



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

Salärverhandlungen in den Banken: Lohnerhöhungen für alle

Der SBPV fordert auch dieses Jahr eine Lohnerhöhung für alle Bankangestellten. Die Unsicherheiten über die Zukunft des Finanzplatz sind sicherlich gross: die Margen sinken, die Quartalsresultate zeigen (manchmal) bescheidenere Gewinne. Und mehrere in- und ausländische Grossbanken haben erhebliche Sparmassnahmen, die Entlassungen zur Folge haben, angekündigt. Die Situation präsentiert sich dennoch nicht so schwarz.

Banken verfügen über Mittel

Die Kantonal- und Raiffeisenbanken weisen gute Resultate aus, und auch unsere beiden Grossbanken verkünden Gewinne, die im Vergleich zu den übertriebenen Erwartungen zwar kleiner, aber immer noch beträchtlich sind (Gewinn vor Steuern: 3,4 Milliarden im ersten Semester bei der Credit Suisse und 3,9 Milliarden für die UBS).

Darüber hinaus haben die Angestellten derjenigen Banken, die Arbeitsplatzreduktionen angekündigt haben, bereits ihren Anteil am Sparplan bezahlt. Diejenigen, die bleiben, werden mit zusätzlicher Arbeit, die bereits jetzt berücksichtigt werden muss, belastet. Die Sparmassnahmen beim Personal dürfen nicht dazu dienen, die Bonuserhöhungen bei den Managern zu rechtfertigen. Dies wäre unhaltbar.

Die Arbeitgeber müssen sich bewähren

Im Jahre 1996 wollten die Arbeitgeber die Lohnverhandlungen auf Betriebsebene verlegen. Man stellt seither fest, dass sich die Lohnindividualisierung, die Kluft zwischen niedrigen und hohen Löhnen, zwischen Frauen und Männern verstärkt hat und dass die Tendenz zunimmt, den Bonusanteil, der von den Lohnverhandlungen ausgeschlossen ist, auf Kosten der Fixlöhne zu steigern. Gewisse Bevölkerungsgruppen werden von dieser Politik besonders benachteiligt: ältere Mitarbeitende, Teilzeitangestellte und diejenigen, die krank waren. Die Unzufriedenheit beim Personal wächst. Es hat in der Lohnumfrage 2011 klar den Wunsch für generelle Lohnerhöhungen und einen automatischen Teuerungsausgleich geäussert. Ohne das Prinzip des Leistungslohnes in Frage zu stellen, hat es mehr Transparenz über die Kriterien für die Vergabe der individuellen Löhne und Boni geäussert. Der SBPV beantragt aus diesem Grund:

- eine generelle Lohnerhöhung für alle Mitarbeitenden. Auch dieses Jahr haben 40% aller Angestellten, die an unserer Lohnumfrage teilgenommen haben, keine Lohnerhöhung erhalten.
- eine Erhöhung der Lohnmasse der Angestellten (ohne das Management), die 0,5% bis 1.5% höher ist als der Index der durchschnittlichen Konsumentenpreise, je nach Unternehmensergebnis der betroffenen Banken. Die Personalkommissionen müssen die Verteilung der individuellen Lohnerhöhungen gemäss hierarchischer Stufe, Geschlecht und Branche kontrollieren können.
- vielmehr eine Erhöhung der Fix- als der variablen Löhne. Der Fixlohn erlaubt Kosten am vereinbarten Lohn anzupassen. Für den „Normal“-Angestellten ist es schwierig, die Boni, die zum Fixlohn proportional hoch sind, aufgrund ihrer Schwankungen in ihr Budget zu integrieren. Zwischen den Jahren 2010 und 2011 hat sich der Medianlohn nicht verändert und der durchschnittliche Bonus der Bankangestellten hat sich von 13'009 auf 10'947 reduziert. Die Lohnerhöhungen für den Grossteil von ihnen fielen eher schwach aus, denn der Medianlohn ist nur um 0,47% gestiegen. Der durchschnittliche Lohn hat stark zugenommen, leider

mit sehr ungleichmässiger Verteilung. 40% der Angestellten haben keine Lohnerhöhung erhalten, während der Teil der Angestellten, welche mehr als CHF 120'000 verdienen, von 22% auf 25% gestiegen ist.

- einen transparenten Kontrollprozess betreffend Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern (Teilnahme am Lohngleichheitsdialog).

Die Lohnverhandlungen müssen ein Lohnwachstum, das der Teuerung und den Ergebnissen der Bank Rechnung trägt, für alle Angestellten erlauben. Wenn die Verhandlungen auf Betriebsebene nicht mehr den Erhalt der Kaufkraft gestatten und nur ein kleiner Angestelltenkreis von den Gewinnen der Bank profitieren kann, müssen die Verhandlungen auf Betriebsebene in Frage gestellt werden. Die Delegierten des SBPV haben die Geschäftsleitung beauftragt, die Effizienz der Verhandlungen auf Betriebsebene zu überprüfen und daraus ihre Folgen zu ziehen.

Denise Chervet

Bern, 26. August 2011

Für weitere Auskünfte:

Denise Chervet, Zentralsekretärin SBPV
denise.chervet@aseb.ch
T +41 79 408 92 40