



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

21. März 2023

Medienkonferenz

## **Ausführungen Natalia Ferrara, Geschäftsführerin SBPV**

Meine Damen und Herren

Unser Präsident hat es gesagt: Es handelt sich um eine aussergewöhnliche Situation.

Deshalb braucht es auch aussergewöhnliche Mittel – der Courant normal reicht nicht. Courant normal in der Bankbranche heisst: Konsultationsverfahren und Sozialplan. Dies kann in diesem dramatischen Fall nur der Ausgangspunkt sein.

Eine Task-Force ist nötig, um rasch starke Massnahmen gegen einen drohenden massiven Kahl-schlag im Bankensektor zu treffen. Für die rund 17'000 Angestellten der CS in der Schweiz steht enorm viel auf dem Spiel, aber auch für die UBS-Mitarbeitenden. Und damit auch für unsere Volkswirtschaft.

Mit Notrecht hat der Bundesrat die Übernahme der CS durch die UBS ermöglicht. Und «Not-recht» im übertragenen Sinn braucht es nun auch für das Personal. Nicht nur für die Banken und die Börse.

Deshalb braucht es zukünftig eine staatliche Garantie für die Arbeitsplätze: Es darf nicht sein, dass die Unternehmen durch Steuergelder gesichert werden – aber die Mitarbeitenden leer aus-gehen. Bank-Rettung muss auch Arbeitsplätze-Rettung heissen. Die Milliardengarantien vom Bund sollen an Bedingungen zugunsten der Mitarbeitenden geknüpft werden, und der Bund soll sich direkt an den Kosten beteiligen.

Die Task-Force, die wir mit den Arbeitgebern sofort starten wollen, hat als vordringliche Ziele:

1. Der Arbeitsplatzabbau muss auf das absolute Minimum begrenzt werden.
2. Alle betroffenen Mitarbeitenden müssen möglichst wirksam unterstützt werden, damit sie so schnell wie möglich eine neue Beschäftigung finden.



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

Die Task-Force muss in drei Arbeitsfeldern Lösungen bringen, die ich Ihnen mit unseren Forderungen kurz vorstelle:

### **1. Arbeitsplatzverlust auf das absolute Minimum begrenzen**

- Kündigungsstopp bis Ende 2023 und anschliessend Umsetzung im Rahmen des Sozialplans;
- Kündigungsschutz ab 55 für alle Mitarbeitenden;
- Verstärkten Kündigungsschutz für Mitarbeitende, für welche die Stellensuche besonders schwierig ist, aufgrund der Funktion, Standortbeschäftigung, Arbeitsmarktfähigkeitsgrad usw.;
- Wo möglich sind finanziell kompensierte Frühpensionierungen bevorzugen.

### **2. Konsequenzen von Kündigungen bestmöglich mindern**

Zwar herrscht auch in der Finanzbranche ein Fachkräftemangel. Aber durch die Übernahme droht ein Stellenabbau in einer Dimension, welche der Arbeitsmarkt in der Bankbranche nicht aufnehmen kann:

- Es braucht einen Effort der UBS, um betroffenen Mitarbeitenden zum Beispiel mit grosszügigen Umschulungen und Karriereberatung zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit den Weg zu einer neuen Stelle zu vereinfachen;
- Angebote von externen Outplacement-Anbietern und Karrieren-Beratern;
- Start-up-Programme, um Kompetenzen nicht zu verlieren;
- Besondere Begleitungsprogramme für bestimmte Funktionen, Segmenten, usw.

### **3. Ausdehnung Sozialplan**

Die bestehenden Sozialpläne von CS und UBS waren bis jetzt ein gutes Instrument für Umstrukturierungen. Doch die Übernahme von CS geht weit darüber hinaus.

- Deshalb ist es notwendig, dass zusätzliche Massnahmen mit dem SBPV als Sozialpartner vereinbart werden.

Zur Lancierung der Task-Force: Wir haben positive Rückmeldungen. Der Verband Arbeitgeber Banken begrüsst die Initiative und wird mitwirken. Wir arbeiten nun gemeinsam darauf hin, dass sich die Task-Force noch vor Ende März formieren kann.

Vielen Dank