



14. Mai 2024



GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU DEN BESCHÄFTIGUNGSASPEKTEN DER KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ

DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER DES BANKENSEKTORS

PRÄAMBEL

In Anbetracht der früheren gemeinsamen Erklärungen der europäischen Sozialpartner des Bankensektors aus den letzten fünf Jahren, insbesondere:

- November 2017: gemeinsame Erklärung zur Telearbeit im europäischen Bankensektor,
- November 2018: gemeinsame Erklärung zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung,
- Dezember 2021: gemeinsame Erklärung zu Fernarbeit und neuen Technologien,

sowie des zweijährigen, von der EU-Kommission finanzierten Sozialpartner-Projekts „Banking in 2030: Wie werden die aktuellen globalen Trends und insbesondere die künstliche Intelligenz (KI) die Zukunft der europäischen Bankenbranche und ihrer Mitarbeiter prägen?“.

Die europäischen Sozialpartner haben sich auf die folgende neue gemeinsame Erklärung zu den Beschäftigungsaspekten der künstlichen Intelligenz im europäischen Bankensektor geeinigt.

Der Aufstieg der KI hat neue Herausforderungen und Chancen mit sich gebracht. Die Ergebnisse des Projekts „Banking in 2030“ haben gezeigt, wie bestimmte globale Megatrends den europäischen Bankensektor nicht nur beeinflusst, sondern auch gewandelt haben. Einige Veränderungen waren bereits im Gange, wurden aber durch die Covid-19-Pandemie beschleunigt. Die Pandemie zwang die Bankangestellten (und die Banken selbst), aus der Ferne mit den Kunden zu interagieren, was zu einem starken Anstieg der Zahl der Kunden, die mobile Apps und Internetbanking nutzen, führte. Dieser Schritt war relativ einfach, da die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten bei ihrer täglichen Arbeit digitale Geräte verwendet.

Die Projektergebnisse zeigen auch, dass alle Unternehmen (jeder Größe) in der EU zunehmend fortschrittliche digitale Technologien einsetzen. Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass sich die KI in einem Reifeprozess befindet und sich immer weiterentwickelt. Dieser Prozess geht mit Beschäftigungsaspekten einher. Zugleich bleiben traditionelle Formen des Bankgeschäfts wichtig, einschließlich der in den örtlichen Filialen angebotenen Dienstleistungen.

Der Einsatz von KI im Bankensektor hat auch zugenommen – eine Entwicklung, die sich in den kommenden Jahren fortsetzen wird. Erwartungsgemäß führt ein großer Teil der Finanzdienstleister in den nächsten fünf Jahren KI-Technologie ein. Sie wird deshalb einen großen Schwerpunkt neuer Ausbildungsprogramme bilden, einschließlich derjenigen, die Banken finanzieren und anbieten.

Angesichts dieser und anderer Erkenntnisse bestärken wir als europäische Sozialpartner des Bankensektors unsere jeweiligen Mitglieder auf nationaler, Branchen- und (multinationaler) Unternehmensebene, auch künftig die weltweiten Entwicklungen der Digitalisierung, insbesondere der künstlichen Intelligenz, nicht aus den Augen zu lassen.

Banken führen zunehmend verschiedene Anwendungen, die künstliche Intelligenz nutzen, am Arbeitsplatz ein. Von entscheidender Bedeutung ist, dass die Sozialpartner des Bankensektors auf allen relevanten Ebenen in Bezug auf Nutzung, Umsetzung und kontinuierliche Überwachung von KI die Vorteile der verfügbaren Instrumente im Rahmen des sozialen Dialogs einschließlich der Tarifverhandlungen wahrnehmen.

Der soziale Dialog auf allen Ebenen einschließlich der Tarifverhandlungen ist ein wirksames und positives Instrument, um sich mit dem Thema der Auswirkungen der neuen Technologien und der Digitalisierung am Arbeitsplatz zu befassen. Die europäischen Sozialpartner verpflichten sich, die damit zusammenhängenden Auswirkungen weiterhin zu überwachen und zu analysieren – auch im Hinblick auf die breit gefächerte Entwicklung der Arbeitsorganisationsmodelle. Die Einführung von KI und anderen digitalisierten Systemen, Plattformen und Prozessen führt zu einem tiefgreifenden Wandel der Arbeit und der Arbeitsorganisation, u. a. durch die Automatisierung von Routinetätigkeiten, die Erweiterung menschlicher Fähigkeiten und die Schaffung neuer, stärker datengesteuerter Arbeitsweisen.

In diesem Zusammenhang und in Anbetracht der Tatsache, dass die Arbeitsorganisation in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt, bekräftigen die europäischen Sozialpartner, wie wichtig der

soziale Dialog (einschließlich Unterrichtung und Anhörung) und die Tarifverhandlungen sind, um die erheblichen Auswirkungen der Einführung von KI auf die Arbeitnehmer zu steuern. Die europäischen Sozialpartner werden diese Auswirkungen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten beobachten.

Wenn es um KI und alle anderen Aspekte der digitalen Transformation geht, bleibt der Mensch im Zentrum der Arbeitsorganisation, wobei der Grundsatz der menschlichen Kontrolle vollumfänglich beachtet wird.

Die europäischen Sozialpartner sind sich bewusst, dass diese Ergebnisse und ihre eigenen gemeinsamen Schlussfolgerungen, die in dieser gemeinsamen Erklärung dargelegt werden, zu den weltweiten und europäischen Entwicklungen hinzukommen (Beispiele sind die dreigliedrigen Schlussfolgerungen der IAO zu den Auswirkungen der Digitalisierung im Finanzsektor im Jahr 2021, das KI-Gesetz der EU, DORA, DSGVO, das Gesetz über digitale Dienste, das Gesetz über digitale Märkte). Allerdings stellen sie einen zusätzlichen Wert dar, weil sie sich besonders auf die Bedürfnisse und Entwicklungen des europäischen Bankensektors konzentrieren und den Einfluss von KI auf alle Dimensionen der Arbeitsplatzqualität untersuchen.

Auf der Grundlage der obigen Ausführungen betonen die europäischen Sozialpartner des Bankensektors den Grundsatz der menschlichen Kontrolle und einigen sich auf die folgenden Grundsätze und Praktiken, um einen Rahmen für eine erfolgreiche Transformation im Interesse der Banken, ihrer Beschäftigten auf allen Ebenen, ihrer Kundschaft und anderer beteiligter Akteure zu schaffen.

I. DEFINITION VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Die europäischen Sozialpartner verstehen unter künstlicher Intelligenz (KI) ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist, das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können, erstellt werden ([KI-Gesetz der Europäischen Kommission 2024](#)).

KI-Systeme lassen sich im Wesentlichen, wenn auch nicht erschöpfend, an drei Hauptmerkmalen erkennen:

- Sie sind unabhängig und können daher Aufgaben und Entscheidungen ohne menschliche Anleitung ausführen.
- Sie sind selbstlernend, können sich selbst etwas beibringen und sich ständig verbessern.
- Sie haben Zugang zu großen Datenmengen, aus denen sie selbständig lernen können.

II. KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM BANKENSEKTOR – AKTUELLER STAND

Die europäischen sektoralen Sozialpartner nehmen zur Kenntnis, dass KI immer häufiger zum Einsatz kommt. Dies erfordert eine rechtzeitige, sofortige Einbeziehung der Sozialpartner auf der entsprechenden Ebene durch alle verfügbaren Instrumente des sozialen Dialogs, wie sie in der Präambel beschrieben sind, bei Nutzung, Umsetzung und laufender Überwachung der KI.

Neben den Auswirkungen neuer Bankdienstleistungstools für Prognose (wie die Echtzeitberatung beim Finanzmarkthandel) und Analyse (wie Betrugserkennung, Risikomanagement und Produktpersonalisierung) auf die Beschäftigten liegt das Hauptaugenmerk der europäischen Sozialpartner auf aktuellen und zukünftigen Anwendungsfällen im Bereich Human Resources, einschließlich Personalplanung und -entwicklung (wie Personaleinsatz, -planung, Abgleich von Anforderungs- und Kompetenzprofilen), Personalauswahl und -marketing (wie Robo-Recruiting, Vorauswahl von Bewerbern, KI-gestützte Suche nach potenziellen Mitarbeitern) und Personalanalyse (wie Leistung, Engagement, Wohlbefinden), wobei durchgängig ein

verantwortungsvoller, transparenter und unvoreingenommener Einsatz der KI-Systeme gewährleistet wird.

III. KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM BANKENSEKTOR – VERANTWORTUNGSVOLLER EINSATZ

In Anbetracht der zunehmenden Verbreitung von KI und der besonderen Herausforderungen, die sich aus den beinahe wie in einer Blackbox ablaufenden Prozessen ergeben, die einen besonderen Fokus auf die KI-Ergebnisse erfordern, erinnern die europäischen Sozialpartner des Bankensektors daran, dass es von wesentlicher Bedeutung ist, die Instrumente und Prozesse des sozialen Dialogs auf allen geeigneten Ebenen (und wie in der Präambel beschrieben) zu nutzen, um die Auswirkungen von KI auf Arbeitsbedingungen, Management, Entscheidungsfindung und Schutz der Arbeitnehmerdaten zu steuern.

Die europäischen Sozialpartner fördern den sozialen Dialog, um gemeinsame Maßnahmen zur Unterstützung des beruflichen Übergangs und zur Gewährleistung von Um- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu entwickeln und einzuführen, wenn Berufsprofile durch den zunehmenden Einsatz von KI und anderen digitalen Technologien beeinflusst werden.

Die europäischen Sozialpartner verpflichten sich außerdem, die Entwicklungen aktiv zu überwachen und die Risiken abzumildern, die KI für Datenschutz, Sicherheit und ethische Belange mit sich bringen könnte, zum Beispiel Voreingenommenheit bei der Entscheidungsfindung. Die Banken müssen sicherstellen, dass die Anwendungen, die KI-Systeme nutzen, transparent, fair und unvoreingenommen sind, und die Beschäftigten müssen dafür sorgen, dass sie entsprechend eingesetzt werden.

Faire KI bezieht sich auf die Entwicklung und den Einsatz von künstlicher Intelligenz, die nicht nur Vorurteile vermeidet, sondern auch die grundlegenden Menschenrechte aktiv in den Vordergrund stellt und respektiert, und zwar im Rahmen von KI-Systemen, die so konzipiert, implementiert und betrieben werden, dass sie diese Ziele verfolgen:

- Förderung der Nichtdiskriminierung, insbesondere im Hinblick auf Fragen der Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion
- Förderung von Fairness und Entscheidungen, die frei sind von Voreingenommenheit aufgrund von einem oder mehreren Faktoren wie Rasse, Geschlecht, Religion oder sozioökonomischem Hintergrund
- Schutz von Privatsphäre und Sicherheit, wobei personenbezogene Daten, die in KI-Systemen verwendet werden, nach ethischen Gesichtspunkten und im Einklang mit den Datenschutzbestimmungen erhoben, gespeichert und verwendet werden – auch im Hinblick auf Überwachung, Tracking und Kontrolle
- Gewährleistung von Transparenz und Verständnis der Entscheidungsprozesse und Auswirkungen von KI-Systemen, die eine menschliche Aufsicht, ein Eingreifen bei Bedarf und das „Recht auf Erklärung“ für mit Algorithmen oder maschinellen Lernmodellen getroffene Entscheidungen ermöglichen
- Stärkung der menschlichen Handlungsfähigkeit und Verantwortlichkeit, wobei der Mensch die Kontrolle über KI-Systeme und die Verantwortung für deren Handlungen und Ergebnisse behält
- Befähigung der Arbeitnehmer, KI-Kenntnisse zu erwerben
- Achtung von Würde und Eigenständigkeit des Menschen, keine Verletzung von Menschenrechten und Grundfreiheiten und Verbesserung menschlicher Kompetenzen, anstatt sie zu ersetzen
- Wahrung von Schutz und Sicherheit der Beschäftigten bei der Interaktion von Mensch und Maschine

IV. SOZIALER DIALOG, TARIFVERHANDLUNGEN UND KOLLEKTIVE GEWERKSCHAFTSRECHTE

Künstliche Intelligenz sollte nicht zu Änderungen der Arbeitsbedingungen führen, die über die Regelung der Mensch-Maschine-Schnittstelle hinausgehen, was die Nutzung von Geräten einschließt. Der Einsatz von KI durch eine Bank wird laufend durch den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen überwacht, wie in der Präambel beschrieben und im nationalen Recht vorgesehen. Die Vereinigungsfreiheit und die kollektiven Rechte der Arbeitnehmer einschließlich des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen müssen auch im Kontext der künstlichen Intelligenz beachtet werden.

V. ARBEITSORGANISATION UND BESCHÄFTIGUNGSASPEKTE KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

A. SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Gemäß der EU-Richtlinie 89/391/EWG und der einschlägigen Tochterrichtlinien, der nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträge ist der Arbeitgeber für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz aller Arbeitnehmer und Arbeitsplätze verantwortlich.

In Bezug auf den Einsatz von KI-Systemen empfehlen die europäischen Sozialpartner die regelmäßige Durchführung gemeinsamer Risikobewertungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die auch die Folgen des algorithmischen Managements einbeziehen, aufgrund von dessen Unberechenbarkeit, da diese Systeme auf einer komplexen Datenverarbeitung beruhen und dazu neigen, die Einbeziehung von Menschen in die Entscheidungsfindung zu verringern.

Entsprechend den nationalen Gesetzen und den Praktiken des sozialen Dialogs sind die zuständigen Arbeitnehmerschüsse an den Bewertungen beteiligt. Diese sind mit Verfahren verknüpft, die sicherstellen, dass sich der Arbeitgeber unverzüglich etwaiger Risikobedenken annimmt.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) sowie die nationalen Arbeitsschutzbehörden haben Leitlinien zu den Auswirkungen künstlicher Intelligenz auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz veröffentlicht. Die europäischen Sozialpartner fordern alle Stakeholder auf, diese Entwicklungen regelmäßig zu beobachten und Strategien gemeinsam an neue Entwicklungen und Erkenntnisse anzupassen.

B. AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG DIGITALER KOMPETENZEN

Kompetenzentwicklung ist eine wertvolle Möglichkeit für Arbeitnehmer, um umzuschulen, sich weiterzubilden und auf dem neuesten Stand zu bleiben, sowie dem Fachkräftemangel vorzubeugen, insbesondere in Zeiten demografischer Herausforderungen und exponentieller Entwicklungen auf den Gebieten Technologie und KI. Der zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz und die zunehmende Digitalisierung erfordern die ständige Anpassung der Fähigkeiten und lebenslanges Lernen aller Mitarbeiter des Bankensektors.

Was die Ausbildung betrifft, so sollten Arbeitgeber die notwendigen Schulungen zur Anpassung an neue Technologien während der Arbeitszeit anbieten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden ermutigt, Schulungen zur Fortbildung/Umschulung sowie Berufsberatung möglichst während der Arbeitszeit durchzuführen. In beiden Fällen haben alle Arbeitnehmer die gleichen Rechte und den gleichen Zugang und die Schulungen werden rechtzeitig angekündigt. Angesichts der Bedeutung von Schulungen und digitalen Entwicklungen auf diesem Gebiet fordern die europäischen Sozialpartner die Europäische Kommission und die nationalen Regierungen nachdrücklich auf, solche Schulungen zu finanzieren.

Arbeitgeber und Gewerkschaften vermitteln ihren Mitgliedern die Bedeutung von Ausbildung und Kompetenzentwicklung. Eine angemessene Umschulung mit Schwerpunkt auf dem Erwerb neuer, für das digitale Zeitalter erforderlicher Fähigkeiten und der Anpassung an neue Arbeitsrealitäten sollte

eine der Prioritäten sein, um die sich Arbeitgeber und Gewerkschaften einvernehmlich kümmern. Gemeinsame Ausbildungspläne sollten auch Maßnahmen umfassen, die dazu beitragen, die digitale Kluft zu überbrücken und die Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungsaussichten der Beschäftigten im Bankensektor zu verbessern.

VI. DIGITALE RECHTE IM KONTEXT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Die europäischen Sozialpartner sind der Ansicht, dass der zunehmende Einsatz von KI die Aufrechterhaltung einer Reihe individueller und kollektiver digitaler Rechte in Übereinstimmung mit geltendem Recht und Tarifverträgen erforderlich macht. Wie in der Präambel beschrieben, gehören auch kollektive Rechte dazu.

Wie in der Präambel dargelegt, streben die europäischen Sozialpartner eine verantwortungsvolle, ethische und transparente Nutzung aller Formen von KI (einschließlich generativer KI) und algorithmischem Management an, die frei von unfairer Voreingenommenheit und Diskriminierung (einschließlich intersektionaler Diskriminierung) ist, sowie die Beteiligung der Arbeitnehmer.

A. EINSCHRÄNKUNG DER NUTZUNG VON ÜBERWACHUNGSTRUMENTEN

Künstliche Intelligenz sowie Informations- und Kommunikationstechnologien können zwar Arbeitsprozesse erleichtern sowie sich wiederholende und langwierige Aufgaben einschränken, doch die sich ständig weiterentwickelnden Technologien für Beobachtung und Überwachung (einschließlich der Geolokalisierung) können auch zu übermäßigen Kontrollen führen, die Privatsphäre (einschließlich der Datenrechte) verletzen, den Druck auf die individuelle Leistung erhöhen und die Arbeitsbeziehungen beeinträchtigen.

Wie ebenfalls in der Präambel ausgeführt, sollte der Einsatz von KI bei der Überwachung von Arbeitnehmern begrenzt, transparent und verhältnismäßig sein und im Einklang mit bestehenden Tarifverträgen sowie nationalen oder örtlichen Gesetzen stehen.

In allen Fällen müssen die Entscheidungen über den Einsatz und die Analyse dieser Instrumente von einem Menschen getroffen werden, sodass der Grundsatz der menschlichen Kontrolle gewahrt bleibt, und sie müssen einem vorher festgelegten Prozess folgen, der einen ständigen sozialen Dialog und Tarifverhandlungen vorsieht.

B. ALGORITHMISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Arbeitnehmer sollten das Recht haben, keinen Entscheidungen unterworfen zu werden, die sie rechtlich und erheblich beeinträchtigen und ausschließlich auf automatisierten Variablen beruhen. So unterliegen beispielsweise Profiling, Personalauswahl, interne Beförderung, Funktions- und Besoldungsgruppenwechsel, das Sanktionssystem und die Leistungsbeurteilung stets dem Grundsatz der menschlichen Kontrolle. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, seinen Standpunkt zum Ausdruck zu bringen und die Entscheidung gemäß den geltenden Rechtsvorschriften und den Praktiken des sozialen Dialogs anzufechten und Einspruch gegen sie zu erheben.

Wie in der Präambel dargelegt, vereinbaren die Sozialpartner kollektive Maßnahmen und sorgen für einen kontinuierlichen sozialen Dialog über relevante Aspekte der Folgen einer algorithmischen Entscheidungsfindung bei Unternehmen.

C. DATENSCHUTZ UND CYBERSICHERHEIT

Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, Maßnahmen zu ergreifen, die den Datenschutz und den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer gewährleisten, und dafür zu sorgen, dass die Software und die Hardware des Arbeitnehmers auf dem neuesten Stand und sicher sind. Der Mitarbeiter ist

verpflichtet, alle geltenden Datenschutz- und Cybersicherheitsvorschriften in Bezug auf Software und Hardware strikt einzuhalten.

Der Arbeitgeber und alle betroffenen Mitarbeiter müssen die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einhalten und respektieren, zum Beispiel die DSGVO der EU (Datenschutzgrundverordnung), das KI-Gesetz, DORA sowie die nationale Gesetzgebung, die Ethikrichtlinien, Vorschriften im Bankenwesen, die Vertraulichkeits- und Sicherheitsklauseln des Arbeitgebers und alle anderen ähnlichen Klauseln, die in Tarifverträgen und/oder individuellen Arbeitsverträgen festgelegt sind. Die Parteien eines Arbeitsvertrags sind dafür verantwortlich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die den Schutz der zu beruflichen Zwecken verwendeten und verarbeiteten Daten gewährleisten.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass angemessene Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, die dem Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers Rechnung tragen, und dass jedes Überwachungssystem mit den geltenden europäischen und nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen auf nationaler, Branchen- oder Unternehmensebene in Einklang steht.

Jegliche Erhebung von Daten über Beschäftigte muss unter Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften auf europäischer und nationaler Ebene erfolgen und grundsätzlich relevant, nicht übertrieben, transparent und verhältnismäßig sein.

Sensible Daten, beispielsweise Inhalte persönlicher E-Mails, Gespräche, Standortdaten, körperliche Gesundheit, psychisches oder emotionales Wohlbefinden oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, sollten nicht erfasst werden, es sei denn, die nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträge schreiben etwas anderes vor.

Die Daten von Beschäftigten sollten nicht verkauft werden. Mit Zustimmung aller Beteiligten sind Ausnahmen von dieser Datenverkaufsregelung möglich. Eine individuelle Zustimmung ist jedoch nicht ausreichend.

VII. EINFÜHRUNG, ÜBERWACHUNG UND BEWERTUNG DIESER GEMEINSAMEN ERKLÄRUNG

Wie in der Präambel erwähnt, ist der soziale Dialog auf allen Ebenen einschließlich Tarifverhandlungen ein wirksames und positives Instrument zur Einführung dieser gemeinsamen Erklärung.

Die europäischen Sozialpartner überwachen und bewerten ihre Umsetzung unter anderem durch einen kontinuierlichen Dialog im Rahmen der Sitzungen des sektoralen sozialen Dialogs. Hierzu gehört auch die Bewertung bewährter Praktiken.

VIII. WEITERES VORGEHEN / NÄCHSTE SCHRITTE

Ein fortlaufender sozialer Dialog und Tarifverhandlungen sind ein sehr wirksames und positives Instrument für den Umgang mit den Beschäftigungsaspekten von KI.

Die europäischen Sozialpartner und ihre Mitglieder verpflichten sich, diese gemeinsame Erklärung auf europäischer, nationaler, sektoraler und (multinationaler) Unternehmensebene so gut wie möglich zu fördern.

Zu diesem Zweck ersuchen die europäischen Sozialpartner die Europäische Kommission, die gemeinsame Erklärung in alle EU-Sprachen zu übersetzen, um ihre Verbreitung, Sichtbarkeit und Übernahme auf diesen verschiedenen Ebenen zu erleichtern.

Die europäischen Sozialpartner des Bankgewerbes ermutigen die sektoralen Sozialpartner auf nationaler Ebene nachdrücklich, von den in dieser gemeinsamen Erklärung vereinbarten gemeinsamen Positionen Gebrauch zu machen. Diese Aufforderung gilt gegebenenfalls auch für kollektive Akteure auf Unternehmensebene, einschließlich der Sozialpartner und der (europäischen) Betriebsräte.

Die europäischen Sozialpartner werden gemeinsam mit ihren Mitgliedern den Umsetzungsprozess der gemeinsamen Erklärung überwachen und weiterhin offen sein für Gespräche über neue Themen und Trends sowie darüber, wie die Sozialpartner auf der entsprechenden Ebene am besten mit Chancen und Herausforderungen umgehen können. Die europäischen Sozialpartner werden gegen Ende ihres Arbeitsprogramms 2025–2026 eine umfassende Bewertung dieser gemeinsamen Erklärung vornehmen.

* * *

Unterzeichnet in Brüssel am 14. Mai 2024

Michael Budolfson
Präsident, UNI Europa Finanz

Jens Thau
**Vorsitzender, Europäischer Bankenverband
– Bankenausschuss für europäische soziale
Angelegenheiten**

Elke Maes
Vizepräsidentin, UNI Europa Finanz

Michael Kammas
**Stellvertretender Vorsitzender,
Europäischer Bankenverband –
Bankenausschuss für europäische soziale
Angelegenheiten**

William Portelli
**Koordinator des sozialen Dialogs im
Bankwesen, UNI Europa Finanz**

Sébastien de Brouwer
**Stellvertretender CEO, Europäischer
Bankenverband**

Angelo Di Cristo
Abteilungsleiter, UNI Finanz

Nina Schindler
**CEO, Europäische Vereinigung der
Genossenschaftsbanken**

Maureen Hick
Direktorin, UNI Europa Finanz

Peter Simon
**Managing Director, European Savings and
Retail Banking Group**