



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Pressekonferenz SGB 22.4.2010

Finanzplatzstrategie : Position der Arbeitnehmenden

Dank sozialem Dialog eine bessere Regulierung der Banken

Der Schweizerische Bankpersonalverband SBPV ist überzeugt vom Nutzen der Banken für die Wirtschaft und die Gesellschaft. Indes stellt er fest, dass die Banken ins Rutschen gekommen sind: Sie haben eine schmerzhaft gesellschaftliche Krise ausgelöst, ihre Personalpolitik, basierend auf Boni und übermässigen Löhnen, hat die Geldgier und den Profit kurzfristig gefördert. Dies ist der Beweis dafür, dass der Markt weder die Finanzpolitik noch die Personalpolitik regulieren kann. Der Staat wie auch die Sozialpartner können einen Beitrag dazu leisten, um die Situation aufzufangen.

Sozialpartnerschaft – Bremse gegen Maßlosigkeit

In Deutschland oder Frankreich, in den Nordländern mit Traditionen starker Sozialpartnerschaften, waren die Bonizahlungen geringer als in Grossbritannien oder in den USA, wo die Gewerkschaften nicht in den Banken vertreten sind. Der Sozialdialog erlaubt zudem eine Kontrolle der Arbeitsmethoden und der Verkaufsprodukte. So leistet er einen Beitrag zur Risikoverminderung zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Förderung einer Dialogkultur bewirkt das Aufwerfen notwendiger Fragen. Der soziale Dialog verbunden mit einer gesunden gesetzlichen Regulierung erlaubt also eine bessere Risikobeherrschung zum Wohl aller Beteiligten – Arbeitnehmer, Kunden, Bank und Gesellschaft.

1. Eine wirkungsvolle Sozialpartnerschaft beinhaltet starke Partner

Im Finanzbereich könnte die Sozialpartnerschaft besser gelebt werden. Zur Erinnerung: Die Schweizerische Bankiervereinigung ist nicht der Partner der Arbeitnehmerorganisationen. Nach dem Generalstreik 1918 hat sie diese Aufgabe einer Organisation delegiert, der Arbeitgeberorganisation der Banken (AGO), dann seit Januar 2010 dem Arbeitgeberverband der Banken (AGV). Von den rund 320 aktiven Banken sind nur gerade 43 der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) unterstellt. Auch wenn mehr als die Hälfte des Bankpersonals der VAB untersteht, reicht das nicht.

Der geringe Prozentsatz der Banken, welche der Vereinbarung unterstellt sind, stellt ein reelles Problem dar. Im Besonderen die Kantonalbanken, die ausländischen Banken und die Privatbanken sind der Sozialpartnerschaft gegenüber sehr zurückhaltend.

Wir fordern, dass die Schweizerische Bankiervereinigung und der Arbeitgeberverband der Banken offen gegenüber der Sozialpartnerschaft Stellung beziehen und ihre Mitglieder dazu ermutigen, sich der VAB zu unterstellen.

2. Politische Anerkennung des Sozialpartners

Auch die Finma ignoriert das Bankenpersonal und ihre Vertreter: Der SBPV wird nicht zu den Konsultationsverhandlungen eingeladen. Die Folge: Die Richtlinien entsprechen nicht der Berufsrealität. Im Idealfall müsste die Finma die Qualität des sozialen Dialogs in den Banken bei der Risikoanalyse berücksichtigen. Ein guter sozialer Dialog ist ebenfalls eine Massnahme zur Risikovorbeugung.

Wir verlangen einen institutionalisierten Dialog zwischen den Arbeitnehmervetretern und den Kontrollinstanzen wie auch die Anerkennung der Wichtigkeit des sozialen Dialogs als Faktor zur Risikoverminderung.

Der Schutz der Persönlichkeit der Bankangestellten

1. Eine Personalpolitik, welche die Integrität der Arbeitnehmer schützt

Der SBPV stellt fest, dass die "gesetzliche" Sicherheit der Bankangestellten nicht in jedem Fall garantiert ist. In Deutschland wollen Kunden von Grossbanken gerichtlich gegen Mitarbeiter von Banken vorgehen, welche sie (schlecht) beraten haben. Es gibt auch Verfahren wegen Beihilfe zur Steuerhinterziehung und Bestrebungen der EU und der OECD, dass Steuerhinterziehung als Vortat für Geldwäscherei erklärt wird. Aus diesem Grund verlangen wir, dass in Zukunft die Banken eine Akquisitionspolitik von Kunden und Verkaufsprodukten betreiben, welche die Rechte der Kunden respektiert und steuerkompatibel ist. Im Besonderen soll die Beihilfe zu Steuerhinterziehung verboten werden. Auch die Produkte sollten transparent dargelegt werden und aufzeigen, welche Risiken sie beinhalten. Die Banken sollen sich verpflichten ihre Mitarbeiter zu schützen und schadlos zu halten.

Der SBPV fordert, dass die Verantwortlichen der Politik und der Banken eine Politik entwickeln, welche gegen Geldwäscherei und Steuerdelikte vorgeht, damit die gesetzliche Unsicherheit unterbleibt. Er fordert rasche Lösungen, die mit den ausländischen Steuerordnungen kompatibel sind, zum Schutz der eigenen Mitarbeitern.

2. Eine Personalpolitik, welche die Arbeitsplätze schützt

In Krisenzeiten vervielfachen sich Restrukturierungen. Meist sind es die Arbeitnehmer, welche den hohen Preis dafür bezahlen müssen. Der Druck auf eine steuerkompatible Praxis wird vermutlich auch Konsequenzen auf die Arbeitsstellen haben. In dieser Zeit ist es deshalb wichtig, den sozialen Dialog zu stärken und die Lösungen zu fördern, welche Arbeitsplätze sichern und die Leiden der Arbeitslo-

sigkeit reduzieren. Die Verhandlungspflicht, welche in der Vereinbarung vorgesehen ist, bedeutet einen ersten Schutz gegen Massenkündigungen, auch wenn keine Garantie auf Einigkeit besteht. Das ungleiche Kräfteverhältnis stellt ein Hindernis für die Verhandlungen dar.

Das Beispiel der Banca commerciale Lugano (BCL) zeigt, wie notwendig es ist, eine Pflicht zum Abschluss einer Übereinkunft festzulegen. Der neue Aktionär der BCL betrachtet jeglichen Betrag für einen Sozialplan als eine Geste der Grosszügigkeit und nicht als Resultat einer Verhandlung zwischen gleichwertigen Partnern. So kann es keine Verhandlungen im wahren Sinne des Wortes geben.

Der Standortwechsel des Zahlungsverkehrs der UBS von Bern nach Zürich, der heute den Angestellten angekündigt wurde, zeigt ebenfalls die Schwächen des Konsultationsverfahrens, welches im Gesetz und in der Vereinbarung vorgesehen ist: Trotz mehreren konstruktiven Vorschlägen der Personalvertreter hat die Direktion nicht eine davon berücksichtigt.

Der SBPV verlangt, dass die Behörden, welche den Finanzplatz verteidigt haben, sich auch für die Erhaltung der Arbeitsplätze einsetzen und aktiv intervenieren, um sich für die Interessen der Steuerzahler stark zu machen. Es soll unter anderem nicht nur eine Verhandlungspflicht geben, sondern auch eine Einigungspflicht.

3. Die Bonuspolitik mit Ihrer Maßlosigkeit wird von den Angestellten nicht verstanden

Die aktuelle Situation ist unhaltbar. Die Boni werden von den Führungskräften und höheren Kader gebraucht um sich Vorteile zu beschaffen. Bei den Bankangestellten, die der Vereinbarung unterstellt sind, sind die Boni ein zusätzliches Druckmittel, damit immer mehr geleistet wird. Die Beurteilungsgespräche wandeln sich immer mehr eine Zusammenkunft für die Boniverteilung, ohne dass die betroffenen Personen wissen, welches die festgelegten Kriterien sind, und ohne dass die Kriterien mit den Personalvertretern ausgehandelt worden sind.

Die Bonuspolitik muss Inhalt der Sozialverhandlungen sein. Der SBPV unterstützt darüber hinaus Regulierungsmassnahmen in diesem Bereich und beruft sich dabei auf eine internationale Koordination.

4. Eine Personalpolitik, welche nicht nur finanziell motiviert ist

Stabilität der Arbeitsplätze, Ausbildung, Gesundheitsschutz, Massnahmen zugunsten Familien, Ermöglichung von Teilzeitstellen und ergänzende Familienzulagen sind Massnahmen, welche eine attraktive Personalpolitik ausmachen. Sie ziehen Angestellte an, welche nicht nur finanziell motiviert sind. Zurzeit verhandelt der SBPV mit den Banken über die ergänzenden Familienzulagen, welche in der

VAB vorgesehen sind. Der Kreis der Begünstigten wurde aufgrund einer restriktiven Interpretation der Vereinbarung reduziert. Dies wird vom Personal nicht verstanden, seien sie nun direkt oder indirekt davon betroffen. Diese Reduktion hat zudem die Motivation sicherlich nicht gesteigert.

Der SBPV verlangt von den Banken Arbeitsbedingungen, welche die persönliche Entfaltung fördern und Familien begünstigen.

Schlussfolgerung

Die Banken setzen sich jeglicher Einmischung des Staats bezüglich Marktregulierung oder interner Regeln entgegen, z.B. bei den Boni. Ihr Verband hat nicht viel Effizienz in der Selbstregulierung gezeigt, im Gegenteil. Masslosigkeiten jeglicher Art haben sich entwickelt. Es ist notwendig, dass wirksame Regulierungen in ihrem Interesse und in jenem ihres Personals vorgesehen werden. Die Sozialpartnerschaft gehört dazu.

Schweizerischer Bankpersonalverband

Denise Chervet
Zentralsekretärin

T 079 40 892 40