



SBPV-Lohnumfrage 2017

Der Lohn ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags. In den Banken werden die Löhne meistens individuell verhandelt. Informationen über die tatsächlich ausbezahlten Löhne bieten Bankangestellten eine wichtige Argumentationsbasis bei Lohndiskussionen. Deshalb führt der Schweizerische Bankpersonalverband (SBPV) alle zwei Jahre eine Lohnumfrage durch. Er will damit mehr Transparenz schaffen.

Die gewonnenen Daten beleuchten die Lohn- und Bonusentwicklung von der ersten Umfrage 2009 bis heute. Der Fokus liegt auf:

- **dem Vergleich der unterschiedlichen Bankengruppen und Regionen,**
- **der Datenauswertung nach Rang und Geschlecht,**
- **Aussagen zur Lohnzufriedenheit der Bankangestellten.**

Und für das **Jahr 2017 neu das Thema:**

- **Weiterbildung**

Bei der vorliegenden Befragung handelt es sich um eine Online-Umfrage. Die Befragten wurden nicht nach streng wissenschaftlichen Kriterien ausgewählt. Trotzdem können die Ergebnisse in ihrer Tendenz als richtungsweisend und aussagekräftig verstanden werden. Die Daten wurden vom Institut „onlineumfragen.com“ erhoben – vollständig anonym.

Der folgende Bericht stellt die Ergebnisse der Lohnumfrage 2017 vor. Sie werden mit Tabellen und Grafiken visualisiert. Zur besseren Lesbarkeit wird auf die Nennung der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Es sind selbstverständlich immer beide Geschlechter gemeint.

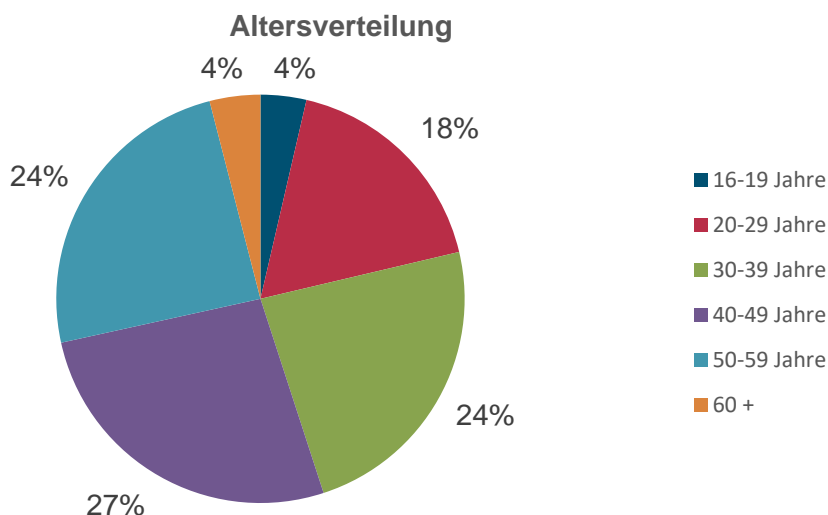


1. Teilnehmende der Lohnumfrage

Vom 9. Februar bis zum 17. März 2017 waren Bankangestellte eingeladen, an der Online-Lohnumfrage des SBPV teilzunehmen. Insgesamt 4'805 Personen folgten dieser Einladung. Kapitel 1 liefert einen Überblick über die Teilnehmenden.

1.1 Alter und Geschlecht

Die Altersstruktur hat sich gegenüber der Umfrage 2015 leicht verändert: Waren 2015 zum Zeitpunkt der Befragung 53% der Teilnehmer unter 40 Jahre alt, beträgt in der Umfrage 2017 deren Anteil 46%. Der Anteil der 40 bis 49-Jährigen stieg von 23% auf 27%, derjenige der 50 bis 59-Jährigen von 20% auf 24%. Es gibt also eine leichte Verlagerung der Altersstruktur in Richtung „über 40-Jährige“. Der Frauenanteil stieg auf 38% gegenüber 37% in 2015 und 2013 ganz leicht an.



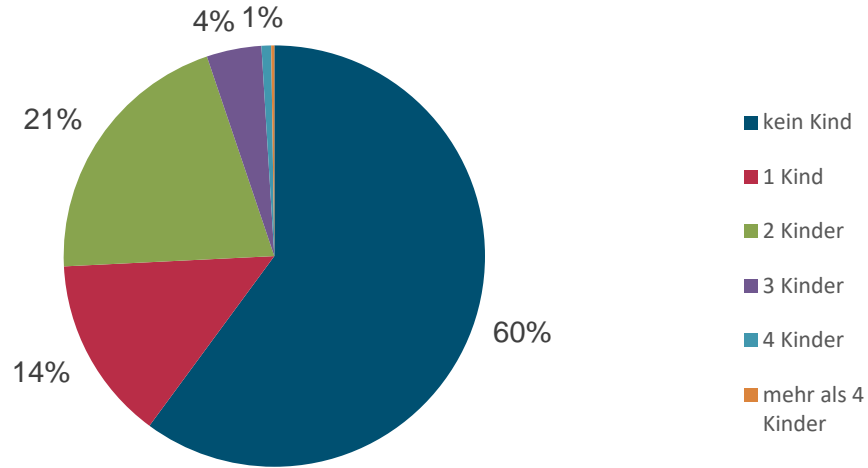
1.2 Unterstützungspflichtige Kinder und Familienzulage

60% der Befragten haben keine unterstützungspflichtigen Kinder. 14% der Befragten haben ein Kind, 21% haben zwei, 4% drei und 1% hat vier Kinder. 30% der Befragten mit unterstützungspflichtigen Kindern gaben 2017 an, im Jahr 2016 die VAB¹-Familienzulage von CHF 3'000 nicht erhalten zu haben. Bei der Umfrage 2015 waren es 36% der Befragten mit unterstützungspflichtigen Kindern, bei denen keines der Elternteile die Familienzulage erhalten hat.

¹ Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten VAB, www.sbpv.ch/gesamtarbeitsvertrag-vab/



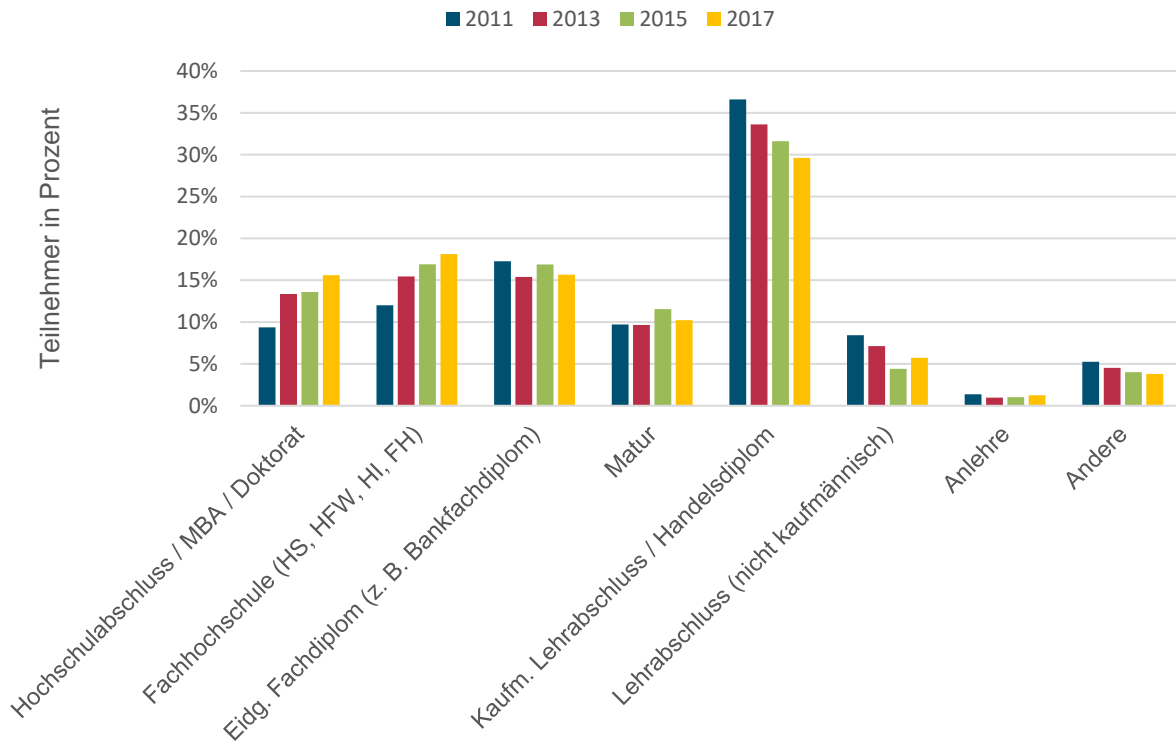
Anzahl unterstützungspflichtige Kinder (bis max 25 Jahre)



1.3 Ausbildung

Bankangestellte mit kaufmännischem Lehrabschluss oder Handelsdiplom stellen mit 30% nach wie vor die grösste Gruppe der Befragten dar. Ihr Anteil ist jedoch weiter rückläufig (30% 2017 vs. 32% 2015 vs. 34% 2013 vs. 37% 2011). Dagegen stieg die Anzahl der Befragten mit Hochschul- (16% 2017 vs. 14% 2015 vs. 9% 2011) und Fachhochschulabschluss (18% 2017 vs. 17% 2015 vs. 12% 2011).

Verteilung nach Ausbildung



1.4 Dienstjahre und Branchenerfahrung

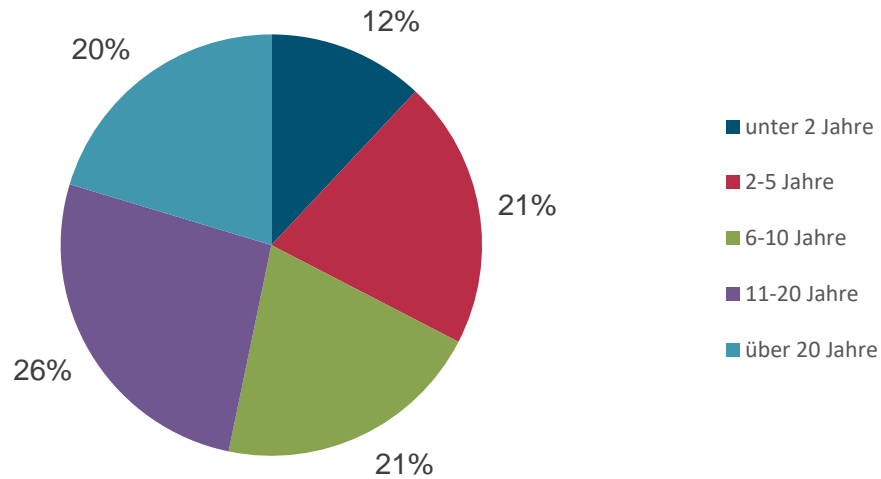
Die Anzahl Dienstjahre beim aktuellen Arbeitgeber und in der Bankbranche hat sich gegenüber der Umfrage 2015 leicht erhöht. Die beiden folgenden Grafiken bilden die Ergebnisse der Umfrage 2017 ab und zeigen die Verteilung der Dienstjahre sowohl beim aktuellen Arbeitgeber als auch in der Bankbranche.

Die Dienstjahre beim aktuellen Arbeitgeber erhöhten sich gegenüber 2015 (54% bis 10 Jahre 2017 vs. 59% bis 10 Jahre 2015, sowie 46% über 11 Jahre 2017 vs. 41% über 11 Jahre 2015).

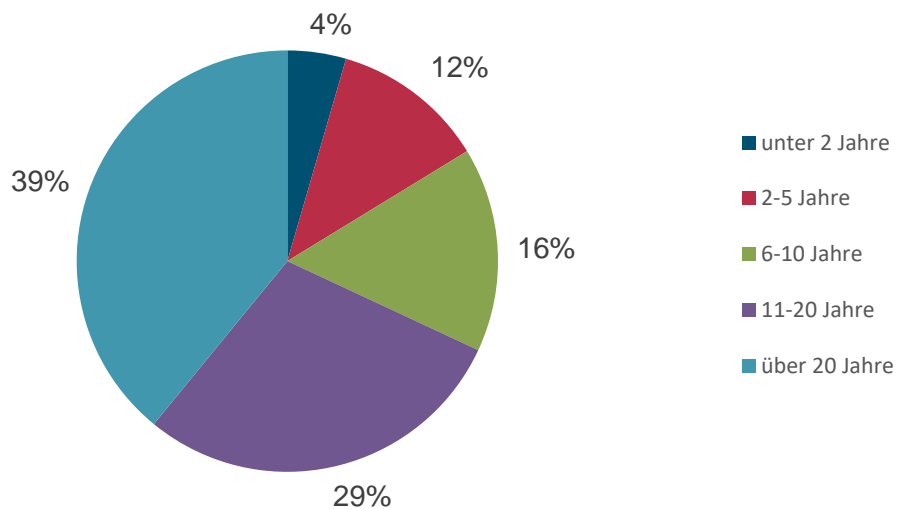
Auch bei den Dienstjahren in der Bankenbranche generell kann man von einer Verschiebung sprechen (32% bis 10 Jahre 2017 vs. 38% bis 10 Jahre 2015, sowie 68% über 11 Jahre 2017 vs. 62% über 11 Jahre 2015).



Dienstjahre beim aktuellen Arbeitgeber



Dienstjahre in der Bankbranche

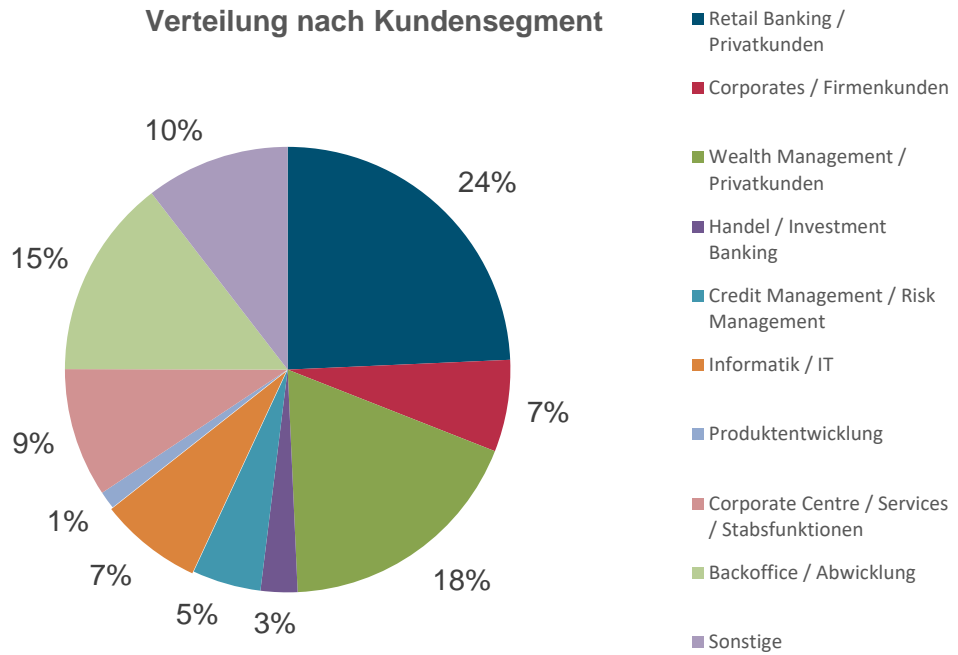


1.5 Kundensegment

24% der Befragten arbeiten im Bereich Retailbanking bzw. Privatkunden. Der Anteil ist gegenüber 2015 um 3% gesunken. Es arbeiten mehr Teilnehmende im Backoffice bzw. in der Abwicklung (15% 2017 vs. 13% 2015). Auch der Bereich Wealth Management / Privatkunden ist leicht gesunken (18% 2017 vs. 21% 2015). Die Bereiche Informatik, Credit Management / Risk Management und Corporate Center, Services und Stabsfunktionen sind leicht stärker vertreten (jeweils +1%).



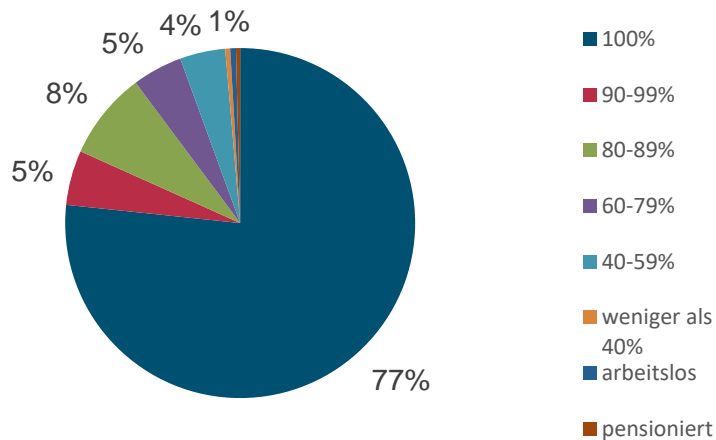
Verteilung nach Kundensegment



1.6 Anstellungsgrad

77% der Befragten arbeiten 100%. 2015 mit 78% und 2013 mit 80 % waren es noch etwas mehr. Ein deutlicher Trend hin zu Teilzeitstellen in der Bankbranche kann aufgrund dieser Ergebnisse nicht festgestellt werden.

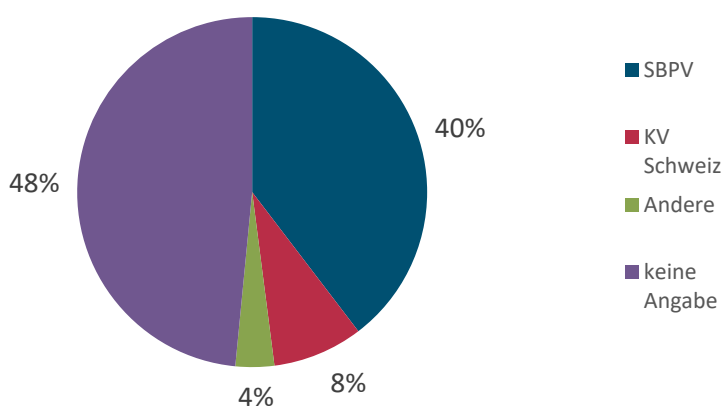
Arbeitspensum



1.7 Berufsverband

Der Anteil der Befragten, die Mitglieder des SBPV sind, erhöhte sich von 38% im 2015 auf 40% im 2017. Der Anteil Teilnehmender, die dem Verband KV Schweiz angehören ging leicht zurück auf 8% (10% 2015).

Mitglied in Berufsverband

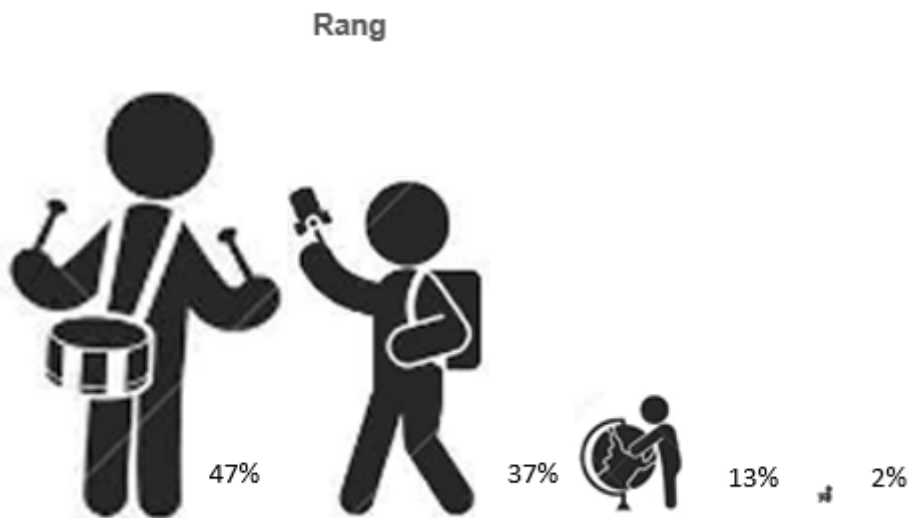
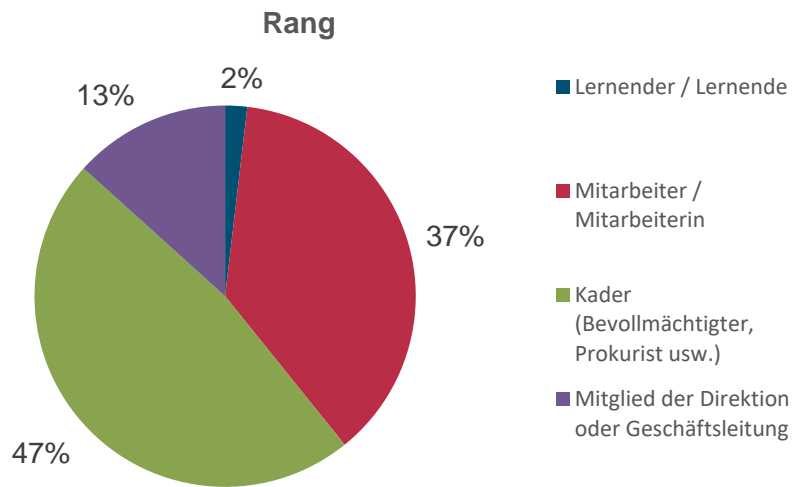


Mitglied in Berufsverband



1.8 Rang

47% der Befragten sind in Kaderpositionen. Der Anteil hat sich seit den letzten Befragungen leicht erhöht (jeweils 45% 2015 und 2013). Mit 37% liegt der Anteil an Mitarbeitenden im 2017 um 2% tiefer als 2015 und 2013 (jeweils 39% 2015 und 2013). Mitglieder der Direktion oder der Geschäftsleitung sind mit 13% Anteil vertreten und damit weiterhin konstant (jeweils 13% 2015 und 2013).

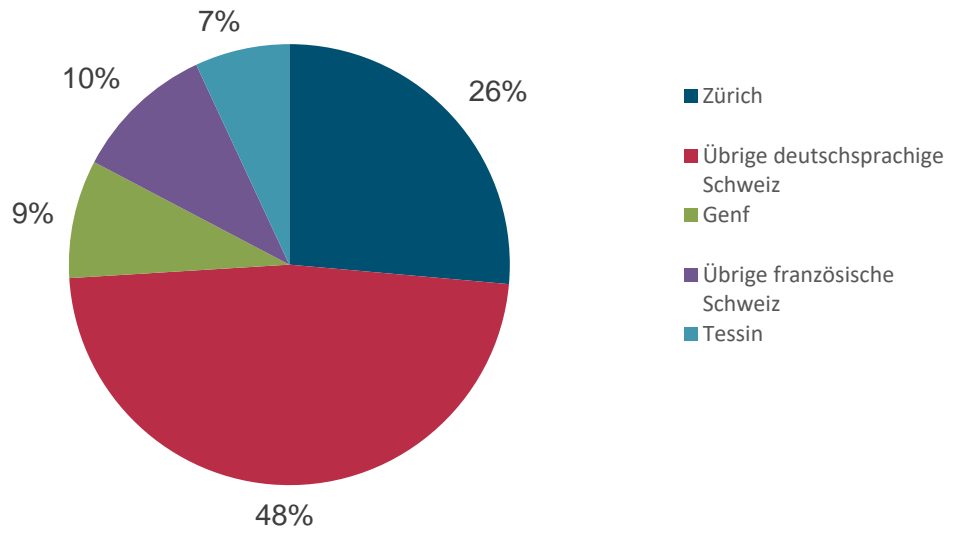


1.9 Region des Arbeitsorts

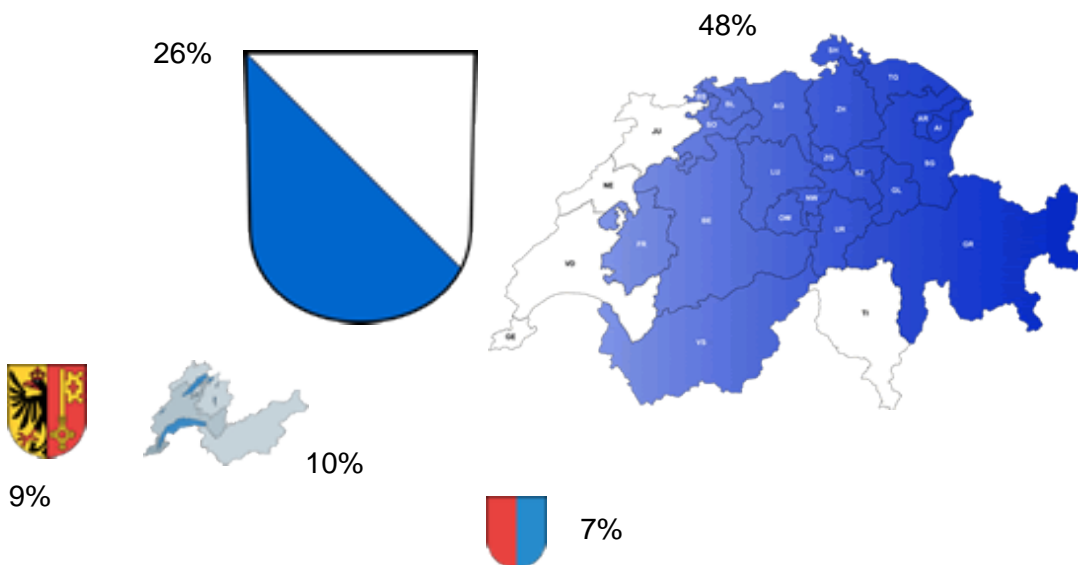
Den grössten Anteil im 2017 mit 48% machen - trotz Rückgang - die Personen mit Arbeitsort in der übrigen deutschsprachigen Schweiz aus (minus 2,4% im Vergleich zu 2015). Der Anteil von Befragten mit Arbeitsort Zürich hat im Vergleich zur Umfrage 2015 um 0,1% abgenommen und liegt bei 26% im 2017. Der Anteil an Personen mit Arbeitsort in Genf hingegen hat um 0,8% zugenommen und liegt 2017 bei 9%. Die übrige französische Schweiz ist mit 10% vertreten im 2017 (minus 1,3% gegenüber 2015).



Region des Arbeitsortes



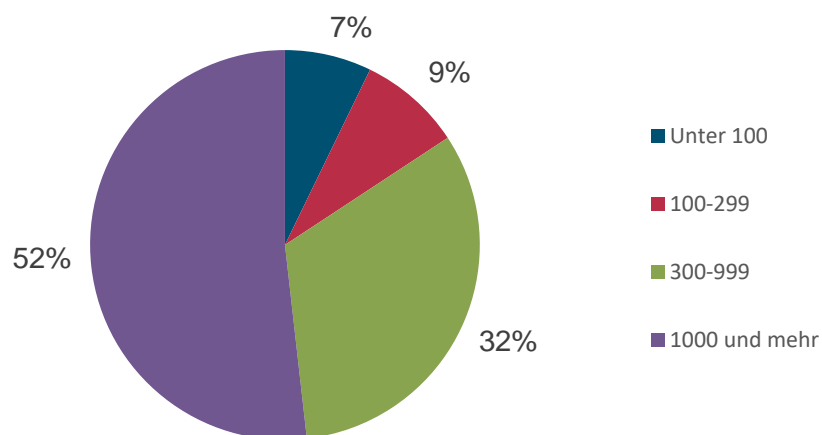
Region des Arbeitsortes



1.10 Anzahl Mitarbeitende im Finanzinstitut

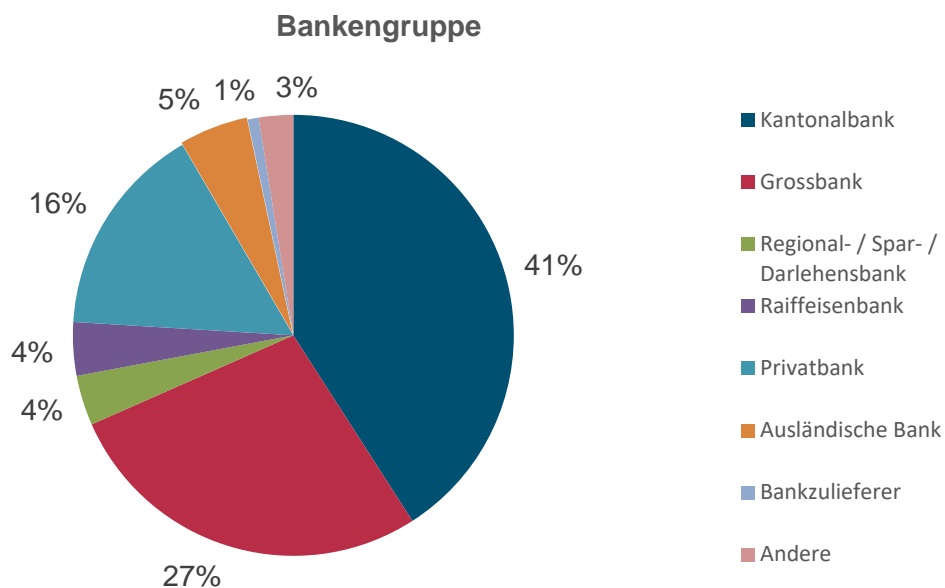
Der Anteil an Befragten in Finanzinstituten mit 1'000 und mehr Mitarbeitenden ist mit 52% am grössten. 32% der Befragten sind in einem Finanzinstitut mit 300-999 Angestellten. Der Anteil an Befragten in Unternehmen mit 100-299 und unter 100 Angestellten ist beinahe unverändert geblieben im Vergleich zur Befragung 2015. Dagegen hat der Anteil der Befragten bei Instituten mit 1000 und mehr Mitarbeitenden gegenüber 2015 um 9,6% abgenommen. Um 9,2% ist der Anteil an Befragten in Unternehmen mit 300-999 Angestellten gegenüber 2015 gestiegen.

Anzahl Mitarbeitende des Finanzinstituts



1.11 Bankengruppe

Bei den Bankengruppen stellen sich die Kantonalbanken wiederum als grösster Anteil an den Befragten heraus; 41% arbeiten in dieser Bankengruppe (42% 2015). Die zweitgrösste Gruppe sind Mitarbeitende in Grossbanken, in dieser Bankengruppe hat der Anteil an Befragten gegenüber 2015 jedoch um 4,8% abgenommen (27% in 2017 vs. 32% in 2015). Einen Zuwachs um 4,9% verzeichnet der Anteil an Angestellten in Privatbanken (16% 2017 vs. 11% 2015). In den anderen Segmenten bleiben die Anteile im Vergleich zu 2015 gleich.



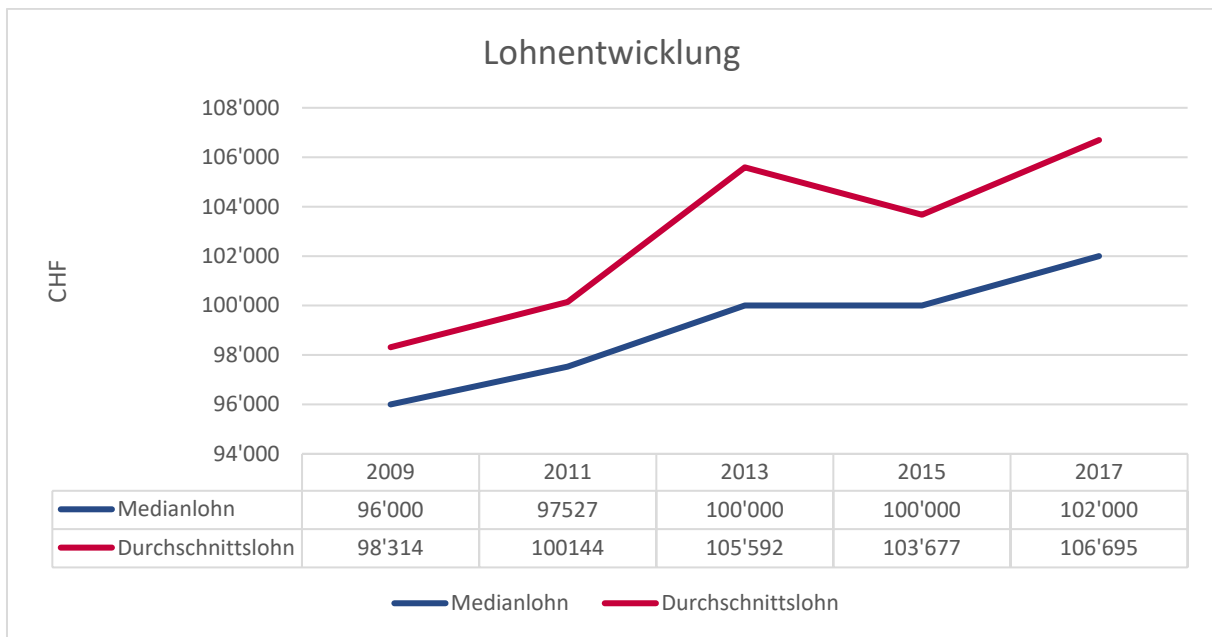
2. Löhne und Boni in der Bankbranche

2.1 Allgemeine Lohn- und Bonusentwicklung

2.1.1 Entwicklung Fixlohn

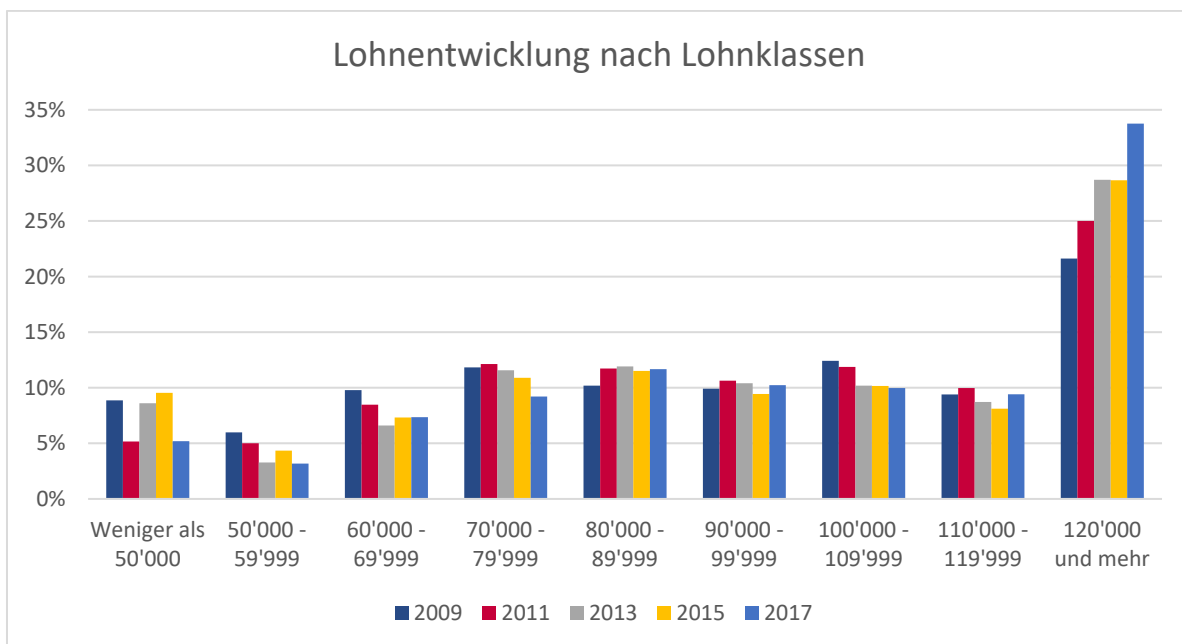
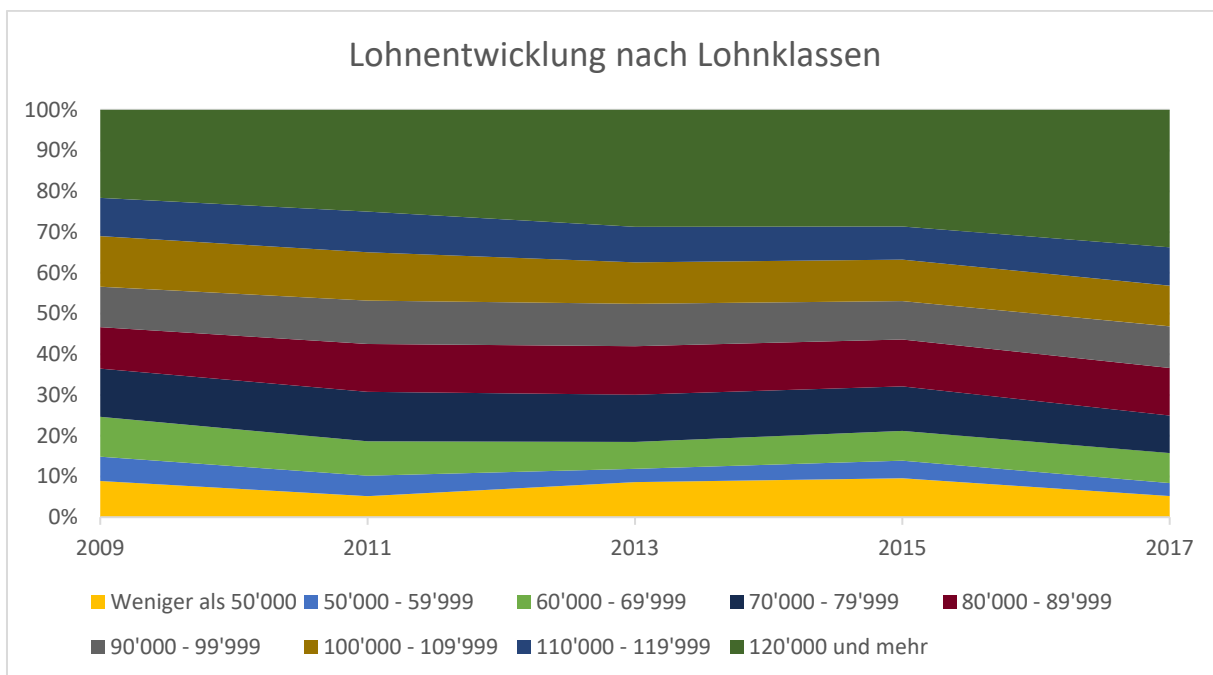
Im Folgenden ist der Fixlohn stets als fixer Jahreslohn brutto in CHF zu verstehen. Auch der Bonus ist brutto abgebildet. Das genannte Jahr gibt an, wann der Bonus ausbezahlt wurde.

Die Fixlöhne veränderten sich in den letzten neun Jahren um +8'381 CHF (arithmetisches Mittel der Löhne 2009 vs. 2017). 2013 und 2015 stagnierte der Medianlohn bei CHF 100'000, für 2017 ist er auf 102'000 angestiegen. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung des Medianlohns und des durchschnittlichen Lohnes seit 2009. Das Jahr 2017 scheint die Korrekturen aus 2015 mehr als nur zu kompensieren.



Entwicklung Fixlohn brutto

Der Anteil der Angestellten mit einem Lohn über CHF 120'000 vergrösserte sich seit 2015 um 5.1% (29% 2015 vs. 34% 2017), 2009 waren es noch 22% und 2011 25%. Die Verteilung der mittleren Einkommen blieb mehr oder weniger stabil. Der Anteil der Arbeitnehmenden mit einem Lohn unter CHF 70'000 nahm 2015 nicht ab, hingegen im 2017 um insgesamt -5%. Es liegt nahe, dass die für 2015 verhandelte Mindestlohnerhöhung von CHF 50'000 auf CHF 52'000 ohne anerkanntes Zeugnis oder Diplom, beziehungsweise auf CHF 56'000 mit einer abgeschlossenen Berufslehre, zu einer Anhebung der Löhne der unteren Einkommensklassen geführt hat.

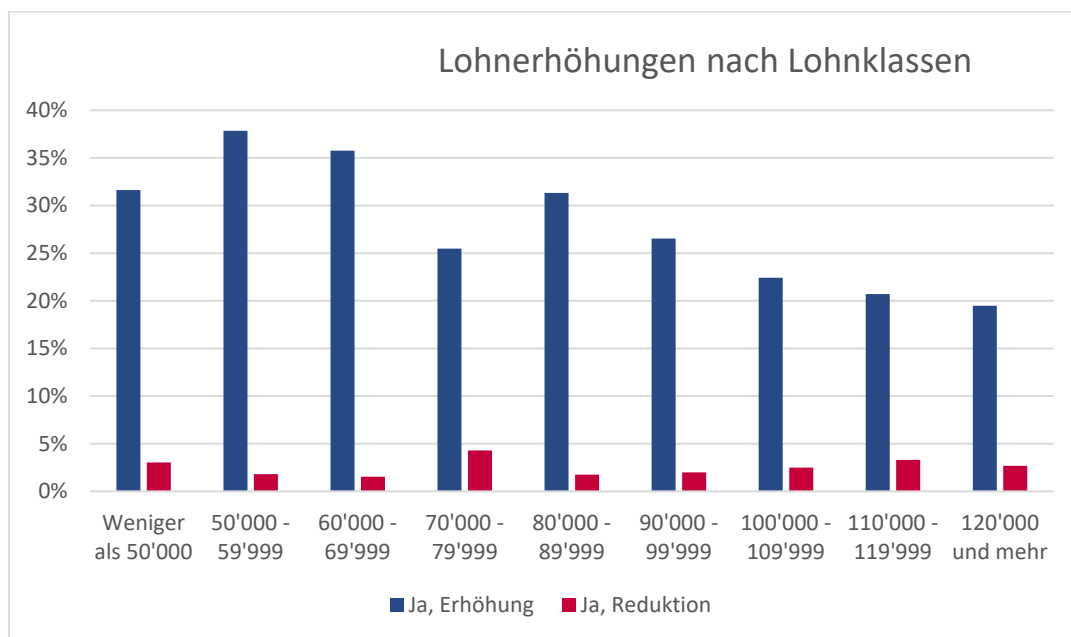


Wie bereits vor zwei Jahren veränderte sich der Fixlohn 2017 im Vergleich zum Vorjahr bei der Mehrheit der Befragten nicht. 72% der Befragten geben 2017 keine Lohnveränderung zum Vorjahr an. 2015 waren es 65% und 2013 69%, 2011 lediglich 40%. Bei leicht steigenden durchschnittlichen Fixlöhnen kann dies auf eine weniger häufige, dafür aber individuell ausgeprägtere Lohnerhöhung hinweisen. Die folgende Grafik zeigt die Form der Veränderungen: Ausser zwischen 80'000 bis 89'999 wurden in allen Lohnklassen 2017 deutlich weniger



Lohnerhöhungen (im Schnitt ca. 9% weniger Lohnerhöhungen) ausgesprochen. Dies betrifft die höheren Lohnklassen genauso wie die tieferen.

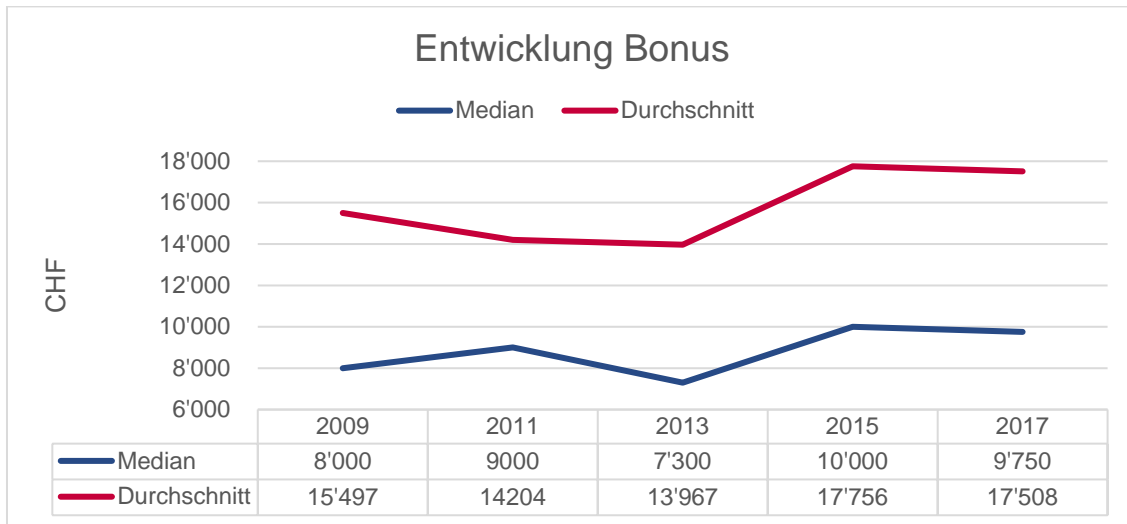
In der Lohnklasse CHF 50'000 bis CHF 59'999 wurden auch 2017, wie in den Vorjahren die meisten Lohnerhöhungen gesprochen. Mit 38% ist dieser Anteil jedoch deutlich tiefer als 2015, nachdem dieser zwischen 2015 und 2013 schon von 59% auf 50% gesunken ist.



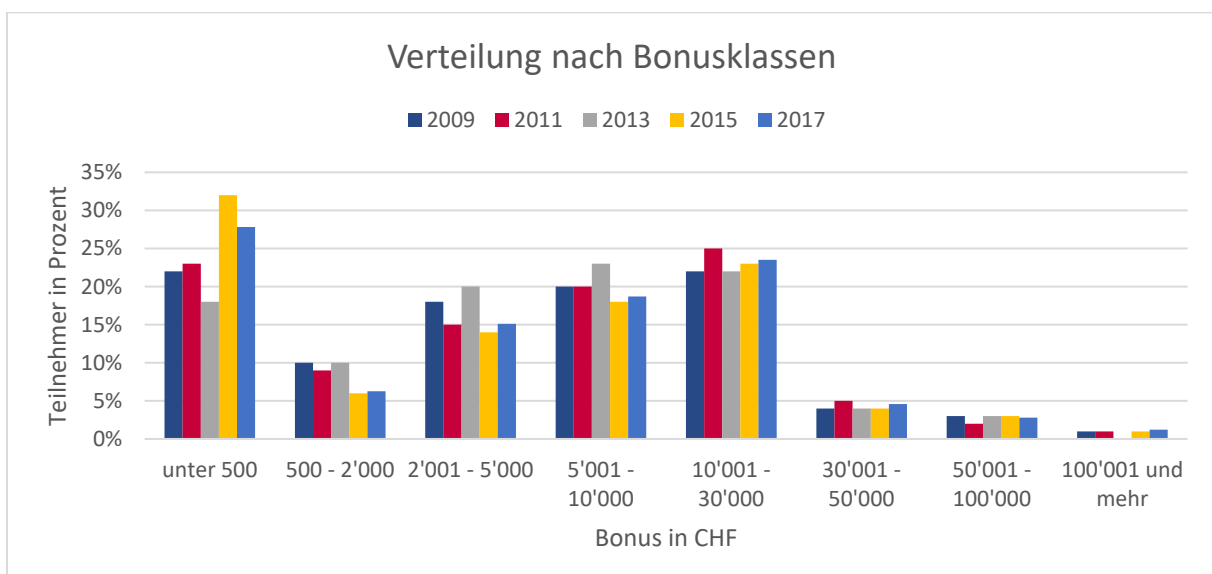
Auch von Lohnreduktionen waren 2017 alle Lohnklassen mehr oder weniger durchgängig betroffen, allerdings in geringer Häufigkeit.

2.1.2 Entwicklung Bonus

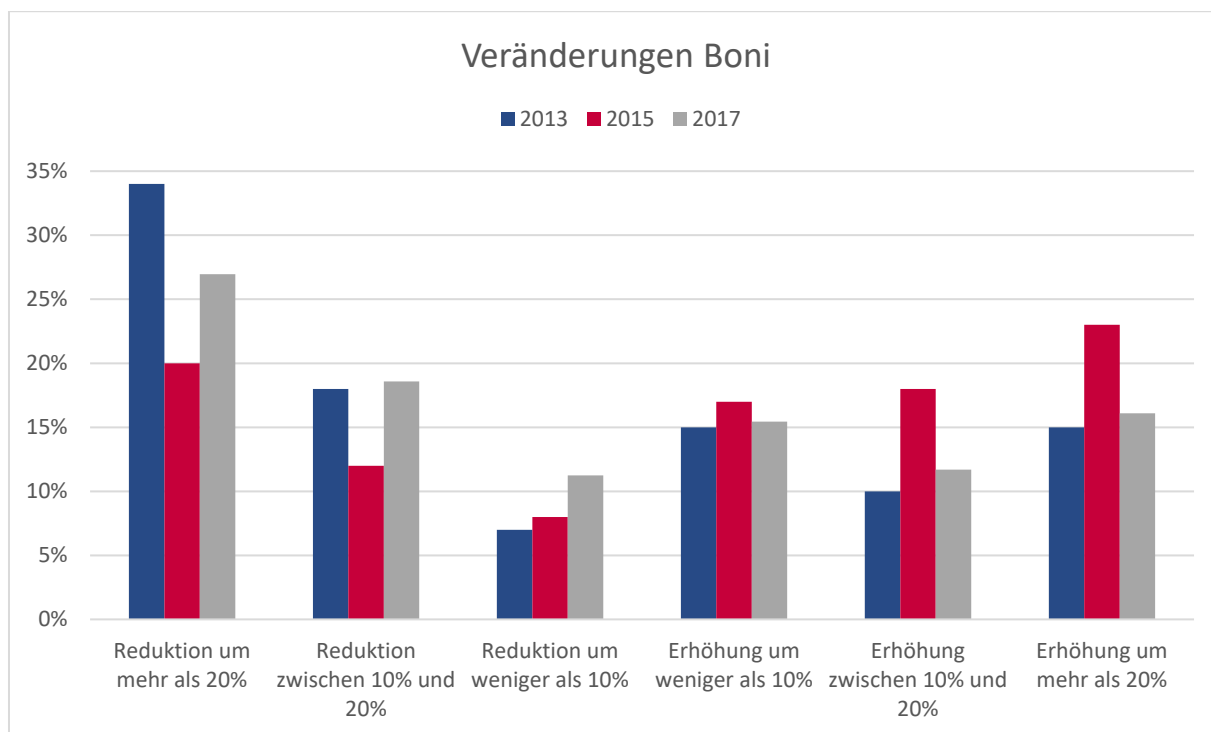
Stagnierende Entwicklung: Der Bonus zeigt nach dem Anstieg zwischen 2013 und 2015 nahezu unveränderte Werte, sowohl beim Durchschnitt wie auch beim Median.



Der Anteil der Befragten ohne Bonus oder mit einem Bonus unter CHF 500 sinkt leicht um rund 4 % von 2015 32% auf 2017 28%. Dieser Anteil bleibt seit dem massiven Anstieg im Jahr 2015 auf einem hohen Niveau (gegenüber den Vorjahren massiv. 2013 lag der Anteil bei 18%, 2011 bei 23%) – das heisst, es wurden im Vergleich zu den Jahren zuvor noch immer deutlich mehr geringe und keine Boni ausbezahlt. Diese Ergebnisse lassen wie schon 2015 darauf schliessen, dass die Bonussumme auf weniger Mitarbeitende verteilt ist und die einzelnen Boni nicht zuletzt deshalb in der Höhe gehalten werden konnten.



Die nachfolgende Grafik zeigt, wie sich die ausbezahlten Boni im Vergleich zu den Vorjahren verändert haben. Zwischen 2013 und 2015 war deutlich zu beobachten, dass weniger Bonusreduktionen zu verzeichnen waren und bei 23% der Teilnehmenden die Boni um 20% oder mehr erhöht wurden. Die Entwicklung des aktuellen Jahres 2017 ist nun gegenläufig. Der Prozentsatz der Bonusreduktionen ist wieder gestiegen und es wurden deutlich weniger Boni erhöht. Die Bonusreduktionen sind nicht ganz so hoch wie 2013, aber es wurden insgesamt praktisch gleichviele Reduktionen durchgeführt wie 2013 (nur weniger drastische). Bei den Bonuserhöhungen ist das Niveau von 2013 praktisch wieder erreicht, es gibt weniger Bonuserhöhungen, vor allem bei den hohen Boni.

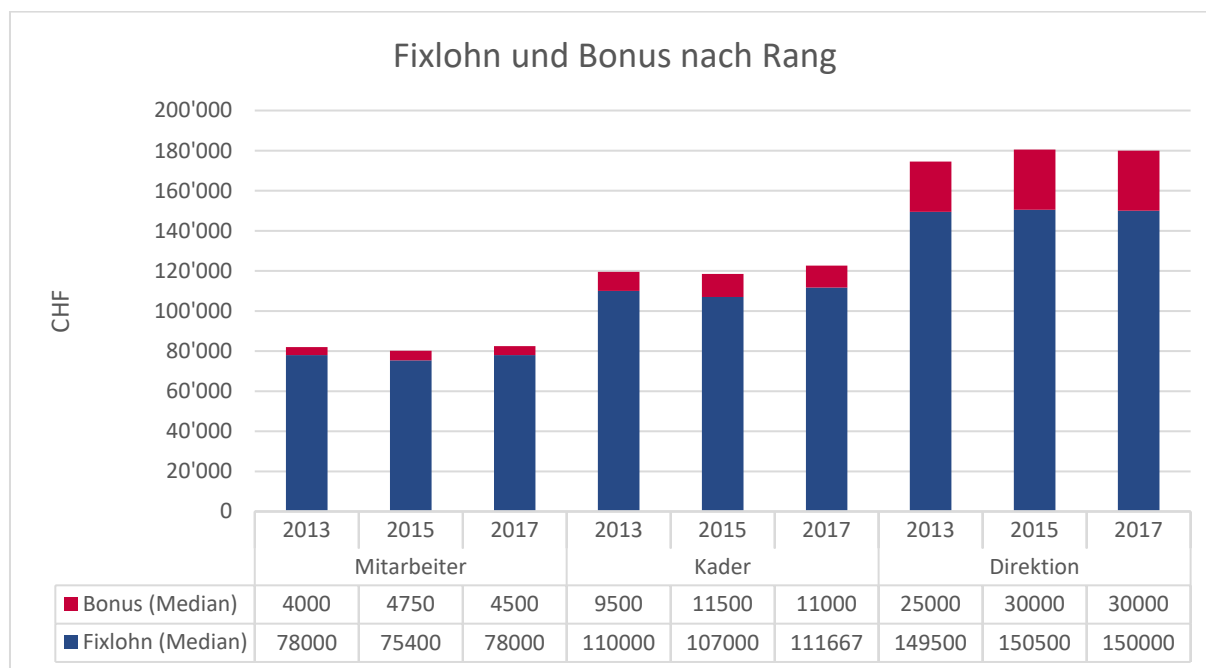


2.2 Lohn- und Bonusvergleich nach Rang

47% der Befragten üben eine Kaderfunktion (Bevollmächtigter, Prokurist usw.) aus (+3% gegenüber 2015). 37% sind als Mitarbeitende angestellt (-2% gegenüber 2015) und 13% sind Mitglied der Direktion oder der Geschäftsleitung (unverändert gegenüber 2015). Lernende machen 2% der Teilnehmenden aus (-2% gegenüber 2015). Damit ist die Verteilung der Befragten nach Rang gegenüber der Umfrage 2015 und auch 2013 sehr ähnlich.

In diesem Kapitel wird die Verteilung der Fixlöhne und Boni nach Rang betrachtet. Die Ergebnisse zeigen: Die Fixlöhne erhöhten sich leicht bei den Mitarbeitenden und dem Kader und blieben auf Direktionsebene praktisch gleich wie 2015. Die ausbezahlten Boni nahmen indes auf allen drei Hierarchiestufen im Vergleich zur Umfrage 2015 ab (Mitarbeitende) oder blieben mehr oder weniger gleich (Kader und Direktion). Zu beachten ist: Der angegebene Median bezieht sich auch hier nur auf die ausbezahlten Boni. Datensätze mit Bonus CHF 0

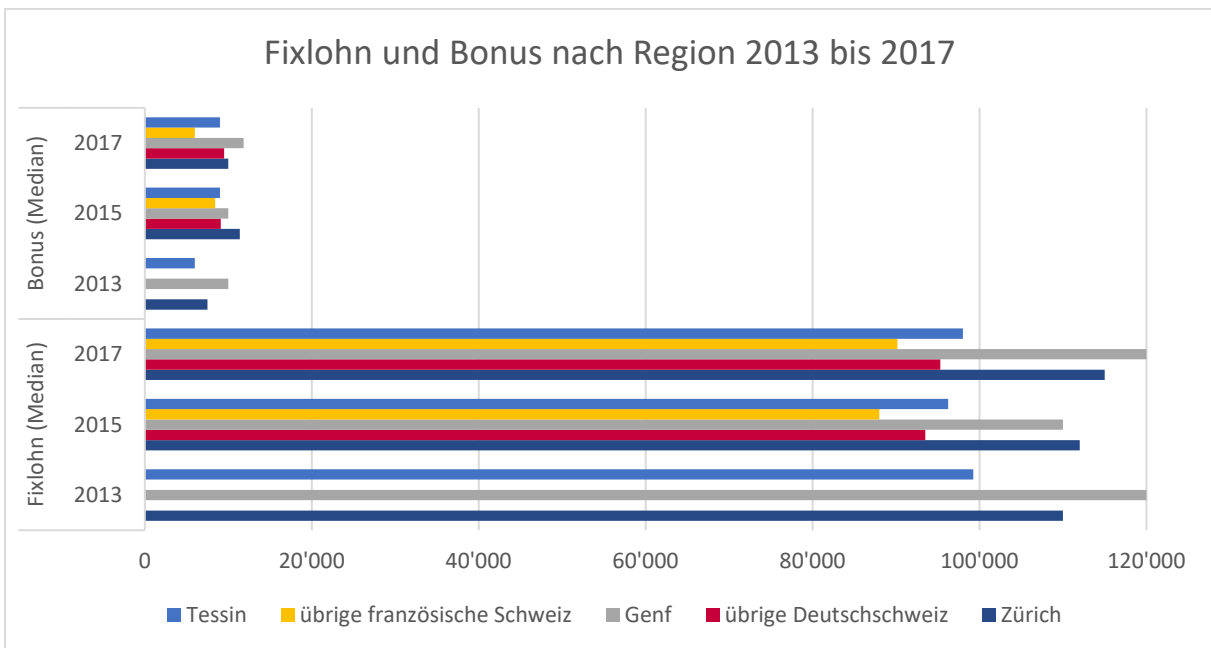
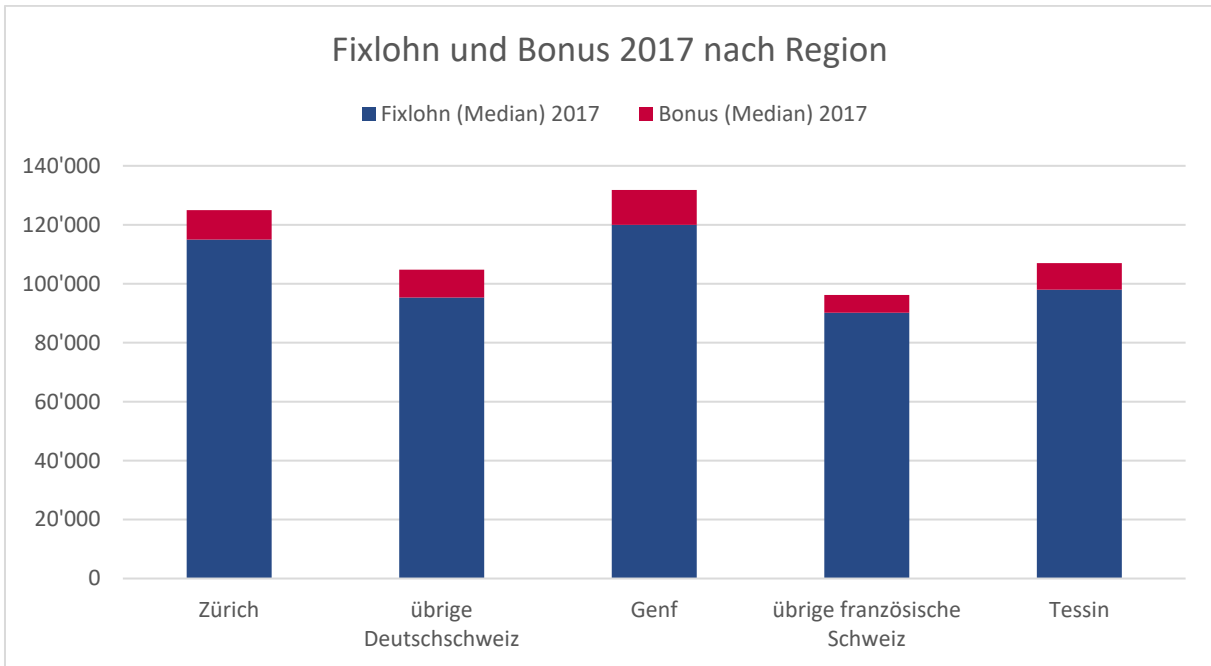
wurden nicht berücksichtigt. Die Lohnkorrekturen von 2013 auf 2015 wurden auf allen Ebenen nahezu 2017 egalisiert.



2.3 Lohn- und Bonusvergleich nach Region

Rund Dreiviertel der Befragten arbeiteten zum Zeitpunkt der aktuellen Umfrage in der Deutschschweiz. 26% der Teilnehmer sind in Zürich beschäftigt (-1% gegenüber 2015). Die Vertretung der Deutschschweiz inklusive Zürich bleibt aber konstant. Der Kanton Tessin ist mit 7% 2017 stärker vertreten (gegenüber 4% 2015), Genf mit 9% (gegenüber 8% 2015) und die übrige französische Schweiz mit 10% (gegenüber 12% 2015). Die regionale Struktur der Teilnehmenden ist also im Grossen und Ganzen mit Ausnahme des Tessins vergleichbar.

Löhne und Boni entwickelten sich seit 2013 je nach Region unterschiedlich. In Genf sind im Jahr 2017 die Löhne wie schon 2013 wieder am höchsten und auch die Boni sind dort am grosszügigsten ausbezahlt worden. Wurden 2013 in Genf deutlich höhere Löhne und Boni bezahlt als in den übrigen Regionen, verdienten 2015 Angestellte jedoch in Zürich am meisten. Der Fixlohn in Genf ist um 10'000 CHF auf 120'000 CHF gestiegen (im Median). Das Schlusslicht bildet sowohl beim Lohn als auch bei den Boni die übrige französischsprachige Schweiz. Die Regionen Basel, Ostschweiz und übrige Deutschschweiz wurden in der Umfrage 2013 noch separat abgefragt, daher sind nicht alle Zahlen im Diagramm resp. der Tabelle vorhanden.

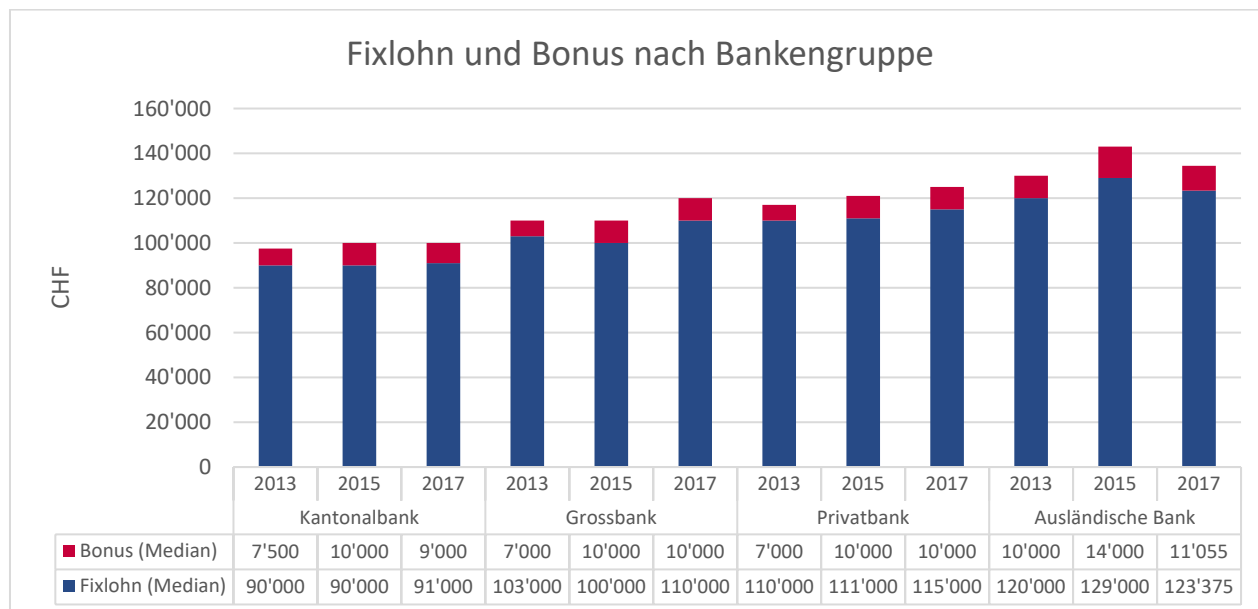


2.4 Lohn- und Bonusvergleich nach Bankengruppe

Insgesamt 68% aller Befragten arbeiten bei einer Kantonal- oder Grossbank. 16% arbeiten in einer Privatbank.

Die Analyse der Fixlöhne und ausbezahlten Boni lässt Unterschiede je nach Bankengruppe erkennen. Im Vergleich zur Umfrage 2015 fällt auf: Besonders Fixlöhne bei Grossbanken

(+10%) und Privatbanken stiegen an. Ausländische Banken haben ihre Fixlöhne und Boni dagegen relativ deutlich gesenkt.



Bei den Privatbanken erhielten 2017 43% aller Mitarbeitenden keinen Bonus oder einen Bonus unter 500 CHF. Bei den ausländischen Banken sind dies 41%. Bei den Kantonalbanken gingen nur 26% ohne Bonus oder mit einem Bonus unter 500 CHF aus und bei den Grossbanken macht dieser Anteil sogar nur 17% aus.

2.5 Männer und Frauen im Lohn- und Bonusvergleich

Im folgenden Kapitel werden Löhne und Boni von Männern und Frauen miteinander verglichen. Zuerst werden die Unterschiede nach Alter, danach nach Rang betrachtet. Mit diesem Vorgehen können keine wissenschaftlich fundierten diskriminierenden Lohnunterschiede nachgewiesen werden. Speziell die Betrachtung nach Rang lässt indes Tendenzaussagen zu.

2.5.1 Lohn- und Bonusvergleich nach Alter

Die Lohn- und Bonusunterschiede zwischen Männern und Frauen bleiben weiterhin bestehen. Mit zunehmendem Alter wachsen die Unterschiede. Dies hängt damit zusammen, dass Männer im Beruf noch immer über einen grösseren Erfahrungsschatz verfügen. Sie sind im Gegensatz zu vielen Frauen meistens ohne Unterbruch berufstätig².

² vgl. Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends (Broschüre), Hrsg. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Juni 2013

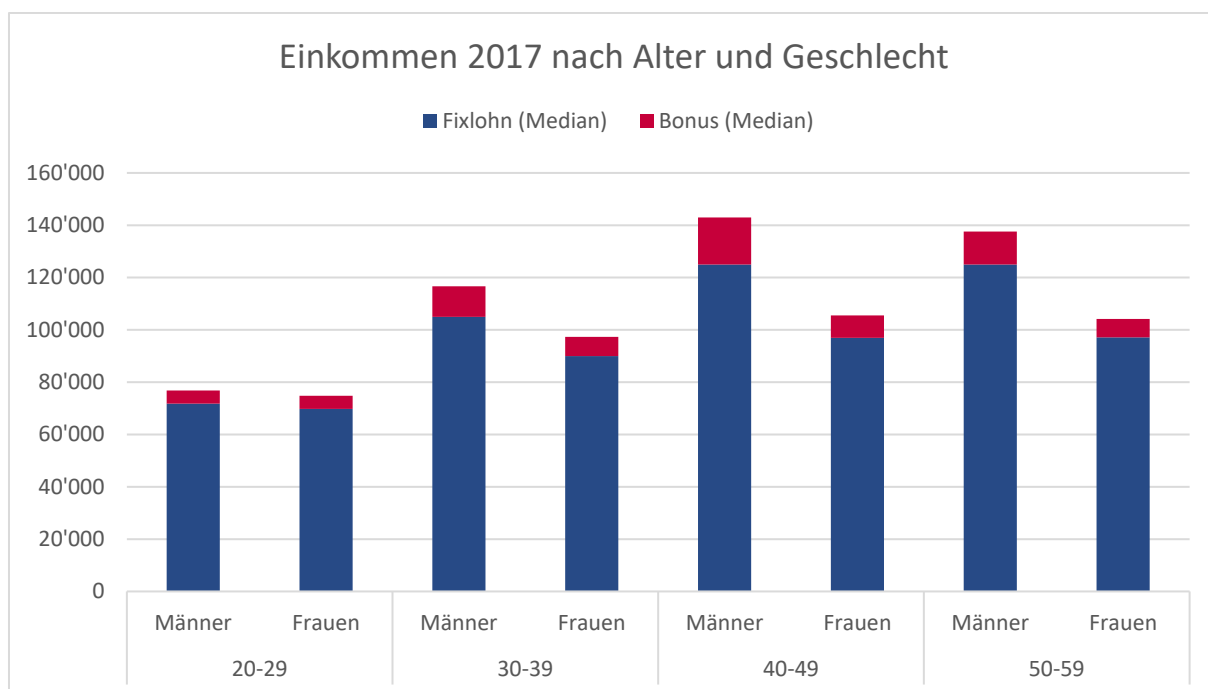


Die folgenden Tabellen stellen die Ergebnisse der Umfrage 2017 den Zahlen von 2015 und 2013 gegenüber.

Fixlohn (Median, CHF)												
	2013				2015				2017			
Alter	Total	Männer	Frauen	Diff. in %	Total	Männer	Frauen	Diff. in %	Total	Männer	Frauen	Diff. in %
20-29	69000	70000	65000	-7	70200	74000	67040	-9	70107	71833	69807	-3
30-39	100000	107425	87875	-18	100000	106675	88000	-18	100000	105000	90000	-14
40-49	114000	120900	95000	-21	117000	122222	100000	-18	118000	125000	96956	-22
50-59	112000	123550	87127	-29	113600	122000	87350	-28	117500	125000	97155	-22

Bonus (Median, CHF)												
	2013				2015				2017			
Alter	Total	Männer	Frauen	Diff. in %	Total	Männer	Frauen	Diff. in %	Total	Männer	Frauen	Diff. in %
20-29	5000	4500	5000	11	6000	6500	5209	-20	5000	5000	5000	0
30-39	8571	10000	6125	-39	12000	14000	8333	-40	10000	11650	7300	-37
40-49	9472	13000	6250	-52	14000	15000	9000	-40	15000	18000	8541	-53
50-59	7500	10000	5000	-50	10000	12500	5700	-54	10000	12566	7000	-44

Die folgende Grafik visualisiert die ungleiche Höhe der Einkommen 2017 von Männern und Frauen nach Alter (Fixlohn und Bonus kumuliert).

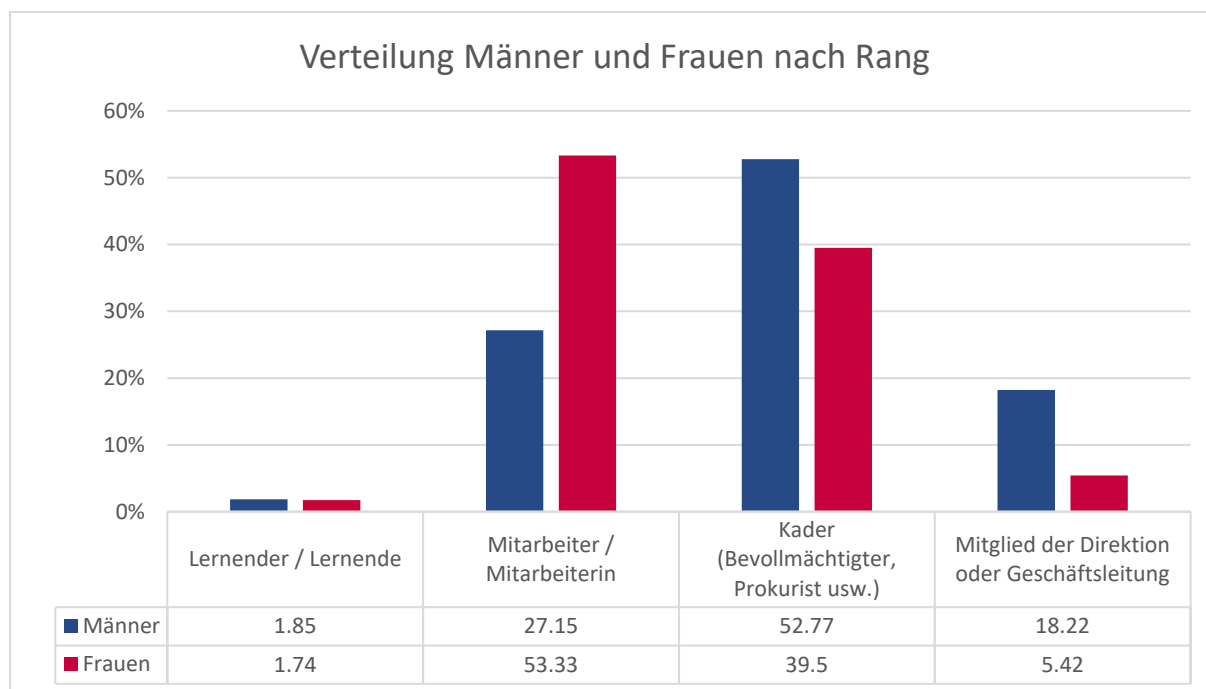


2.5.2 Lohn- und Bonusvergleich nach Rang

Die generelle Verteilung nach Rang innerhalb des Geschlechts zeigt: Der Anteil der Frauen in einer Kader- oder Direktionsfunktion ist deutlich geringer. Dieser Umstand erklärt sicherlich zu einem wesentlichen Teil die oben genannten Lohnunterschiede. Generell ist zu bemerken: Je höher die berufliche Stellung und das Anforderungsniveau, desto höher der Lohn, desto niedriger der Frauenanteil und umso grösser die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau³.

Diese Aussage wird durch die Ergebnisse in diesem Abschnitt gestützt. Die folgende Grafik zeigt die Verteilung der Männer und Frauen nach Rang gemäss Umfrage 2017. Die Zahlen in der Datentabelle sind Prozente der Teilnehmenden nach Geschlecht (Frauen Total = 100%, Männer Total = 100%).

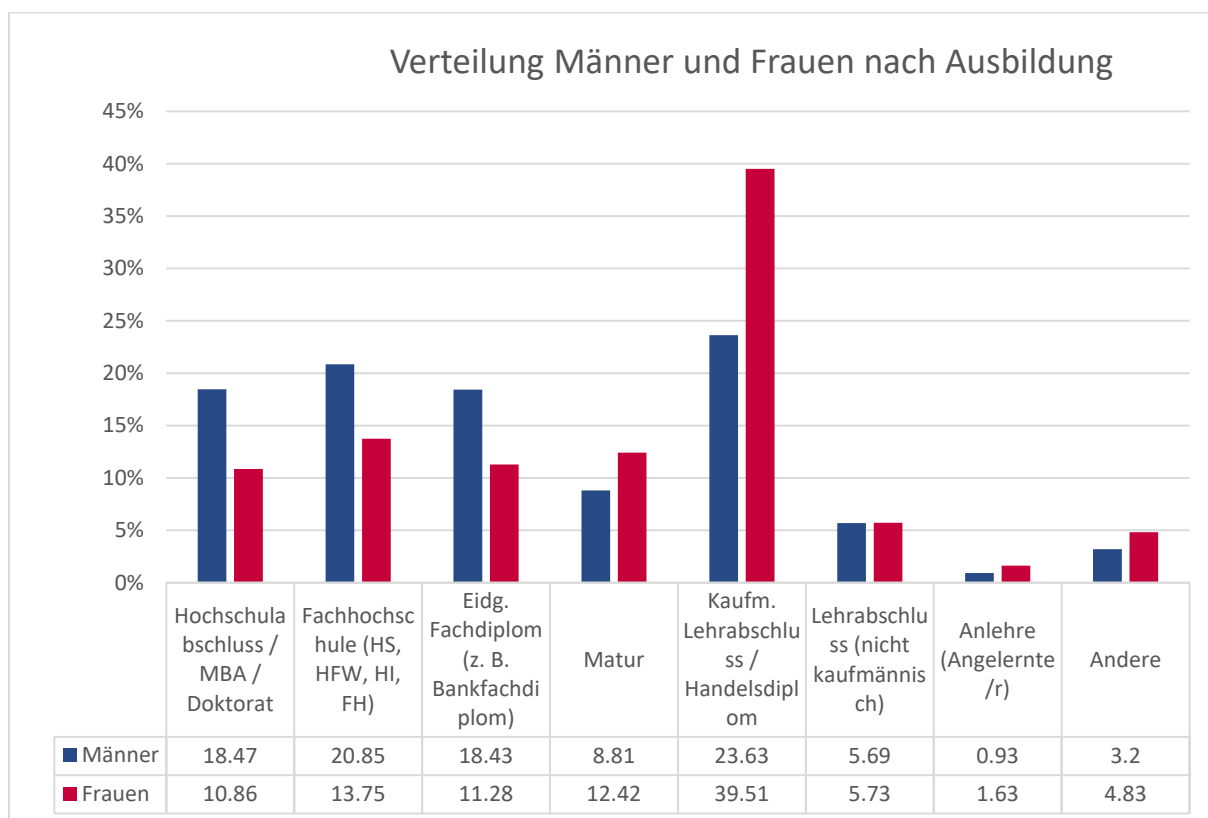
Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen hat sich der Rang leicht nach oben verschoben, bei den Frauen erfreulicherweise allerdings stärker. So sind 2017 nun 5.4% der Frauen auf Direktionsebene (2015 nur 4%) und 39.5% im Kader (2015 nur 36%) tätig – als Mitarbeiter sind nur noch 53.3% der Frauen angestellt (2015 waren es noch 57% der Frauen). Bei den Männern ist diese Verschiebung viel geringer (Direktion 2017 vs. 2015 gleich, Kader +2% gegenüber 2015, Mitarbeiter -1% gegenüber 2015).



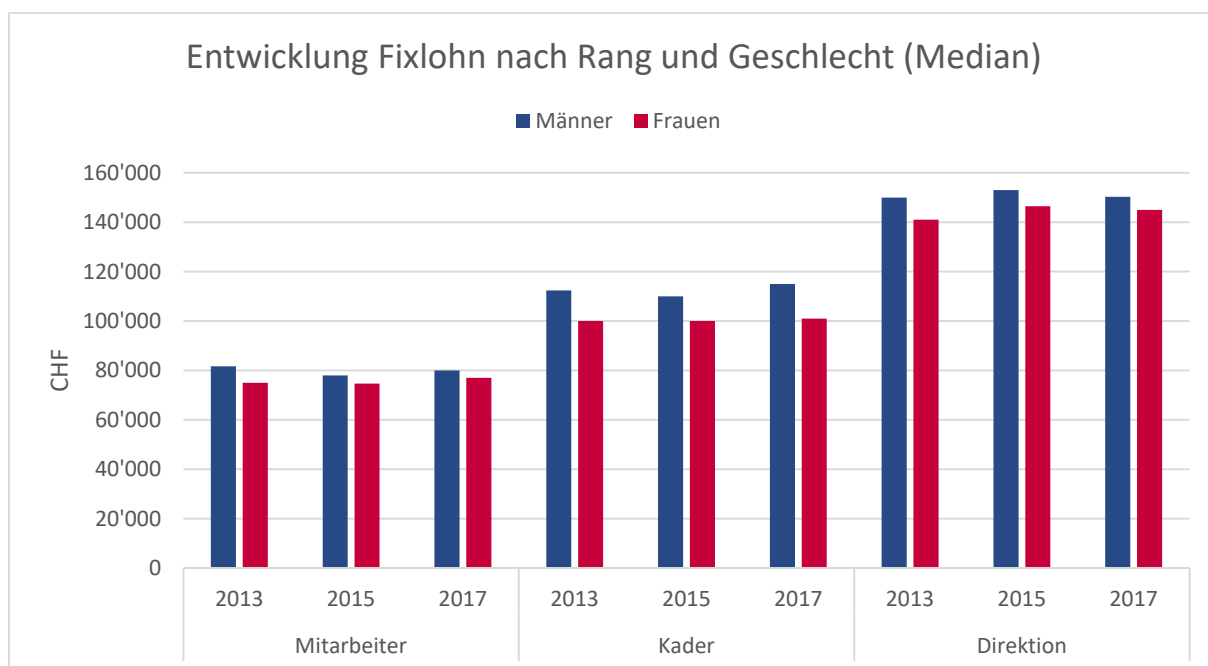
Die Ungleichverteilung zwischen Mann und Frau ist auch 2017 wie in den Vorjahren die Folge des deutlich höheren Ausbildungsniveaus der befragten Männer. Folgende Grafik zeigt

³ vgl. Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends (Broschüre), Hrsg. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Juni 2013

dies deutlich. Bei den Frauen hat sich der Anteil mit Hochschulabschluss / MBA oder Doktorat gegenüber 2015 deutlich gesteigert, bei den Männern eher der Anteil mit Fachhochschulabschluss.



Wie zu erwarten ist, kann der Rang einen Teil der hohen Einkommensdifferenzen, wie in Kapitel 2.5.1 «Lohn- und Bonusvergleich nach Alter», Seite 12 f. aufgezeigt, erklären. Die Analyse nach Rang weist grundsätzlich geringere Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auf. Der Vergleich mit den früheren Umfragen zeigt: Unterschiede beim Fixlohn verringerten sich auch 2017 nochmals erfreulicherweise über alle Stufen hinweg, ausser beim Kader, wo sich die Lohnunterschiede sogar grösser gestalten als 2013.

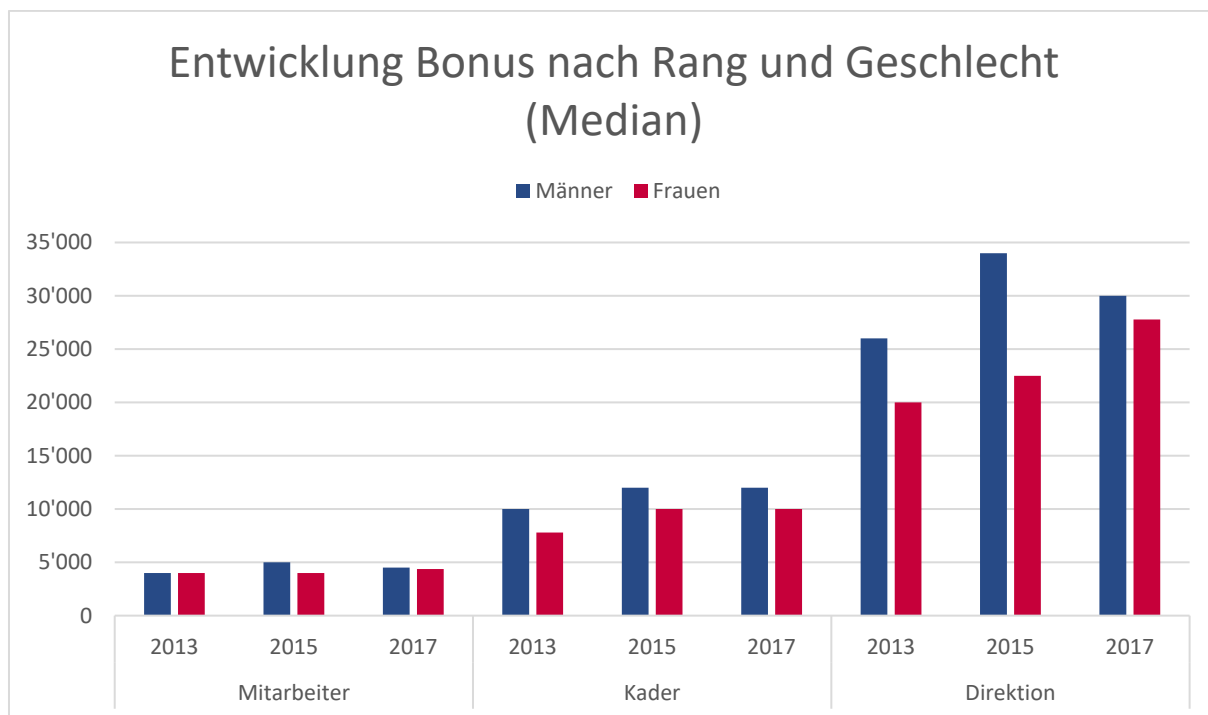


Fixlohn (Median, CHF)												
Funktion	2013				2015				2017			
	Total	Männer	Frauen	Diff. in %	Total	Männer	Frauen	Diff. in %	Total	Männer	Frauen	Diff. in %
Mitarbeiter	78000	81697	75000	-8	75400	78000	74667	-4	78000	80000	77000	-4
Kader	110000	112380	100000	-11	107000	110000	100000	-9	111667	115000	101000	-12
Direktion	149500	150000	141000	-6	150500	153000	146500	-4	150000	150300	145000	-4

Die Bonusentwicklung von 2015 bis 2017 ist erfreulich, denn die Differenzen zwischen Männern und Frauen nahmen deutlich ab. So sind die Boni der Männer bei den Mitarbeitern nur noch 3% höher als die der Frauen (gegenüber 20% in 2015), und auf Direktionsebene sind die Unterschiede so tief wie noch nie (7% 2017 gegenüber 34% 2015). Beim Kader sind die Unterschiede gleich wie 2015, immer noch 17%.

Die Bonusentwicklung zwischen 2013 und 2015 zeigte ein bedenkliches Bild. Bei den Boni nahmen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu. 2015 wurden wieder höhere Boni bezahlt als noch 2013 und Männer profitierten davon überproportional. Dieses Resultat wirkt umso störender, wenn wir den Umstand beachten, dass 39% der Frauen keinen, beziehungsweise einen Bonus unter CHF 500 erhielten. Dieser Anteil lag bei den Männern lediglich bei 28%.

Beim Kader wird nach wie vor mit dem wenig transparenten Lohninstrument „Bonus“ gespielt, zu Ungunsten der Frauen.



Bonus (Median, CHF)												
Alter	2013				2015				2017			
	Total	Män-ner	Fraue-n	Diff. in %	Total	Män-ner	Fraue-n	Diff. in %	Total	Män-ner	Fraue-n	Diff. in %
Mitarbeiter	4000	4000	4000	0	4750	5000	4000	-20	4500	4500	4375	-3
Kader	9500	10000	7789	-22	11500	12000	10000	-17	11000	12000	10000	-17
Direktion	25000	26000	20000	-23	30000	34000	22500	-34	30000	30000	27785	-7

3 Wie zufrieden sind die Bankangestellten?

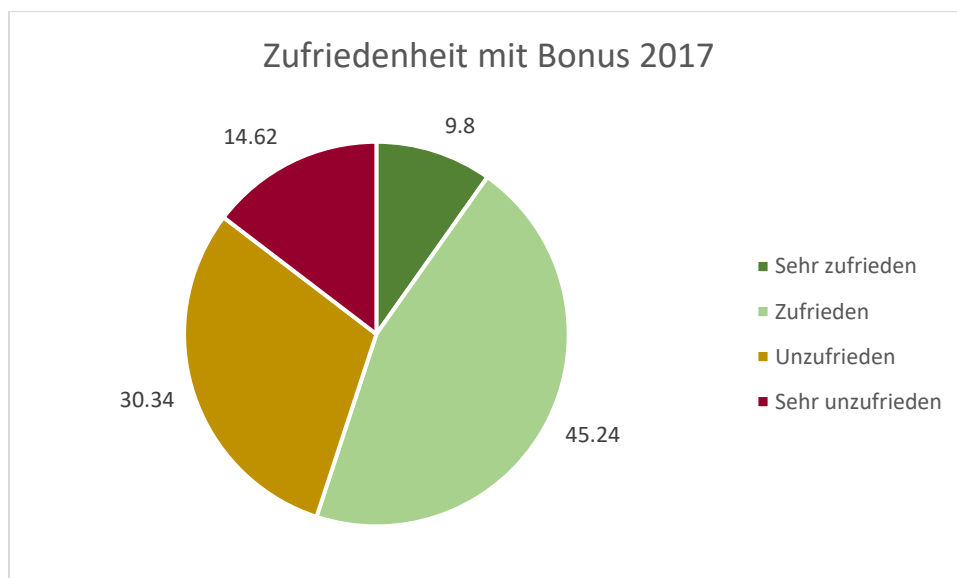
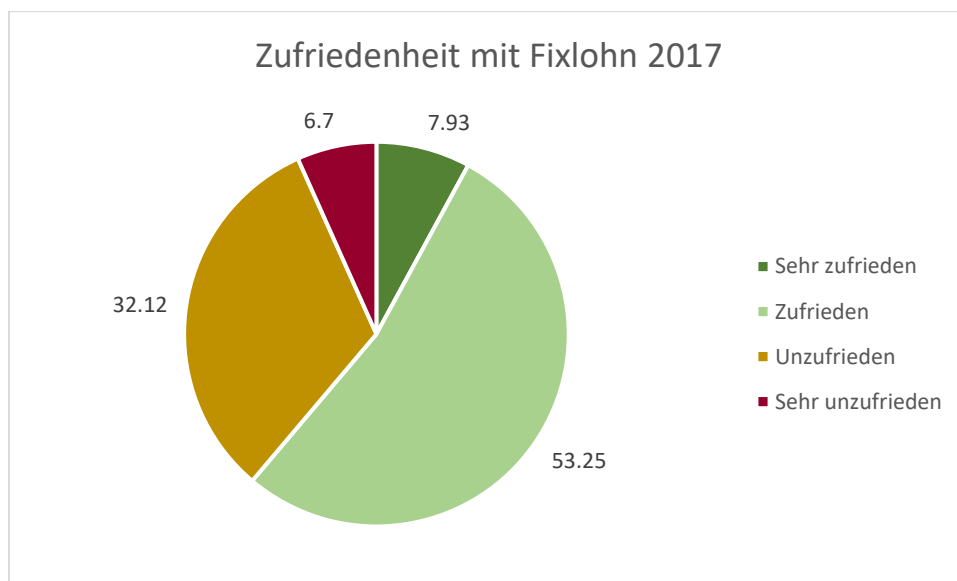
3.1 Lohnzufriedenheit

3.1.1 Zufriedenheit mit dem Fixlohn und Bonus

Grundsätzlich sind 2017 Bankangestellte sowohl mit dem Fixlohn als auch mit dem Bonus zufriedener als 2015. Die Zufriedenheit mit dem Fixlohn („sehr zufrieden“ und „zufrieden“) beträgt 61% (gegenüber 57% in 2015 und 48% in 2013). Die Zufriedenheit mit dem Bonus („sehr zufrieden“ und „zufrieden“) beträgt 55% (gegenüber 52% in 2015 und 46% in 2013).

Teilnehmende der diesjährigen Umfrage sind somit auch zufriedener als noch 2011 (50% waren damals zufrieden mit Fixlohn und Bonus). Diese Ergebnisse erstaunen in Anbetracht der Lohn- und Bonusentwicklung: Obwohl die Fixlöhne bis 2015 stagnierten und die Anzahl der Befragten ohne Bonus zunahm, waren die Teilnehmenden der Umfrage 2015 zufriedener

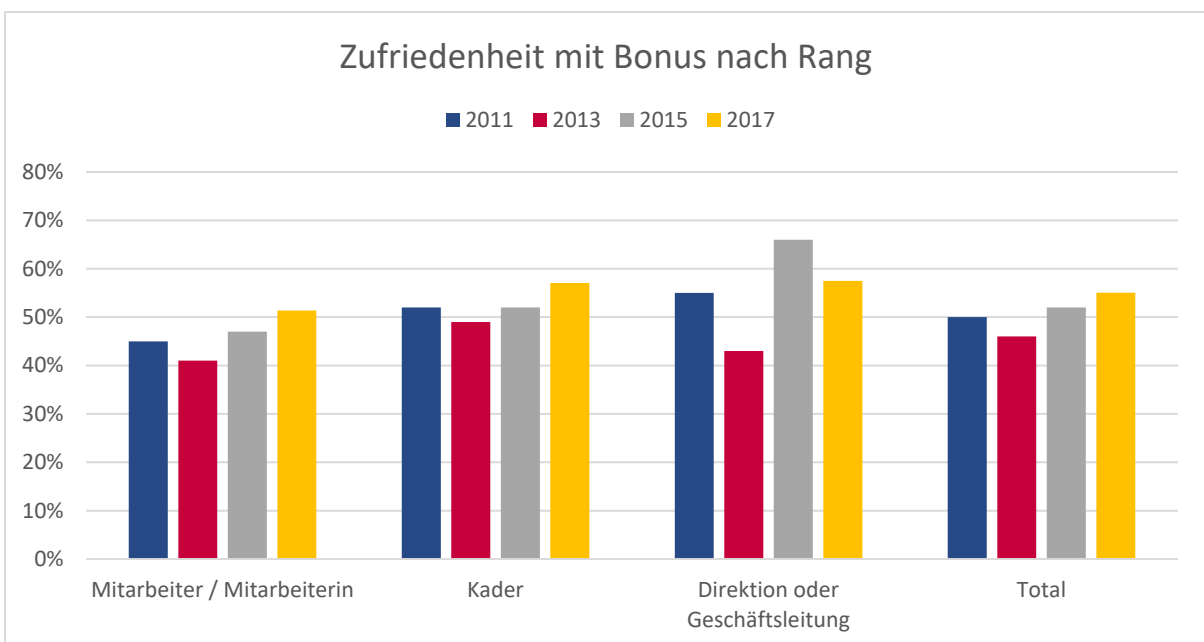
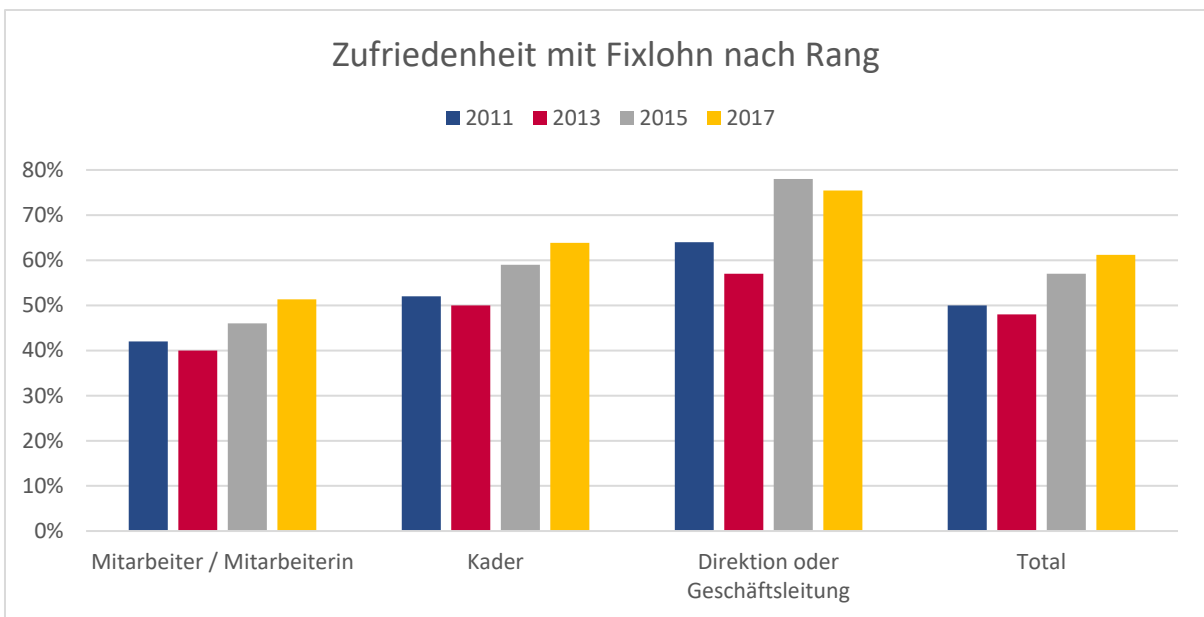
und 2017 noch zufriedener (was nicht erstaunt, weil die Löhne wieder anstiegen, obwohl bei den Boni kein Anstieg zu verzeichnen ist). Ein direkter Zusammenhang zwischen Einkommensentwicklung und Zufriedenheit der Angestellten kann somit weiterhin nicht festgestellt werden.



3.1.2 Zufriedenheit nach Rang

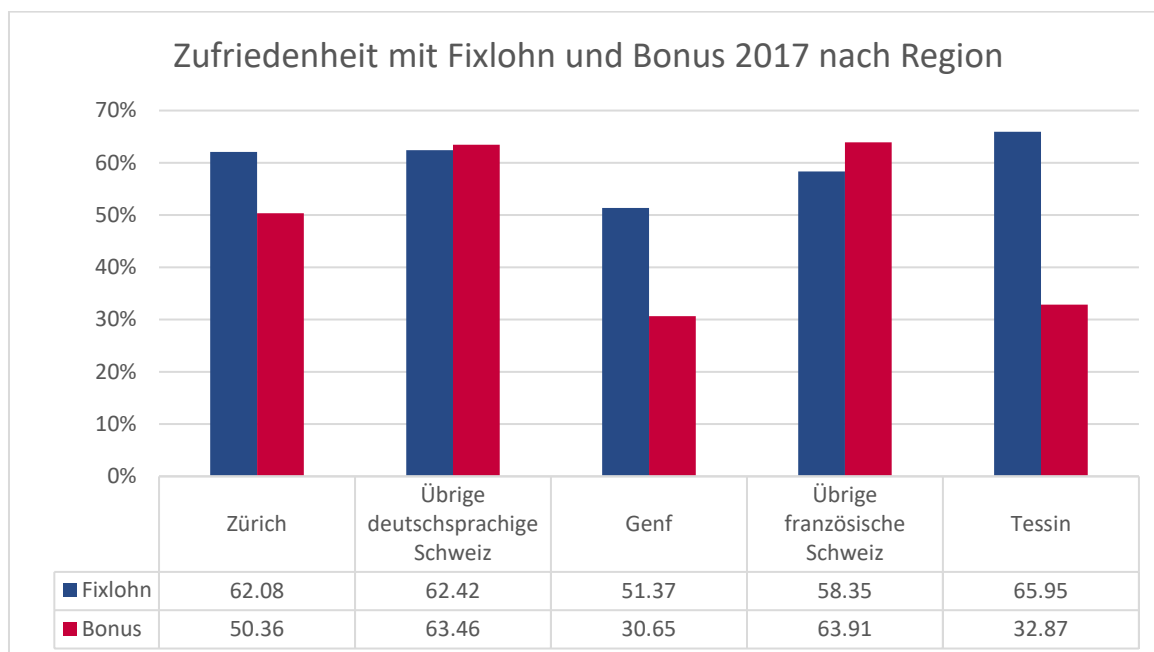
Nach wie vor sind Angestellte der Gruppe «Mitarbeiter» sowohl bezüglich Fixlohn als auch Bonus am unzufriedensten. Bei der Direktion ist nach einer enormen Zunahme der Zufriedenheit mit dem Fixlohn 2015 eine leichte Dämpfung zu verzeichnen, wobei die Direktion

aber immer noch von allen Rängen am zufriedensten mit ihrem Fixlohn ist. Neu ist, dass die Entwicklung der Lohn- und Bonus-Zufriedenheit nicht mehr durch alle Ränge hindurch synchron abläuft, sondern bei der Direktionsebene 2017 abgenommen hat, wenn auch nur gering bei den Fixlöhnen, so doch etwas stärker bei den Boni. Bei dieser Gruppe hat sich durchschnittlich auch als einziger Rang weder Lohn noch Bonus erhöht.



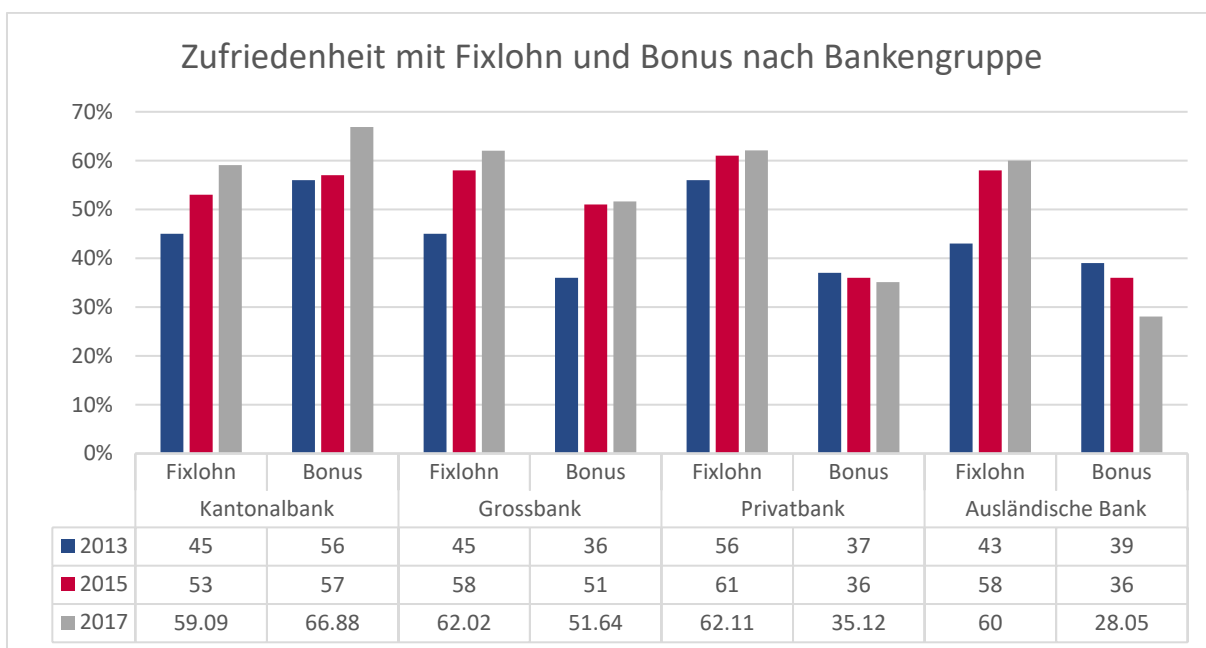
3.1.3 Zufriedenheit nach Region

Genf weist wie schon 2015 die grösste Anzahl unzufriedener Bankangestellter auf, obwohl in Genf am meisten verdient wird, sowohl bei den Fixlöhnen wie auch bei den Boni. Am zufriedensten mit Fixlohn und Bonus sind Umfrageteilnehmende im Kanton Tessin sowie in Zürich und der Region Deutschschweiz.



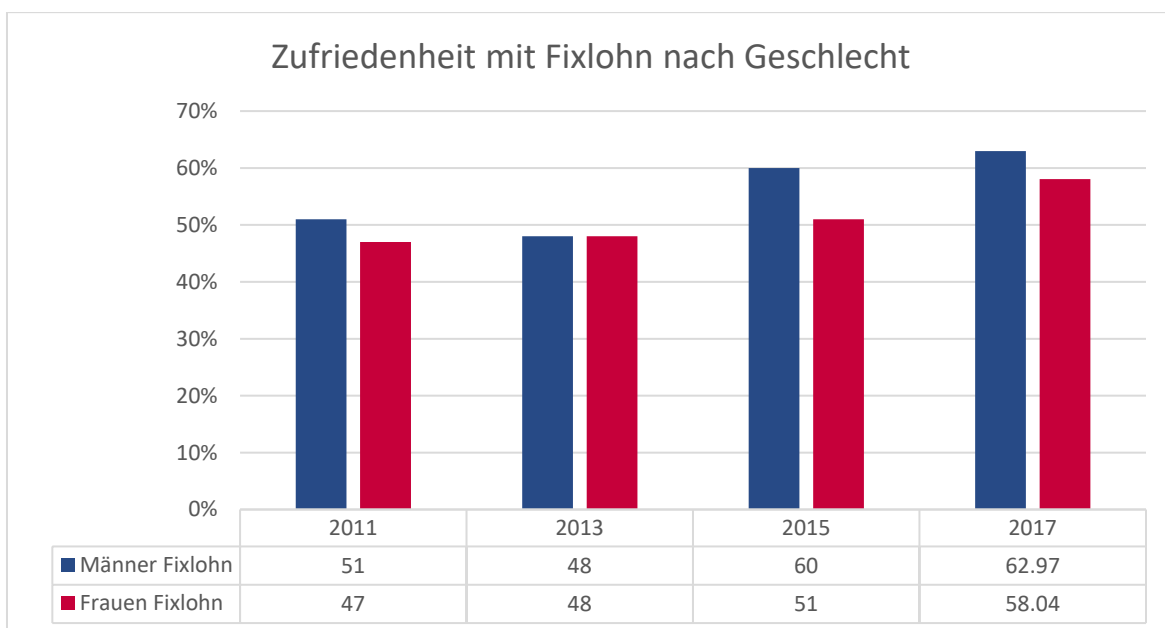
3.1.4 Zufriedenheit nach Bankengruppe

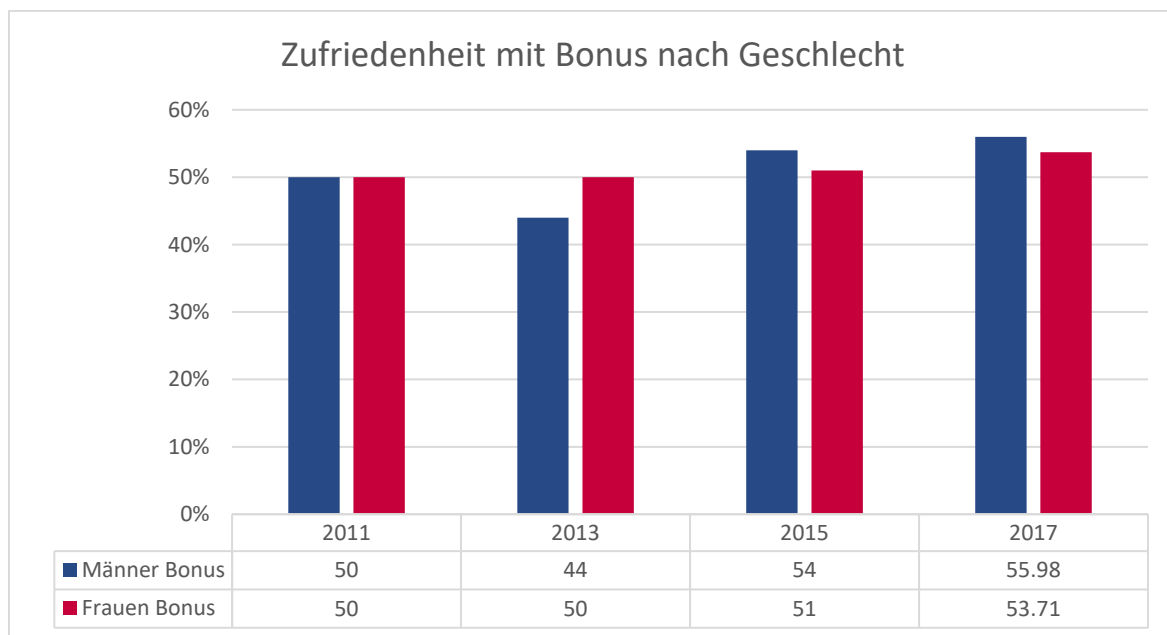
Die Zufriedenheit mit den Fixlöhnen nahm im Vergleich zu 2013 und 2015 wiederum in allen Bankengruppen zu, bei steigenden Löhnen ist dies auch nicht weiter erstaunlich, ausser bei den ausländischen Banken, die trotz sinkendem durchschnittlichem Fixlohn eine steigende Zufriedenheit mit dem Fixlohn verzeichnen. Die sinkende Zufriedenheit mit den Boni bei den Privatbanken und den ausländischen Banken steht unter Umständen ebenfalls in Zusammenhang mit den bei diesen Gruppen gleichbleibenden resp. sogar sinkenden Boni.



3.1.5 Zufriedenheit nach Geschlecht

Sowohl Männer als auch Frauen sind mit ihrem Fixlohn und Bonus zufriedener als in den Jahren davor. Die Einkommenszufriedenheit der Frauen nahm im Vergleich zu den Männern zwischen 2013 und 2015 ab, aber hat sich zwischen 2015 und 2017 wieder etwas erholt.





3.2 Arbeitssituation

In der Lohnumfrage 2017 wurde wiederholt nach 2015 nach der Befindlichkeit der Teilnehmenden bezüglich ihrer Arbeitssituation gefragt. Die Antworten geben nach wie vor Grund zur Sorge: 38% (und 41% in 2015) der Befragten fühlen sich nach der Arbeit oft leer und ausgebrannt. 35% (und 37% in 2015) erleben ihre Arbeit oft als frustrierend und 30% (unverändert 2015) können sich in ihrer arbeitsfreien Zeit oftmals nicht richtig erholen. 31% der Befragten haben Angst um ihre berufliche Zukunft. Dieser Aspekt hat sich gegenüber 2015 negativ entwickelt (27% in 2015), und auch zwei der positiven „Eustress“-Faktoren „Anerkennung für die Arbeit“ und „Begeisterung in der Arbeit“ haben sich zurückentwickelt. Einzig der positive Faktor „besondere Verbundenheit mit dem Unternehmen“ hat um 2% hinzugewonnen.

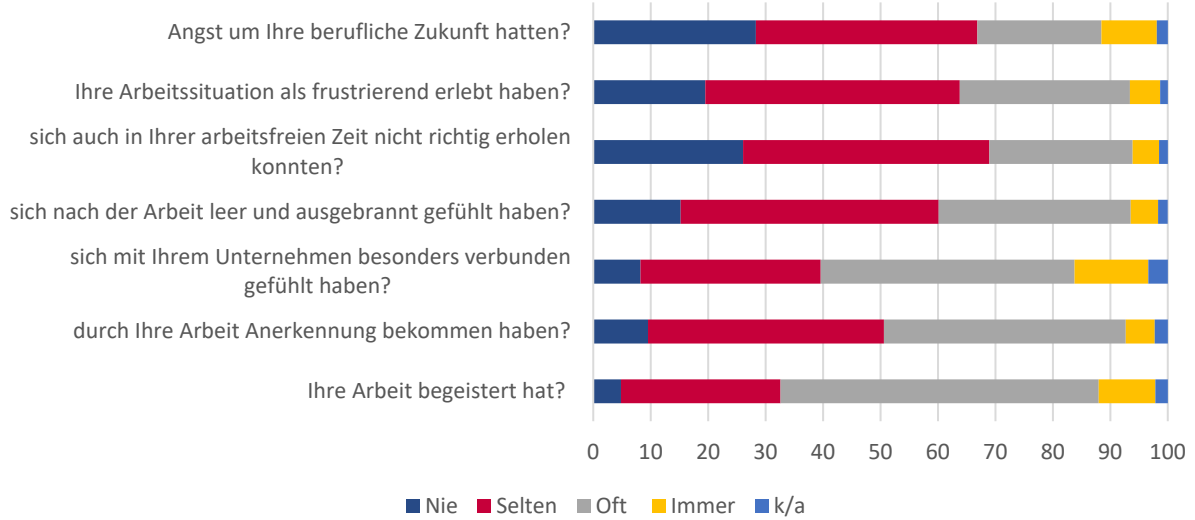
Diese Zahlen sind deutlich höher als Zahlen anderer in der Schweiz durchgeführten Studien über psychosoziale Risiken⁴.

Gemäss diesen Studien fühlen sich 18% der Erwerbstätigen bei der Arbeit emotional ausgebrannt und fast jede fünfte erwerbstätige Person fühlt sich bei der Arbeit ständig oder häufig gestresst. Die Ergebnisse unserer Umfrage lassen den Schluss zu, dass die Arbeitssituation der Bankangestellten als besonders belastend wahrgenommen wird. Handlungsbedarf ist dringend angezeigt, damit sich die Arbeitssituation in den Banken verbessert. Dies würde nicht zuletzt einen Wandel in der Unternehmenskultur bedingen. Die Kultur in den Banken ist nach wie vor sehr kompetitiv und einseitig leistungsorientiert ausgerichtet.

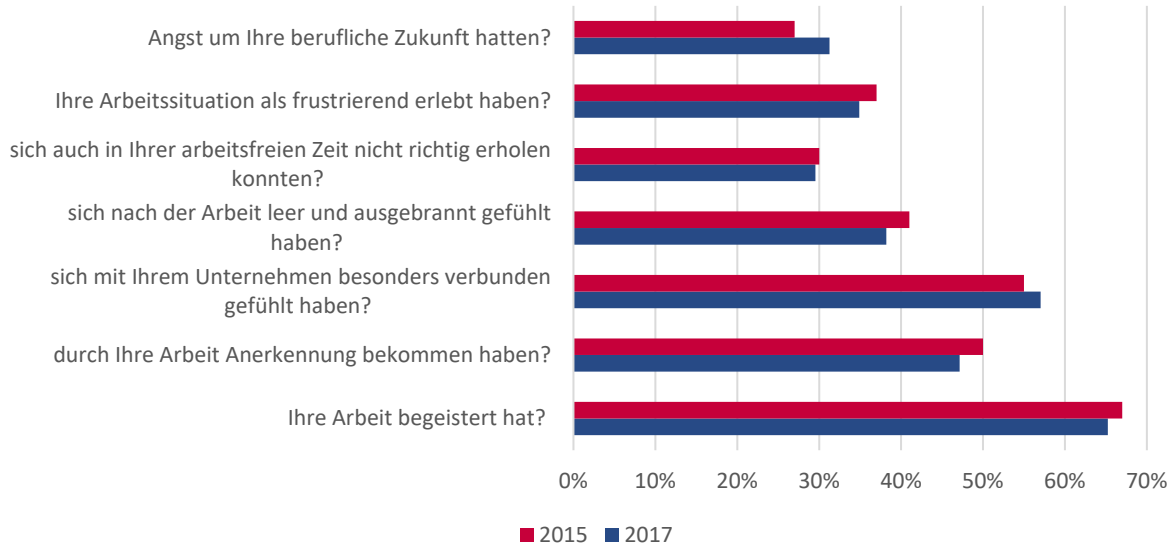
⁴ vgl. BFS 2012-2014, Seco 2000-2010



Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Sie...



Vergleich Arbeitssituation 2017/2015

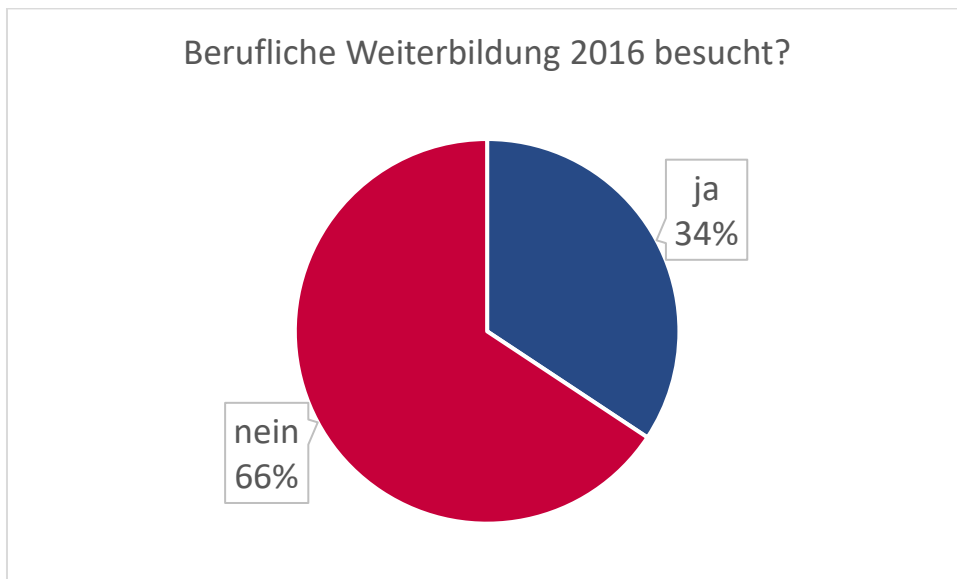




4 Weiterbildung

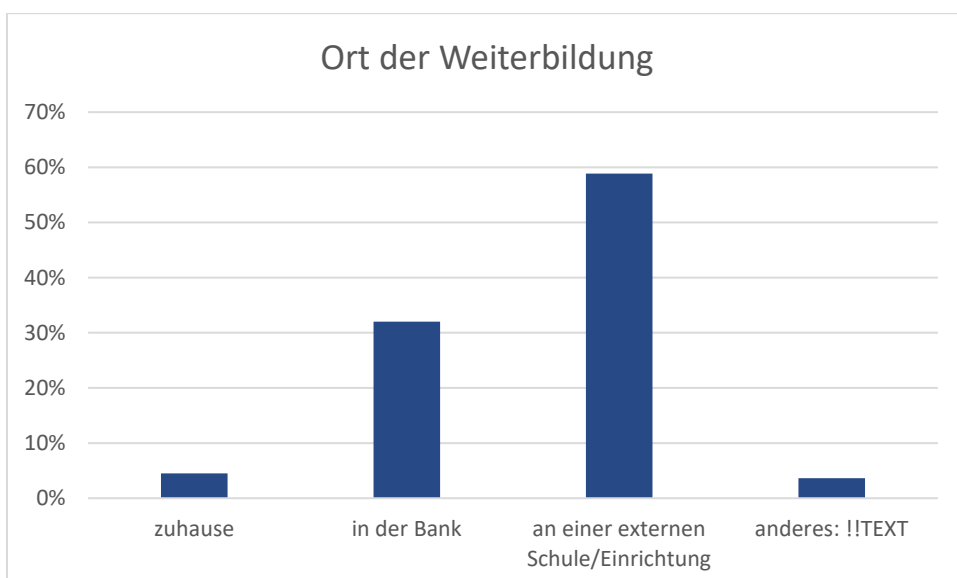
4.1 Weiterbildung besucht

34 % der Befragten besuchten im Jahr 2016 eine berufliche Weiterbildung, total 66% verzichteten auf eine berufliche Weiterbildung (freiwillig oder unfreiwillig).

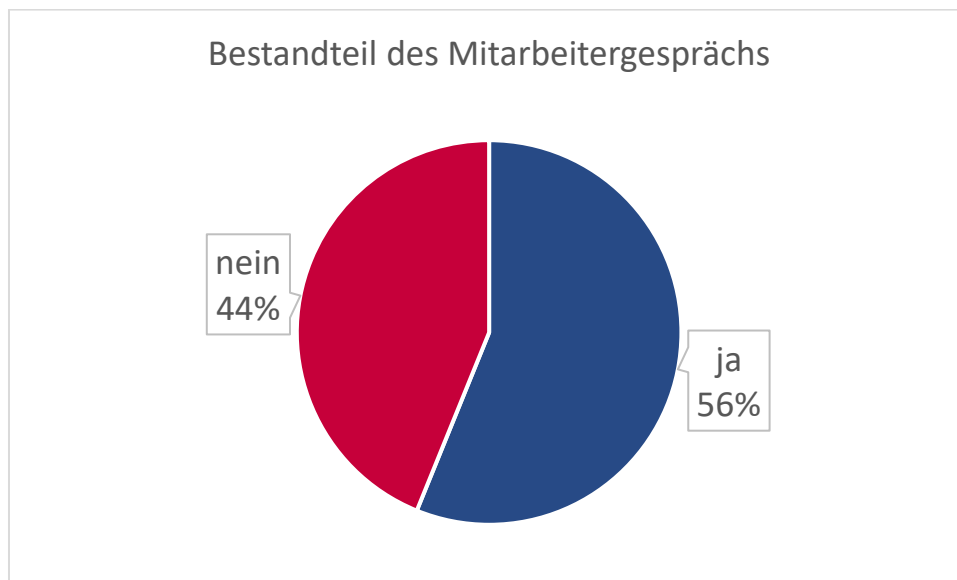


4.2 Art der Weiterbildung

32% der Befragten, die 2016 eine Weiterbildung absolviert haben, besuchten eine Weiterbildung in der Bank, 59% an einer externen Schule oder Einrichtung und 4.5% zuhause.

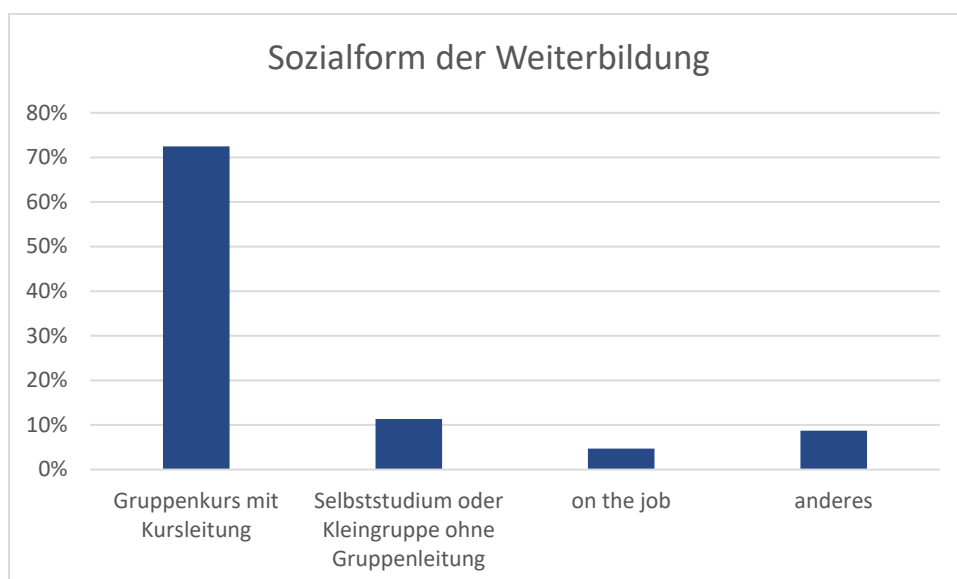


Bei 55% der Befragten, die 2016 eine Weiterbildung absolviert haben, war die Weiterbildung Bestandteil des Mitarbeitergesprächs, bei 43% hingegen nicht.



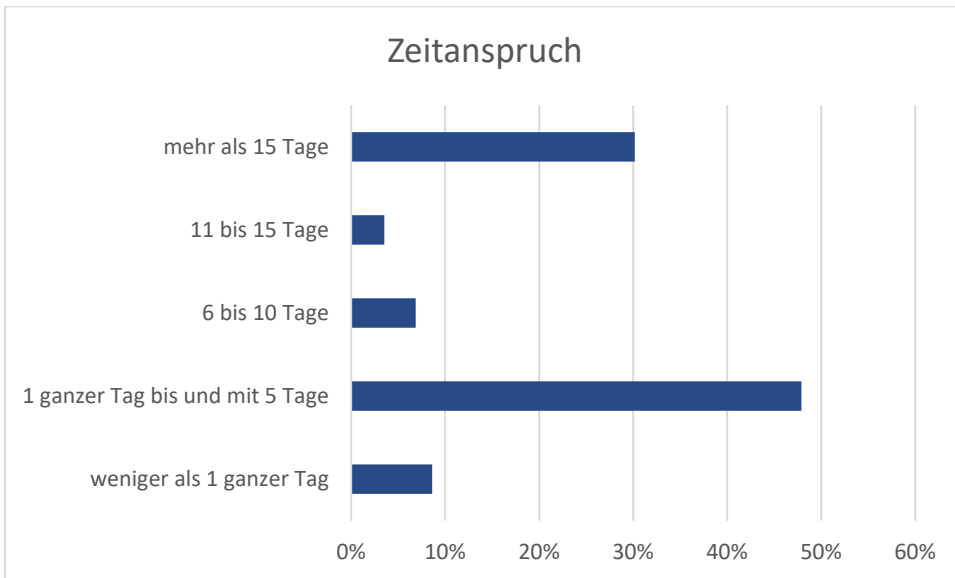
50% der Befragten geben an, dass sie eine interne Beratung für Ihre persönliche berufliche Weiterbildung in ihrem Unternehmen zur Verfügung haben.

72% der Befragten, die 2016 eine Weiterbildung absolviert haben, besuchten diese in Form eines Gruppenkurses mit Gruppenleitung / DozentIn, 11% im Selbststudium oder in der Kleingruppe ohne Gruppenleitung und 5% „on the job“ (also als Aus-, Fort- oder Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Zusehen und Mitmachen unter Anleitung einer Facharbeitskraft).

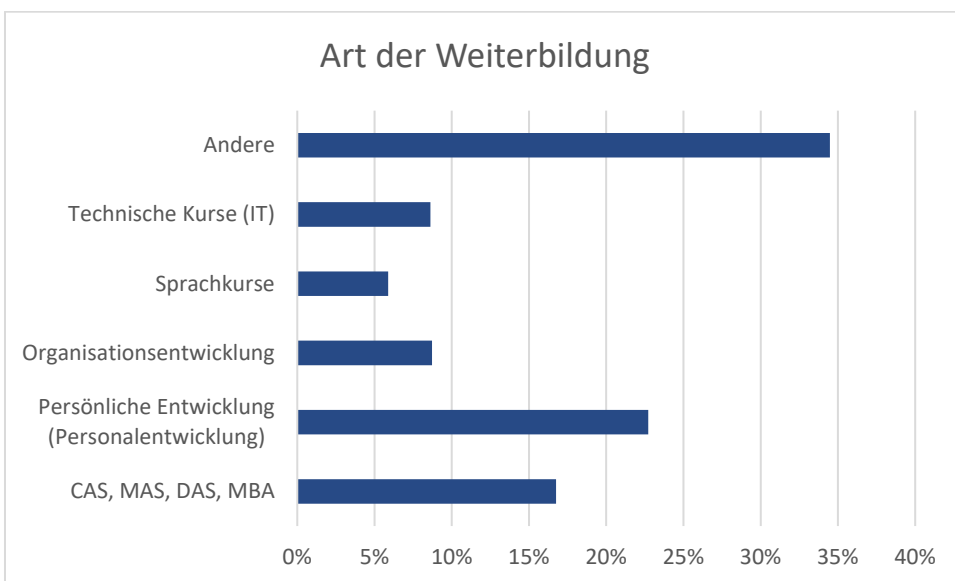




Die meisten Befragten (48%), die 2016 eine Weiterbildung in Anspruch nahmen, investierten in die Weiterbildung einen ganzen Tag bis und mit 5 Tage. Mehr als 15 Tage Weiterbildung kam 30% der Befragten zu gute.



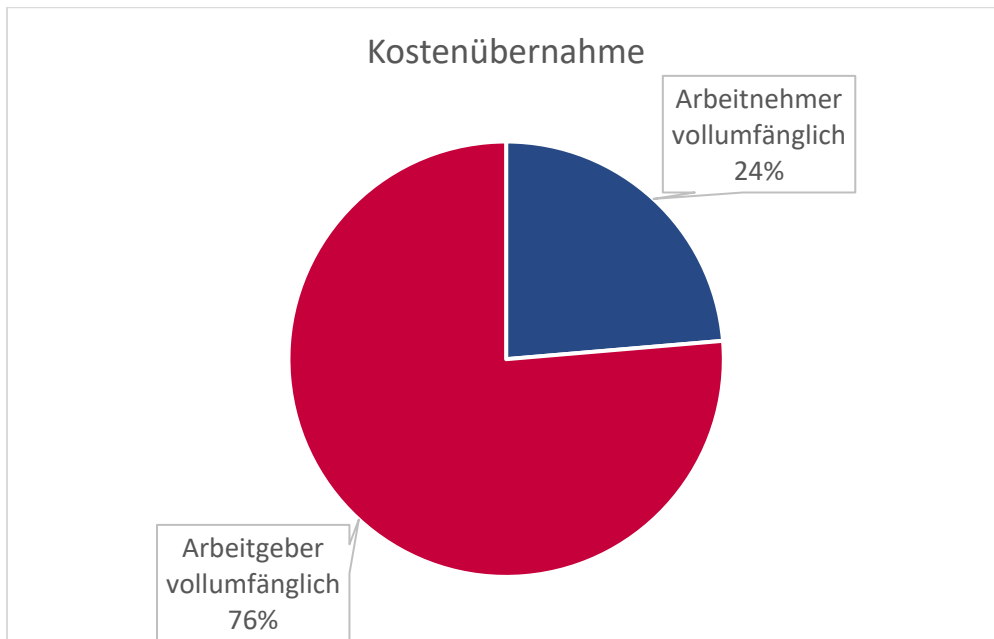
Bei der Art der Weiterbildung sind Personalentwicklung und persönliche Entwicklung sowie CAS, MAS, DAS, MBA am häufigsten. Bei den „anderen“ Weiterbildungen wurden eine grosse Vielfalt an Ausbildungen und Weiterbildungen genannt, die häufig spezifisch für den Bankensektor (fachliche Kurse, Seminare) und an (Fach-)Hochschulen angeboten werden.





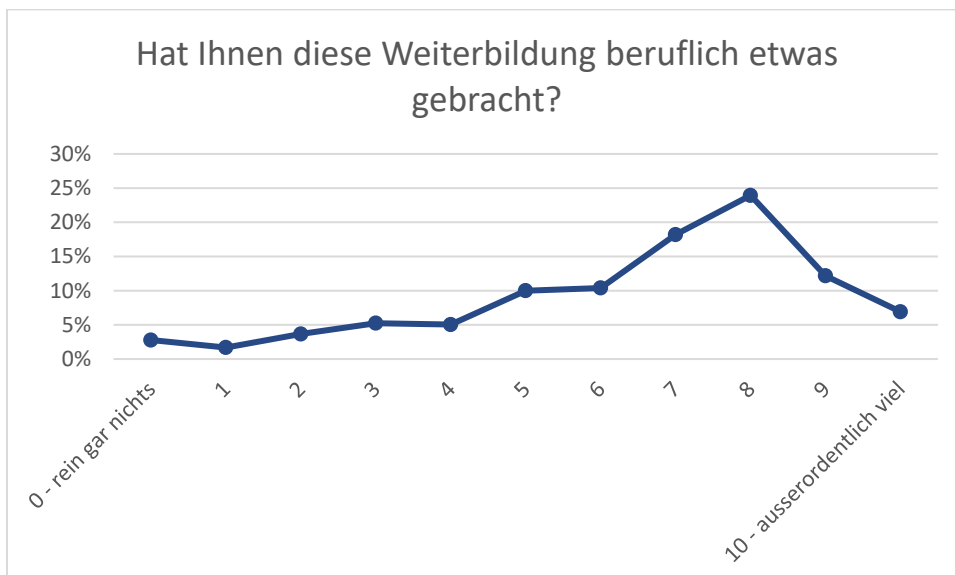
4.3 Kosten der Weiterbildung

Die Weiterbildungskosten wurden mehrheitlich zu einem grösseren Teil von den Unternehmen getragen. 22% der Befragten gaben an, die Kosten vollumfänglich selbst getragen zu haben, 6% hat die Kosten zu 50% getragen und 11% zu 20% übernommen. Der Arbeitgeber hat die Kosten zu 71% vollumfänglich getragen.



4.4 Subjektiver Gewinn / Bewertung der Weiterbildung

Der subjektive Gewinn aus der besuchten Weiterbildung ist positiv zu bewerten. Über 71% der Befragten haben eine Bewertung im positiven Bereich abgegeben.

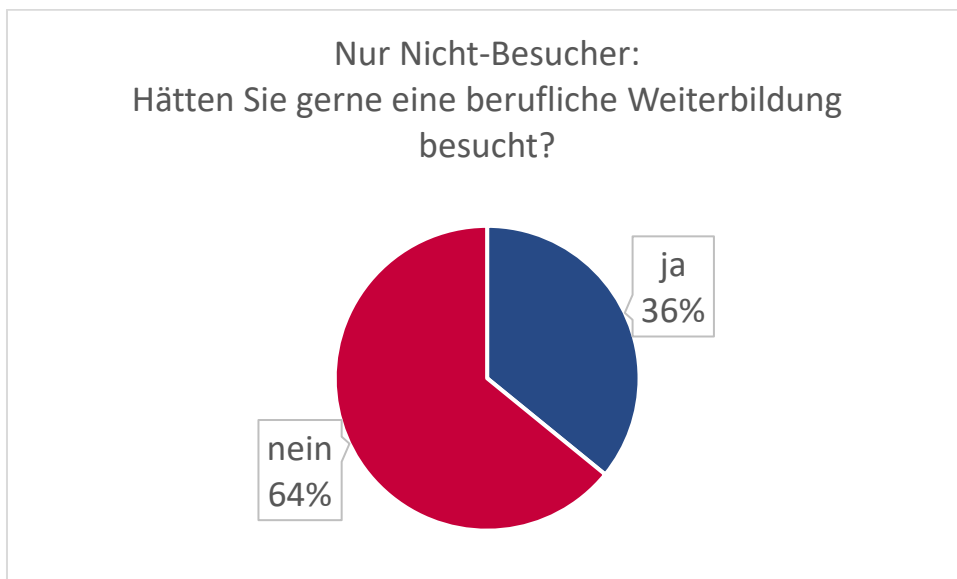




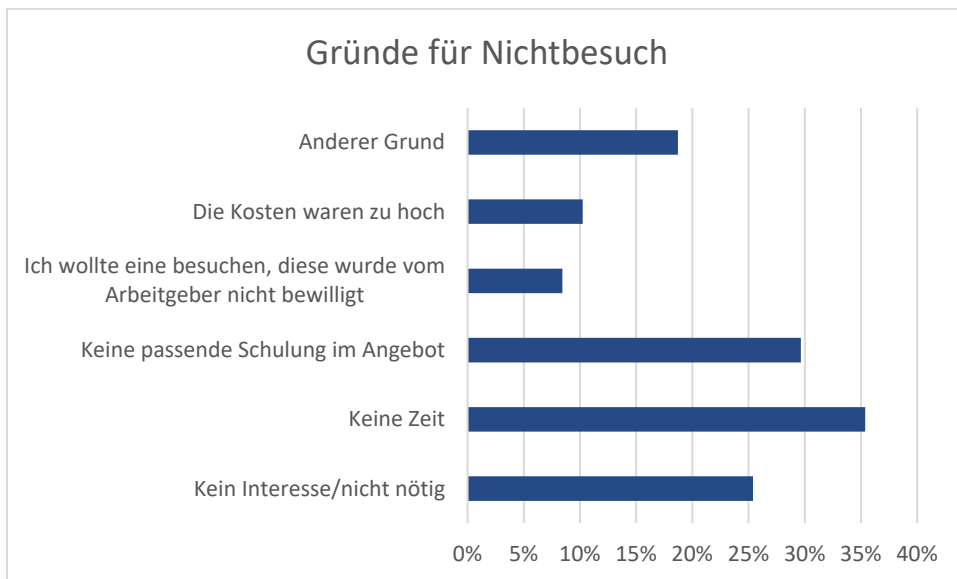
4.5 Bedürfnis nach Weiterbildung

36% der Befragten, die keine Weiterbildung besucht haben, hätten gerne eine berufliche Weiterbildung besucht. 64% hätten ein Angebot nicht genutzt.

Zusammen mit den 34% der Befragten, die tatsächlich im Jahr 2016 eine berufliche Weiterbildung besucht haben, ergibt dies 70%, die eine berufliche Weiterbildung besucht haben oder gerne besucht hätten.

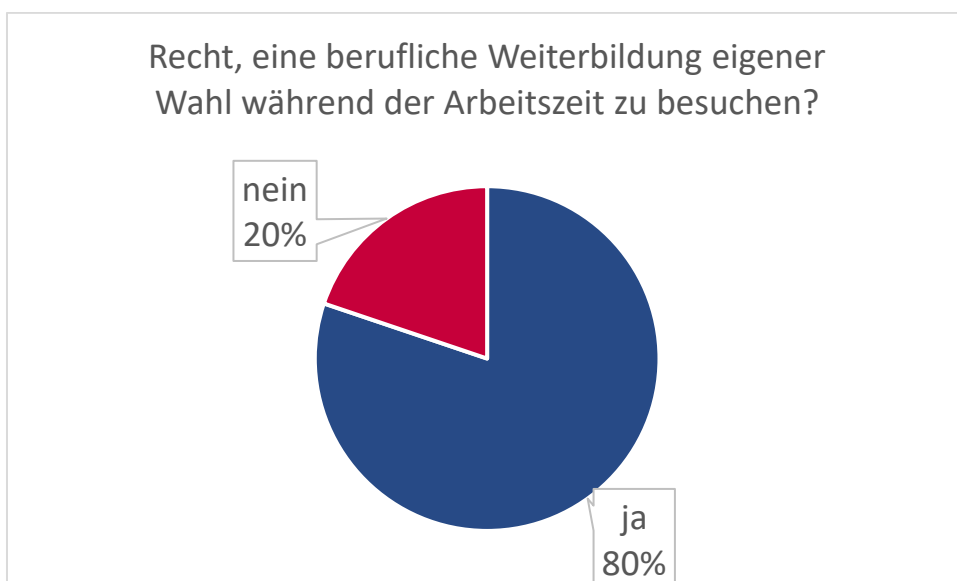


35% der Befragten, die 2016 keine Weiterbildung besucht haben, geben an, keine Zeit zu haben. 30% fanden kein passendes Schulungsangebot, 25% befanden eine berufliche Weiterbildung nicht nötig oder hatten kein Interesse. Bei 8% der Befragten wurde die berufliche Weiterbildung vom Arbeitgeber nicht bewilligt und 10% der Befragten waren die Kosten zu hoch.

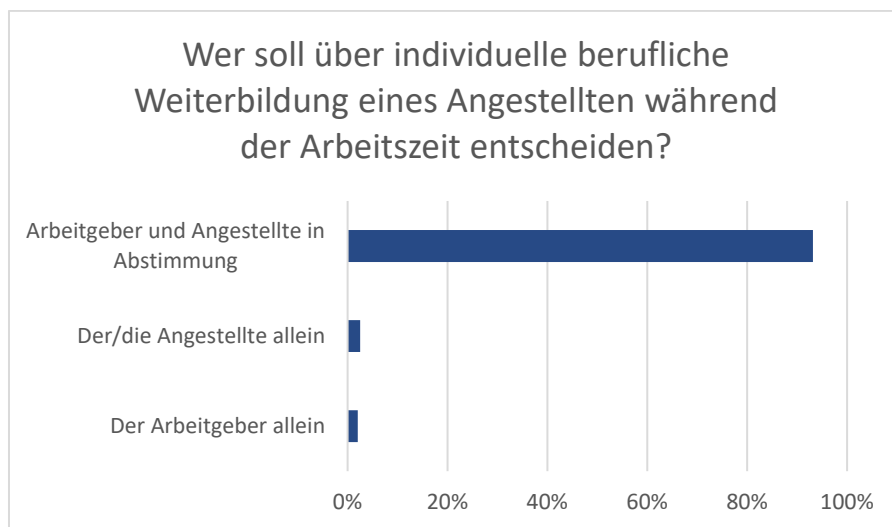


4.6 Recht auf Weiterbildung

80% der Befragten bejahten die Frage, ob sie ein Recht haben möchten, eine berufliche Weiterbildung ihrer Wahl während der Arbeitszeit zu besuchen. Nur 20% der Befragten verwerfen ein solches Recht. 60% der Befragten wären als Gegenleistung bereit, einen Teil ihrer Privatzeit für die Weiterbildung einzusetzen. 50% der Befragten würden eine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber/der Bank eingehen und 21% würden einen jährlichen Beitrag für dieses Recht entrichten.



Volle 93% aller Befragten sind der Meinung, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Abstimmung über die individuelle berufliche Weiterbildung eines/einer Angestellten während den Arbeitszeiten entscheiden sollen.



5 Fazit des SBPV zur Lohnumfrage 2017 aufgrund der bis heute analysierten Daten

Die Umfrage 2017 war bezogen auf den Rücklauf ein voller Erfolg. Dank reger Beteiligung und ausserordentlichem Interesse der Zielgruppe nahmen 4'805 Personen an der Umfrage teil. Dies steht gegenüber einer Teilnahmezahl von 3'762 im Jahr 2015, 3'745 im Jahr 2013 und 2'345 im Jahr 2011. Es kann also nicht im Geringsten von einer Umfragemüdigkeit gesprochen werden, was auf den hohen individuellen und politischen Nutzen der Umfrage für die Teilnehmenden und das Commitment der Teilnehmenden zum SBPV hindeutet.

Teilnehmende aus den Kantonalbanken und der deutschen Schweiz sind überproportional vertreten. Wiederum (genau wie 2015) stammen 41% der Antworten von Kantonalbankangestellten. Kantonalbanken beschäftigen aber nur 29% der Bankangestellten in der Schweiz. Der Anteil der Teilnehmenden aus Zürich ist dagegen nur 26%. In Realität beschäftigt diese Region 40% der Bankangestellten.

Dies sind die grössten Abweichungen in Bezug auf die Teilnehmenden, die wir aus den Daten ermitteln konnten.

Die folgenden Trends sind aus unserer Sicht besonders wichtig:

Trotz stagnierende Löhne und Boni ist die durchschnittliche Lohnzufriedenheit weiterhin gestiegen. Die Lohn- und besonders Bonusunterschied zwischen Mann und Frau ist nur zum Teil reduziert worden und entsprechend ist die Lohnzufriedenheit von Frauen kleiner als die von Männern. Die Kategorie Kader weist die grössten geschlechtlichen Lohn- und Bonusunterschiede auf.

Die Angst um die berufliche Zukunft hingegen wächst von Jahr zu Jahr und das Gefühl der Anerkennung sinkt. Dabei fühlen sich die Angestellten immer mehr mit ihrem Unternehmen verbunden und ihre Arbeit begeistert sie immer noch sehr (Achtung: Trend sinkend). Die Themen Restrukturierung und Digitalisierung subsumieren diese Sorgen und sind als strategische Themen des SBPV beschlossen worden. Dabei ist die Weiterbildung ein Hauptthema, das sowohl dem Bedürfnis nach Anerkennung



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

und der Angst um die berufliche Zukunft Rechnung trägt. Die hohe Begeisterung der Bankangestellten für ihre Arbeit ist ein Trumpf, sollte aber nicht zu Burn-out führen. Der Gesundheitsschutz muss dabei immer wieder in Erinnerung gerufen werden und nicht durch eine verantwortungslose Incentive-Politik ausgehöhlt werden.

Ihr Kontakt:

Schweizerischer Bankpersonalverband SBPV

Denise Chervet

Geschäftsführerin

T 079 408 92 40

denise.chervet@sbpv.ch

Monbijoustrasse 61, 8007 Bern

www.sbpv.ch

Erstellt durch onlineumfragen.com GmbH, Verantwortlich Reporting Teil 1 Thomas Brunner, Consultant; Erhebung, Feldphase & Teil 2 bis 4 Raffael Meier, Senior Consultant.