



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

Lohnumfrage 2019

Abschlussbericht des Schweizerischen Bankpersonalverbands

Beethovenstrasse 49
8002 Zürich
info@sbpv.ch, www.sbpv.ch
T 0848 000 885

Rue Gourgas 15
CP, 1211 Genève 8
info@aseb.ch, www.aseb.ch
T 022 810 27 13

Viale S. Franscini 15
CP 6462, 6901 Lugano
info@asib.ch, www.asib.ch
T 091 921 26 51, F 091 921 26 52

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Einleitung	3
2. Die Umfrage	4
2.1 Demografie	4
2.2 Berufliche Situation	5
2.3 Geografie	6
3. Überblick über totale Vergütung	8
4. Fixlöhne	10
4.1 In welchen Lohnklassen kam es zu Veränderungen	10
4.2 Regionale Trends	11
4.3 Hohe Löhne bei Privat- und Auslandsbanken und Stagnation in den Grossbanken	11
5. Boni	13
5.1 Unberechenbare Boni	13
5.2 Boni nach Bankengruppe	14
5.3 Die Boni in den beiden grossen Finanzplätzen nehmen zu	14
6. Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern	16
6.1 Diskriminierung steigt mit dem Alter	16
6.2 Unerfreuliche Trendwende bei den Fixlöhnen	18
6.3 Gravierende Unterschiede bei Boni	19
7. Zufriedenheit	20
7.1 Wer ist mit der Vergütung zufrieden?	20
7.2 Beunruhigende Arbeitsunzufriedenheit bei den Grossbanken	22
8. Fazit	25

1. Einleitung

Der Lohn ist ein wichtiger Bestandteil jeder Anstellung. Trotzdem gibt es kaum Erhebungen und Zahlen zu den effektiven Löhnen. Die Vergleichbarkeit der eigenen Vergütung sollte für alle Angestellten möglich sein. Um den Mitarbeitenden des Finanzsektors einen Einblick in die Lohnpolitik der Branche zu geben, führt der Schweizerische Bankpersonalverband alle zwei Jahre eine anonyme Lohnumfrage durch.

Im Zentrum steht die Erhebung von Fixlöhnen und Boni. Diese werden in einem ersten Teil genauer beschrieben und gesondert nach Hierarchiestufe, Region und Unternehmenskategorie analysiert. Anschliessend wird der Fokus auf die Vergütung von Frauen und Männern gelegt. Differenzen bei Fixlöhnen und Boni werden aufgezeigt und mit früheren Lohnumfragen verglichen. Der dritte Teil beschäftigt sich mit der Zufriedenheit in Bezug auf die eigene Entschädigung und die Arbeitszufriedenheit im Allgemeinen. Da die Umfrage bereits zum sechsten Mal durchgeführt wurde, ist es möglich, für alle untersuchten Gruppen Veränderungen aufzuzeigen und die aktuellen Ergebnisse diesbezüglich einzuordnen.

Grössere Unterschiede in den Analysen der Regionen und den Unternehmens-Gruppen können mit der veränderten Situation der Teilnahme bei den Kantonalbanken erklärt werden. Im Vergleich zu 2017 haben die Angestellten der Banque Cantonale Neuchâteloise (BCN) kaum an der Umfrage teilgenommen, während bei der Zürcher Kantonalbank (ZKB) eine starke Zunahme an Teilnehmenden festgestellt werden konnte. Dies hat Auswirkungen auf die Ergebnisse der West- und Deutschschweiz sowie für die Bankengruppe «Kantonalbanken».

Alle Löhne sind als Jahresbruttolöhne zu lesen. Für eine bessere Vergleichbarkeit wurden alle Teilzeitlehne auf ein 100%-Pensum hochgerechnet. Auch der Bonus ist als Bruttowert abgebildet. Bei allen Löhnen wird in der Regel vom Medianlohn¹ gesprochen. In seltenen Fällen wird jedoch explizit auf den Durchschnittslohn verwiesen.

¹ Bedeutet, dass 50% der Befragten mehr und die anderen 50% weniger erhalten als der angegebene Lohn.

2. Die Umfrage

Die Lohnumfrage wird vom Schweizerischen Bankpersonalverband SBPV alle zwei Jahre durchgeführt. Die letzte Auswertung wurde 2017 veröffentlicht – ein wichtiger Teil der vorliegenden Analyse stellt folglich den Vergleich mit den Vergütungen aus dem Jahr 2017 dar. Die Umfrage wurde vom SBPV konzeptualisiert und in Zusammenarbeit mit dem Umfrageinstitut onlineumfragen.com umgesetzt. Die Erstellung des Fragebogens sowie die Befragung und Aufarbeitung der Resultate wurden durch onlineumfragen.com realisiert. Die anschliessende Analyse der Ergebnisse wurde vom SBPV vorgenommen.

Die Umfrage richtete sich an alle Angestellten des Schweizer Finanzsektors. Über verschiedene Kanäle wurden die Mitarbeitenden von Finanzinstituten auf die Umfrage aufmerksam gemacht. Einerseits wurden alle aktiven Mitglieder des Schweizerischen Bankpersonalverbands angeschrieben, andererseits informierten, wo möglich, die Personalkommissionen (PEKO) in den Finanzinstituten über die Umfrage. Zusätzlich wurde über Social Media, den Newsletter und die Website des SBPV auf die Umfrage aufmerksam gemacht. Insgesamt wurde der Fragebogen von 4'725 Personen eingereicht. Dies entspricht in etwa dem Wert aus dem Jahr 2017 (4'805 Personen). Die Befragten wurden nicht nach streng wissenschaftlichen Kriterien ausgewählt. Die hohe Teilnahme lässt es zu, die Ergebnisse in ihrer Tendenz als richtungsweisend zu betrachten. Die Resultate der Lohnumfrage 2019 werden von anderen Untersuchungen, wie beispielsweise der Erhebung der Lohnentwicklung im Jahr 2018 des Bundesamts für Statistik (BFS), bestätigt. An verschiedenen Stellen in der vorliegenden Analyse wird auf diese Parallelen verwiesen.

Die Lohnumfrage des SBPV beschäftigt sich mit der Lohn- und Bonusentwicklung seit 2009. Der Fokus liegt auf folgenden Punkten:

- Vergleich der unterschiedlichen Bankengruppen und Regionen
- Auswertung nach Hierarchiestufe und Geschlecht
- Aussagen zur Lohn- und Arbeitszufriedenheit

2.1 Demografie

Die demografischen Merkmale der Umfrageteilnehmenden aus den Jahren 2017 und 2019 sind mehrheitlich deckungsgleich. Dies gilt für die Kategorien Geschlecht, Hierarchiestufe, Kundensegment/Abteilung, Sprache, Region und Dienstalter. Dadurch wird es möglich, einen direkten Vergleich zwischen den beiden Jahren vorzunehmen.

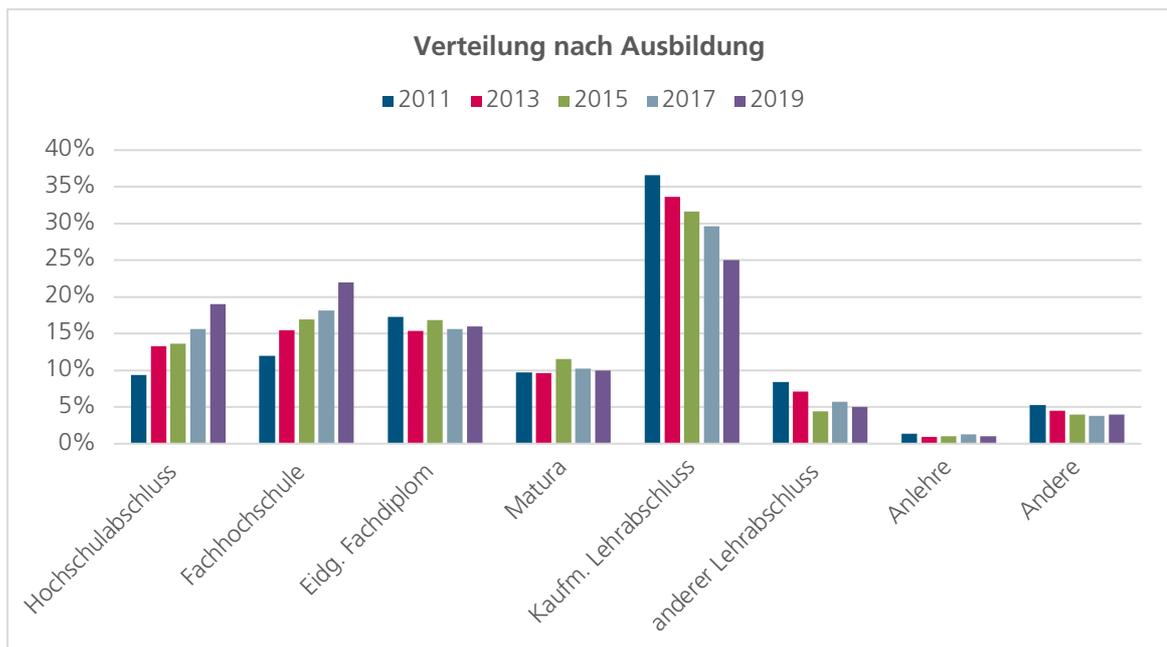
Von den befragten Personen sind 40% weiblich und 60% männlich. Sie verteilen sich gleichmässig auf die Altersgruppen 20-29 Jahre, 30-39 Jahre, 40-49 Jahre und 50-59 Jahre. 2% sind unter 20 Jahre alt und 5% bereits pensioniert. Pensionierte Teilnehmende wurden aus der Berechnung und Analyse ausgeschlossen.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt der Arbeitgeberverband Banken in seinem Bankenmonitor. Den Angaben des Arbeitgeberverbands zufolge sind 63% der Angestellten männlich und 37% weiblich. Die Altersverteilung sieht wie folgt aus: 15-22 Jahre 13%, 25-34 Jahre 25%, 35-44 Jahre 26%, 45-54 Jahre 24% und 55-64 Jahre 12%.²

Betrachtet man das Ausbildungsniveau der Teilnehmenden, ergibt sich ein bunt durchmischtes Bild. Wie bereits 2017 hat die Mehrheit der Teilnehmenden einen Hochschul- (19%) oder

² Arbeitgeber Banken, Bankenmonitor: <https://www.arbeitgeber-banken.ch/bankenmonitor/struktur-der-bankangestellten>

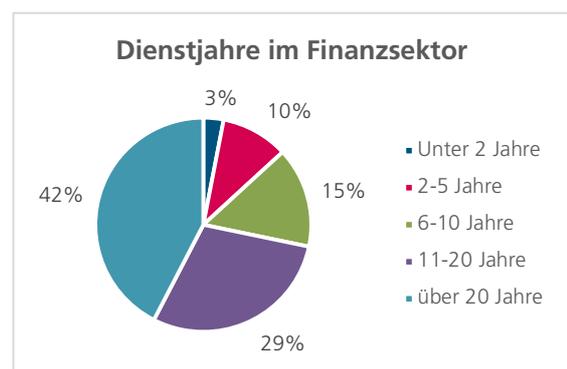
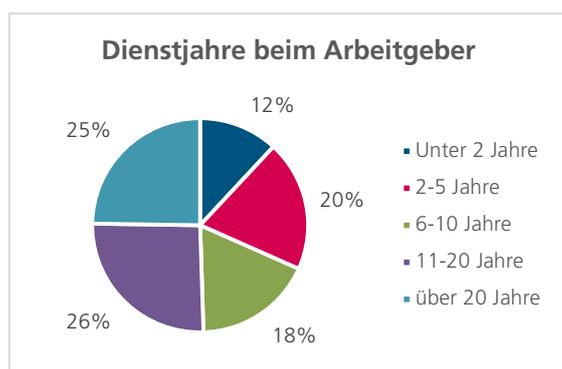
Fachhochschulabschluss (22%), 25% haben eine kaufmännische Lehre abgeschlossen, 16% ein eidgenössisches Fachdiplom und 15% einen anderen Lehrabschluss oder eine Matura. Seit 2011 ist eine anhaltende Verschiebung von den kaufmännischen Lehrabschlüssen hin zu Fachhochschul- oder Hochschulabschlüssen feststellbar. Seit 2011 hat der Anteil Umfrageteilnehmende mit einer kaufmännischen Lehre um 12% abgenommen. Der Anteil Hochschul- beziehungsweise Fachhochschulabsolventen hat um je 10% zugenommen. Diese Entwicklung ist in allen Rangstufen und für beide Geschlechter festzustellen.



Grafik 1: Verteilung nach Ausbildung

2.2 Berufliche Situation

Von den befragten Personen arbeiten 71% (2017: 68%) seit über 10 Jahren im Finanzsektor und 51% (2017: 46%) bereits seit über 10 Jahren bei ihrem jetzigen Arbeitgeber. Bei einem Grossteil der Teilnehmenden handelt es sich demnach um langjährige Mitarbeitende. Die restlichen Personen arbeiten gleichmässig verteilt seit unter 2 Jahren, 2-5 Jahren oder 6-10 Jahren beim gleichen Arbeitgeber. Im Finanzsektor sind 10% seit 2-5 Jahren und 15% seit 6-10 Jahren beschäftigt. Lediglich 3% der Befragten arbeiten seit weniger als 2 Jahren im Finanzsektor.

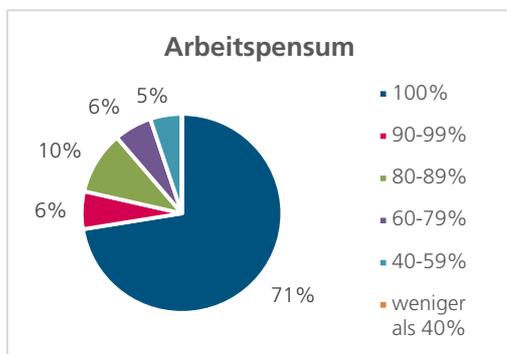


Grafik 2: Dienstjahre beim Arbeitgeber

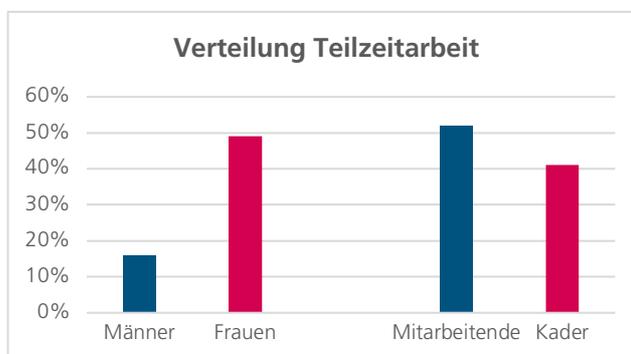
Grafik 3: Dienstjahre im Finanzsektor

Die Umfrageteilnehmenden sind in einer Palette von Abteilungen/Kundensegmenten tätig. Die meisten Personen arbeiten im Retail Banking (22%). Gefolgt wird dieses Kundensegment von Angestellten im Wealth Management (16%) und Backoffice (14%). Die restlichen Abteilungen sind zwischen 3% und 12% vertreten. Dazu gehören Corporate Clients, Investment Banking, Credit Management, Risk Management, Informatik, Produktentwicklung und Corporate Center, Services, Stabsfunktionen.

Wie bereits in den früheren Auswertungen sichtbar, dominieren auch dieses Jahr Mitarbeitende (39%) und Kader-Angestellte (Bevollmächtigte, Prokuristen, ...) (48%) die Umfrage. Mitglieder der Direktion oder Geschäftsleitung und Lernende machen 12% beziehungsweise 1% aus. Zirka drei Viertel der Befragten sind vollzeitbeschäftigt. Das restliche Viertel arbeitet gleichmässig verteilt in einem 40%-, 60%- oder 80%-Pensum. Seit 2017 ist eine kleine Verschiebung von den Vollzeitstellen zu den 80%-Pensen feststellbar. Die Aufschlüsselung nach Geschlecht zeigt, dass weiterhin deutlich mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Gerade mal 51% der befragten Frauen haben eine Vollzeitbeschäftigung. Bei den Männern sind es 84%. Ebenfalls arbeiten Mitarbeitende häufiger Teilzeit (52%) als Kader (41%) oder Mitglieder der Geschäftsleitung (7%).



Grafik 4: Arbeitspensum



Grafik 5: Verteilung Teilzeitarbeit

Als letzte berufliche Kategorie wurden verschiedene Unternehmensgruppen aus dem Finanzsektor erhoben. Mit zwei Dritteln arbeiten die meisten Personen in einer Grossbank (24%) oder einer Kantonalbank (44%). Die restlichen Personen verteilen sich auf die Gruppen Raiffeisenbank (5%), Regionalbanken (7%), Privatbanken (12%), Auslandbanken (2%) und Fintech (1%). Die Kantonalbanken sind somit klar übervertreten. Für das Jahr 2017 gab die Schweizerische Nationalbank an, dass 18.5% aller Angestellten im Finanzsektor für eine Kantonalbank und 28% für eine Grossbank arbeiten.

2.3 Geografie

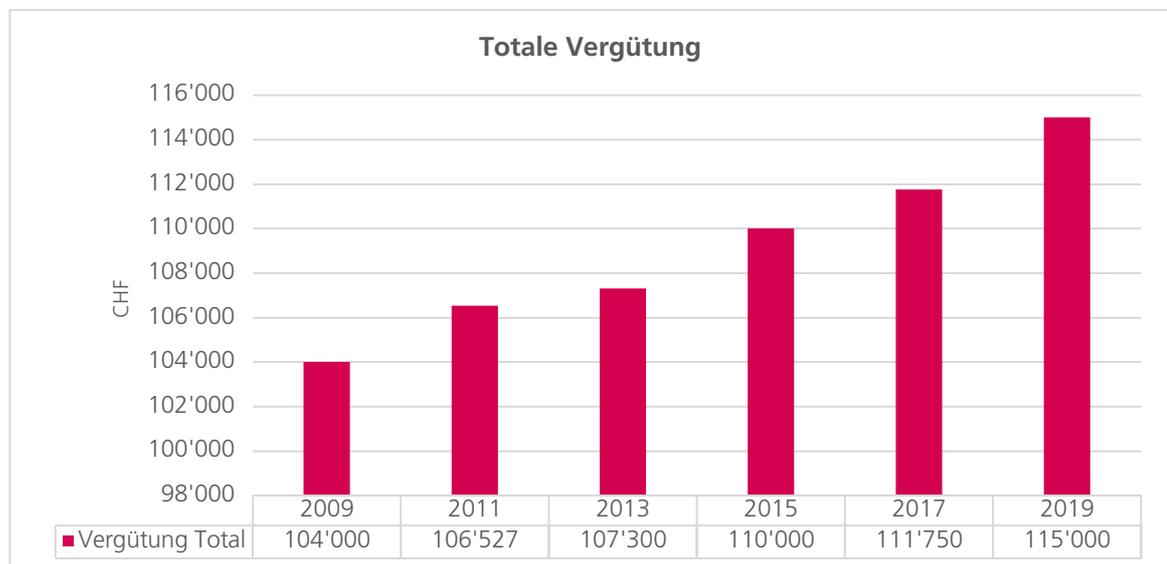
An der Umfrage haben sich Personen aus allen drei Sprachregionen beteiligt. Die deutschsprachige Schweiz ist allerdings überproportional vertreten. Zusätzlich zu den Sprachregionen wurden die zwei grössten Schweizer Finanzplätze (Zürich und Genf) einzeln erhoben. Diese stehen in den

Sprachregionen deutlich heraus. Es ergibt sich folgendes Bild: 35% aus dem Kanton Zürich und 46% aus der restlichen Deutschschweiz, 8% aus dem Kanton Genf und 6% aus der restlichen Westschweiz und 6% aus dem Tessin.

3. Überblick über totale Vergütung

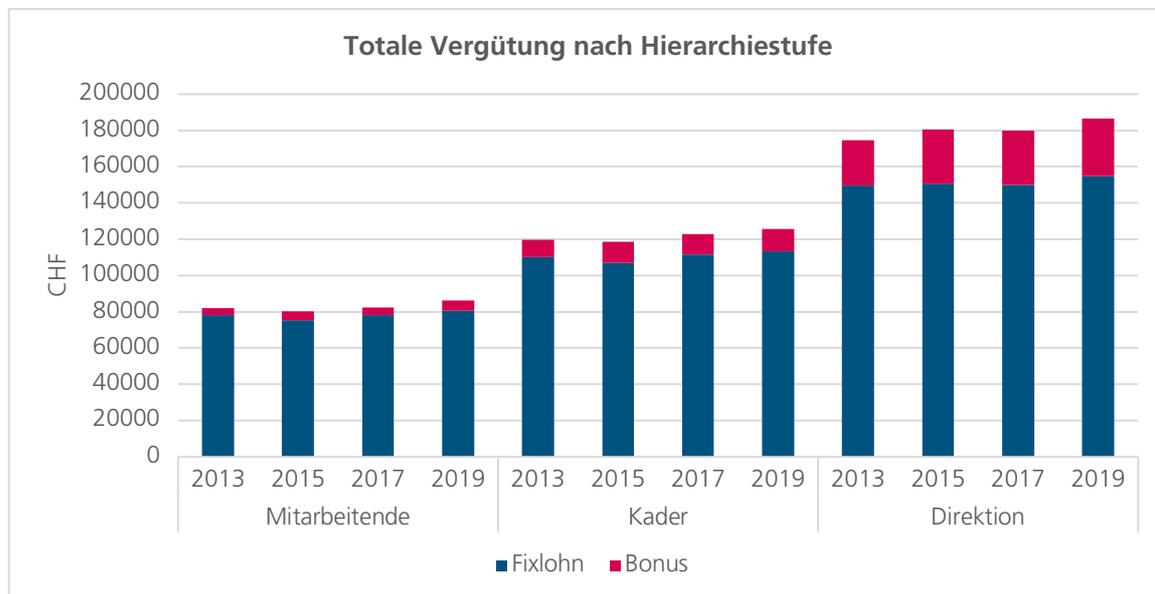
Die totale Vergütung schliessen sowohl Fixlohn wie auch Bonus ein. An dieser Stelle soll nur ein kurzer Überblick über die Entwicklung gegeben werden. Eine genauere Analyse wird in den beiden folgenden und spezifischen Kapiteln zu Fixlohn und Boni vorgenommen.

Betrachtet man die totale Vergütung seit der Lohnumfrage 2009 bis heute, ist ein klarer Aufwärtstrend erkennbar. Die totale Vergütung ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, zwischen 2017 und 2019 im Durchschnitt um CHF 3'250. Diese Entwicklung lässt sich über verschiedene Hierarchiestufen, Regionen und Bankengruppen hinweg beobachten.



Grafik 6: Totale Vergütung

Der Vergleich der totalen Vergütung von Frauen und Männern zeigt, dass auch im Finanzsektor die Lohnungleichheit noch lange nicht erreicht ist. In allen Hierarchiestufen gibt es eine klare Differenz zwischen den Geschlechtern, die zwischen 2017 und 2019 nochmals deutlich zugenommen hat. Negative Veränderungen gab es sowohl beim Fixlohn wie auch beim Bonus (siehe Kapitel 6. Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern).



Grafik 7: Totale Vergütung nach Hierarchiestufe

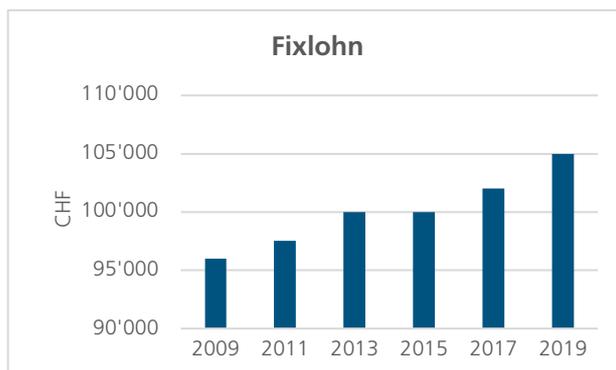
Betrachtet man die verschiedenen Hierarchiestufen kann gesagt werden, dass seit 2017 die totale Vergütung in allen Hierarchiestufen angestiegen ist, nachdem in den acht Jahren zuvor alle Stufen eine Wellenbewegung durchgemacht hatten. Bei den Mitarbeitenden lässt sich seit 2015 ein Anstieg um 7.5% bei der totalen Kompensation beobachten. Personen in einer Kaderfunktion verzeichneten 2015 einen leichten Einbruch, welcher in den darauffolgenden Jahren kompensiert wurde. Bei Mitgliedern der Geschäftsleitung kam es 2017 zu einem leichten Rückgang, welcher 2019 durch einen starken Anstieg mehr als kompensiert wurde und die Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung auf einen neuen Höchststand von CHF 186'879 steigen liess (+3.7%).

4. Fixlöhne

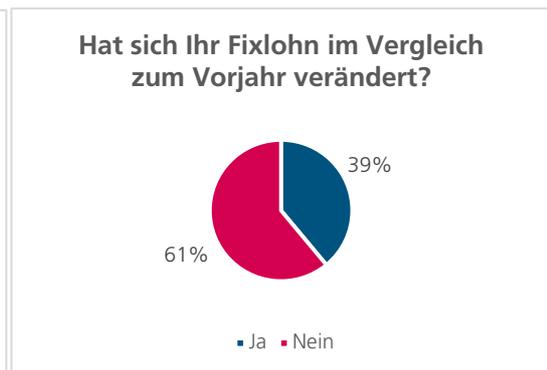
2019 sind die Fixlöhne merklich angestiegen. Der Medianlohn ist seit 2017 um CHF 3'000 auf insgesamt CHF 105'000 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 2.9%. Das Bundesamt für Statistik (BFS) verzeichnet für die gleiche Zeitspanne einen ähnlichen Trend. Nach Angaben des BFS sind die Nominallöhne bei der «Erbringung von Finanzdienstleistungen, mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundenen Tätigkeiten» um 1.5% gestiegen. Diese Erhöhung zeigt dieselbe Tendenz wie die Ergebnisse aus der Lohnumfrage 2019. Da die Teuerung für das Jahr 2018 0.9% betrug, sind die Reallöhne lediglich um 0.6% gestiegen.³

Der hohe Anstieg der Löhne gegenüber dem Jahr 2017 kann damit erklärt werden, dass sich die Beteiligung der verschiedenen Bankengruppen verändert hat. Dies verstärkt den Effekt der steigenden Löhne zusätzlich.

Von den gestiegenen Fixlöhnen profitieren Personen aus allen Hierarchiestufen. Mitarbeitende erhielten CHF 2'600 mehr Fixlohn, Kader CHF 1'500 und bei Mitgliedern der Geschäftsleitung stieg die fixe Vergütung von CHF 150'000 auf CHF 155'000. Trotz dieser auf den ersten Blick breiten Verteilung gaben immer noch 61% der Befragten an, dass ihr Fixlohn sich im letzten Jahr nicht verändert hat. Die Lohnerhöhungen kamen also gerade mal rund 40% aller Angestellten zugute.



Grafik 9: Fixlohn



Grafik 8: Hat sich Ihr Fixlohn verändert?

4.1 In welchen Lohnklassen kam es zu Veränderungen

Seit 2017 ist der Trend feststellbar, dass die Zahl der Mitarbeitenden mit tieferen Einkommen weiterhin im Rückgang begriffen ist. Der Anteil Personen aus den Einkommensklassen CHF 50'000-60'000 und CHF 60'000-70'000 nahm um 0.8% respektive 1.4% ab. In den restlichen Einkommensklassen nahm der Anteil Personen fast flächendeckend zu.

Wem kommt die Erhöhung der Lohnsumme effektiv zugute? Die Verteilung ist nicht hierarchiespezifisch und ist in verschiedenen Lohnklassen spürbar. Es gibt keine Lohnklassen, welche im allgemeinen Vergleich deutlich herausstechen. Dies weist darauf hin, dass die Lohnerhöhungen individuell über alle Lohnklassen verteilt gesprochen wurden.

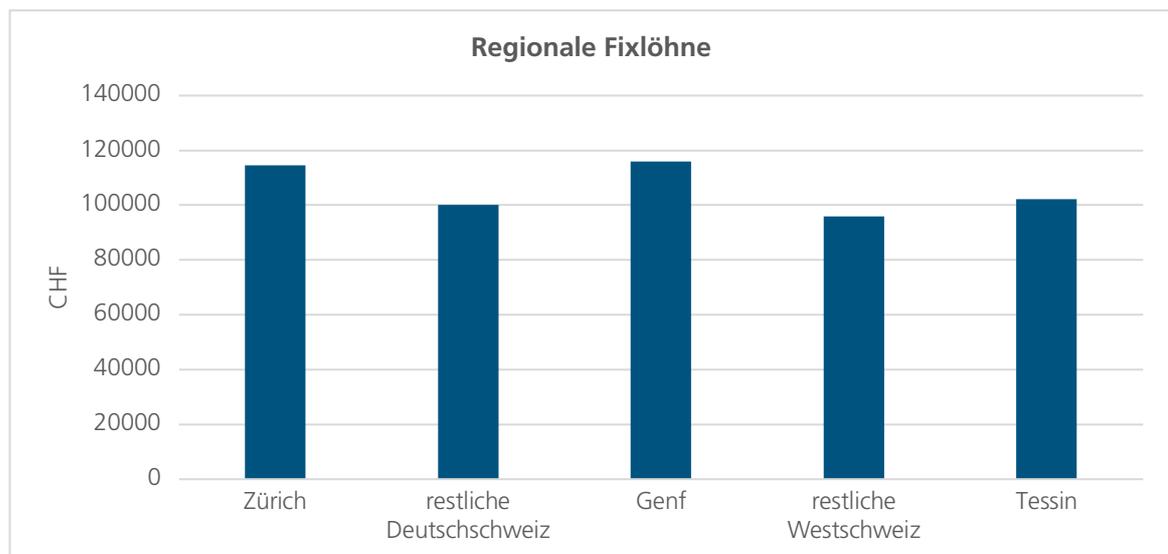
Dieser erfreuliche Trend wird allerdings davon überschattet, dass mit 61% eine sehr hohe Anzahl Personen keine Lohnerhöhung erhalten hat. Dies ist vor allem deshalb problematisch, da alle Mitarbeitenden zu einem erfolgreichen Geschäftsergebnis beitragen.

³ BFS, Medienmitteilung 30.04.2019, Nominallöhne stiegen im Jahr 2018 um 0.5%, Reallöhne gingen um 0.4% zurück.

4.2 Regionale Trends

Betrachtet man die geografische Verteilung der Fixlöhne, stellt man deutliche Veränderungen gegenüber den letzten Jahren fest. Die Löhne im Kanton Zürich blieben auf hohem Niveau stabil. In der übrigen Deutschschweiz legten die Fixlöhne im Gegensatz dazu deutlich zu, nämlich mit einem Plus von 5% auf CHF 100'000. Eine ähnliche Verschiebung war in der Westschweiz zu beobachten. Die Vergütungen in Genf gingen leicht auf CHF 116'000 zurück. Der Kanton Genf bleibt weiterhin Spitzenreiter. In der übrigen Westschweiz war wie in der restlichen Deutschschweiz eine deutliche Erhöhung spürbar. Im Vergleich zur Deutschschweiz fiel diese in der Westschweiz mit einem Plus von 10% noch deutlicher aus. Dieser Effekt kann mit einer Übervertretung von Teilnehmenden aus der UBS in der Westschweiz (ausgenommen Genf) und einer geringeren Beteiligung der Angestellten der Westschweizer Kantonalbanken erklärt werden. Das Tessin legte bei den Fixlöhnen seit 2015 ebenfalls laufend zu. 2015 wurde noch ein Medianlohn von CHF 96'250 gemessen, dieser erhöhte sich bis 2019 auf CHF 102'213.

Es kann festgehalten werden, dass die Fixlöhne auf den beiden grossen Schweizer Finanzplätzen stabil geblieben sind und in der Peripherie deutlich zugenommen haben.

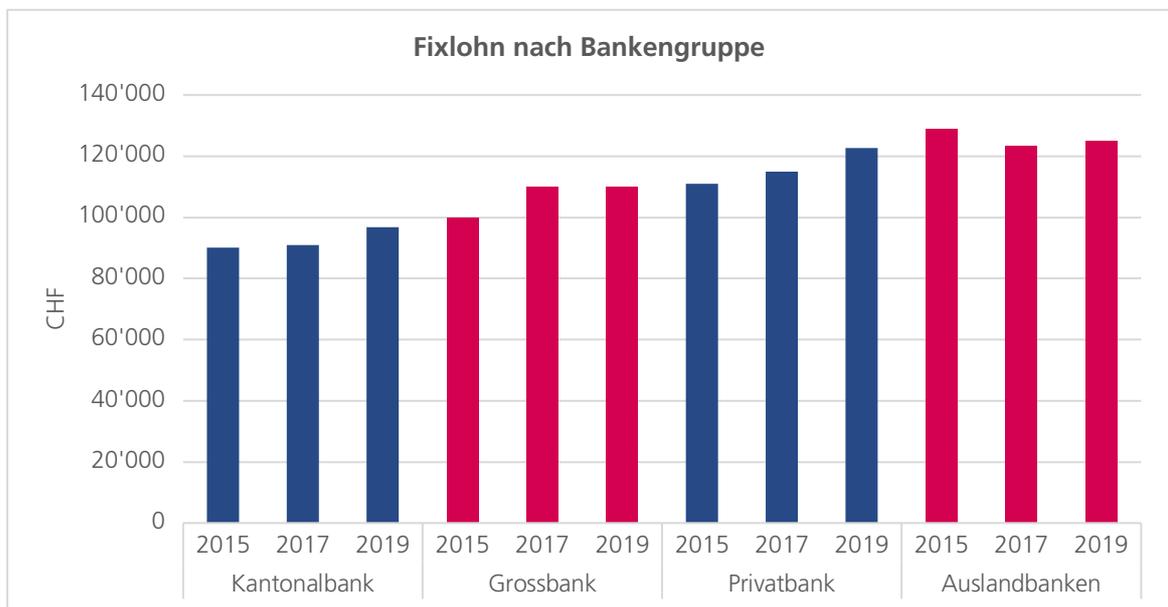


Grafik 10: Regionale Fixlöhne

4.3 Hohe Löhne bei Privat- und Auslandsbanken und Stagnation in den Grossbanken

2017 stiegen die Löhne bei den Gross- und Privatbanken noch massiv an. Es wurden Erhöhungen um bis zu 10% gemessen. Diese Entwicklung zieht sich 2019 für die Privatbanken weiter. Erneut gab es eine Fixloohnerhöhung um 6.7% auf CHF 122'750. Damit bewegen sich die Privatbanken aktuell auf dem gleich hohen Niveau wie die Auslandsbanken. Die Auslandsbanken wiederum haben in den letzten Jahren eine Wellenbewegung durchgemacht. Der Fixlohn hat sich nun aber ebenfalls bei CHF 125'000 eingependelt. Bei den Grossbanken hat sich der Fixlohn seit 2017 auf hohem Niveau bei CHF 110'000 stabilisiert. In den Jahren zuvor dominierten stetige Lohnerhöhungen das Bild.

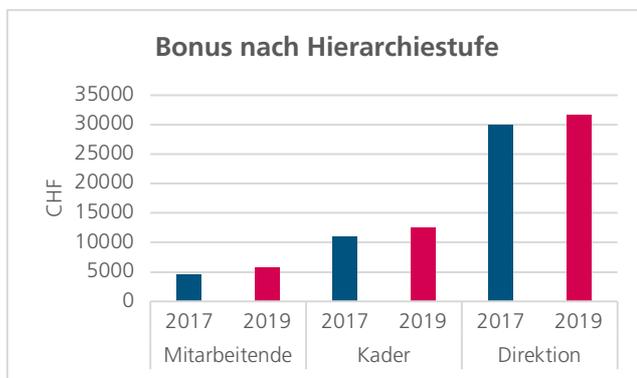
Bei den Kantonalbanken ist 2019 ein aussergewöhnlicher Anstieg der Fixlöhne festzustellen. Zwischen 2013 und 2017 lagen die Löhne stabil bei rund CHF 90'000. 2019 erhöht sich der Fixlohn bei den Kantonalbanken um CHF 6'800. Dieser grosse Unterschied kann mit der erhöhten Teilnahme der Zürcher Kantonalbank ZKB erklärt werden, welche im Vergleich zu anderen Kantonalbanken höhere Löhne ausbezahlt.



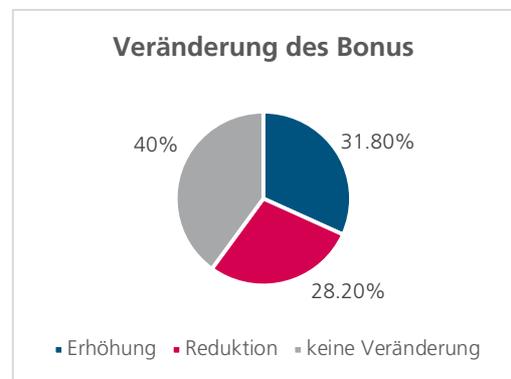
Grafik 11: Fixlohn nach Bankengruppe

5. Boni

Die ausbezahlten Boni stiegen 2019 im Durchschnitt leicht an. Der Median veränderte sich jedoch nicht. Die Erhöhung von Boni verteilt sich also auf tiefere wie auch höhere Boni-Auszahlungen. Dies zeigt sich bei der Auswertung nach Hierarchiestufen. Auf allen Stufen erhöhte sich der Bonus zwischen CHF 1'200 und CHF 1'500. Auch geben 60% der Befragten an, dass sich ihr Bonus verändert hat. Die Veränderungen sind ziemlich genau zur Hälfte Reduktionen und zur anderen Hälfte Erhöhungen. Erstaunlich ist, dass je 20% der Personen angaben, dass ihr Bonus um mehr als 20% erhöht oder reduziert wurde. Dies zeigt, dass Boni sehr individuell verteilt werden. Grundsätzlich wurden im Vergleich aber mehr Boni erhöht (31.8%) und weniger Boni reduziert (28.2%).



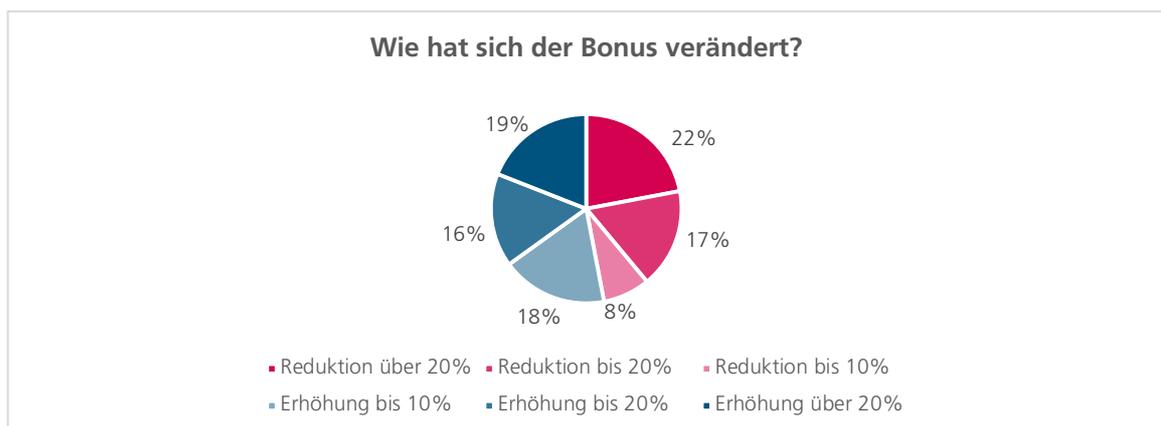
Grafik 13: Bonus nach Hierarchiestufe



Grafik 12: Veränderung des Bonus

5.1 Unberechenbare Boni

Allgemein kann gesagt werden, dass der durchschnittliche Bonus verglichen mit 2017 leicht ansteigt, die Verteilung aber weiterhin problematisch ist. Verglichen mit 2017 erhalten mehr Personen Boni über CHF 2'000. Bei der Frage nach der Veränderung des Bonus ist zusätzlich feststellbar, dass im Gegensatz zu den Fixlöhnen eine Mehrheit der Befragten eine Veränderung angibt. Bei rund der Hälfte dieser Personen wurde der Bonus reduziert. Dabei handelt es sich teilweise um massive Reduktionen. 22% gaben eine Reduktion um mehr als 20% an. Dasselbe Bild zeigt sich bei Bonus-Erhöhungen. Dies zeigt, wie unberechenbar Boni sind und dass sie sich in kurzer Zeit stark verändern können. Die Folge davon ist, dass der Bonus nicht planbar ist, was besonders bei Personen mit tieferen Löhnen problematisch ist. Ebenfalls problematisch ist, dass die Verteilung der Boni für viele Mitarbeitende unverständlich ist. Dies gibt der Unzufriedenheit mit dem eigenen Bonus Auftrieb. Immer noch 40% der Personen sind mit ihrem Bonus unzufrieden.



5.2 Boni nach Bankengruppe

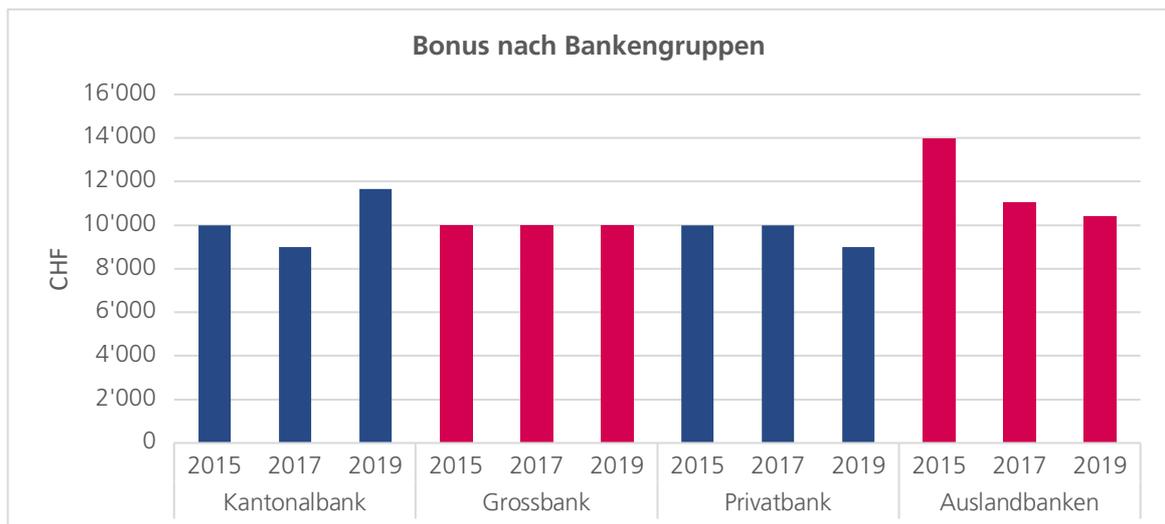
Grafik 14: Wie hat sich der Bonus verändert?

e genau auf dem schweizwei-
eine grossen Veränderungen.

Die Boni der Privatbanken nahmen im Vergleich zu 2017 um CHF 1'000 ab.

Bei den Auslandbanken ist seit 2015 ein Rückgang zu verzeichnen. Dieser verteilt sich auf beinahe alle Boni-Klassen. Besonders die hohen Boni gehen stark zurück. Lediglich in den Kategorien unter CHF 2'000 und CHF 10'000-30'000 ist ein leichter Anstieg zu beobachten.

Wie bereits beim Fixlohn ist bei den Kantonalbanken ein massiver Anstieg bei den Boni zu beobachten. Sie steigen um rund einen Drittel. Wie bereits beim Fixlohn kann dieses Ergebnis auf die erhöhte Teilnahme der ZKB zurückgeführt werden.

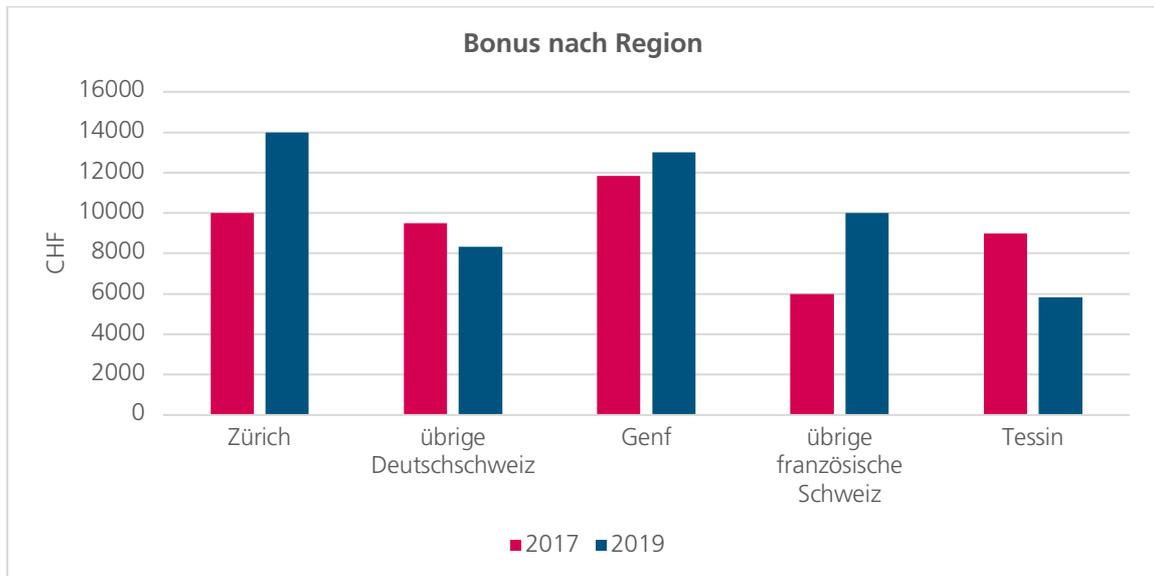


Grafik 15: Bonus nach Bankengruppen

5.3 Die Boni in den beiden grossen Finanzplätzen nehmen zu

Regional betrachtet ist bei den Boni das umgekehrte Bild der Fixlöhne zu erkennen. Die grossen Finanzplätze legen zu und in der Peripherie stagnieren die Boni. In Zürich legen die Boni von CHF 10'000 auf CHF 14'000 zu. In der restlichen Deutschschweiz kommt es zu einem Rückgang um rund CHF 1'000. Der bisherige regionale Boni-Spitzenreiter Genf wurde von Zürich abgelöst. Trotzdem kommt es im Kanton Genf zu einer Erhöhung um CHF 1'200. Im Tessin sind die Boni mit CHF 5'834 auf einem neuen Tiefstand. Dies entspricht einem Rückgang um einen Drittel seit 2017. Die Boni im Tessin fallen damit sogar unter das Niveau von 2013 (CHF 6'000).

Ein Ausreisser stellt die übrige Westschweiz dar. Dort wurde eine enorme Zunahme der Boni gemessen (+ CHF 4'000). Diese Erhöhung kann damit erklärt werden, dass die Banque Cantonale Neuchâteloise (BCN) nicht mehr an der Umfrage teilnahm. Die BCN hatte im Jahr 2017 eher tiefe Boni ausbezahlt, welche den Durchschnitt in der Westschweiz nach unten zogen.

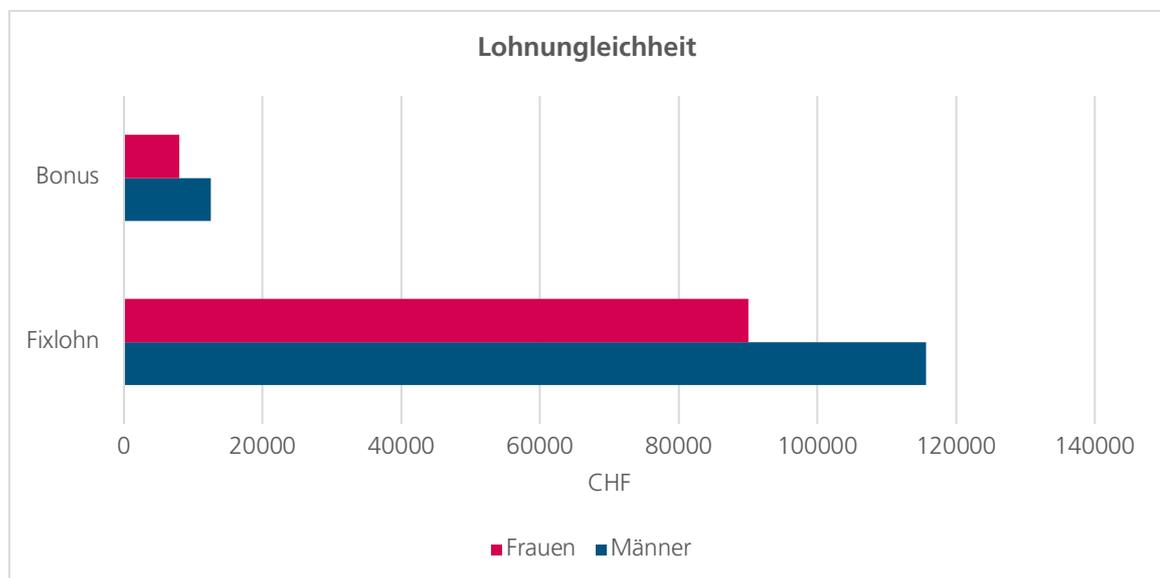


Grafik 16: Bonus nach Region

6. Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern

Im folgenden Kapitel werden die Löhne und Boni von Frauen und Männern miteinander verglichen, mit einem speziellen Augenmerk auf die Unterschiede nach Alter und Rang. Die Ergebnisse ermöglichen zwar nicht einen wissenschaftlichen Nachweis von diskriminierenden Lohnunterschieden, doch sind klare Tendenzen zu erkennen, welche sich mit anderen Untersuchungen decken.

Die Lohnumfrage 2019 stellt grosse Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowohl bei den Fixlöhnen wie auch bei den Boni fest. Die Unterschiede beim Fixlohn betragen im Durchschnitt 22.2% (2017: 20.7%) und bei den Boni sogar 36% (2017: 30.8%).



Grafik 17: Lohnungleichheit

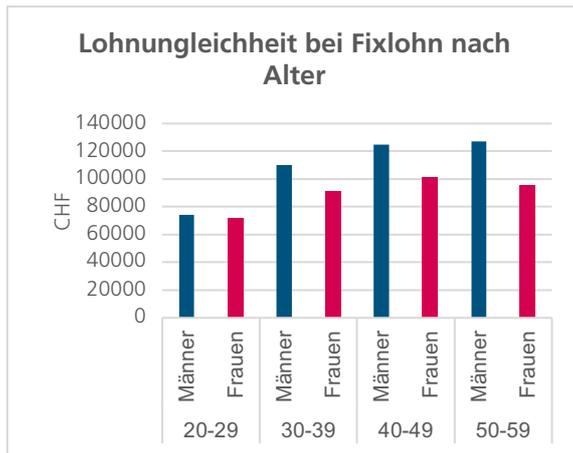
Das Bundesamt für Statistik stellt in seinem Bericht «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann» ähnliche Entwicklungen fest wie die SBPV Lohnumfrage 2019. Das BFS schreibt, dass sich der Bildungsstand von jungen Frauen demjenigen von Männern angeglichen hat und diesen teilweise sogar übersteigt. Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt nach Angaben des BFS im privaten Sektor 19.6%. Davon können 42% mit Bildungsniveau, Anzahl Dienstjahren und Ausübung einer Führungsfunktion erklärt werden. Im Finanzdienstleistungssektor gibt es nach BFS eine Lohndifferenz von 30.1%.⁴ Die von der SBPV Lohnumfrage 2019 gemessene Lohnungleichheit beträgt 23.6%.

6.1 Diskriminierung steigt mit dem Alter

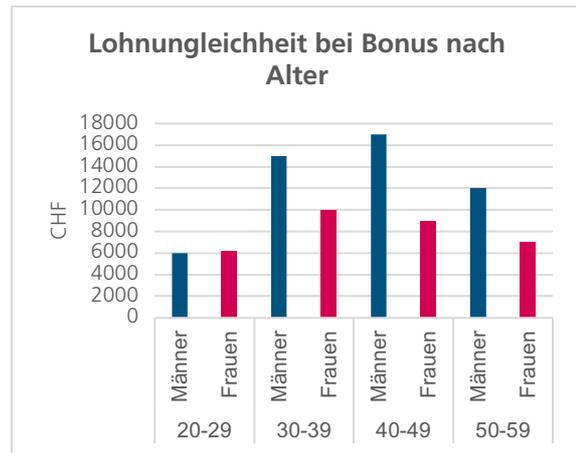
Mit zunehmendem Alter wachsen auch die Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Bereits bei Mitarbeitenden zwischen 20 und 29 Jahren besteht eine Lohndifferenz von CHF 2'050. Diese Differenz klettert zwischen 30 und 39 Jahren auf CHF 19'000, zwischen 40 und 49 Jahren auf CHF 23'456 und zwischen 50 und 59 Jahren sogar auf CHF 31'284. Eine ähnliche Situation ist bei den Boni festzustellen. Bei und Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern gibt es noch keine

⁴ BFS, Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann, Stand und Entwicklung, 2019.

Differenz. Erst mit zunehmendem Alter entsteht eine Differenz, und auch bei den Boni nimmt diese mit zunehmendem Alter zu. In der Alterskategorie von 40-50 Jahren ist der Unterschied auf CHF 8'000 angewachsen. Zwischen 50-60 Jahren nimmt die Differenz dann wieder etwas ab, jedoch nicht, weil Frauen höhere Boni erhalten, sondern weil diejenigen der Männer deutlich zurückgehen.

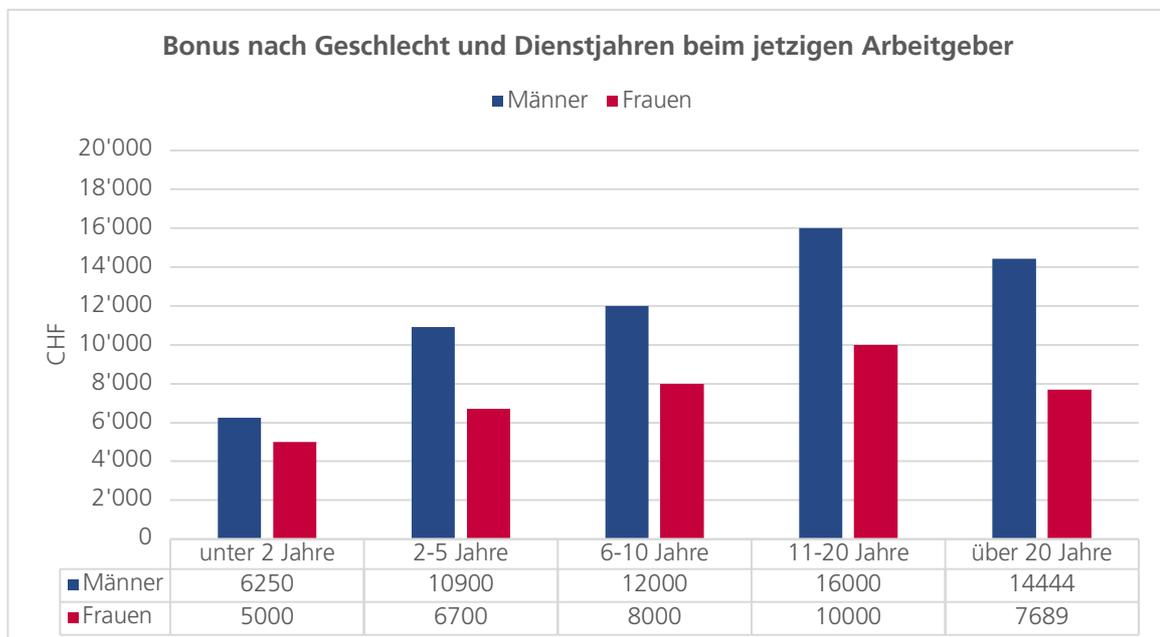


Grafik 18: Lohnungleichheit bei Fixlohn nach Alter



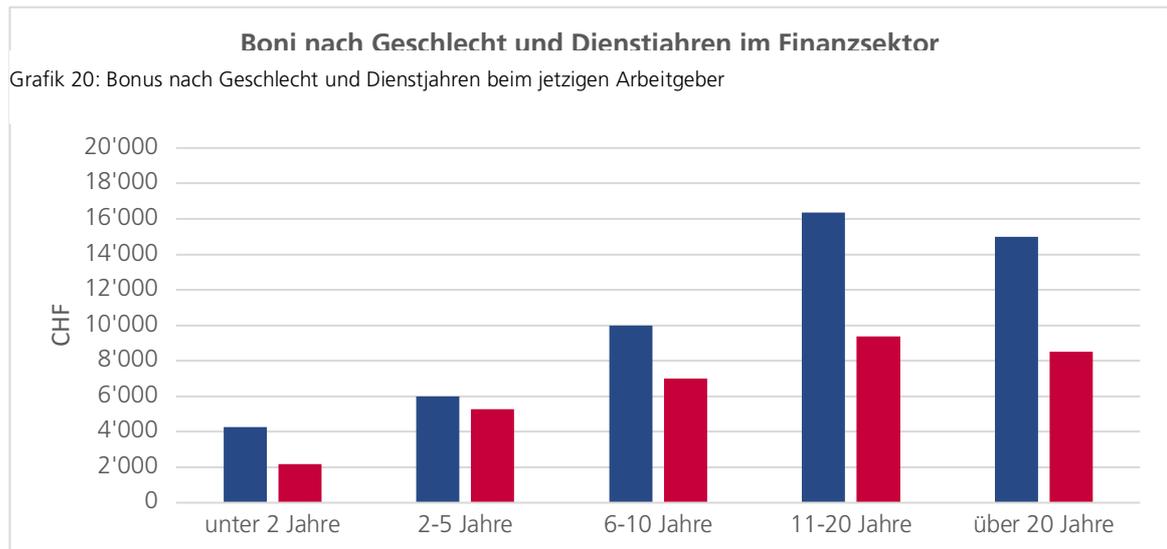
Grafik 19: Lohnungleichheit bei Bonus nach Alter

Aber nicht nur das Alter wirkt sich negativ auf die Lohngleichheit aus. Auch die Dauer der Dienstjahre im Finanzsektor und beim selben Arbeitgeber sind entscheidend. Dies zeigt sich besonders stark bei den Boni. Männer mit über 20 Jahren beim selben Arbeitgeber erhalten beinahe 40% mehr Bonus als Frauen mit der gleichen Erfahrung. Ähnliche Differenzen findet man auch bei Personen mit einer Erfahrung von über 10 Jahren beim selben Arbeitgeber oder im Finanzsektor. Zwar erhalten Frauen und Männer mit zunehmender Erfahrung höhere Boni, die männlichen Kollegen profitieren davon aber um einiges mehr. Frauen erhalten durchs Band weg einen Bruchteil der Boni der Männer. Dies ist umso erschreckender, wenn berücksichtigt wird, dass Frauen und Männer gleich viele Dienstjahre haben. Das oft genannte Argument, dass Frauen ihre Berufstätigkeit nach einer Schwangerschaft unterbrechen und deshalb weniger lang beim gleichen Arbeitgeber arbeiten, kann also nicht beigezogen werden.



Boni nach Geschlecht und Dienstjahren im Finanzsektor

Grafik 20: Bonus nach Geschlecht und Dienstjahren beim jetzigen Arbeitgeber

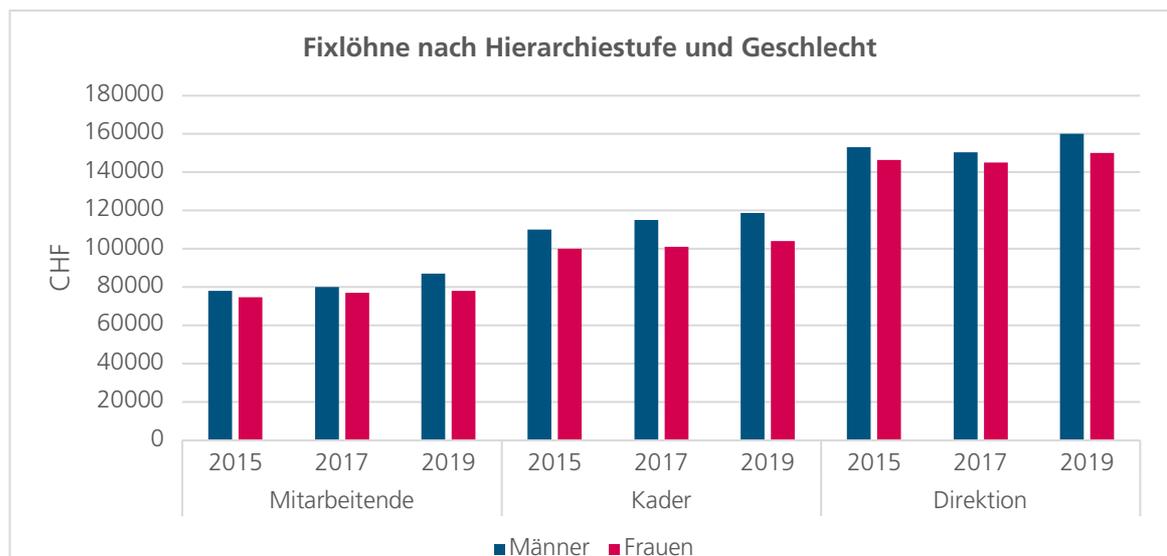


Grafik 21: Boni nach Geschlecht und Dienstjahren im Finanzsektor

6.2 Unerfreuliche Trendwende bei den Fixlöhnen

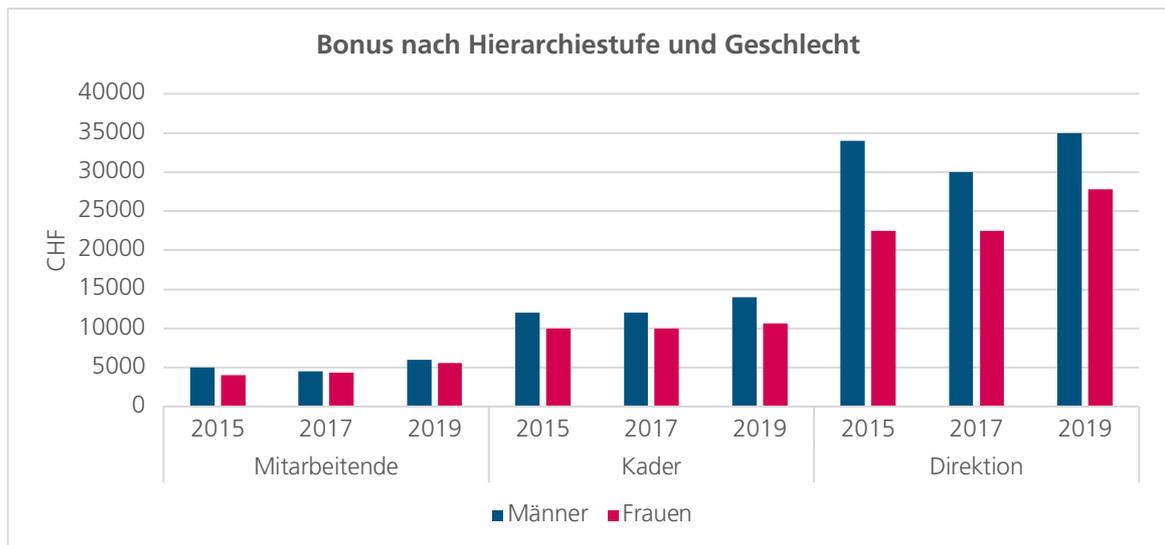
2017 konnte bei der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen ein Rückgang beobachtet werden. Dieser Rückgang entwickelte sich leider nicht zu einem längerfristigen Trend. Denn wie oben beschrieben, haben die Unterschiede bei den Fixlöhnen und Boni 2019 deutlich zugenommen. Bei den Fixlöhnen kam es zu ziemlich dramatischen Veränderungen. Zwar befinden sich die Fixlöhne für Männer und Frauen auf einem Höchststand, doch sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern drastisch gestiegen. Auf Stufe Mitarbeitende profitieren die Männer von CHF 7'000 mehr Lohn, wogegen die Frauen sich nur mit einer Erhöhung von CHF 1'000 zufriedengeben müssen. Auch in den höheren Hierarchiestufen ist dieselbe Entwicklung zu beobachten. Seit 2015 stiegen die Fixlöhne von Männern von CHF 110'000 auf CHF 118'875, während die Löhne von Frauen lediglich von CHF 100'000 auf 104'000 stiegen. Männer erhielten also über 50% grössere Lohnerhöhungen als Frauen. Das gleiche Bild findet man auf Stufe Geschäftsleitung. Hier hat sich die Differenz seit 2017 von CHF 5'000 auf 10'000 verdoppelt.

Fixlöhne nach Hierarchiestufe und Geschlecht



6.3 Gravierende Unterschiede bei Boni

Die Unterschiede bei den Boni sind noch deutlicher als diejenigen bei den Fixlöhnen. Auf der Direktorenstufe beim Bonus 20.6% (CHF 7'222) und auf Stufe Kader 24.2% (CHF 3'389). Bei Mitarbeitenden sind die Unterschiede zwar nicht so hoch mit 7.4%, beziehungsweise CHF 444, aber immer noch klar spürbar. Diese Werte haben sich seit 2017 massiv verschlechtert. Auf Stufe Mitarbeitende hat sich die Differenz bei den Boni mehr als verdreifacht. Ähnlich sieht es bei Angestellten auf Direktionsniveau und beim Kader aus. Dort haben die Unterschiede je um ein Drittel zugenommen.



Grafik 23: Bonus nach Hierarchiestufe und Geschlecht

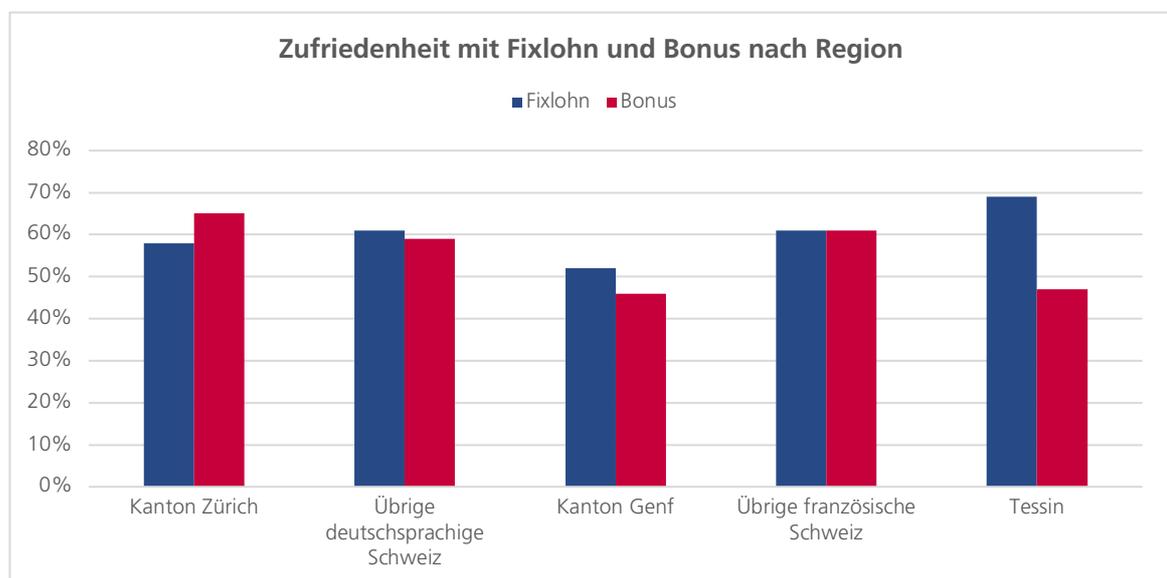
Beim Kader wird nach wie vor mit dem wenig transparenten Lohninstrument «Bonus» gearbeitet, was zu Ungunsten der Frauen ausfällt. Zwar wurden für beide Geschlechter höhere Boni ausbezahlt, davon profitierten Männer aber überproportional. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen ziehen sich durch verschiedene Kategorien hindurch, was zeigt, dass Frauen flächendeckend weniger erhalten als ihre männlichen Kollegen.

7. Zufriedenheit

Bei den befragten Personen ist festzustellen, dass ein grosser Teil mit dem jeweiligen Fixlohn und Bonus zufrieden ist. Insgesamt ist die Zufriedenheit mit dem Einkommen mit 60% «zufrieden» oder «sehr zufrieden» sehr hoch. Solche hohe Werte wurden bereits 2017 gemessen. Beim Fixlohn blieb die Zufriedenheit gleich und beim Bonus hat sie gar zugenommen. Ein direkter Zusammenhang zwischen Einkommensentwicklung und Zufriedenheit der Angestellten kann jedoch nicht festgestellt werden.

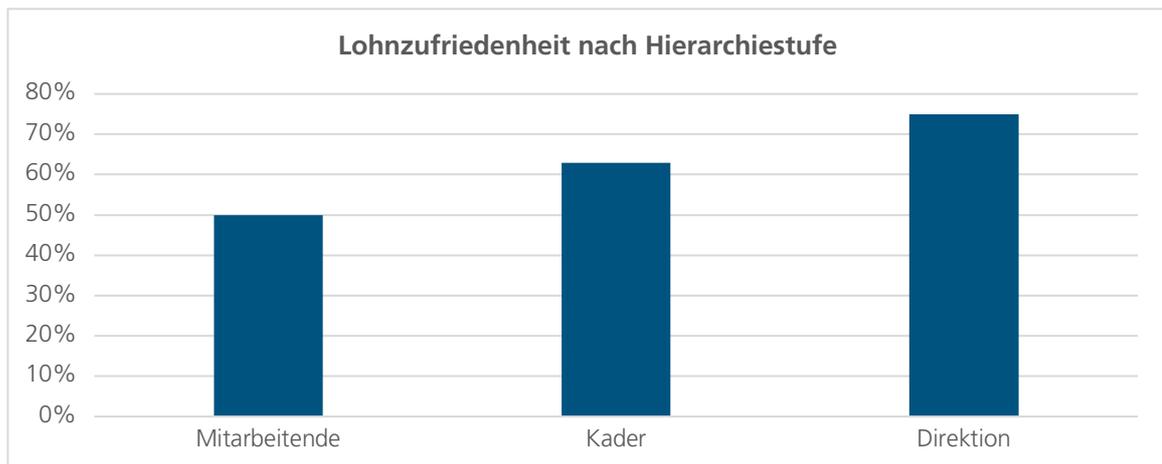
7.1 Wer ist mit der Vergütung zufrieden?

Vergleicht man die verschiedenen Regionen miteinander, findet man einige Unterschiede. Die Angestellten in der Deutschschweiz (Fixlohn: 61%, Bonus: 59%) inklusiv dem Kanton Zürich (Fixlohn: 58%, Bonus 65%) und der Westschweiz (Fixlohn: 61%, Bonus 61%) sind mit ihrem Einkommen zufrieden. Diese beiden Gruppen machen auch einen Grossteil der befragten Personen aus. Am meisten zufrieden mit ihrem Fixlohn sind jedoch die Tessinerinnen und Tessiner (69%). Dafür ist dort die Unzufriedenheit mit dem Bonus schweizweit am höchsten (47%). Diese Unzufriedenheit erstaunt wenig, wenn man berücksichtigt, dass die gezahlten Boni im Tessin auf einem neuen Tiefstand sind. Am unzufriedensten mit ihren Löhnen sind weiterhin Mitarbeitende im Kanton Genf. Gerade mal 52% finden ihren Fixlohn in Ordnung, beim Bonus sind es sogar nur 46%. Die Zufriedenheit beim bisherigen Spitzenreiter, den Kantonalbanken, nahm in den letzten zwei Jahren merklich ab. Sie hat sich dem Zufriedenheitsgrad anderer Unternehmensgruppen angenähert.



Grafik 24: Zufriedenheit mit Fixlohn und Bonus nach Region

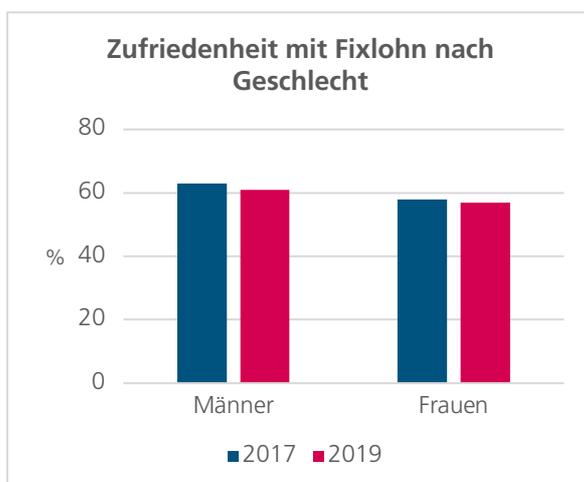
Vergleicht man die Hierarchiestufen, stellt man fest, dass mit einer höheren Funktion im Unternehmen die Lohnzufriedenheit steigt. Lediglich 50% der Mitarbeitenden waren zufrieden mit ihrem Lohn. Beim Kader waren es bereits 62.9% und bei Mitgliedern der Geschäftsleitung 75.2%.



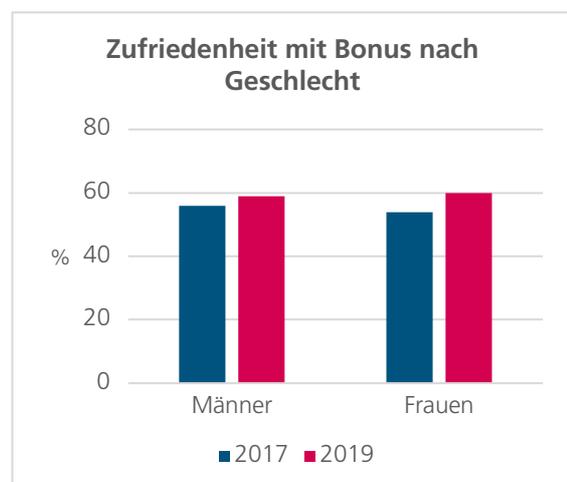
Grafik 25: Lohnzufriedenheit nach Hierarchiestufe

Der Vergleich der anderen Gruppen von Finanzinstituten zeigt kein klares Bild, da die Entwicklungen sehr unterschiedlich sind. Am zufriedensten mit dem Fixlohn sind Angestellte von Privatbanken (64%), bei den Boni führen die Kantonalbanken (64%) die Liste der Zufriedenheit an. Am unzufriedensten sind in beiden Fällen die Mitarbeitenden von Auslandsbanken (Fixlohn 54%, Bonus 44%).

Betrachtet man die Zufriedenheit nach Geschlechtern, stellt man fest, dass die Lohnungleichheit keinen direkten Einfluss auf die Zufriedenheit hat. Weder bei den Fixlöhnen noch bei den Boni spiegeln sich die Lohnunterschiede in der Zufriedenheit wider. Bei Männern wie auch Frauen hat die Zufriedenheit beim Fixlohn leicht abgenommen. Von einer grossen Veränderung kann aber nicht gesprochen werden. Männer sind weiterhin leicht zufriedener mit ihrem Fixlohn als Frauen.



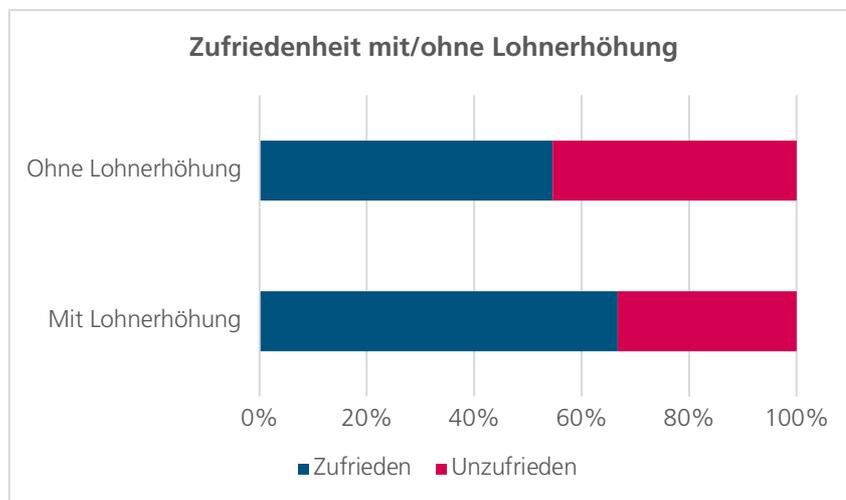
Grafik 26: Zufriedenheit mit Fixlohn nach Geschlecht



Grafik 27: Zufriedenheit mit Bonus nach Geschlecht

Bei der Zufriedenheit mit den Boni kam es zu einem Wechsel. Im Vergleich zu 2017 sind die Frauen um einiges zufriedener mit ihrem Bonus (2017: 54%, 2019: 60%) Zwar sind auch Männer zufriedener als noch 2017, erstmals seit 2013 zeigen sich aber Frauen zufriedener mit ihrem Bonus als Männer. Dies, obwohl Männer 2019 massiv höhere Boni erhalten haben als Frauen.

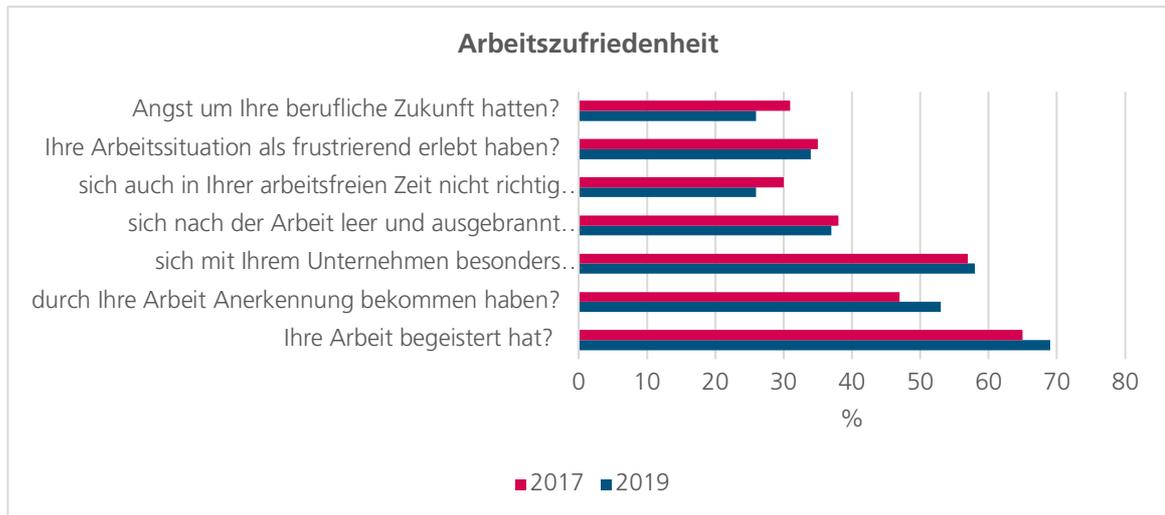
Es kann festgestellt werden, dass Personen, welche eine Lohnerhöhung erhalten haben, mit ihrem Lohn zufriedener sind als Personen, welche von keiner Erhöhung profitiert haben. Die Zufriedenheit mit dem Lohn bei Personen, welche eine Lohnerhöhung erhalten haben, liegt bei 66%. Diejenige von Personen ohne Lohnerhöhung bei 54%. Der Unterschied ist folglich deutlich spürbar.



Grafik 28: Zufriedenheit mit/ohne Lohnerhöhung

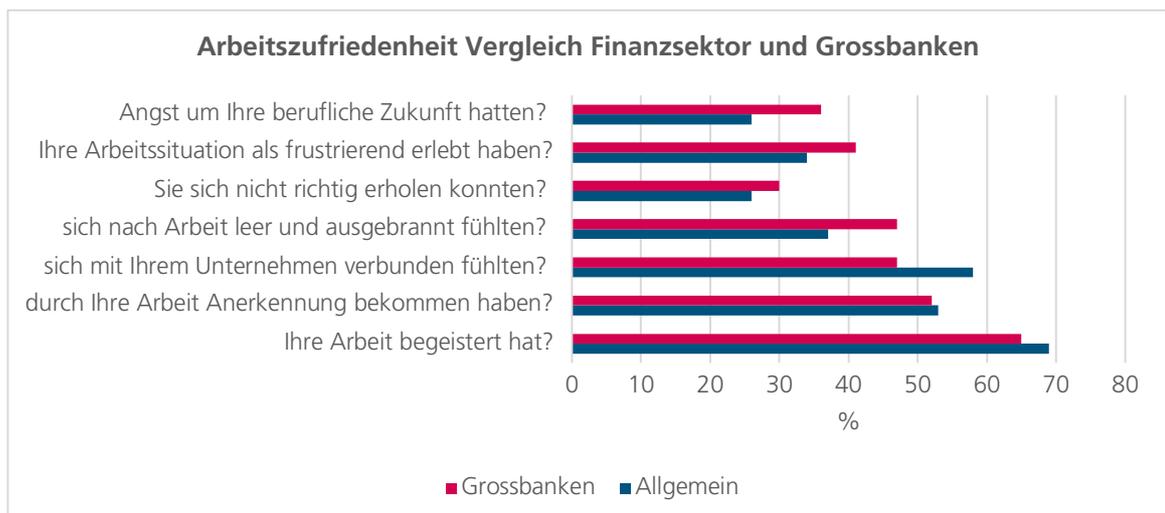
7.2 Beunruhigende Arbeitsunzufriedenheit bei den Grossbanken

Die Werte der Arbeitszufriedenheit haben sich gegenüber 2017 leicht verbessert. Dies ist zwar eine erfreuliche Veränderung, jedoch ist das Ausmass der angegebenen Unzufriedenheit weiterhin beunruhigend. Denn nach wie vor fühlen sich 36.7% der befragten Personen nach der Arbeit leer und ausgebrannt (2017: 38%). 33.7% empfinden ihre Arbeit als oft frustrierend (2017: 35%), 25.4% können sich in ihrer Freizeit nicht richtig erholen (2017: 30%) und 25.7% haben Angst um ihre berufliche Zukunft (2017: 31%). Besonders beunruhigend sind die grossen Unterschiede zwischen Unternehmensgruppen. Die Angst vor Stellenverlust ist bei den Grossbanken, Raiffeisenbanken, und Auslandsbanken um rund 10% höher als bei den restlichen Gruppen. Hingegen ist die Angst vor der beruflichen Zukunft bei den Kantonalbanken sehr tief. Gerade das Beispiel der Auslandsbanken zeigt, dass Zufriedenheit am Arbeitsplatz nicht käuflich ist. Obwohl in dieser Bankengruppe die höchsten Löhne bezahlt werden, sind die Mitarbeitenden merklich unzufriedener.



Grafik 29: Arbeitszufriedenheit

Auch bei den restlichen Indikatoren schneiden die Grossbanken besonders schlecht ab. Mit 47% fühlt sich fast die Hälfte der Befragten nach der Arbeit leer und ausgebrannt, 39% können sich in der Freizeit nicht richtig erholen und 41% erleben oft frustrierende Arbeitssituationen. Diese Werte sind erschreckend und dürfen nicht unbeachtet bleiben.



Grafik 30: Arbeitszufriedenheit Vergleich Finanzsektor und Grossbanken

Im internationalen Vergleich schockieren die Ergebnisse aus dem Schweizer Finanzsektor umso mehr. Nach Angaben des SECO sind fast neun von zehn Erwerbstätigen (88%) in der Schweiz und im

europäischen Schnitt zufrieden oder sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Die Unzufriedenheit im Schweizer Finanzsektor liegt damit doppelt bis dreimal so hoch wie im europäischen Durchschnitt.⁵

Dass sich auch 2019 noch ein Viertel bis zu einem Drittel der Personen negativ zu ihrer Arbeitssituation äussern, muss als Warnung gesehen werden. Die Arbeitssituation in Finanzinstituten wird als besonders belastend wahrgenommen. Handlungsbedarf ist dringend angezeigt, damit sich die Arbeitssituation in den Finanzinstituten verbessert. Dies würde nicht zuletzt einen Wandel der Unternehmenskultur bedingen.

Als Lichtblick kann die hohe Identifikation mit dem Arbeitgeber gesehen werden. Diese nahm gegenüber 2015 nochmals zu und liegt nun bei 58% (2015: 50.2%) der Personen, welche sich stark oder sehr stark mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. Jedoch ist auch hier zu berücksichtigen, dass dieser Wert im nationalen (77.1%) und internationalen (73.7%) Kontext um einiges höher liegt.⁶

⁵ SECO, Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015, Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen, 2017 Bern.

⁶ SECO, Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015, Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen, 2017 Bern.

8. Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Fixlöhne gestiegen sind und bei den Boni eine leichte Erhöhung zu beobachten ist. Besonders bei den Boni ist aber die Verteilung problematisch. Zwar sind die Boni über alle Hierarchiestufen und für beide Geschlechter gestiegen und es gab keine einseitige Verteilung zugunsten hoher oder tiefer Boni. Von den befragten Personen gaben jedoch 60% an, keine Bonusveränderung gespürt zu haben. Weitere 30% gaben sogar an, dass ihr Bonus teilweise massiv reduziert wurde.

Kurzfristige und spürbare Veränderungen können bei Boni schnell vorkommen. Dies führt zu Unsicherheit und erschwert die Planbarkeit des eigenen Einkommens. Im Vergleich dazu ist der Fixlohn ein stabiles Element, welches selten Reduktionen erfährt. Jedoch haben auch beim Fixlohn nur 60% von einer Erhöhung profitiert. Dies ist insofern problematisch, da alle Mitarbeitenden zu einem guten Geschäftsergebnis beitragen.

Die Angleichung der Löhne von Frauen und Männern von 2017 hat nicht angehalten, 2019 kam es sogar zu einer Kehrtwende. Zwar wurden insgesamt höhere Boni bezahlt, die Differenz zwischen den Geschlechtern hat im Gegensatz dazu aber massiv zugenommen. Diese Entwicklung zieht sich flächendeckend durch alle Altersklassen und Hierarchiestufen. Männer profitieren klar stärker von mehr Dienstjahren und dem Alter als Frauen. Die Banken stehen hier in der Verantwortung, zu erklären, warum es zu solchen Lohnunterschieden kommt. Deshalb sollen die Lohnanalysen, zu welchen Unternehmen ab 2020 gesetzlich verpflichtet sind, nachvollziehbar und transparent sein.

Zusätzlich muss die Summe, welche für Lohnerhöhungen zur Verfügung steht, breiter verteilt werden und es müssen strukturelle Diskriminierungen im Finanzsektor behoben werden. Dazu zählen besonders die Förderung von Teilzeitarbeit und ein höherer Beschäftigungsgrad von Frauen in Führungspositionen.

Die Zufriedenheit hat sich bei Frauen und Männern trotz der Lohnungleichheit leicht verbessert. Dies erscheint weniger erstaunlich, wenn man sich vor Augen führt, dass im Vergleich zu 2017 beide Geschlechter von Lohn- und Bonus-Erhöhungen profitiert haben. Dies führt zu einer höheren Zufriedenheit mit der eigenen Vergütung. Trotz höherer Lohnzufriedenheit von Frauen bleibt es unbefriedigend, dass eine Lohn Differenz zwischen den Geschlechtern besteht.

Bei der Arbeitsunzufriedenheit kann ein leichter Rückgang festgestellt werden. Diese Werte befinden sich weiterhin auf einem erschreckend hohen Niveau. Im internationalen Vergleich schneidet der Schweizer Finanzsektor besonders schlecht ab. Weitere Massnahmen sind dringend nötig, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die grösste Stärke des Finanzsektors ist die hohe Begeisterung der Angestellten für ihre Arbeit und die hohe Identifikation mit ihrem Arbeitgeber. Beide Werte sind im Vergleich zu 2015 nochmals gestiegen. Dies kann damit erklärt werden, dass sich die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt seit 2015 etwas beruhigt hat. Die Begeisterung der Angestellten muss genutzt werden. Es reicht nicht, wenn der Status quo bestehen bleibt.