitet, kann dieser Zugang von dessen vorheriger Benachrichtigung und seiner Zustimmung abhängig sein.

3. Datenschutz und Cybersicherheit

Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, Maßnahmen zu ergreifen, um den Datenschutz zu gewährleisten und die Software und Hardware des Telearbeitnehmers auf dem neuesten Stand zu halten, während der Telearbeiter sich streng an alle anwendbaren Cybersicherheits- und Nutzungsregeln in Bezug auf Software und Hardware zu halten hat.

Alle Telearbeitnehmer müssen sich an die Bestimmungen der DSGVO (Allgemeine Datenschutzgrundverordnung), die Regeln der nationalen Gesetzgebung, der Ethikregeln, der Vertraulichkeits- und Sicherheitsvorschriften des Arbeitgebers und andere ähnliche Vorschriften halten, die in den Einzelverträgen festgelegt sind.

4. Privatsphäre

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass geeignete Sicherheitsstufen vorhanden sind, wobei die Privatsphäre des Telearbeitnehmers gewahrt wird, und dass jedes Überwachungssystem den geltenden europäischen und nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen auf nationaler / Unternehmensebene entspricht.

5. Verwendung der Arbeitsgeräte

In der Regel ist der Arbeitgeber für die Bereitstellung, Installation und Wartung der für die Telearbeit erforderlichen Ausrüstung verantwortlich. Wenn vereinbart wurde, dass der Mitarbeiter seine / ihre eigene Ausrüstung verwendet, unterliegt diese Nutzung den geltenden Regeln über die Cybersicherheit, des Datenschutzes, der Privatsphäre der Mitarbeiter und anderen relevanten Regeln.

Die Bedingungen für die Verwendung von Ausrüstung, die für die Durchführung von Telearbeit benötigt wird, müssen vor Beginn der Telearbeit klar definiert sein und in Übereinstimmung mit der Nachweisrichtlinie mitgeteilt werden.



III. Training

In Bezug auf Schulungsmöglichkeiten, Karriereentwicklung und Beurteilungspolitik profitieren Telearbeitnehmer von den gleichen Rechten und Zugang wie ihre Kollegen im Büro. In Bezug auf die Häufigkeit kann die Schulung von Telearbeitern in regelmäßigeren Abständen erfolgen, um die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse sicherzustellen. Inhaltlich kann die Ausbildung von Telearbeitern auf mindestens zwei Ebenen gesehen werden.

- 1) Ausbildung für ihre berufliche Entwicklung in ihrem aktuellen Verantwortungsbereich, zu dem sie den gleichen Zugang erhalten wie ihre Kollegen im Büro. Dies schließt Fälle ein, in denen der Arbeitgeber unmittelbar bevorstehende und grundlegende Veränderungen der Aufgaben erkennt.
- 2) Spezifische Ausbildung für diese Arbeitsmethode, d.h. für die Regeln, Pflichten und Rechte der Telearbeiter für das Zeitmanagement, die E-Mail-Nutzung und die elektronische Archivierung sowie für die zugehörige Software, Hardware und andere technische Aspekte / Ausrüstung, die für die vollwertige Leistung der Telearbeitnehmer notwendig sind. Besonderes Augenmerk kann auf Folgendes gelegt werden:
 - a. Schulung von Telearbeitnehmern zum Umgang mit dem Mangel an sozialen Kontakten, die diese Form der Arbeit begleiten, um den Kontakt zum Arbeitgeber und ihren Kollegen nicht zu verlieren (bewährte Praktiken schließen hierauf bezogene Einbindungspraktiken ein z. B. virtuelle Klassenzimmer, regelmäßige Treffen, Zugang zu Informationen des Arbeitgebers und Neuigkeiten);
 - b. Schulung von Telearbeitnehmern in Fragen der Cybersicherheit hinsichtlich des Datenschutzes (ihrer und der Daten von Arbeitgeber und Kunden) und der Vorbeugung und Abmilderung von Cyber-Vorfällen; insbesondere für Letztere sollten Schutz-, Präventions-, Aufdeckungs-, Abmilderungs- und Schadensbegrenzungsstrategien und -pläne bezogen auf Telearbeit vorhanden sein, und die Schulung der Beschäftigten sollte regelmäßig wiederholt / aktualisiert werden;
 - c. Schulungen können sich auch an alle Mitarbeiter in der Organisation richten, die direkt oder indirekt mit Telearbeitnehmern zusammenarbeiten, d. h. leitende Mitarbeiter (Manager / Leiter von Teams, in denen Telearbeitnehmer mitarbeiten, Personalreferenten, Rechtsabteilungen usw.) und die Kollegen des Telearbeitnehmers. Mögliche Ausbildungsthemen in diesem Zusammenhang: Einführung in die Telearbeit, Management durch Zielvorgaben, gezieltes Management von entfernten oder mobilen Arbeitskräften, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Telearbeit.



IV. Sozialer Dialog

Alle genannten Themen können zwischen den Sozialpartnern auf der geeigneten Ebene diskutiert und entwickelt werden, z.B.: Europäische, nationale und / oder lokale / Unternehmensebene. Ein effektiver sozialer Dialog ist ein positives Instrument für den Umgang mit Telearbeit. In einem digitalen Zeitalter sollten die Sozialpartner gemeinsam daran arbeiten, den sozialen Dialog auf allen Ebenen zu fördern, einschließlich Tarifverhandlungen sofern angebracht, zum Nutzen aller Beteiligten.

Um in erster Linie ein erfolgreiches Ergebnis zu erzielen, stimmen die europäischen Sozialpartner als Akteure überein, die menschlichen Werte in vollem Umfang zu respektieren, indem sie zeitnah Feedback und Anerkennung geben und für die Verbesserung des Finanzsektors zu arbeiten zum Vorteil von Unternehmen, Mitarbeitern, Kunden und der Gesellschaft durch die jederzeitige Anwendung bewährter Praktiken.

V. Nächste Schritte

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

Vertreter von Gewerkschaften, Verbänden und Arbeitgebern werden nach der Veröffentlichung der Erklärung kontinuierlich über die Kommunikation und Entwicklungen informiert, unterstützt durch gemeinsame Sitzungen und / oder Pressekonferenzen.

Die Gemeinsame Erklärung wird auch in möglichst viele Amtssprachen der EU übersetzt, sofern entsprechende EU-Mittel bereitgestellt werden.

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