



Nachtrag zur Gemeinsamen Erklärung der Europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung in der Branche

Präambel

Die Europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor haben am 12. Oktober 2016 eine Gemeinsame Erklärung zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung in der Branche unterzeichnet.

Als Nachtrag zu dieser Erklärung haben die Europäischen Sozialpartner im Rahmen ihres zweijährigen Arbeitsprogramms für 2017-2018 vereinbart, die Diskussion weiterer spezifischer Themen aus der gemeinsamen Erklärung fortzuführen.

Sie haben sich auf die folgenden Aussagen geeinigt, die zusammen mit den entsprechenden Abschnitten der gemeinsamen Erklärung gelesen werden sollten.

Die Sozialpartner, die diese gemeinsame Erklärung unterzeichnen, anerkennen, dass die darin enthaltenen Aussagen im Lichte des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit (Größe und spezifische Tätigkeit der Gesellschaft) und mit dem Ziel betrachtet werden müssen, gleiche Bedingungen für alle zu schaffen.

1. Fortbildung als Schlüssel

In ihrer gemeinsamen Erklärung zu den demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor, unterzeichnet im Januar 2010, haben die Sozialpartner bereits beschrieben, welche Maßnahmen sie für notwendig halten, um die langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft zu sichern:

In dem Maße, wie das Tempo der Digitalisierung zunimmt, gewinnen die Investitionen der Unternehmen in Fortbildungsmaßnahmen an Bedeutung. Die Mitarbeiter für das digitale Zeitalter fit zu machen, erfordert eine gute Ausbildung, und eine gute Ausbildung erfordert Investitionen.

Wie die Sozialpartner in der gemeinsamen Erklärung von 2016 bereits betont haben (S. 3, Kapitel 2, erster Absatz) ist es nach wie vor wichtig, dass Mitarbeiter die Ausbildung erhalten, die für die Bewältigung ihrer gegenwärtigen Aufgaben notwendig ist. Da jedoch die Entwicklung der Digitalisierung zu Änderungen der in der Branche benötigten Fähigkeiten führt, sollten Ausbildungsmaßnahmen entsprechend der fortschreitenden digitalen Entwicklung gestaltet und angeboten werden. Deshalb sollten die Sozialpartner geeignete Ausbildungsprogramme diskutieren.

Ebenso wichtig ist es jedoch, das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Notwendigkeit zu schärfen, an Fortbildungsmaßnahmen zur Erhaltung/Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit im digitalen Zeitalter teilzunehmen.

Um die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihre eigene Fortbildung (gemäß den Bestimmungen der Tarifverträge) an die Besonderheiten der digitalen Transformation ihrer Branche und/oder ihres Unternehmen anzupassen, ist es wichtig, dass die digitale Strategie des Unternehmens und/oder die Entwicklungen in der Branche mit den Sozialpartnern besprochen und in klarer und verständlicher Weise rechtzeitig angekündigt werden, wobei so früh wie möglich auf die in Zukunft benötigten, spezifischen Fähigkeiten hingewiesen wird. Mitarbeiter sollten in transparenter Art und Weise über die zur Verfügung stehenden Fortbildungsmöglichkeiten und -maßnahmen informiert werden, die es ihnen ermöglichen, mit dieser Strategie oder diesen Entwicklungen Schritt zu halten.

Besondere Aufmerksamkeit sollte den Mitarbeitern gewidmet werden, deren Aufgabenbereich wahrscheinlich verschwinden oder grundlegende Änderungen erfahren wird. Die Unternehmen sollten frühzeitig prüfen, ob sich diese Mitarbeiter einer spezifischen Weiterbildung unterziehen könnten, um sie für eine Tätigkeit in einer anderen Abteilung fit zu machen. Dies beinhaltet eine Bedarfsprüfung und, wenn notwendig, die Einleitung individueller Qualifizierungsprogramme und Führungsmaßnahmen.

Zur Erhöhung der Wirksamkeit von Fortbildungsmaßnahmen sowie der Bereitschaft und Verfügbarkeit von Mitarbeitern für eine solche Fortbildung liegt es im Interesse des Unternehmens, den Mitarbeitern ausreichend Zeit für Fortbildung zu geben. Im Interesse der Mitarbeiter liegt es, sich fortzubilden und Fortbildungsmöglichkeiten zu nutzen. Dabei muss Fortbildung weitergefasst verstanden werden und kann in der Praxis verschiedene Formen annehmen: individuelle Fortbildung, kollektive Gruppenfortbildung, externe Fortbildung, Fortbildung im Haus, Fortbildung am Arbeitsplatz, Fortbildung durch Kollegen, Fortbildung durch Mentoren / Tutoren / Sponsoren, Fortbildung sowohl innerhalb als auch außerhalb des beruflichen Kontextes, E-Learning etc. Jede Form von Fortbildung trägt zur besseren Beschäftigungsfähigkeit bei und verbessert die persönlichen und beruflichen Fähigkeiten.

Außerdem sollten die von der digitalen Technologie gebotenen Möglichkeiten genutzt werden, Mitarbeitern ein besseres Verständnis für die in ihrer gegenwärtigen und künftigen Stellung benötigten Kompetenzen und die Notwendigkeit der raschen Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen zu vermitteln, und diese Notwendigkeit den Mitarbeitern frühzeitig und in transparenter Weise zu erklären.

Die Sozialpartner auf nationaler Ebene sollten darüber diskutieren, ob eine Studie über die künftigen, von Mitarbeitern in der Branche benötigten Qualifikationen nützlich und machbar ist.

Wichtig ist, Fortbildung, speziell auf dem Gebiet der Digitalisierung, zum Thema des sozialen Dialogs auf allen Ebenen, insbesondere jedoch auf Unternehmensebene zu machen. Deshalb sollten die Sozialpartner erwägen, ob dazu die Schaffung eines Forums zur Erarbeitung von Expertise geeignet ist.

2. Arbeitszeit und Arbeitsplatz

Ziel der Sozialpartner muss es sein, die Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu verbessern.

Im digitalen Zeitalter ist es absolut zwingend notwendig, dass die Sozialpartner die Arbeitszeitgrenzen mit modernen Mitteln im Einklang mit geltenden Gesetzen und Tarifverträgen überwachen.

Die Sozialpartner sehen einen Trend in Richtung zunehmender Autonomie der Mitarbeiter bei der Bestimmung ihrer Arbeitszeiten. Dies kann positive Auswirkungen haben; das Wohlergehen der Mitarbeiter sollte jedoch nicht aus dem Blick verloren werden (z.B. die Vermeidung von psychosozialen Risiken wie Burnout). Diese neue Autonomie sollte sich innerhalb eines klar definierten Rahmens auf Unternehmensebene entfalten, welcher in Einhaltung der einschlägigen Gesetze auch in Gesprächen mit den Arbeitnehmervertretern definiert wird.

Ebenso sollte darauf geachtet werden, dass die Sozialpartner das Thema der Verfügbarkeit ansprechen. Die Digitalisierung darf nicht zu einer Situation führen, in der die Mitarbeiter verpflichtet sind, zu allen Zeiten erreichbar zu sein. Die Sozialpartner sollten bestrebt sein, eine Kultur zu schaffen, in der allgemein akzeptiert wird, dass das Setzen von Grenzen eine positive Wirkung auf die Work-Life-Balance von Mitarbeitern hat und damit auch auf die Unternehmen.

3. Mit der digitalen Strukturänderung sozial umgehen

Für die Sozialpartner haben weiterhin die Erhaltung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter Vorrang: daher muss mehr in Prävention und die Vorbereitung der Mitarbeiter auf künftige Herausforderungen investiert werden.

Die Sozialpartner und ihre Mitgliedsorganisationen sollten die Mobilität von Mitarbeitern fördern und ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Um die Chancen der Mitarbeiter für eine neue Beschäftigung innerhalb des Unternehmens zu maximieren, sollten notwendige Ressourcen und Werkzeuge zur Verfügung stehen.

Beim Übergang von einem Arbeitsplatz zum anderen sollten Mitarbeiter Zugang zu qualitativ hochwertiger und maßgeschneiderter Beratung von (internen) Profis der Personalabteilung haben.

Dabei sollten den Mitarbeitern die notwendigen Ressourcen und Werkzeuge zur Verfügung gestellt und von ihnen auch genutzt werden. Ebenso sollte ihnen fortlaufend Möglichkeiten geboten werden, zu lernen und aktiv an ihrer persönlichen Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu arbeiten.

Die von den Unternehmen zu erwägenden Schlüsselpunkte sind:

- sicherzustellen, dass den Mitarbeitern ausreichend Möglichkeiten geboten und Zeit gewährt wird (einschließlich während der Arbeitszeiten), an ihrer persönlichen Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu arbeiten;
- wo immer möglich, die Mitarbeiter durch personalisierte Fortbildungsprogramme und individuelles Coaching durch einen anerkannten Coach zu unterstützen.

4. Mitarbeitervertreter im digitalen Zeitalter

Die Mitarbeitervertreter müssen die Möglichkeit haben, mit allen Mitarbeitern über alle verfügbaren Kanäle zu kommunizieren, vorausgesetzt diese Kommunikation hält die geltenden Bestimmungen über elektronische Kommunikation auf Unternehmens-, Branchen- und nationaler Ebene ein.

Mitarbeitervertreter und Arbeitgeber sollten gemeinsam nach der adäquatesten Form suchen, eine solche Kommunikation innerhalb des Unternehmens einzurichten.

[Schlussnote]

Zur Fortsetzung der bereits eingeleiteten Schritte werden die europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor die Entwicklung der Beschäftigung in der Branche in jährlichen Abständen, unter Berücksichtigung von bestehenden Statistiken, beobachten.

Brüssel, 15. Februar 2019

Sebastian Hopfner
Chairman of the Social Dialogue Platform
Insurance Europe

Sarah Goddard
Secretary General
AMICE

Didier Pissoort
Chairman of the Social Affairs Committee
BIPAR

Michael Budolfson
President
UNI Europa Finance

Elke Maes
Coordinator of the Social Dialogue Insurance
UNI Europa Finance

Maureen Hick
Director
UNI Europa Finance