

Schlussfolgerungen des Projekts der Sozialpartner des europäischen Bankensektors zum Thema:

Die Auswirkungen der Bankenregulierung auf die Beschäftigung: Analyse bewährter Praktiken auf europäischer, nationaler und betrieblicher Ebene und Entwicklung gemeinsamer Ansätze im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs

VS/2019/0005

Präambel

Seit 2007 haben sich viele nationale und europäische Vorschriften und ein allgemeiner Trend zu Sparmaßnahmen auf den Bankensektor in der gesamten EU28 ausgewirkt.

Die europäischen Sozialpartner (UNI Europa Finanz, EBF-BCESA, ESBG und EACB) beabsichtigten daher, in einem zweiphasigen Projekt die positiven und negativen Auswirkungen der Regulierung auf die Beschäftigung im europäischen Bankensektor zu untersuchen.

Das erste Projekt (2017-2018) bestand aus einer ersten Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation sowie des regulatorischen Status quo im europäischen Bankensektor seit Beginn der Finanzkrise 2008. Die wichtigsten Ergebnisse dieser ersten Phase waren, dass die Finanzkrise, die zunehmende Digitalisierung, Marktveränderungen und ein ständig wachsendes und komplexes EU-Regulierungssystem zu neuen Beschäftigungstrends im Bankensektor geführt haben.

Das Hauptziel des Folgeprojekts (Phase II – 2019-2020) bestand darin, weiter zu evaluieren, ob die zunehmende Regulierung zu positiven oder negativen Entwicklungen für den europäischen Bankensektor und seine Beschäftigten geführt hat.

Ein weiteres Ziel war der Austausch und das Sammeln guter europäischer, nationaler und Unternehmens-/Gruppenpraktiken in Bezug auf die Art und Weise, wie Banken und ihre Beschäftigten mit den Auswirkungen der Regulierung umgehen, sowie die Entwicklung und Vorstellung eines gemeinsamen Ansatzes der europäischen Sozialpartner, wie man gemeinsam von der Regulierung profitieren und gleichzeitig mögliche negative Auswirkungen abschwächen kann, um einen nachhaltigen europäischen Bankensektor zu gewährleisten.

Obwohl dies aus offensichtlichen Gründen ursprünglich nicht vorgesehen war, ist es unmöglich, die außergewöhnlichen Umstände zu vernachlässigen, die die letzten Monate aufgrund der Ausbreitung der Covid-19-Pandemie geprägt haben. Die europäischen Sozialpartner erkennen zudem unter diesen schwierigen Umständen an, wie wichtig es ist, mit einer Stimme zu sprechen, und haben am 30. März 2020 die "Gemeinsame Erklärung zur COVID-19-Notfallkrise" unterzeichnet. Ziel ist es, die Sicherheit und das Wohlergehen der Beschäftigten zu erhalten und die kontinuierliche Bereitstellung wesentlicher Bankdienstleistungen zu gewährleisten.

Die Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind fest entschlossen, sich bestmöglich mit den gesetzlichen Anforderungen auseinanderzusetzen und gleichzeitig deren negative Auswirkungen auf verschiedene beschäftigungsbezogene Aspekte zu berücksichtigen und nach Möglichkeit zu mildern.

1. Teil: Allgemeine Empfehlungen zur Bankenregulierung

Die europäischen Regulierungsbehörden sollten vor der Einführung neuer Vorschriften eine strenge regulatorische Voraussicht und eine Folgenabschätzung durchführen. Der Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren zwischen Organisationen und Verbänden über die wirksame Umsetzung von Vorschriften kann dazu beitragen, die Einhaltung neuer Standards zu erleichtern.

Die Sozialpartner würden es begrüßen, wenn die Regulierungsbehörden es ihnen grundsätzlich gestatten würden, Beiträge zur künftigen Regulierung (sowohl in der Entwurfs- als auch in der Durchführungsphase) zu leisten, um nachteilige arbeitsplatzbezogene Auswirkungen abzumildern. Auf dieser Grundlage sollte eine stärkere Koordinierung zwischen den verschiedenen am Regulierungsprozess des Bankensektors beteiligten Behörden erfolgen. Diese Koordinierung könnte eine Reihe verschiedener Aspekte der rechtlichen Anforderungen umfassen, darunter der Zeitpunkt der Maßnahme, das Vorhandensein etablierter Standards und eine angemessene Folgenabschätzung, wobei die laufende Einführung digitalisierter Prozesse zu berücksichtigen ist.

Die Sozialpartner betrachten den sozialen Dialog als ein primäres Testfeld für Regulierungsvorschläge, bei denen ihre Beteiligung einen Mehrwert schaffen kann, indem sie die Regulierung zweckmäßig gestalten, bevor sie vorgeschlagen wird.

Die Unterzeichner dieser Erklärung begrüßen und schätzen ausdrücklich die Möglichkeit, mit den EU-Regulierungsbehörden und anderen Gesetzgebungsorganen zusammenzuarbeiten, um die bestmögliche Regulierung zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung der EU, der Sicherheit der Banken und Investitionen, der Arbeitsplätze, der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigung zu erreichen und die möglichen negativen Folgen der Umsetzung neuer Vorschriften abzumildern.

Daher begrüßen wir als Sozialpartner auch weiterhin die Zusammenarbeit mit den EU-Institutionen in Bezug auf die künftige Regulierung und der möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung.

2. Teil: Wichtigste Ergebnisse und Politikempfehlungen der Sozialpartner

Nach der Finanzkrise von 2008 hat die EU zahlreiche neue Vorschriften und Richtlinien erlassen, um die Risikomanagementpraktiken der Finanzinstitute zu verbessern und die Investitionen von Verbrauchern und Investoren zu schützen. Um die Auswirkungen der Bankenregulierung und -aufsicht auf die Beschäftigung im Bankensektor zu analysieren, wurden von den ausgewählten Experten dieses Phase II-Projekts in 8 europäischen Ländern (Frankreich, Deutschland, Italien, Malta, Niederlande, Rumänien, Spanien, Schweden) qualitative Interviews mit Vertretern des Bankensektors auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite durchgeführt. Darüber hinaus fanden zwei Workshops in Rumänien und Malta statt.

Die Ergebnisse zeigten, dass die Kostensenkungen der Unternehmen seit 2008 zu erheblichen Arbeitsplatzverlusten und Veränderungen bei den Beschäftigungszahlen geführt haben. Gründe dafür waren die Verschärfung des wirtschaftlichen Umfelds und der Bankenregulierung, die Digitalisierung, der Eintritt neuer Wettbewerber und die Konzentration von Banken. Gleichzeitig hatte die Regulierung selbst laut der Studie Auswirkungen auf die Beschäftigung: Sie führte zu einer Aufstockung des Personals der Compliance, vor allem aber zu einem Rückgang der kommerziellen Funktionen. Eine von Unternehmen und anderen Triebkräften des Wandels beschlossene Änderung der Geschäftsmodelle und Berufsprofile wirkte sich ebenfalls negativ auf das Beschäftigungsniveau aus. In zwei Mitgliedstaaten ergab die Untersuchung eine unterschiedliche Situation mit einer Zunahme der Beschäftigung aufgrund nationaler Besonderheiten.

1. Die direkten und indirekten Auswirkungen der Regulierung auf die Beschäftigung

Die Ergebnisse zeigen sowohl eine direkte als auch eine indirekte Auswirkung der Regulierung auf die Beschäftigung. Die EU-Regulierung hat sich insbesondere direkt auf neue Stellen in Compliance-, Datenschutz- und IT-Abteilungen ausgewirkt. Der wichtigste Bereich, in dem sich die Regulierung indirekt ausgewirkt hat, ist der Abbau (hauptsächlich) kommerzieller Funktionen infolge erhöhter regulatorischer Kapitalanforderungen, was zu einem Druck auf die Rentabilität und indirekt auf die Arbeitsplätze und Tarifverträge geführt hat. Die Sozialpartner sehen auch eine Zunahme der Arbeitsbelastung aufgrund von Berichterstattungsanforderungen (mehr Arbeit mit weniger MitarbeiterInnen) und dem Bedarf an spezifischer IT- und Beratungsunterstützung.

2. Die Auswirkungen der Regulierung auf Änderungen der Berufsprofile (inkl. Compliance)

Die Sozialpartner sind sich einig, dass die wichtigsten Folgen der Regulierung der Beschäftigung Änderungen der Berufsprofile sind. Es gab einen signifikanten Rückgang der Arbeitsplätze im Privatkundengeschäft, in der Verwaltung, im Kreditwesen (z.B. Arbeitsplätze im Zusammenhang mit notleidenden Krediten - NPL) und im Management.

IT ist notwendig, aber das Personal wird oft ausgelagert. Ein Personalabbau findet auch aufgrund der Digitalisierung, der Schließung von Filialen und veränderter Kundengewohnheiten statt. Die Einführung digitalisierter Systeme und Prozesse erfordert tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitsorganisation. Eine Herausforderung besteht darin, Arbeitsmethoden zu finden, die das Fachwissen mit Kreativität, sozialer Interaktion und Flexibilität verbinden. Neue Arbeitsformen sind erforderlich, einschließlich flexibler Arbeitszeiten und Fernarbeit. Sie können im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten liegen. Verschiedene Aspekte wurden bereits in der von beiden Parteien im November 2018 unterzeichneten gemeinsamen Erklärung hervorgehoben.

Es gab eine erhebliche Aufstockung des Personals in den Bereichen Compliance und Aufsicht sowie in verwandten Bereichen wie Controlling, Recht, Risiko, IT (sofern nicht ausgelagert) und Personalwesen. Die Regulierung änderte den Inhalt der Aufgaben aufgrund gestiegener Dokumentationsanforderungen sowie den Schwerpunkt der Schulungen und schuf den Bedarf an bestimmten Qualifikationszertifikaten und Akkreditierungsanforderungen, wie sie von den Finanzdienstleistungsbehörden und -institutionen dargelegt werden, wobei die Beschäftigten in der Lage sein müssen, den Anforderungen an die Transparenz und Rechenschaftspflicht der Banken gerecht zu werden.

3. Die Auswirkungen der Regulierung auf die Kosten

Durch Regulierungen wurden die Kosten (einschließlich der Compliance-Kosten, Kapitalanforderungen usw.) der Geschäftstätigkeit erhöht, wodurch die Wettbewerbsfähigkeit der Banken insbesondere im Vergleich zu US-Banken beeinträchtigt wurde. Höhere Regulierungs- und Compliance-Kosten haben zu einem Abwärtsdruck auf die Gewinne geführt, was die Banken indirekt dazu veranlasst hat, Kostensenkungen hauptsächlich durch Personalabbau zu erreichen. Die sich daraus ergebenden Nachteile sind vielfältig, waren aber im Allgemeinen für kleinere Unternehmen im Vergleich zu größeren Unternehmen bedeutender. Zusätzliche Compliance-Kosten ergeben sich aus den gesetzlich vorgeschriebenen Risikoüberwachungspraktiken. Das Prinzip der Proportionalität, das die Größe, die Risiken, das Geschäftsmodell und die Komplexität einer Bank in Betracht zieht, sollte hier berücksichtigt werden. Ohne die Wettbewerbsgleichheit zu beeinträchtigen, sollte

bei der Umsetzung von Vorschriften vermieden werden, allzu komplexe Regeln aufzustellen oder einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand zu verursachen.

Nach der Finanzkrise von 2008 war die Einführung strengerer Regulierungs- und Aufsichtsregeln unumgänglich. Um ihre korrekte und effektive Umsetzung zu gewährleisten, müssen die Mitarbeiter in diesen neuen Regeln geschult und möglicherweise neu qualifiziert werden, da insbesondere in den Rechts- und IT-Abteilungen hoch spezialisiertes Personal benötigt wird. Diese notwendigen zusätzlichen Kosten können für bestimmte Institute erheblich sein¹.

Infolgedessen unterstützen und fördern die europäischen Sozialpartner - unter Anerkennung der Relevanz und des Zwecks der EU-Vorschriften für den Bankensektor - eine umfassende vorregulatorische Bewertung der verschiedenen Arten von Kosten (sowohl finanzieller als auch gesellschaftlicher Art), die sich aus der Umsetzung der Vorschriften durch die Banken ergeben können. Dazu gehört auch, dass genügend Zeit für die Umsetzung und Operationalisierung der neuen Vorschriften vorgesehen wird, damit die Ressourcen zum Vorteil der Bank, ihrer Beschäftigten und der Gesellschaft als Ganzes optimal eingesetzt werden können.

4. Die Auswirkungen der Regulierung auf Bankenmodelle und andere strukturelle Veränderungen

Die Sozialpartner des Bankensektors schätzen, dass sich die Geschäftsmodelle seit 2008 rasch verändert haben. Die PSD II (Zahlungsdiensterichtlinie) öffnete den Sektor für Dritte (FinTech, BigTech) und unregulierte Banken (Schattenbanken). Dies führte zu einer Weiterentwicklung der Bankenmodelle, insbesondere im Zahlungsverkehr, mit einer verstärkten Präsenz von FinTech. Wie die Sozialpartner in ihren gemeinsamen Erklärungen zu Fernarbeit und Digitalisierung erklärt haben, übernimmt die IT technische und betriebliche Aufgaben, mit dem Potenzial, die Zahl der Beschäftigten weiter zu verringern. Das „Universalbankenmodell“ kompensierte die Auswirkungen der Finanzkrise in einigen Mitgliedsstaaten. Die Regulierung machte das Bankgeschäft mit hohem Risiko unattraktiv und beeinträchtigte die Wettbewerbsfähigkeit der Banken. Es gab einen massiven Rückgang der Bankfilialen, der nicht nur auf regulatorische Anforderungen zurückzuführen ist, sondern auch durch Digitalisierung, Konsolidierung, Fusionen und Übernahmen sowie gestiegene Kosten verursacht wurde. Regulierungsbedingte Rentabilitätsprobleme und Nachteile der europäischen Banken gegenüber denen in den Vereinigten Staaten führen zu einem erneuerten strategischen Ansatz und strukturellen Veränderungen, die auch die des Bankenmodells selbst einschließen.

Zwar sollten die Geschäftsmodelle der Banken bei der Entwicklung neuer Regulierungen berücksichtigt werden, doch sollten diese Modelle falls erforderlich auch angepasst werden.

5. Die Auswirkungen der Regulierung auf die Wettbewerbsgleichheit (Level Playing Field)

Die Sozialpartner des europäischen Bankensektors weisen darauf hin, dass aufgrund der Konkurrenz durch Schattenbanken, FinTech und BigTech wie Google und Apple, die nicht den gleichen Regeln und Vorschriften wie traditionelle Banken unterliegen, ungleiche Wettbewerbsbedingungen bestehen. Diese Unternehmen haben nicht die gleichen Regulierungs-/Compliance-Kosten wie traditionelle europäische Banken. Für Arbeitgeber, die qualitativ hochwertige und gut bezahlte Arbeitsplätze in einem europäischen Sozialmodell anbieten, und für Beschäftigte, die diese Aufgaben erfüllen, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die EU-Banken weltweit wettbewerbsfähig bleiben. Die Sozialpartner

¹Siehe die [gemeinsame Erklärung](#) der Sozialpartner des europäischen Bankensektors vom 7. Mai 2020 über „Beschäftigungsaspekte der Bereitstellung von Finanzdienstleistungen einschließlich Beratung“

möchten daran erinnern, dass der europäische Bankensektor – ab Januar 2021 – einen zusätzlichen Konkurrenten in unmittelbarer Nähe haben wird, der das Potenzial hat, bereits bestehende nachteilige Auswirkungen zu verstärken.

6. Die Auswirkungen der Regulierung auf die zukünftige Arbeitswelt

Vorschriften wie PSD II haben dazu beigetragen, die Zunahme von FinTech zu fördern und die Digitalisierung des Bankensektors zu beschleunigen, z.B. durch Verifikationswerkzeuge, Automatisierung, Informationsaustausch, Datenschutz u.a. Dies wird neben der Regulierung auch die zukünftige Arbeitswelt prägen.

Die Sozialpartner betonen, dass ein erhöhter Kostendruck nicht die Haupttriebkraft für die Einführung von flexiblerem Arbeiten und Desk-Sharing sein sollte. Veränderungen in der künftigen Arbeitswelt werden auch durch andere Faktoren wie Digitalisierung, neue Technologien und Globalisierung vorangetrieben. Die Digitalisierung kann durch Regulierung beschleunigt werden, ist aber auch ein separater Auslöser.

Im Zuge der hohen Entwicklung der digitalen Technologie erkennen die Sozialpartner an, dass die Digitalisierung - im Rahmen des sozialen Dialogs (u.a. durch Tarifverträge) - hilfreich sein kann, um die Produktivität zu steigern, den Kundenservice zu verbessern und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu unterstützen².

Nach Ansicht der Sozialpartner sollte die Regulierung als Vermittler und nicht als Hindernis für Strategien dienen, die es Arbeitgebern und Beschäftigten ermöglichen, das Angebot moderner Technologien in dieser Hinsicht bestmöglich zu nutzen und dabei neue Chancen zu eröffnen.

7. Die Auswirkungen der Regulierung auf Änderungen der Vertriebspraktiken und Anforderungen an die Kundenbeziehungen

Die Regulierung – einschließlich Compliance - führte zu einer Vervielfachung der Prozesse und Formalisierung sowie zu einer Zunahme der Dokumentation, was die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen komplexer macht und gleichzeitig die Möglichkeiten der MitarbeiterInnen einschränkt, bei ihrer Entscheidungsfindung mehr als die von der Regulierungsbehörde akzeptierten Faktoren zu berücksichtigen. Infolgedessen hat die Regulierung die Berufsprofile verändert und die digitale Interaktion mit den Kunden verstärkt. Die gemeinsame Erklärung der Sozialpartner von Mai 2020 zu den Beschäftigungsaspekten der Bereitstellung von Finanzdienstleistungen einschließlich Richtlinien konzentriert sich auf weitere Aspekte dieser und anderer Faktoren, die die Schnittstelle zwischen Kunden und MitarbeiterInnen wesentlich beeinflussen.

Die Sozialpartner sind sich bewusst, dass der europäische Finanzsektor eine wichtige Rolle in der nationalen, europäischen und globalen Wirtschaft spielt, die weit über die bloße Stabilität der Finanzinstitutionen hinausgeht. Der Sektor ist dafür verantwortlich, stabile Märkte zu gewährleisten, die Schaffung von Arbeitsplätzen zu unterstützen und lokales Wachstum und Entwicklung anzuregen. Daher besteht eine der Hauptaufgaben der Finanzinstitutionen und ihrer Beschäftigten darin, zuverlässige und nachhaltige Finanzdienstleistungen einschließlich Beratung anzubieten, um die langfristige soziale und wirtschaftliche Entwicklung zum Nutzen unserer Gesellschaften zu unterstützen.

8. Die Auswirkungen der Regulierung auf Arbeitsbelastung und arbeitsbedingten Stress

²Siehe die [gemeinsame Erklärung](#) der Sozialpartner des europäischen Bankensektors vom 30. November 2018 zum Thema „Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung“

Die Sozialpartner schätzen, dass die Regulierung und der Personalabbau die Arbeitsbelastung in fast allen Bereichen erhöht haben, z.B. in der Verwaltung, Dokumentation, Prüfung, Schulung, Organisation von Geschäftspraktiken, Umsetzung von Vorschriften, Kontrollen und Prozessen, Risiken und Technologien, kennen Sie Ihren Kunden („KYC“) usw. Der Personalabbau hat zur Folge, dass der Druck auf die verbleibenden Beschäftigten zunimmt.

Die Digitalisierung verringert einerseits den Arbeitsaufwand, erzeugt aber andererseits auch zusätzliche Arbeit. Arbeitsbedingter Stress wird durch die Komplexität und mangelnde Klarheit der Vorschriften, die Angst vor Regelverstößen, die zu Sanktionen führen könnten, in Verbindung mit erhöhtem Druck von Seiten der Kunden und einem Verlust an Autonomie ausgelöst.

Es ist nach wie vor notwendig, die Belastung auf individueller Basis zu bewerten, um zu klären, ob negativer Stress entsteht oder nicht. Während Stress als möglicher Nebeneffekt der erhöhten regulatorischen Belastung hervorgehoben wurde, spielen auch viele andere Faktoren eine Rolle³.

Die Sozialpartner sind fest davon überzeugt, dass der durch die Regulierung verursachte Stress durch ein angemessenes Tempo der Umsetzung und Anpassung gemindert wird, und ermutigen daher die EU-Regulierungsbehörden, realistische Fristen für die Umsetzung der Vorschriften zu gewährleisten.

Die Sozialpartner raten von Situationen ab, in denen ein erheblicher Regulierungsaufwand in kurzer Zeit ohne ausreichende Anpassungszeit umgesetzt werden muss.

9. Die Auswirkungen der Regulierung auf den Kompetenzbedarf und den Schulungsumfang

Der Rahmen der Sozialpartner für kontinuierliches Lernen, der es den Beschäftigten ermöglicht, mit Innovationen und Veränderungen im Sektor Schritt zu halten, wurde 2003 von den Sozialpartnern des Bankensektors festgelegt. Siehe die [Erklärung](#) zum lebenslangen Lernen im Bankensektor ([aktualisiert](#) im Jahr 2015).

Insbesondere für MitarbeiterInnen, die im Bereich der Compliance, aber auch in den Bereichen Beratung, Wertpapiere und Risiko, IT und Verhaltensforschung tätig sind, sind erhöhte Kompetenzen erforderlich. Zielgruppen sind alle MitarbeiterEbenen vom oberen Management über die 2. und 3. Linie bis hin zu MitarbeiterInnen mit Kundenkontakt. Die Schulung in Compliance-Fragen und allen anderen Bereichen der Regulierung hat erheblich zugenommen. Die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern, den Regulierungsbehörden und dem Bildungs- und Berufsentwicklungssystem ist von entscheidender Bedeutung, um ein hohes Maß an Fertigkeiten, Kompetenzen und Innovationen in diesem Sektor aufrechtzuerhalten und zugleich die Regulierung bestmöglich umzusetzen.

Die Sozialpartner fordern die Regulierungsbehörden auf, zu berücksichtigen, dass eine angemessene Schulung der Schlüsselfaktor für eine wirksame Regulierung ist, und dass eine angemessene Schulung nicht nur Zeit und Geld kostet, sondern die Regulierungsbehörden Unterstützung leisten sollten, indem sie ausreichend Zeit dafür einräumen, bevor die Regulierung in Kraft tritt. Die erforderlichen Zertifizierungen sind wichtig und müssen ständig erneuert werden. Die Sozialpartner befürworten daher eine entsprechende Zeiteinteilung pro Jahr, um die notwendige Schulung sicherzustellen.

³Siehe die [gemeinsame Erklärung](#) der Sozialpartner des europäischen Bankensektors vom 7. Mai 2020 über „[Beschäftigungsaspekte der Bereitstellung von Finanzdienstleistungen einschließlich Beratung](#)“

Die Arbeitgeber unterstützen und bieten weiterhin Zugang zu Mitarbeiterschulungen, da sich aus der Regulierung ein Kompetenzbedarf ergibt. Lebenslanges Lernen muss auch auf die jeweiligen Kompetenzen des Digitalisierungsprozesses zugeschnitten sein.

Teil 3: Nächste Schritte

Auf dieser Grundlage verpflichten sich die Sozialpartner des europäischen Bankensektors, mit der Europäischen Kommission und allen anderen relevanten Akteuren zusammenzuarbeiten, um das gemeinsame Ziel der Unterstützung der europäischen Wirtschaft und der Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit auf globaler Ebene zu erreichen. Der soziale Dialog, gemeinsame Erklärungen und Projekte sind ein entscheidender Beweis für die Qualität der Beziehungen der Sozialpartner im Bankensektor und zeigen ihr Engagement, gemeinsam mit den EU-Institutionen an Lösungen zu arbeiten.

Die europäischen Sozialpartner werden weiterhin durch Umfragen, Fragebögen und andere Mittel die Auswirkungen der Regulierung auf die Beschäftigung im Bankensektor beobachten und bewerten, neue Trends und bewährte Verfahren zur Milderung negativer Auswirkungen ermitteln und sich mit den eventuell auftretenden Chancen und Herausforderungen befassen.

Die Sozialpartner fordern ein besseres Regulierungssystem, das die hohen Standards des europäischen Bankenmodells zum Nutzen von Arbeitgebern, Beschäftigten und der Gesellschaft sichert.