

Lohnschere geht weiter auf

Lohn Bankangestellte verdienen heute mehr als noch vor zwei Jahren. Von Lohn- und Bonussteigerungen profitierten Männer allerdings stärker als Frauen. Das verstärkt die ohnehin schon hohe Lohnungleichheit bei den Banken weiter.

Im Median erhielten Bankangestellte 2019 eine Jahresvergütung inklusive Boni von 115 000 Franken. Das sind im Schnitt 3250 Franken mehr als bei der letzten Umfrage 2017. Rund 9 Prozent der Gesamtvergütung entfielen dabei auf den Bonus, der grosse Rest auf den Fixlohn.

Seit 2009 bis heute sei ein klarer Aufwärtstrend erkennbar – und das über verschiedene Hierarchiestufen, Regionen und Bankengruppen hinweg, stellte der Schweizerische Bankpersonalverband SBPV in seiner Lohnumfrage 2019 unter 4725 Personen fest, die am Dienstag veröffentlicht wurde.

Allerdings zeigen sich beim Lohn grosse Unterschiede zwischen Frauen und Männern: So verdienen Frauen im Schnitt 23,6 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. «Der Lohnunterschied bei den Banken liegt damit fast 10 Prozentpunkte über dem schweizerischen Durchschnitt», sagte SBPV-Geschäftsführerin Denise Chervet an einer Medienveranstaltung.

Individuelle Lohnerhöhungen

Bei den Fixlöhnen stieg die Differenz auf 22,2 von 20,7 Prozent. Das sei eine unerfreuliche Trendwende, so Chervet weiter. 2017 war die Lohnungleichheit noch zurückgegangen. Insgesamt kletterten die Fixlöhne zwischen 2017 und 2019 um 2,9 Prozent oder 3000 Franken. Ob eine Person in den Genuss einer Lohnerhöhung kam, war allerdings sehr individuell. Fast zwei von drei Angestellten gaben an, dass sich ihr Fixlohn nicht verändert habe.

Neben höheren Fixlöhnen wurden 2019 im Schnitt auch höhere Boni bezahlt. Allerdings wurden auch diese



Wenn es um Lohnerhöhungen bei Banken geht, müssen Frauen oft hinten anstehen.

Bild: iStock

sehr individuell verteilt. 31,8 Prozent der Befragten erhielten höhere, 28,2 Prozent tiefere Boni. Die Verteilung sei für viele Mitarbeitende unverständlich, führte Chervet weiter aus.

Unterschiede erklären

Besonders stark geht bei den Boni zudem auch die Schere zwischen Männern und Frauen auseinander. Männer erhalten im Schnitt 36 Prozent mehr als Frauen. 2017 betrug der Unterschied

noch 30,8 Prozent. Die Ergebnisse der Lohnumfrage ermöglichten zwar keinen wissenschaftlichen Nachweis von diskriminierenden Lohnunterschieden, hielt Chervet fest. Dennoch seien klare Tendenzen zu erkennen, die sich mit anderen Untersuchungen deckten, so etwa mit den Befunden des Bundesamts für Statistik (BFS). «Die Vermutung liegt nahe, dass es bei den Banken eben doch geschlechtsspezifische Kriterien bei der Bewertung der Entlohnung

gibt», ergänzte Chervet. Die Lohnunterschiede bei den Banken entstünden mit zunehmendem Alter und der Dauer der Dienstjahre, hiess es weiter. Männer mit über 20 Jahren beim selben Arbeitgeber erhielten beinahe 40 Prozent mehr Bonus als Frauen mit der gleichen Erfahrung. Die Banken stünden in der Verantwortung zu erklären, warum es zu solchen Unterschieden komme, so die SBPV-Geschäftsführerin. Die Lohnanalysen, zu welchen die Unternehmen ab

dem kommenden Jahr gesetzlich verpflichtet sind, sollten nachvollziehbar und transparent sein.

Der Bankpersonalverband führt die Lohnumfrage alle zwei Jahre in Zusammenarbeit mit dem Umfrageinstitut onlineumfragen.com durch. Die Umfrage wird vor allem von Mitarbeitenden und Kaderangestellten dominiert. Mitglieder der Direktion oder Geschäftsleitung machen 12 Prozent aus, Lernende 1 Prozent. (sda)

VEREIN MEDIATION LICHTENSTEIN

Die beinahe gescheiterte Unternehmensnachfolge

VON NINA SCHWARZKOPF*

Ein Paar, welches seit längerer Zeit gemeinsam ein Unternehmen führt, vereinbart einen Termin bei einer Mediatorin. Ihre Suche nach einer geeigneten Unternehmensnachfolge – hier ist man sich einig – scheitert immer wieder an gegenseitigen Vorwürfen. Ihre Kommunikation dreht sich im Kreis. Die Situation ist festgefahren. «Genauso, wie du dich jetzt mit der Übergabe verhältst, war es auch bei der Erziehung unserer Kinder! Ich habe immer alle Arbeit gemacht, aber wenn es um wichtige Entscheidungen ging, hatte ich nichts zu sagen», kritisiert die Frau. – «Ich habe dir den Raum gegeben, dich um die Kinder kümmern zu können», meint der Mann, «und deinen Rücken von diesen belastenden Entscheidungen freigehalten! Auch ich hätte gern mehr Zeit mit unseren Kindern verbracht.» – «Wie bitte?», kontert die Partnerin, «du hast mir den Rücken freigegeben? Von wegen! Ich habe dir den Rücken freigegeben, damit du dich mit unserer Firma verwirklichen konntest!»

Lessons learned

Manchmal wird einem erst spät bewusst, was man sich im Leben eigentlich gewünscht hatte. Oder man wusste es und konnte es nicht ausdrücken. Im Falle des oben erwähnten Unternehmerpaares meinte der Mann, er tue das Beste, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für seine Frau zu fördern. Nun erfährt er während der Mediation, dass er ihr über Jahrzehnte etwas ermöglicht hatte, was er sich selbst an ihrer Stelle gewünscht hätte, ohne zu überlegen, wie es aus ihrer Perspektive aussah. Er hätte gerne mehr Zeit mit der Familie verbracht. Sie hätte gerne mehr



Mediation kann helfen, zwischen Fakten und Gefühlen Klarheit zu schaffen.

Bild: iStock

Verantwortung in der Firma übernommen. Und nun pocht sie erst recht darauf, gehört zu werden, wenn es darum geht, eine geeignete Unternehmensnachfolge zu finden.

In Fällen wie diesem kann mithilfe der Mediation Klarheit zwischen Fakten und Gefühlen geschaffen werden, um darauf aufbauend tragfähige Lösungen zu finden. Die Beteiligten werden bei der Vergangenheitsbewältigung und Zukunftsorientierung durch die allparteiliche Mediatorin begleitet. Mediation arbeitet strukturiert, balanciert, gleicht aus, übersetzt die Kraft der Gefühle ins Positive und hilft sie für beide Seiten sichtbar sowie begreifbar zu machen. Ebenso wird mangelnder Austausch über eigene Bedürfnisse und Interessen in der Konfliktgeschichte gegenseitig erleb- und begreifbar. Mediation begleitet somit als professionelle Dienstleistung

Menschen rasch, kostengünstig und gesichtswahrend bei der Lösung ihrer Differenzen und Konflikte und führt in der Regel zu nachhaltigen, für alle Beteiligten fairen Lösungen.

Weitere Infos:

www.verein-mediation-lichtenstein.li
office@verein-mediation-lichtenstein.li
Tel. +423 791 30 03 oder direkt vor Ort.



*Nina Schwarzkopf, Mediatorin

OERLIKON BALZERS

Kompetenzzentrum in Bisingen gebaut



Während der Grundsteinlegung wurde eine Zeitkapsel in die Aussparung der Bodenplatte des neuen Kompetenzzentrums in Bisingen gelegt.

Bild: pd

Im Mai legte Oerlikon Balzers den Grundstein für ihr neues Kompetenzzentrum im baden-württembergischen Bisingen. Dort werden ab Ende des Jahres auf einer Fläche von mehreren tausend Quadratmetern Bauteile aus Kunststoff, hauptsächlich für das Automobil-Interieur und -Exterieur, mit einer umweltfreundlichen Technologie namens ePD im Chrom-Look metallisiert.

Umweltfreundliche Produktion

Metallisierte Kunststoffteile haben die gleiche hochwertige Anmutung wie verchromte Metallkomponenten. Ihre Herstellung ist aber im Vergleich kostengünstiger und gewichtssparen-

der. Die ePD-Technologie von Oerlikon Balzers ist ein innovatives Beschichtungsverfahren, das eine umweltfreundliche Alternative zu den gesundheitsbedenklichen chrom-(VI)-haltigen galvanischen Verfahren darstellt. Das neue Kompetenzzentrum wird alle Standards für die umweltfreundliche Produktion in vollem Umfang erfüllen. Am Standort Bisingen werden nicht nur Kunststoffteile im Auftrag der Kunden metallisiert; die Experten von Oerlikon Balzers entwickeln dort das ePD-Verfahren weiter und beraten interessierte Unternehmen umfassend, wie sie ePD-Anlagen in ihre eigenen Produktionslinien integrieren können.

Anzeige