

ARBEITGEBER
BANKEN 



JAHRESBERICHT 2015

JAHRESBERICHT 2015

Herausgegeben vom
Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

Herausgeber

Arbeitgeber Banken, Basel

Konzept/Redaktion

Pia Guggenbühl, Balz Stückelberger

Gestaltung

Howald Fosco Biberstein, Basel

Fotos

Nikolaus Grünwald

Druck

buysite, Basel

Auflage

800 Exemplare (600 deutsch, 200 französisch)

Basel, Juni 2016

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT

Gut aufgestellt für die Zukunft	7
---------------------------------	---

ORGANISATION

Vorstand	11
Gremien	12
Generalversammlung	13
Geschäftsstelle	15
Vertretungen und Mandate	16
Mitgliedschaft	16
Strategieentwicklung	17

SCHWERPUNKTE

Sozialpartnerschaft	23
Mitgliederdienstleistungen	26
Personalfragen	26
Interessenvertretung	29

ARBEITSMARKT	33
--------------	----

JAHRESRECHNUNG	37
----------------	----

Über Arbeitgeber Banken

Der Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz (Arbeitgeber Banken) vertritt die Arbeitgeberinteressen der Banken in der Schweiz und setzt sich für attraktive und konkurrenzfähige Rahmenbedingungen des Schweizer Finanzplatzes ein. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen. Als Träger des Gesamtarbeitsvertrags der Bankbranche sichert Arbeitgeber Banken den sozialen Arbeitsfrieden.

Gut aufgestellt für die Zukunft

2015 war für Arbeitgeber Banken ein ereignisreiches Jahr, das geprägt war vom Verbandsausbau und vom Durchbruch bei der Arbeitszeiterfassung. Gleichzeitig sahen sich der Verband und seine Mitgliederinstitute konfrontiert durch ein nach wie vor herausforderndes Umfeld: Der internationale Wettbewerb wird zunehmend härter und mit der fortschreitenden Digitalisierung treten neue innovative Finanzdienstleistungsangebote auf den Markt.

Gleichzeitig nimmt für die Banken in der Schweiz die Erfüllung aufwändiger gesetzlicher Vorgaben nicht ab. Und die Planungs- und Rechtsunsicherheit infolge sich häufender extremer politischer Initiativen, der Unternehmenssteuerreform III sowie des nach wie vor ungeklärten zukünftigen Verhältnisses zum wichtigsten Handelspartner EU hält an.

Vor diesem Hintergrund steigt die Bedeutung eines liberalen Arbeitsmarkts. Will die Schweiz auch künftig für Arbeitgeber attraktiv sein, muss sie wirtschaftsfreundliche Rahmenbedingungen schaffen. Arbeitgeber Banken leistet hierzu einen wichtigen Beitrag.

Die Kompromisslösung im Bereich der Arbeitszeiterfassung stellt einen Meilenstein in der Sozialpartnerschaft der Bankbranche dar. Arbeitgeber Banken hat sich seit Jahren für eine Revision der nicht mehr zeitgemässen Vorschriften über die Arbeitszeiterfassung eingesetzt. Mit der Vereinbarung über die Zeiterfassung (VAZ) können Verbandsmitglieder einen Teil ihrer Angestellten von der Zeiterfassung befreien oder ihnen eine einfache und pragmatische Form der Erfassung anbieten.

Die Bedeutung der Arbeitgeberthemen für die Bankbranche wird in Zukunft weiter zunehmen. Im Rahmen der Fachkräfteinitiative sensibilisiert Arbeitgeber Banken seine Mitglieder für das Anliegen, das inländische Fachkräftepotenzial noch besser zu nutzen. Bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative setzt sich der Verband dafür ein, dass in der Diskussion um Inländervorrang, Höchstwerte und Kon-

tingente der Fachkräftemangel in der Bankbranche berücksichtigt wird. Zudem gilt es, die Herausforderungen der Demografie im Kontext der Reform der Altersvorsorge zu meistern.

Arbeitgeber Banken hat sich 2015 für die zukünftigen Aufgaben gerüstet und in Umsetzung der 2014 definierten strategischen Ziele wichtige Fortschritte erzielt: So wurde die Verbandsstruktur gestärkt und der Aussenaufrtritt überarbeitet. Mit der erstmaligen Durchführung des *Arbeitgebertags der Banken in der Schweiz* rückte Arbeitgeber Banken im September zudem in den Fokus der nationalen Politik (siehe Fotogalerie in der Mitte dieses Jahresberichts).

Zuversicht schöpfen wir aus der im Berichtsjahr erfolgten Neuwahl des Schweizer Parlaments. Bereits in der Wintersession 2015 zeigten sich positive Anzeichen in arbeitgeberrelevanten Themen. Arbeitgeber Banken setzt sich ein, dass auf politischer wie sozialpartnerschaftlicher Ebene wirtschaftsfreundliche Lösungen gefunden werden, sei es bei der Revision von Altersvorsorge, Invalidenversicherung und Unfallversicherung, bei Massnahmen zur Sicherstellung der Lohngleichheit sowie bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative.

Wir danken unseren geschätzten Mitgliedern für ihre Unterstützung und ihr Vertrauen in unsere Arbeit für einen erfolgreichen Finanzplatz mit attraktiven Arbeitgebern.



Barend Fruithof
Präsident



Balz Stückelberger
Geschäftsführer



Vorstand

Der Vorstand ist das oberste leitende Gremium von Arbeitgeber Banken. Die Vorstandsmitglieder gehören gemäss Statuten und Organisationsreglement den Geschäftsleitungen oder Direktionen von Mitgliedsinstituten an. Bei der Zusammensetzung des Vorstandes wird darauf geachtet, dass alle Bankengruppen und alle Landsteile vertreten sind. Zudem muss die Mehrheit der Vorstandsmitglieder Vertreter von Banken sein, die einem Gesamtarbeitsvertrag von Arbeitgeber Banken unterstehen.

Nachdem die Generalversammlung 2014 eine Statutenänderung zum Wahlverfahren der Vorstandsmitglieder beschlossen hatte, fiel 2015 die Wahl der Vorstandsmitglieder zum ersten Mal in den Kompetenzbereich der Generalversammlung von Arbeitgeber Banken. Vorher hatte der Verwaltungsrat der Schweizerischen Bankiervereinigung die Vorstandsmitglieder gewählt.

Im Laufe des Verbandsjahres 2015 stiess Daniel Lüscher als neues Mitglied zum Vorstand von Arbeitgeber Banken. Er wurde als Nachfolger von Stefan Hux (Julius Bär) gewählt. Lucas Metzger stand nicht mehr zur Wahl, da er nicht mehr für die Bankiervereinigung arbeitet. Der Vorstand setzte sich per 31.12.2015 somit wie folgt zusammen:

- Marco Beutler, Zürcher Kantonalbank
- Michael Federer, Raiffeisen Schweiz
- Barend Fruithof, Julius Bär (Präsident)
- Jürg Gutzwiller, RBA-Holding
- Daniel Lüscher, Vontobel
- Gottlieb Prack, LGT Bank (Schweiz) AG
- Thomas Schenkel, Rahn & Bodmer Zürich
- Stefan Seiler, UBS
- Olivier Seppey, Banque Cantonale Vaudoise
- Pietro Soldini, BSI
- Claude Täschler, Credit Suisse

Der Vorstand traf sich im Berichtsjahr zu fünf ordentlichen Sitzungen. Aufgrund der Aktualität und der hohen Geschäftslast wurden zusätzlich fünf Telefonkonferenzen durchgeführt. Arbeitgeber Banken richtet keine Vergütungen an seine Vorstandsmitglieder aus.

Gremien

Zur möglichst effizienten und praxisnahen Bewältigung der Verbandsaufgaben arbeiten in verschiedenen Ausschüssen und Kommissionen sachkundige Vertreterinnen und Vertreter aus den Bankengruppen mit. Die Verhandlungsdelegation von Arbeitgeber Banken handelt mit den Bankpersonalverbänden die Vereinbarungen über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) für den Arbeitsmarkt Schweiz aus. Die Verhandlungsdelegation setzt sich ausschliesslich aus Mitgliedern zusammen, die der VAB unterstellt sind.

Die Vorbereitung der VAB-Verhandlungen wird durch ein erweitertes Gremium, die paritätische Kommission, wahrgenommen. Sie setzt sich aus den Mitgliedern des Vorstandes von Arbeitgeber Banken und weiteren Experten zusammen und trifft sich in regelmässigen Abständen mit den Vertretern der Bankpersonalverbände.

Mitglieder der Verhandlungsdelegation per 31.12.2015:

- Samuel Berner, J. SafraSarasin
- Marco Beutler, Zürcher Kantonalbank
- Jean-Noël Duc, Banque Cantonale Neuchâteloise
- Michael Federer, Raiffeisen Schweiz
- Barend Fruithof, Julius Bär (Präsident)
- Jürg Gutzwiller, RBA-Holding
- Christian Rahn, Rahn & Bodmer Zürich
- Stefan Seiler, UBS
- Pietro Soldini, BSI
- Balz Stückelberger, Arbeitgeber Banken
- Claude Täschler, Credit Suisse

Mitglieder der paritätischen Kommission VAB per 31.12.2015 (Bankenseite):

- Marco Beutler, Zürcher Kantonalbank
- Isabelle Campigotto, UBS
- Michael Federer, Raiffeisen Schweiz
- Bernard Gailloz, Credit Suisse
- Jürg Gutzwiller, RBA-Holding (Präsident)
- Thomas Schenkel, Rahn & Bodmer Zürich
- Olivier Seppey, Banque Cantonale Vaudoise
- Pietro Soldini, BSI
- Balz Stückelberger, Arbeitgeber Banken
- Sabine Vogt, Bank Julius Bär

Generalversammlung

Die Gesamtheit der Vereinsmitglieder wird durch die Generalversammlung als oberstes Organ vertreten. Jedes Mitgliedinstitut des Arbeitgeberverbandes besitzt eine Stimme. Die Generalversammlung kommt ein Mal jährlich zusammen. Die Generalversammlung 2015 fand am 11. September 2015 in Zürich statt. Erstmals wurde der Anlass im Rahmen des Arbeitgebertags der Banken in der Schweiz im Hotel Baur au Lac durchgeführt.

Präsident Barend Fruithof ging in seiner Ansprache auf das herausfordernde Umfeld für die Banken als Arbeitgeber auf verschiedenen Ebenen ein: wirtschaftlich (Mindestkurs, Negativzinsen, Entwicklung in China und Griechenland etc.), regulatorisch («Brunetti»-Bericht, USR III, FIDLEG, automatischer Informationsaustausch), politisch (Umsetzung Masseneinwanderungsinitiative, Reform der Altersvorsorge) sowie aufgrund der Markt- und Branchenentwicklung (Digitalisierung, Aufbrechen der Wertschöpfungskette, Globalisierung, Konkurrenzkampf).

Diese Entwicklungen verstärken den Druck auf die Kosten, zwingen zu laufenden Effizienzsteigerungen und führen zu einem Strukturwandel, Auslagerungen und einem Wandel des Berufsbildes der Bankangestellten. Gleichzeitig nimmt aufgrund der demografischen Entwicklung der Kampf um Fachkräfte zu.

In dieser Situation sind die Banken auf optimale Rahmenbedingungen für Arbeitgeber angewiesen. Dabei kommt einem liberalen Arbeitsrecht, stabilen politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, einer unbürokratischen Verwaltung, der qualitativ

guten Bildungslandschaft und der Verfügbarkeit von Fachkräften eine besondere Bedeutung zu. Ebenfalls zu den unverzichtbaren Rahmenbedingungen zählt der Arbeitsfriede.

Arbeitgeber Banken setzt sich in seiner gesamten Tätigkeit für den Erhalt dieser Rahmenbedingungen ein. Dabei orientiert er sich stets an der Hauptzielsetzung des Verbandes: «fortschrittliche und konkurrenzfähige Arbeitsmarktbedingungen und attraktive Arbeitsplätze als Basis für den Erfolg des schweizerischen Finanzplatzes». Im Rahmen dieser Zielsetzung positioniert sich Arbeitgeber Banken als kompetenter Dienstleister, verlässlicher Sozialpartner, glaubwürdiger Kommunikator und starker Interessenvertreter.

Nach der Präsidialansprache folgten die statutarischen Traktanden. Die Generalversammlung genehmigte den Jahresbericht und die Jahresrechnung, die mit einem Gewinn von 15 574 Franken schliesst. Zudem wählte die Generalversammlung die Vorstandsmitglieder und stimmte der Erweiterung der Trägerschaft der Ausgleichskasse für das Schweizerische Bankgewerbe zu. Damit wird Arbeitgeber Banken per 1.1.2016 zusätzlicher Trägerverband der Ausgleichskasse Banken, gemeinsam mit der Schweizerischen Bankiervereinigung und dem Verband schweizerischer Holding- und Finanzgesellschaften.

Geschäftsführer Balz Stüchelberger ging bei der Präsentation der Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit vor allem auf die Neuregelung der Arbeitszeiterfassung ein und stellte die Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ) vor, mit der per 1.1.2016 die in der Verordnung über das Arbeitsgesetz vorgesehenen Erleichterungen umgesetzt werden können.

Vizepräsident Jürg Gutzwiller präsentierte die Grundlagen und Trends für die Lohnentwicklung für 2016. Arbeitgeber Banken ging im September 2015 aufgrund des herausfordernden Markt- und Regulierungsumfeldes von einem beschränkten Spielraum für Lohnerhöhungen aus, der sich im Bereich zwischen 0,5 Prozent und einem Prozent bewegen dürfte. Generelle Lohnerhöhungen lehnte Arbeitgeber Banken ab.

Nach der Generalversammlung wurde der Anlass für weitere Gäste seitens der Mitglieder, von befreundeten Verbänden sowie für politische Amts- und Würdenträger geöffnet. Im Rahmen eines exklusiven Mittagessens begrüusste der Präsident die Gäste und erläuterte die zentralen Punkte des neuen *Arbeitgeber Banken Monitors 2015*.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, so Barend Fruithof, setzen sich die Banken für die Stärkung des inländischen Arbeitskräftepotenzials ein. Jeder zehnte kaufmännische Lernende wird in der Schweiz in einer Bank ausgebildet. Und ein Grossteil der Banken setzt auf flexible Arbeitszeitmodelle, die vor allem von Frauen aktiv genutzt werden.

Die Zürcher Volkswirtschaftsdirektorin Carmen Walker Späh begrüsst in ihrem Grusswort der Zürcher Regierung die Bemühungen der Banken: Es freue sie, dass in den kommenden Jahren vermehrt Teilzeitstellen geschaffen werden sollen. Dies ermögliche die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Verbleib der Frauen im Erwerbsleben, was angesichts demografischer Entwicklung und Fachkräftemangel zentral sei.

Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle von Arbeitgeber Banken befindet sich an der Dufourstrasse 49 in Basel. Arbeitgeber Banken nutzt die Räumlichkeiten der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg) an deren drei Standorten Basel, Zürich und Bern. Zudem bezieht der Verband von der SBVg auch verschiedene Dienstleistungen (Buchhaltung, Empfang, Internet, IT, Datenbankmanagement, Spedition, Personaladministration). Die Zusammenarbeit mit der SBVg inklusive Kosten ist in einer Dienstleistungsvereinbarung geregelt.

Die Geschäftsführung von Arbeitgeber Banken wird durch Balz Stückelberger wahrgenommen (100 Prozent). Im Berichtsjahr wurde die Aufstockung der personellen Ressourcen vollzogen, indem Pia Guggenbühl als stellvertretende Geschäftsführerin angestellt wurde (100 Prozent). Gleichzeitig wurden die Geschäftsbereiche zugeteilt. Balz Stückelberger ist für den Bereich Recht und Sozialpartnerschaft zuständig. Pia Guggenbühl verantwortet den Bereich Kommunikation und Public Affairs. Die administrative Unterstützung der Geschäftsstelle durch eine Assistenz erfolgt im Umfang von 30 Prozent.

Vertretungen und Mandate

Folgende Vertretungen und Mandate werden durch Vertreter von Arbeitgeber Banken wahrgenommen:

- Schweizerischer Arbeitgeberverband
 - Vorstandsausschuss und Quästor (Barend Fruithof)
 - Geschäftsführerkonferenz (Balz Stückelberger, Pia Guggenbühl)
 - Arbeitsgruppen Arbeitsrecht, GAV-Politik, Sozialpolitik und Internationales (Balz Stückelberger, Pia Guggenbühl)
- Eidgenössische Arbeitskommission EAK (Balz Stückelberger)
- European Banking Federation, Banking Committee for European Social Affairs (Balz Stückelberger)
- Überwachungskommission Datenlieferungen USA (Balz Stückelberger)
- Ausgleichskasse für das Schweizerische Bankgewerbe (Balz Stückelberger, permanenter Gast an Vorstandssitzungen)

Mitgliedschaft

Mitglieder von Arbeitgeber Banken können in der Schweiz tätige Banken oder andere Anbieter von Finanzdienstleistungen sein. Der Verband begrüsst es, wenn sich seine Mitglieder dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche mit den Bankpersonalverbänden SBPV und dem kaufmännischen Verband Schweiz anschliessen, der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB). Die Mitgliedschaft ist jedoch auch ohne Unterzeichnung der VAB möglich («Opting out»), wobei nur der VAB unterstellte Mitglieder Einsitz in die Verhandlungsdelegation nehmen können.

Per 31.12.2015 zählte Arbeitgeber Banken 133 Mitgliedsinstitute, die zusammen rund 83 000 Mitarbeitende oder 80 Prozent aller Bankangestellten in der Schweiz beschäftigten. 43 Banken waren zu diesem Zeitpunkt der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) unterstellt. Diese VAB-unterstellten Institute beschäftigten rund 63 000 Mitarbeitende oder 61 Prozent aller Bankangestellten in der Schweiz. 74 Prozent der Angestellten von Mitgliedbanken waren der VAB unterstellt.

Die laufend aktualisierte Mitgliederliste findet sich auf der Website des Verbands unter www.arbeitgeber-banken.ch

Strategieentwicklung

Die im Jahre 2014 durch den Vorstand im Rahmen einer Strategieüberprüfung beschlossenen Massnahmen zur Weiterentwicklung des Verbandes wurden im Berichtsjahr umgesetzt. Dies betrifft namentlich die verstärkte Sichtbarkeit des Verbandes in der Öffentlichkeit sowie die Intensivierung der Kontakte zur Politik und zu den Medien.

Organisation und Finanzierung

Die Eigenständigkeit des Verbandes wurde bereits 2014 mit der Anpassung der Statuten in Bezug auf die Kompetenz zur Wahl der Vorstandsmitglieder gestärkt. An der Generalversammlung 2015 wurde der Vorstand von Arbeitgeber Banken erstmals durch die Mitglieder gewählt.

Als Folge des Ausbaus der Verbandstätigkeit und den damit verbundenen Projekten drängte sich auch eine Verstärkung der finanziellen Basis auf. In diesem Zusammenhang sind als Massnahmen namentlich die Anpassung der Mitgliederbeiträge sowie die Erweiterung des Mitgliederbestandes und die damit verbundenen zusätzlichen Mitgliederbeiträge zu erwähnen.

Das Dienstleistungsangebot für Mitglieder von Arbeitgeber Banken wurde mit der Erweiterung der Trägerschaft der Ausgleichskasse Banken ausgebaut. Aufgrund dieser Trägerschaft erhalten Mitglieder von Arbeitgeber Banken per 1.1.2016 einen direkten Zugang zur AHV-Ausgleichskasse sowie zur Familienausgleichskasse der Bankbranche.

Für die Sicherstellung der Stellvertretung des Geschäftsführers sowie zur Umsetzung der Massnahmen im Bereich Kommunikation und Public Affairs wurde eine zusätzliche Stelle geschaffen.

Rebranding

Das Erscheinungsbild des Verbandes wurde angepasst: Seit der Generalversammlung vom 9. September 2015 tritt der Verband unter der Wortmarke *Arbeitgeber Ban-*

ken auf. Der im Handelsregister eingetragene und in den Statuten verankerte Name *Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz* bleibt aber unverändert. Im Zusammenhang mit dem neuen Auftritt wurden auch die Internetseite, die Signaletik der Geschäftsstelle, sämtliche Briefschaften sowie Promotionsmaterialien erneuert.

Neben der Interessenvertretung (siehe Kapitel «Schwerpunkte») bilden verstärkte Bemühungen in der Medienarbeit, im Dialog mit den politischen Akteuren sowie Massnahmen zur Mitgliederakquisition einen Fokus der Geschäftsstelle. Arbeitgeber Banken nimmt zudem proaktiv in aktuellen arbeitgeberrelevanten Fragen von branchenspezifischer Bedeutung Stellung. Zu diesem Zweck werden die Kommunikationsinstrumente über alle Anspruchsgruppen ausgebaut und damit die Bekanntheit des Verbands gesteigert.

Ebenfalls erschien eine erneuerte Version der Broschüre «Portrait» von Arbeitgeber Banken. Diese umfasst die zentralen Informationen über den Verband, seine Ziele, Organisation, die Sozialpartnerschaft sowie die weitere Dienstleistungspalette für die Mitglieder sowie die Kontaktmöglichkeit. Die Broschüre wurde insbesondere im Hinblick auf die VAZ gedruckt, um potenziellen Mitgliedern, u.a. im Rahmen der Informationsveranstaltungen, einen besseren Eindruck des Verbands zu vermitteln.

Kommunikation

Neben dem Rebranding erfolgte über dies auch ein Relaunch der Verbandswebsite (neu: www.arbeitgeber-banken.ch). Ein neues Layout erhielt hat auch das Mitgliederkommunikationsmittel «Rundschreiben». Ab 2016 folgt zudem neu ein maximal vierteljährlich erscheinender digitaler Newsletter zu zentralen Themen aus Verbandssicht. Dieser wird auf Aktivitäten des Verbands, seiner Mitglieder sowie der Partnerverbände Bezug nehmen sowie über aktuelle Themen und Anliegen berichten. Mitglieder, Medien und zugewandte Stakeholder sollen diesen automatisch erhalten, die weitere Öffentlichkeit kann ihn über die Website ebenfalls abonnieren.

Im Rahmen der Medienarbeit wurden verschiedene Medienmitteilungen verschickt, teilweise auch gemeinsam mit den Sozialpartnern. Darüber hinaus hat Arbeitgeber Banken zahlreiche Medienanfragen beantwortet und sich mit entsprechenden Statements geäussert. Im Rahmen des ersten Arbeitgebertags der Banken wurde anlässlich eines Mediengesprächs mit Leitmedien der «Arbeitgeber Banken Monitor 2015» präsentiert.

Um Themenführerschaft in Arbeitgeberfragen für die Bankbranche zu erreichen, pflegt der Verband eine proaktive Kommunikation bei aktuellen branchenrelevanten Themen. Für die Zukunft sind noch verstärkter Interviews und Gastbeiträge in Branchen- und Wirtschaftsmedien vorgesehen. Mit diesen sollen relevante Themen besetzt werden oder auf aktuelle Entwicklungen proaktiv reagiert werden. In diesem Zusammenhang erschien zum Beispiel ein Beitrag des Präsidenten zum Thema Arbeitszeiterfassung in der «Neuen Zürcher Zeitung».

Arbeitgebertag der Banken in der Schweiz 2015

Am 11. September 2015 fand im Hotel Baur au Lac in Zürich der erste Arbeitgebertag der Banken in der Schweiz statt. Nach der Generalversammlung stellte Präsident Barend Fruithof den Gästen aus Politik und Wirtschaft die zentralen Erkenntnisse des «Arbeitgeber Banken Monitors 2015» vor. Regierungsrätin und Volkswirtschaftsdirektorin Carmen Walker Späh überbrachte ein Grusswort der Zürcher Regierung.



1 Modernes, neu viersprachiges Branding für den Verband: Arbeitgeber Banken – Employeurs Banques – Datori di Lavoro Banche – Employers in Banking. **2** Nicolas von May, Direktor, Banque Bonhôte & Cie (I.), mit Dr. Roland Herrmann, CFO und design, CEO Neue Aargauer Bank. **3** Präsident Barend Fruithof begrüßte die zahlreichen GV-Teilnehmer. **4** Pietro Soldini, Head HR Business Partners, BSI, Vorstandsmitglied Arbeitgeber Banken. **5** Pascal Richoz, Leiter Bereich Arbeitsbedingungen, SECO. **6** Gottlieb Prack, Head Human Resources, LGT Bank (Schweiz) (I.), und Lucas Metzger, esisuisse, vormalig CFO/COO Swissbanking (r), beide Vorstand Arbeitgeber Banken. **7** Breite Zustimmung der Mitglieder zu allen Anträgen. **8** Heidi Bösch, Leiterin HR Beratung & Potenzialmanagement, Raiffeisen Schweiz, mit Martin Brenn, Leiter HR Steuerung & Systeme, Graubündner Kantonalbank, und Isabelle Campigotto, Head HR Service Delivery Schweiz, UBS AG (v.l.n.r.). **9** Geschäftsführer Balz Stückelberger erläuterte die Vorteile der neuen Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ). **10** Ständerat Thomas Hefti, der ehem. Ständerat Felix Gutzwiller, Regierungsrätin Carmen Walker Späh, Präsident Barend Fruithof. (v.l.n.r.) **11** Sergio Vincentelli, HR-Leiter, PKB Privatbank. **12** Simon Binder, Public Policy Manager, und Pascal Gentinetta, Head Public Policy, beide Julius Bär, mit Daniel Lüscher, Head Group Human Resources, Bank Vontobel (v.l.n.r.). **13** Der ehemalige Ständerat Prof. Felix Gutzwiller (I.) mit Dr. Jürg Gutzwiler, Delegierter des Verwaltungsrates und CEO RBA-Holding, Vizepräsident Arbeitgeber Banken. **14** Daniel Lüscher, Head Group Human Resources, Bank Vontobel, neues Vorstandsmitglied Arbeitgeber Banken seit 2015. **15** Ständerat Ruedi



Noser, Präsident ICT Switzerland, mit Pia Guggenbühl, stellvertretende Geschäftsführerin und Leiterin Kommunikation & Public Affairs Arbeitgeber Banken. **16** Frank Linhart, Bereichsleiter Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitgeberverband Basel (L), im Gespräch mit Martin Wegmüller, Senior Advisor Kundenberatung, Trafina Privatbank. **17** Vorstandsmitglieder Gottlieb Prack, Head Human Resources LGT Bank (Schweiz) (L), und Olivier Seppey, HR Business Partner BCV. **18** Ulrich Schwarzenbach, HR Business Consultant, Coulys Bank von Ernst Ltd., und Heidi Bösch, Leiterin HR Beratung & Potenzialmanagement, Raiffeisen Schweiz. **19** Franco Citterio, Direktor Associazione Bancaria Ticinese, (L), Pietro Soldini, BSI. **20** Prof. Roland Müller, Direktor SAV, im Gespräch mit weiteren Gästen des Arbeitgebertags. **21** Regierungsrätin Carmen Walker Späh betonte die grosse Bedeutung der Banken als Arbeitgeber. **22** Barend Fruithof (L) mit FDP-Ständerat Ruedi Noser (r) und glp-Nationalrat Thomas Weibel. **23** Marco Beutler, Leiter Personal Gesamtbank, Zürcher Kantonalbank, Christian Bretscher, Geschäftsführer Zürcher Bankenverband, und Urs Reich, Head Public Policy, Governmental Affairs Credit Suisse (v.l.n.r.). **24** Andreas Fuchs, Vorsitzender Geschäftsleitung Bank Thalwil mit Claudine Herb, Leiterin HR Management Entris Banking. **25** Balz Stückelberger mit Denise Chervet, Geschäftsführerin Schweizerischer Bankpersonalverband. **26** Nicole Deck, Leiterin Personal, Sparkasse Schwyz (L), und Daniela Schlatter, HR Bezirks-Sparkasse Dielsdorf. **27** Blumen vom Präsidenten für die Zürcher Volkswirtschaftsdirektorin. **28** Angeregte Gespräche beim Mittagessen.



Sozialpartnerschaft

Das Berichtsjahr war geprägt durch intensive und konstruktive Kontakte auf sozialpartnerschaftlicher Ebene. Neben den Verhandlungen und Gesprächen im Rahmen der paritätischen Kommission und der Verhandlungsdelegation fand ein intensiver und laufender Austausch auf Ebene der Geschäftsstellen statt.

Paritätische Kommission

Die paritätische Kommission ist für die Vorbereitung von Verhandlungen sowie für die Klärung von Vollzugsfragen im Zusammenhang mit Gesamtarbeitsverträgen zuständig. Zudem verfolgt sie die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Aufgrund der Komplexität der vorzubereitenden Verhandlungen traf sich die Kommission neben ihrer ordentlichen Frühlingssitzung vom 4. März 2015 zu einer weiteren Sitzung am 6. Mai 2015.

Schwerpunkt der Kommissionsarbeit war die Vorbereitung der Verhandlungen über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) sowie über die neue Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ). Die Herbstsitzung der paritätischen Kommission fand am 29. Oktober 2015 statt. Im Vordergrund stand die Vorbereitung der Einführung der VAZ. Weitere Themen waren die Frage der Schriftlichkeit von Einzelarbeitsverträgen, der von Arbeitgeber Banken alle zwei Jahre zu erstellende Salärvergleich sowie die Zertifizierung von Bankmitarbeitenden.

VAB-Verhandlungen

Die VAB-Verhandlungen fanden am 1. Juni 2015 statt. Die Sozialpartner einigten sich auf verschiedene Ergänzungen der VAB. So wurden namentlich ein programmatischer Artikel zur Gleichstellung aufgenommen und die Bestimmungen über die Eigengeschäfte, die Aus- und Weiterbildung, die Kurzabsenzen und die Schiedsgerichtsbarkeit ergänzt oder präzisiert.

Zudem wurden die Bestimmungen über die Leistungen bei Verhinderung an der Arbeitsleistung neu formuliert und erweitert. Neu ist der Arbeitgeber verpflichtet, für den Fall der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers als Folge von Krankheit eine Regelung vorzusehen, die eine Leistung von 80 Prozent des Bruttolohnes während 720 Tagen oder eine vergleichbare Lösung vorsieht.

Die Arbeitgeberseite hat der Definition eines Leistungsniveaus zugestimmt, die Einführung einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung aber abgelehnt. Mit der Verhandlungslösung sind die Arbeitgeber nach wie vor frei, die Leistungen ohne Versicherung selber oder durch Dritte zu erbringen.

Aufgrund der Koordination mit der Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ) wurde schliesslich die Anpassung des Geltungsbereichs der VAB notwendig. Die VAZ bildet einen Anhang der VAB, bezieht sich aber vorwiegend auf Mitarbeitende ausserhalb des bisherigen VAB-Geltungsbereichs.

VAZ-Verhandlungen

Die im Berichtsjahr durch den Bundesrat beschlossenen Erleichterungen bei der Arbeitszeiterfassung müssen in einem Gesamtarbeitsvertrag vereinbart werden. Die Sozialpartner der Bankbranche haben deshalb umgehend entsprechende Verhandlungen aufgenommen. Gemeinsames Ziel war es, den Banken und ihren Angestellten rechtzeitig auf das Inkrafttreten der neuen Verordnungsbestimmungen eine Lösung in Form eines GAV anzubieten.

Am 1. Juni 2015 konnte nach zahlreichen Verhandlungsrunden eine Einigung erzielt und eine Vereinbarung unterzeichnet werden. Diese sieht den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung für Angestellte vor, die über eine grosse Autonomie bei der Gestaltung der Arbeitszeit verfügen und ein vereinbartes Basissalär von mehr als 120 000 Franken pro Jahr (inkl. 13. Monatslohn, aber ohne variable Lohnbestandteile) erzielen.

Der Verzicht auf die Zeiterfassung muss mit den Angestellten jeweils individuell vereinbart werden. Die per Verordnung vorgeschriebenen Massnahmen des Gesundheitsschutzes wurden ebenfalls konkretisiert und umfassen vor allem Informationspflichten, z.B. über gesetzliche Bestimmungen und gesundheitliche Risiken sowie Massnahmen der Prävention.

Die Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung ist neu ein Anhang zur Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB). Für VAB-unterstellte Institute gilt sie demgemäss «automatisch». Nicht VAB-unterstellte Mitglieder von Arbeitgeber Banken müssen eine Erklärung abgeben, dass sie der Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung unterstehen («opting-in»). Da es sich um einen Gesamtarbeitsvertrag handelt, ist die Mitgliedschaft bei Arbeitgeber Banken als vertragsschliessendem Arbeitgeberverband aber zwingend.

Spitzengespräche Sozialpartnerschaft

Die Spitzengespräche der Sozialpartner dienen der Erörterung von Themen mit übergeordneter Bedeutung, die nicht im Rahmen der ordentlichen sozialpartnerschaftlichen Gefässe (paritätische Kommission, Verhandlungsdelegation) behandelt werden können. An den Spitzengesprächen vom 27.5.2015 und vom 11.11.2015 nahmen die Präsidien sowie die Geschäftsführer der Sozialpartner teil. Schwerpunkte waren die Wettbewerbsfähigkeit des Finanzplatzes, die Zukunft des Arbeitsmarktes, die Reform der Altersvorsorge sowie die Lohngleichheit.

Programm USA / Vereinbarung zum Schutz der Bankmitarbeitenden

Ende August 2013 haben die Schweiz und die USA eine Vereinbarung (Joint Statement) unterzeichnet, die es Banken in der Schweiz ermöglicht, an einem unilateralen Programm des US-Justizministeriums (sogenanntes US-Programm) teilzunehmen und damit allfällige Steuerstreitigkeiten innerhalb eines klar definierten Rahmens zu bereinigen.

Gleichzeitig mit der Veröffentlichung des US-Programms ist die Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern der Bankbranche in Kraft getreten. Diese bezweckt die Vermeidung von Nachteilen für Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Lieferung von Unterlagen zum Geschäftsbetrieb (inklusive Namen von Mitarbeitenden) an US-Behörden.

Die Vereinbarung sieht auch die Einrichtung eines Härtefallfonds vor. Mitarbeitende, die aufgrund einer Datenlieferung Nachteile erleiden, die nicht von ihrer Arbeitgeberin aufgrund vertraglicher Verpflichtungen gedeckt werden, können ein Gesuch an den Härtefallfonds richten. Der Maximalbetrag pro Mitarbeitenden beträgt 10 000 Franken.

Für die Prüfung und Abwicklung der Gesuche ist der Schweizerische Bankpersonalverband zuständig. Die Umsetzung der Arbeiterschutzzvereinbarung wird durch eine paritätisch zusammengesetzte Überwachungskommission begleitet. Die Kommission traf sich im Berichtsjahr zu vier Sitzungen.

Mitgliederdienstleistungen

Arbeitgeber Banken informierte seine Mitglieder mit 10 Rundschreiben über aktuelle Arbeitgeberfragen. Der Auskunfts- und Beratungsdienst wurde durch die Mitglieder rege in Anspruch genommen. Die telefonischen und schriftlichen Anfragen betrafen vor allem die Handhabung der Arbeitszeiterfassung, Vollzugsfragen zur VAB sowie verschiedene einzelarbeitsvertragliche Probleme.

Die Geschäftsstelle hat zudem einige Banken bei der Erstellung von Sozialplänen beraten. Bei Fragen zum Arbeitsrecht steht den Mitgliedern von Arbeitgeber Banken auch die Hotline des Centre Patronal unter der Nummer 031 390 99 08 zur Verfügung.

In Zusammenarbeit mit dem Centre Patronal führte Arbeitgeber Banken am 5.6.2015 ein arbeitsrechtliches Seminar zum Thema «Arbeitszeitgestaltung» durch. Die Informationsveranstaltungen zu den Neuerungen im Bereich der Arbeitszeiterfassung stiessen auf sehr grosses Interesse. Sie fanden im Oktober und im November 2015 in Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano und Zürich statt.

Personalfragen

Arbeitszeiterfassung

In der seit Jahren kontrovers geführten Debatte über die Revision der Bestimmungen über die Arbeitszeiterfassung konnte im Berichtsjahr ein wichtiges Zwischenergebnis erreicht werden: Am 22. Februar 2015 präsentierte das eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) einen Vermittlungsvorschlag von Bundesrat Schneider-Ammann, der verschiedene Erleichterungen bei der Arbeitszeiterfassung vorsieht.

In der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz wird die Möglichkeit geschaffen, für Mitarbeitende auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten, sofern diese mehr als 120 000 Franken (inkl. Bonus) pro Jahr verdienen und über eine grosse Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit verfügen. Zudem wird für weitere Mitarbeitende mit einer gewissen Autonomie eine erleichterte Form der Zeiterfassung eingeführt, die sich auf die Erfassung eines Tagestotals beschränkt.

Die Möglichkeit für den Verzicht auf die Zeiterfassung steht nur Betrieben offen, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, der die Modalitäten des Verzichts regelt und Massnahmen für den Gesundheitsschutz vorsieht. Anfang April wurden die Einzelheiten der Ordnungsrevision publiziert und das Anhörungsverfahren gestartet. Am 4. November hat der Bundesrat das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen auf den 1. Januar 2016 bekannt gegeben.

Arbeitgeber Banken begrüsst die neue Regelung als Schritt in die richtige Richtung. Das Erfordernis einer GAV-Regelung wird zwar aus ordnungspolitischer Sicht kritisch beurteilt. Demgegenüber ist aber anzuerkennen, dass es sich um einen Kompromissvorschlag handelt, der von den Spitzenverbänden der Sozialpartner ausgearbeitet wurde.

Der Vorteil der neuen Regelung auf Verordnungsstufe liegt in der raschen Umsetzbarkeit, die namentlich für die Bankbranche wichtig ist, weil zahlreiche Banken in der ganzen Schweiz mit Kontrollen der Arbeitszeiterfassungssysteme durch die kantonalen Vollzugsbehörden konfrontiert sind.

Die Sozialpartner der Bankbranche haben im Hinblick auf das Inkrafttreten der Erleichterungen per 1.1.2016 die Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung verhandelt.

Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative

Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative hat weitreichende Konsequenzen auf die Verfügbarkeit von Fachkräften, weshalb Arbeitgeber Banken dieses Thema mit sehr hoher Priorität verfolgt und sich auch an der Vernehmlassung zur Umsetzung des neuen Verfassungsartikels 121a BV (Masseneinwanderungsinitiative) beteiligt hat.

Die Vernehmlassungsantwort stellt zunächst klar, dass Arbeitgeber Banken den Volksentscheid vom 9. Februar 2014 akzeptiert. Der Verband erwartet aber eine möglichst wirtschaftsfreundliche Umsetzung. Oberstes Ziel müssen der Erhalt der Bilateralen I sowie grösstmögliche Flexibilität und Planungssicherheit für die Unternehmen sein, die deren administrativen und finanziellen Aufwand begrenzt.

Trotz der verstärkten Nutzung inländischer Fachkräfte weist die Bank- und Finanzbranche weiterhin eine Vielzahl von Mangelberufen aus. Aus diesem Grund ist der Einbezug der Arbeitgeber, z.B. im Rahmen der vorgeschlagenen Zuwanderungskommission, unabdingbar. Sodann soll das duale Bewilligungssystem für Drittstaatenbürger und neu EU-/EFTA-Angehörige weitergeführt werden. Das «klassische» Kontingentsystem des Bundesrates soll in diversen Punkten flexibilisiert und mit einer Schutzklausel ergänzt werden.

Arbeitgeber Banken kritisiert, dass der Bundesrat den Handlungsspielraum in seiner Vorlage zu wenig ausschöpft. Aufenthalte zum Zweck der Erwerbstätigkeit bis 12 Monate sind nicht zu kontingentieren und keiner Höchstzahl zu unterlegen, ebenso nicht die Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

Die Umsetzung von Art. 121a BV soll Hand in Hand mit den Massnahmen des Bundes zur Erhöhung des einheimischen Arbeitskraftpotenzials gehen. Der administrative Aufwand und die Kosten für die Unternehmen sind jedoch möglichst gering zu halten. Auch soll der rasante Zuwachs von Stellen in staatlichen Institutionen und staatsnahen Betrieben eingeschränkt werden und darf nicht ausgebaut werden.

Lohngleichheit

Der Bundesrat hat am 18.11.2015 ein Vernehmlassungsverfahren über die Revision des Gleichstellungsgesetzes eröffnet. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 50 oder mehr Mitarbeitenden sollen gesetzlich dazu verpflichtet werden, in ihrem Unternehmen alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchzuführen. Die innerhalb des Betriebs vorgenommene Lohnanalyse sollen sie durch externe Kontrollstellen überprüfen lassen, anschliessend müssen sie die Mitarbeitenden über das Ergebnis dieser Kontrolle informieren.

Arbeitgeber Banken und seine Mitglieder stehen zu dem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz des gleichen Lohns für Mann und Frau und halten diesen hoch. Staatliche Zwangsmassnahmen lehnt der Verband aber ab, weil sie einen Ein-

griff in den Grundsatz der freien Lohnfestsetzung darstellen und zu einem zusätzlichen administrativen Aufwand führen.

Arbeitgeber Banken befürwortet freiwillige Massnahmen der Unternehmen. Verschiedene Mitgliedbanken haben Lohnanalysen durchgeführt, die zeigen, dass die Lohnungleichheit respektive der nicht erklärbare Teil der Lohnungleichheit innerhalb eines Toleranzwerts von 5 Prozent liegt.

Zudem kritisiert Arbeitgeber Banken die falschen Annahmen, die den Aussagen des Bundes zur Lohnungleichheit in der Schweiz zugrunde liegen. Die amtlich ausgewiesene Lohndiskriminierung beruht auf den Ergebnissen der Lohnstrukturerhebung, die nur sehr rudimentäre Erhebungskriterien enthält und deshalb gänzlich ungeeignet ist für Aussagen zur Lohnungleichheit.

Viele wichtige lohnrelevante Elemente fehlen in der Lohnstrukturerhebung, um Lohnungleichheiten tatsächlich eruieren zu können. So bleiben Kriterien wie die tatsächliche Berufserfahrung, Erwerbsunterbrüche oder Sprach- und Sozialkompetenzen unberücksichtigt. Arbeitgeber Banken anerkennt deshalb die Lohnstrukturerhebung nicht als Grundlage für die Beurteilung der Lohndiskriminierung.

Weitere Schwerpunkte der Tätigkeit von Arbeitgeber Banken im Bereich Personalfragen waren die demografischen Herausforderungen, die Ausgestaltung von Sozialplänen, die Revision der Vorsorgewerke, die Umsetzung des Grundsatzes «Eingliederung statt Rente» im Bereich der Invalidenversicherung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Interessenvertretung

Arbeitgeber Banken hat neben der Beratung, Information und dem Erfahrungsaustausch in Arbeitgeberfragen, dem Dialog mit den Sozialpartnern und dem Monitoring der Arbeitgeberberahmenbedingungen als hauptsächliches Ziel die Interessenvertretung in Politik, Behörden und beim Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV). Zur Stärkung der Themenführerschaft sowie zur Schärfung des eigenen Profils wurde ein entsprechendes Konzept seitens der Geschäftsstelle erarbeitet und ist in Umsetzung.

Issue Monitoring und Lobbying

Arbeitgeber Banken pflegt ein kontinuierliches Monitoring zu relevanten Arbeitgebethemen. Dieses ist Basis der Interessenvertretung gegenüber den politischen Akteuren. Zum Lobbying gehört in erster Linie die Vertretung der Bankeninteressen im Schweizerischen Arbeitgeberverband in enger Abstimmung mit der SBVg. Daneben wird der Kontakt zu politischen Exponenten bei aktuellen politischen Themen gesucht; auch verfasst der Verband Faktenblätter, sogenannte Standpunkte.

Die Geschäftsführung ist zudem in verschiedenen Gremien des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (AG Arbeitsrecht, AG GAV-Politik, AG Sozialversicherungen) vertreten. Der Geschäftsführer ist des Weiteren Mitglied in der Eidgenössischen Arbeitskommission sowie im Banking Committee for European Social Affairs der European Banking Federation in Brüssel.

Arbeitgebertag der Banken in der Schweiz

Veranstaltungen sind wichtige Fixpunkte im Verbandsjahr. Um das Interesse noch stärker auf arbeitgeberspezifische Themen und Anliegen der Banken zu lenken, wurde das grosse Potenzial der Generalversammlung genutzt und zum Arbeitgebertag der Banken in der Schweiz mit Gästen aus Politik und Medien erweitert. Dieses Ziel wurde 2015 erreicht und die Rückmeldungen seitens der Teilnehmer waren positiv, weshalb die Veranstaltung 2016 wiederholt und durch einen weiteren Anlass (Früh-sommerapéro) ergänzt werden soll.

Arbeitgeber Banken Monitor 2015

Im Rahmen des ersten Arbeitgebertags der Banken in der Schweiz präsentierte der Verband erstmals eine in Zusammenarbeit mit dem Institut für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB) erarbeitete Studie: Der «Arbeitgeber Banken Monitor 2015» wurde im Rahmen eines Medienfrühstücks den Medien exklusiv zugänglich gemacht. Die Publikation zeigt die Rolle und die Bedeutung der Banken als Arbeitgeber in verschiedenen Ausprägungen auf.

Überdies liefert sie wichtige Hinweise für die Entwicklung der Beschäftigung in der Bankbranche und zeigt der Politik die Herausforderungen und Sorgen aus Sicht der Personalverantwortlichen der Schweizer Banken. So zeigte die Befragung unter anderem, dass der Fachkräftemangel die Banken genauso hart wie andere Branchen trifft. Obwohl sie bereits heute stark auf inländisches Fachkräftepotenzial setzen, sind sie auch künftig auf ausländische Spezialistinnen und Spezialisten angewiesen. Auch werden neue bürokratische Massnahmen wie z.B. Lohnkontrollen entschieden abgelehnt.

Der erstmalig herausgegebene «Arbeitgeber Banken Monitor 2015» konnte dank der grossen Beteiligung der Mitgliedsfirmen erfolgreich und innerhalb eines engen Zeitfensters realisiert und publiziert werden. Der Monitor ist auf ein positives Echo gestossen und soll daher weitergeführt werden. In der Themensetzung kommt die politische Agenda des Verbands zum Tragen, gleichzeitig kann auf wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen eingegangen werden.

Zusätzlich zur jährlichen Publikation erscheint ab 2016 erstmals ein vierteljährlicher «Arbeitgeber Banken Monitor» über die Beschäftigung in der Bankbranche. Diese wird im Rahmen einer Medienmitteilung den Journalisten zugestellt sowie als Rundschreiben und über einen Newsletter an alle relevanten Stakeholder versendet. Für den Inhalt des Quartalsmonitors werden insbesondere die Zahlen zu Beschäftigung, offenen Stellen und Arbeitslosen im Vorquartal beurteilt.

Vernehmlassungen/Anhörungen

Arbeitgeber Banken stimmt sich bei Vernehmlassungen und Anhörungen des Bundes (oder der Kantone) mit der SBVg ab. Handelt es sich um ein Arbeitgeberthema, welches für die Bankbranche von Relevanz ist, erarbeitet die Geschäftsstelle einen Vorschlag zuhanden des Vorstands, so beispielsweise bei der Umsetzung von Artikel 121a BV (Masseneinwanderungsinitiative). Bei breitem Interesse an der Stellungnahme kann die Geschäftsstelle diese in die Verbandskommunikation (Rundschreiben, Newsletter, Medienmitteilung etc.) einbinden.



Die Bankbranche gehört zu den wichtigsten Wirtschaftsbranchen und Arbeitgebern der Schweiz. Im vierten Quartal 2015 beschäftigte die Bankenbranche rund 104 300⁽¹⁾ Mitarbeitende. Gegenüber dem Vorjahresquartal entspricht dies einer leichten Abnahme um 1,3 Prozent oder 1300 Vollzeitstellen, während über alle Branchen ein leichtes Plus von 1,1 Prozent resultiert.

Die Bankbranche zeichnet sich traditionell durch eine tiefe Arbeitslosenquote aus. Während im vierten Quartal 2015 die durchschnittliche Arbeitslosigkeit in der Gesamtwirtschaft bei 3,5 Prozent lag, kommt sie im Bankensektor auf 1,9 Prozent zu stehen und bleibt seit dem vierten Quartal 2014 (2,0 Prozent) fast unverändert.⁽²⁾

Fachkräftemangel

Der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitenden und hoch qualifizierten Spezialisten ist ungebrochen hoch. Die Mehrheit der Banken leidet unter dem Fachkräftemangel, insbesondere im Bereich Kundenberatung, Research und Produktentwicklung sowie Kredit- und Risikomanagement. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels investiert die Branche stark in den Nachwuchs. Gemäss einer Befragung der Personalverantwortlichen (publiziert im «Arbeitgeber Banken Monitor 2015») sollen in Zukunft tendenziell eher Einstiegsstellen für den Nachwuchs angeboten werden.

Eine weitere Strategie zur Gewinnung von Mitarbeitenden sind flexible Arbeitszeitmodelle, die in der Bankbranche stark verbreitet sind und vor allem von Frauen, aber auch zunehmend von Männern genutzt werden. Damit wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert, denn mehr als die Hälfte der in der Branche Beschäftigten hat Kinder unter 15 Jahren. Betreffend ältere Mitarbeitende ist ein zunehmendes Interesse bei den Banken erkennbar, sie auch nach der Erreichung des Pensionsalters zu beschäftigen.

⁽¹⁾ Diese Zahl basiert auf einer Schätzung mittels SNB- und SAKE- Daten. Die Zahlen der SNB für 2015 sind erst ab dem 30.6.2016 verfügbar.

⁽²⁾ Quelle: BESTA und SAKE 2015

Ausländische Mitarbeitende

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, sind die Banken zugleich gezwungen, auch Mitarbeitende im Ausland zu rekrutieren. Zwar ging der Ausländeranteil im Gegensatz zur Entwicklung in der gesamten Schweiz seit 2011 etwas zurück. Der Bedarf an ausländischen Mitarbeitenden bleibt aber auch in der nahen Zukunft hoch. Aufgrund der zunehmenden Spezialisierung und Internationalisierung im Finanzsektor sowie der demografischen Entwicklung in der Schweiz dürfte er mittelfristig sogar noch zunehmen.

Rund 60 Prozent der Unternehmen der Finanzbranche geben an, dass ausländische Mitarbeitende wichtig sind für den Unternehmenserfolg. Es besteht in der Finanzbranche ein kontinuierlich bedeutender Anteil von Kurzaufenthaltern und Grenzgängern. Als wichtigste Gründe für die Rekrutierung von Ausländerinnen und Ausländern resultieren in der Befragung von Arbeitgeber Banken die mangelnde Verfügbarkeit von qualifizierten Schweizer Mitarbeitenden sowie das Bedürfnis nach international zusammengesetzten Teams. Der Lohn spielt kaum eine Rolle.

Trotz dieser grossen Bedeutung der ausländischen Fachkräfte sind die Banken bestrebt, diese nicht zulasten des einheimischen Arbeitskräftepotenzials zu rekrutieren. Dies zeigt sich einerseits an der konstant tiefen Arbeitslosigkeit und der grossen Zahl offener Stellen.

Lohnniveau und Lohngleichheit

Zu den attraktiven Arbeitsbedingungen in der Bankbranche zählt auch das überdurchschnittlich hohe Lohnniveau über alle Stufen. Der im Gesamtarbeitsvertrag festgelegte Mindestlohn beträgt pro Monat rund 4600 Franken für Angestellte mit einer abgeschlossenen Berufslehre (Jahreslohn von 56000 Franken). Der mittlere Bruttolohn liegt bei 9700 Franken.

Die Lohngleichheit von Frau und Mann ist ein wichtiges Anliegen für die Banken in der Schweiz. Rund 40 Prozent haben spezielle Strategien zur Sicherstellung der Lohngleichheit – die eigenverantwortliche Umsetzung der Lohngleichheit auf Betriebsebene soll auch künftig gelten, staatliche Lohnkontrollen werden entschieden abgelehnt.

Die vom Bundesamt für Statistik eruierten Lohnungleichheiten beruhen auf rudimentären Daten. Sie werden deshalb von Arbeitgeber Banken nicht anerkannt: Verschiedene Studien von Mitgliedbanken zeigen, dass die effektiven Lohndifferenzen wesentlich tiefer liegen und weniger als 5 Prozent betragen.



Geschäftsverlauf

Die Erfolgsrechnung 2015 ist geprägt durch eine deutliche Zunahme sowohl auf der Aufwand- als auch auf der Ertragsseite. Sie widerspiegelt die vom Vorstand beschlossene Strategie des gezielten Verbandsausbaus.

Der Gewinn von 15 574 fällt tiefer als erwartet aus. Dieses Resultat fusst einerseits auf den zur Umsetzung der Verbandsstrategie unternommenen Anstrengungen (Ausbau Kommunikation und Interessenvertretung), andererseits widerspiegelt es den temporär erhöhten Aufwand für die Verhandlung und Umsetzung der Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ).

Aktivitäten ausgebaut

Der Betriebsaufwand ist deutlich gestiegen, insbesondere aufgrund der Projektkosten für die neue VAZ. Zu den konkreten Aufwänden gehören Informationsmassnahmen (Layout und Druck Dokumentationsunterlagen, Informationsveranstaltungen, Website), Beratungsdienstleistungen (Rechtsgutachten) sowie die Durchführung von mehreren Verhandlungsrunden.

Der höhere Projektaufwand ist auch auf den Ausbau der Kommunikation und der Interessenvertretung zurückzuführen. Hierbei schlagen insbesondere Ausgaben für das Rebranding sowie das Redesign der Website und der Ausbau der Instrumente der Kommunikation und Interessenvertretung zu Buche. Diese erscheinen teils 2015 (z.B. «Arbeitgeber Banken Monitor 2015», Mitgliederbroschüre, Standpunkte), teils erst zu Beginn des Jahres 2016 zum ersten Mal (z.B. Newsletter, vierteljährlicher «Arbeitgeber Banken Monitor»).

Finanzielle Basis gestärkt

Ebenfalls gestiegen sind die Kosten für bei der Bankiervereinigung eingekauften Leistungen in den Bereichen Infrastruktur, Backoffice und Informatik. Diese Kosten werden pauschal pro Mitarbeitenden verrechnet und fallen aufgrund der Schaffung einer zweiten Vollzeitstelle entsprechend höher aus. Die Steigerung beim Personalaufwand ist ebenfalls auf die Schaffung einer zweiten Stelle zurückzuführen.

Der Betriebsertrag beläuft sich auf 1 656 158 Franken. Er liegt mit 585 950 Franken über den Einnahmen des Vorjahres. Dieses Ergebnis resultiert aufgrund der im Kapitel «Strategieentwicklung» erwähnten Massnahmen zur Stärkung der finanziellen Basis.

Unter Berücksichtigung eines Gewinnes im Geschäftsjahr von 15 574 Franken beträgt das freie Kapital des Verbands 351 857 Franken. Der anlässlich der Verbandsgründung im Jahre 2010 beschlossene Aufbau des Eigenkapitals zur Sicherstellung der finanziellen Risikofähigkeit verläuft langsamer als geplant, weil die Jahresgewinne aufgrund der mit dem Verbandsausbau einhergehenden Kosten geringer ausfallen. Der Vorstand hat im Rahmen seiner finanziellen Planung eine markante Steigerung des Eigenkapitals über die nächsten drei Geschäftsjahre beschlossen.

Verbandsdienstleistungen erweitert

Arbeitgeber Banken verfügt über zwei Vollzeitstellen (Vorjahr: 1 Vollzeitstelle). Dieser im Vergleich zu anderen Verbänden geringe Personalbestand ist möglich, da sämtliche Dienstleistungen in den Bereichen Sekretariat, interne Dienste, Buchhaltung, Informatik etc. über Dienstleistungsvereinbarungen mit der Schweizerischen Bankiervereinigung und der esisuisse eingekauft werden.

Arbeitgeber Banken finanziert seine Tätigkeit grossmehrheitlich aus Mitgliederbeiträgen. Aufgrund der laufend steigenden Zahl der Mitglieder ist von einer Zunahme der Erträge auszugehen. Diese werden benötigt, um den weiteren Ausbau der Verbandsdienstleistungen zu finanzieren sowie um die Eigenkapitalbasis zu stärken.

Bilanz per 31.12.2015

	2015	2014
AKTIVEN		
Umlaufvermögen		
Bank	283 359.08	119 391.30
Kontokorrent Geschäftsführung	-502.20	664.07
Debitoren Mitgliederbeiträge	0.00	9 750.00
Debitor Verrechnungssteuer	15.60	12.71
Übrige Debitoren	2 000.00	2 200.00
Transitorische Aktiven	0.00	146.15
KK Schweiz. Bankiervereinigung	114 788.91	222 573.13
Total Umlaufvermögen	399 661.39	354 737.36
Total Aktiven	399 661.39	354 737.36

PASSIVEN

Fremdkapital

Kreditoren	32 042.10	11 352.85
KK Kreditkarte	249.00	543.20
Transitorische Passiven	15 513.25	6 558.00
Total Fremdkapital	47 804.35	18 454.05

Eigenkapital

Vermögen	351 857.04	336 283.31
Total Eigenkapital	351 857.04	336 283.31
Total Passiven	399 661.39	354 737.36

Erfolgsrechnung 1.1.2015–31.12.2015

	2015	2014
AUFWAND		
Betriebsaufwand		
Projekte	477 855.97	286 855.80
Mitgliedschaften	365 569.20	360 359.75
Dienstleistungseinkauf SBVg/esisuisse	131 516.70	105 947.05
Dienstleistungseinkauf Dritter	18 992.65	12 207.50
Veranstaltungsaufwand	11 853.45	20 618.80
Total Betriebsaufwand	1 005 787.97	785 988.90
Personalaufwand		
Lohn	405 116.50	224 846.00
Sozialabgaben	92 501.70	49 101.00
Lohnnebenkosten	35 775.10	18 450.20
Total Personalaufwand	533 393.30	292 397.20
Verwaltungsaufwand		
Drucksachen/Internet	9 421.60	7 211.50
Porti	1 940.00	619.65
Reise- und Sitzungsspesen/GV	69 501.22	30 720.10
Bankspesen	164.00	199.00
Zeitungen und Literatur	1 745.65	2 141.90
Revisionsaufwand	270.00	240.00
Übriger Verwaltungsaufwand	15 444.68	12 161.10
Total Verwaltungsaufwand	98 487.15	53 293.25
Steueraufwand		
Steueraufwand	2 101.70	899.30
Total Steueraufwand	2 101.70	899.30
Übriger Aufwand		
Übriger Aufwand	822.40	0.00
Total Übriger Aufwand	822.40	0.00
Total Aufwand	1 640 592.52	1 132 578.65

	2015	2014
ERTRAG		
Betriebsertrag		
Mitgliederbeiträge	1 642 680.00	1 034 512.50
Veranstaltungsertrag	8 690.00	30 350.00
Ertrag aus Beratung und Sitzungen	4 788.00	5 346.00
Total Betriebsertrag	1 656 158.00	1 070 208.50
Finanzerträge		
Zinsertrag	8.25	36.31
Total Finanzerträge	8.25	36.31
Diverser Ertrag		
Auflösung Rückstellung	0.00	45 000.00
Total Diverser Ertrag	0.00	45 000.00
Total Ertrag	1 656 166.25	1 115 244.81

HILFSKONTI ERFOLGSRECHNUNG

Hilfskonti Abschluss		
Gewinn-/Verlustverteilung	15 573.73	-17 333.84
Total Hilfskonti Abschluss	15 573.73	-17 333.84
Total Hilfskonti Erfolgsrechnung	15 573.73	-17 333.84

**ARBEITGEBER
BANKEN** 

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
Association patronale des banques en Suisse
Associazione padronale delle Banche in Svizzera
Employers Association of Banks in Switzerland