

30. November 2018

Brüssel



GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU DEN
AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG
AUF DIE BESCHÄFTIGUNG
BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IN THE BANKING SECTOR

VORWORT

Die Auswirkungen der Digitalisierung im Finanzsektor sind sehr tiefgreifend, da sämtliche hier erbrachten Dienstleistungen immaterieller Art sind und folglich mittels Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) digitalisiert werden können. Aus diesem Grund sehen sich auch traditionelle Banken wachsender Konkurrenz durch neue Akteure gegenüber, die digitale Plattformen und Ökosysteme nutzen. Banken müssen ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Steigerung ihrer Arbeitsproduktivität mit Hilfe von ICT weiter erhöhen. Vom Erfolg dieser Bemühungen hängen die Rentabilität des Unternehmens, die Verfügbarkeit von Jobs und die Verbesserung des Wohlbefindens bei der Arbeit im Banksektor ab.

Im Zeitalter der Digitalisierung und Automatisierung sind die Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen und Arbeitsmethoden Voraussetzungen für den Erfolg. Menschliche Kompetenzen sollten dahingehend verfeinert und verbessert werden, dass der Schwerpunkt auf dem liegt, was Computer und Roboter nicht können, da sie den Wert rein digitaler Serviceleistungen an Kunden erhöhen. Fachkompetenz und Vertrauen sind die etablierten Wettbewerbsvorteile im Finanzsektor. Ihre Rolle wird mit dem Aufkommen digitaler Informationen, auf die immer mehr digitale Transaktionen folgen, wichtiger werden. Um wertvoll zu werden, müssen Rohinformationsdaten vereinfacht und analysiert und in vertrauliche Informationen für den Kunden umgewandelt werden.

Es liegt auf der Hand, dass Technologie auch weiterhin ein bestimmender Faktor bei der Entwicklung des Banksektors sein wird und die Mitarbeiter eine wichtige Rolle bei der Digitalisierung spielen. Das Tempo, mit dem sich digitaler Wandel und technologische Innovation vollziehen, beschleunigt sich jetzt. Das bringt sowohl Herausforderungen als auch Chancen für die sozialen Partner mit sich.

Angesichts der Tatsache, dass die Digitaltechnologie einen immer höheren Grad an Ausgereiftheit erreicht, erkennen die sozialen Partner, dass Digitalisierung ein Werkzeug für Produktivität ist, das die Qualität der Serviceleistungen an Kunden, des Lebens und der Work-Life-Balance der Mitarbeiter verbessert, da diese die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitsstunden selbst einzuteilen, statt lediglich als Mittel zur Ertragserhöhung zu dienen. Darüber hinaus sollte KI die menschliche Intelligenz ergänzen, statt mit ihr zu konkurrieren, und sich auf Schulung und Kompetenzentwicklung konzentrieren. Wichtig ist die Förderung von Strategien, die die sozialen Partner in die Lage versetzen, das, was moderne Technologie bietet, zu nutzen und ihren Vorteil daraus zu ziehen. Beschäftigungsfähigkeit innerhalb der Belegschaft ist der Schlüssel zum zukünftigen Erfolg.

Die Einführung digitalisierter Systeme und Prozesse erfordert erhebliche Transformationen der Arbeitsorganisation. Eine Herausforderung besteht darin, Arbeitsmethoden zu ermitteln, die Kompetenz

mit Kreativität, sozialer Interaktion und Flexibilität kombinieren. Neue Arbeitsformen sind nötig, einschließlich flexibler Arbeitsstunden und Telearbeit. Das liegt im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Neue Formen des Arbeitens kann zum Beispiel Freelance-Arbeit sein, die die herkömmliche Auffassung von Beschäftigung, Arbeitszeit und -ort verändern und spezifische Gesundheits- und Sicherheitsprobleme mit sich bringen kann. Gleichzeitig ist ein riesiges Potential zur Verbesserung der Arbeitsqualität bestehender Jobs vorhanden. Digitale Systeme und Werkzeuge haben das Potential, die Verwaltungslast der Mitarbeiter zu reduzieren, ihnen bei ihrer Arbeit zu helfen und ihnen mehr Zeit und Ressourcen für die Unterstützung und Beratung von Kunden zu verschaffen.

Wichtig ist die Einhaltung einer ganzheitlichen Vorgehensweise bei der Prognostizierung der Zukunft von Beschäftigung, indem die Auswirkungen von vorhersehbaren, durch Technologie bedingten Entwicklungen in spezifischen Sektoren auf die Beschäftigung bewertet werden. Erforderlich sind die Erarbeitung von Strategien sowie die Zusammenarbeit der sozialen Partner im Hinblick auf die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in positiver Weise. Ziel ist die sozialverträgliche digitale Transformation und die Schaffung von Wert für alle Stakeholder, einschließlich Stakeholdern, Sektor, Mitarbeitern, Verbrauchern und Gesellschaft im Allgemeinen.

I. DATENSCHUTZ UND PRIVATSPHÄRE

Die europäische Gesetzgebung zum Datenschutz (die Datenschutz-Grundverordnung) schafft einen rechtlichen Rahmen. Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz der Daten zu gewährleisten, die zu unternehmensrelevanten Zwecken verwendet und verarbeitet werden. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über alle relevanten gesetzlichen Bestimmungen und Unternehmensvorschriften im Bereich Datenschutz. Es liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter, diese Bestimmungen und Vorschriften einzuhalten.

Der Arbeitgeber sorgt für angemessene Sicherheitsniveaus bei IT-Systemen, darunter Überwachungssysteme, wobei er die Privatsphäre seiner Mitarbeiter respektiert.

II. SCHULUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG

Schulung und Kompetenzentwicklung spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, die Auswirkungen der Digitalisierung auf soziale Art zu gestalten, um die Bedürfnisse im Bereich Jobs, Aufgaben und Arbeitsorganisation von heute und morgen miteinander in Einklang zu bringen.

Dazu zählen hohe Sozialkompetenz, Anpassungsfähigkeit, Agilität, Eigenschaften wie Offenheit, Neugier und Innovationsfähigkeit sowie kaufmännische und datengesteuerte Kommunikationsfähigkeiten und Medienkompetenzen.

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

Die Zusammenarbeit zwischen den sozialen Partnern und (Berufs)bildungssystemen ist von essentieller Wichtigkeit, um Fähigkeiten, Kompetenzen und Innovation in diesem Sektor auf hohem Niveau zu halten. Gewerkschaften sind dafür verantwortlich, die Bedeutung von Schulung und Kompetenzentwicklung an ihre Mitglieder zu kommunizieren. Umschulungen und Fortbildungen sollten eine der Prioritäten sein, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften gesetzt werden.

III. GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Die Aufrechterhaltung gesunder Arbeitsbedingungen und eine angemessene Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch weiterhin eines der wichtigsten Ziele der sozialen Partner im Prozess der Digitalisierung.

Die sich aus der anhaltenden Digitalisierung ergebenden und mit den Möglichkeiten flexiblerer Arbeit einhergehenden potentiellen Herausforderungen müssen berücksichtigt werden. Die Arbeitszeiten müssen mit den Unternehmensregeln, Tarifverträgen sowie nationalen und europäischen gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmen.

Der ausführliche Dialog zwischen den sozialen Partnern über die Rolle von Mitarbeitern in Zeiten der Digitalisierung sollte gefördert werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter beschäftigen sich mit diesen Veränderungen, wobei sie die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern berücksichtigen.

IV. SOZIALER DIALOG

Alle erwähnten Aspekte sollten auf europäischer, nationaler, multinationaler und Unternehmensebene zwischen den sozialen Partnern diskutiert und entwickelt werden. Der soziale Dialog spielt eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der digitalen Transformation des Banksektors.

Die sozialen Partner im Banksektor arbeiten an innovativen Strategien und Partnerschaften, um einen angemessenen Übergang in eine Zukunft zu bewerkstelligen, in der es sich angenehm digital arbeiten lässt.

V. DIE NÄCHSTEN SCHRITTE

Die sozialen Partner verpflichten sich, die gemeinsame Erklärung auf europäischer, nationaler, multinationaler und Unternehmensebene in bestmöglicher Weise zu fördern.

Gewerkschaften, Verbände und Arbeitnehmervertreter werden kontinuierlich mit Mitteilungen über Entwicklungen nach erfolgter Erklärung auf dem Laufenden gehalten, unterstützt durch gemeinsame Meetings und/oder Pressekonferenzen.

Die gemeinsame Erklärung wird auch in so viele offizielle EU-Sprachen wie möglich übersetzt, falls die dafür erforderlichen EU-Mittel vorliegen.

Um vorbildliche Führung zu demonstrieren, wird ein Überwachungsausschuss der europäischen sozialen Partner einmal pro Jahr zusammenkommen. Weitere Meetings können stattfinden, wenn eine Partei dies angesichts außergewöhnlicher Umstände vorschlägt, um die aktuelle Digitalisierungssituation im Banksektor zu prüfen, neue Aspekte und Tendenzen zu diskutieren und zu entscheiden, welche Praktiken die europäischen sozialen Partner für realisierbar halten, um die sich ergebenden Chancen und Herausforderungen anzugehen.

Die sozialen Partner auf EU-Ebene können den Implementierungsprozess überwachen. Dazu können Umfragen und Fragebögen verwendet werden.