

Arbeitswelt Banken

Fokus aufs Bankpersonal in unteren Etagen

Ob der schweren Turbulenzen in den Banken, die dieser Tage vorab die Führungsriege und das obere Kader ins grelle öffentliche Rampenlicht gerückt haben, sind die erst vor wenigen Wochen angekündigten Stellenreduktionen des «Bodenpersonals» bedauerlicherweise fast wieder in Vergessenheit geraten. Tatsache aber ist, dass die zum Teil ruppigen fundamentalen Rahmenbedingungen für das Bankenumfeld unabhängig von den personellen Veränderungen an Konzernspitzen und in höheren Chargen ihren Tri-

«CS: Dies sind keine Entlassungen, die betroffenen Mitarbeiter werden lediglich freigestellt.»

but an der Basis fordern. Zu diesen ruppigen Rahmenbedingungen zählen vorab die weiterhin heftigen Verwerfungen an den Finanzmärkten, sinkende Margen in diversen Bankgeschäften und auch die zahlreichen bilateralen Baustellen im Steuerstreit mit andern Staaten.

All dies ist mit ein Grund, weshalb in den nächsten Monaten ein wohl einschneidender Arbeitsplatzabbau in der Bankbranche stattfinden wird. Teils haben die Bankinstitute den heiklen Vorgang bereits selbst kommuniziert, teils treffen sich auch lediglich die Analysten approximativ in folgendem Szenario: Bis Ende 2012 wird der Abbau schätzungsweise rund 10 Prozent aller Bankangestellten die Stelle kosten. Der Einschnitt ist nun umso tiefer, als in Korrelation mit der eher milden kon-

junkturrellen Grosswetterlage die Geldinstitute noch im ersten Halbjahr 2011 einen leichten Anstieg des Personalbestandes verzeichnen konnten. Für das zweite Semester hingegen erwartet die Branche nun gemäss einer Umfrage der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg), die uns vorliegt, im besten Fall noch eine stagnierende Beschäftigung.

Insbesondere die Grossbanken wollen die Kostenschraube anziehen und versuchen so, ihre Effizienz zu steigern. Die Kommunikationsabteilung der CS kommentiert auf Nachfrage den geplanten Abbau von landesweit rund 500 Stellen allerdings wie folgt: «Dies sind keine Entlassungen, betroffene Mitarbeitende werden lediglich freigestellt.» Damit würden bei der CS auch keine blauen Briefe verschickt, wie betont wird. Die UBS indes geht auf Anfrage davon aus, «dass es in der Schweiz zu rund 400 Entlassungen kommen kann». Beide Grossbanken befinden sich laut kongruenten Aussagen zurzeit in einem Konsultationsprozess mit den Arbeitnehmervertretungen und hoffen, dass die meisten Betroffenen entweder intern oder auch extern wieder eine neue Stelle finden werden.

Zu berücksichtigen gilt es bei solchen «Hochrechnungen», dass sich der angekündigte Personalabbau auch auf bankenfremde Berufsgruppen wie etwa auf IT- oder Versicherungsspezialisten erstrecken wird. Diese Berufsleute dürften auch ausserhalb des Bankensektors wesentlich leichter eine neue Anstellung finden als das Stammpersonal – wenn sie nicht sogar den Schritt in die Selbständigkeit wagen wollen.

Eine Frage der Kompetenzen

Was aber empfehlen die sich mit dem Personalabbau befassenden Verantwortlichen bei UBS und CS den Betrof-

fenen konkret? Sie raten praktisch unisono zu einer gezielten Stellensuche unter Berücksichtigung breiter gefasster eigener Kompetenzen. Als zentral eingestuft werden ferner individuelle und überzeugende Bewerbungsunterlagen sowie eine gründliche Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, um so trotz angespannter Lage Erfolg zu haben. Mit Verlaub: Viel mehr als Gemeinplätze sind das nicht. Immerhin: Beide Grossbanken wollen den betroffenen Mitarbeitenden über mehrere Monate umfangreiche Unterstützung bei der Stellensuche zugestehen – die CS auch bei der Suche ausserhalb der Bank. Mit dazu gehörten auch Angebote zur Aus- oder Weiterbildung sowie zu Umschulungen, ist zu vernehmen. Zur Verfügung stehen dafür offenbar verschiedene Unterstützungs-Tools sowie professionell ausgebildete Coach-Teams, welche die vom Abbau Betroffenen vor Ort betreuen.

Ob und in welchem Umfang andere Geldinstitute die bei CS und UBS aus-

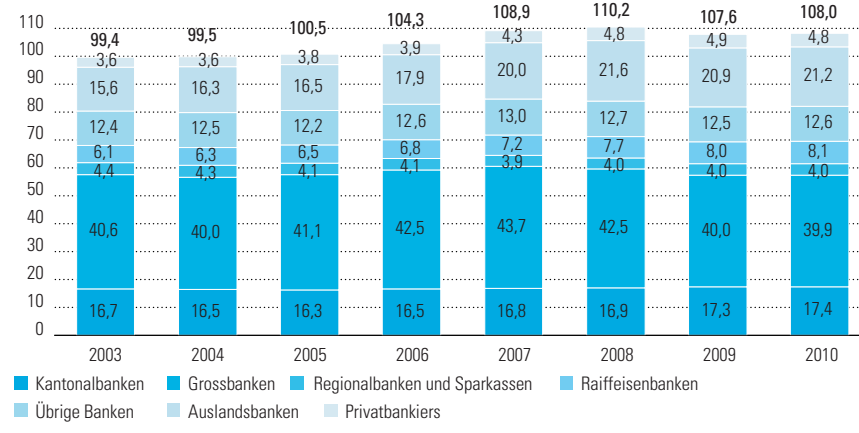
scheidenden Mitarbeitenden engagieren, ist indes noch völlig offen. Vieles hängt hier davon ab, ob sie personell Aufstockungsbedarf haben oder ob sie nicht aufgrund des sich verschärfenden Umfelds selbst zum Personalabbau gezwungen werden. Einen zentraler Unsicherheitsfaktor bilden diesbezüglich die Auswirkungen der starken stabilitäts- und geldpolitischen Eingriffe der jüngsten Zeit, die erst noch je nach Geschäftsmodell variieren. Einer ungehinderten Personalaufstockung ebenfalls wenig förderlich sind die wachsenden regulatorischen Vorgaben.

Regulatorisches Korsett

So gibt etwa die Clientis-Regionalbankengruppe auf Anfrage unumwunden zu, dass für sie der Druck auf die Zinsmarge auch personell die grösste Herausforderung bleibt. Dessen ungeachtet haben einige der zum Vertragskonzern gehörenden Institute im ersten Halbjahr zusätzliches Personal eingestellt, hauptsächlich in der Kunden-

Beschäftigung bei den Banken in der Schweiz (Inland)

Vollzeitäquivalente, Ende Jahr, in Tausend



QUELLE: SNB

NZZ-INFOGRAFIK/Inf.

Ergänzen Sie uns.

www.stelle.admin.ch

beratung. Rolf Zaugg, Verwaltungsratspräsident der Clientis AG, geht ab davon aus, dass der Konsolidierungsprozess bei den Geldinstituten noch nicht abgeschlossen ist: «Für die eine oder andere Bank wird sich die Frage nach der idealen Grösse stellen, um langfristig erfolgreich zu bleiben.» Zaugg sieht auch die Erweiterung der Vertriebsgebiete oder Zusammenschlüsse als gangbare Lösungen an, damit lokale und regionale Institute die kritische Grösse auch in widrigem Umfeld erreichen können.

Auch kleinere Privatbanken dürften vom Transformationsprozess innerhalb des Bankensektors stark betroffen sein und allenfalls ihres zentralen Business-Umfelds verlustig gehen – mit entsprechend negativen Folgen für den Personalbestand. Wie weit die schrittweise Erosion bisher stabiler Geschäftsfelder gehen wird, ist allerdings im Augenblick kaum genau abzuschätzen.

Was die «Grosswetterlage» der Branche betrifft, gibt man sich trotz der teilweise heftigen Verwerfungen an vielen Fronten bei der Schweizerischen Bankiervereinigung zuversichtlich und attestiert dem hiesigen Finanzplatz eine gute Zukunft. Froh ist man, wie SBVg-Präsident Patrick Odier versichert, dass die mit Grossbritannien und Deutschland geschlossenen Steuerabkommen womöglich Modellcharakter erhalten. In jedem Fall, so Odier, habe die Schweiz damit ein grosses bilaterales Problemfeld dauerhaft lösen können.

Werner Knecht

HTW Chur
Hochschule für Technik und Wirtschaft
University of Applied Sciences

www.htwchur.ch/stellen

An der Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur sind rund 1600 Studierende eingeschrieben. Zum Auftrag der Fachhochschule gehören Lehre und Weiterbildung sowie angewandte Forschung und Dienstleistungen in sechs verschiedenen Fachbereichen. Da der aktuelle Stelleninhaber einen Ruf an eine ausländische Universität erhalten hat, suchen wir auf den 1. Januar 2012 oder nach Vereinbarung einen/eine

Leiter/in Fachbereich Tourismus 100%

Professor/in für Tourismuswirtschaft

Der national und international anerkannte Fachbereich Tourismus an der HTW Chur mit 24 Mitarbeitenden gehört zu den bedeutendsten Lehr- und Forschungsstätten im Tourismusbereich in der Schweiz. Als Leiter des Fachbereichs mit dem zugehörigen Institut für Tourismus- und Freizeidforschung ITF tragen Sie die Gesamtverantwortung für Lehre, angewandter Forschung und Weiterbildung. In dieser Funktion vertreten Sie den Fachbereich nach aussen. Die Akquise und Leitung anwendungsorientierter Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungsprojekte im Bereich Tourismus und Freizeit ist zentraler Teil Ihrer Funktion, ebenso der Unterricht als Dozent/in in den verschiedenen Studiengängen (Bachelor, Master und Weiterbildung) des Fachbereichs.

Wir erwarten einen Hochschulabschluss (Master oder Promotion) in Betriebs- oder Volkswirtschaftslehre, Erfahrung im Tourismus- und/oder Freizeitbereich, ausgewiesene Kenntnisse in angewandter Forschung und/oder Beratungspraxis sowie gute Verbindungen in die Schweizer Hochschullandschaft. Ein aktives Beziehungsnetz in der Tourismusbranche, Erfahrungen in Projektmanagement und -akquisition, gute Englischkenntnisse sowie didaktische Erfahrung ergänzen Ihr Profil.

Wenn Sie an interdisziplinären Fragestellungen rund um den Tourismus und im speziellen am Tourismus im alpinen Raum interessiert sind, finden Sie bei uns ein attraktives Arbeitsumfeld. Wir bieten ein entwicklungsfähiges Aufgabengebiet, ein engagiertes Team, Raum für eigenständige angewandte Forschung und eine anforderungsgerechte Entlohnung. Bei Erfüllung der entsprechenden Kriterien ist eine Ernennung zum/zur Professor/in vorgesehen.

Für Auskünfte zum Aufgabenbereich steht Ihnen der bisherige Leiter a.i. des Fachbereichs Tourismus, Prof. Dr. Markus Schuckert, gerne zur Verfügung. Tel. +41 (0)81 286 39 88. Für Anstellungsfragen sowie zur Hochschule allgemein gibt Ihnen Dr. Hansjürg Büchi, Departementsleiter Tourismus, Bau und Regionalentwicklung, gerne Auskunft. Tel. +41 (0)81 286 39 94.

Senden Sie Ihre Bewerbung bis 7. Oktober 2011 an:
Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur, Personalwesen,
Pulvermühlestrasse 57, CH-7004 Chur

STUDIERN FÜRS LEBEN

FHO Fachhochschule Ostschweiz → www.htwchur.ch

Stellengesuche

CFO / Finanzprojekte

Dipl. Wirtschaftsprüfer mit langjähriger erfolgreicher Praxis als CFO und Interim-Manager unterstützt Sie bei personellen Engpässen und in Projekten (IFRS, Reporting, Controlling, M&A). Anfragen an: experte@gmx.ch

Freelancer
Eidg. Dipl. Buchhalter/Controller

mit langjähriger Berufserfahrung empfiehlt sich für

- Outsourcing von Controlling-Aufgaben
- Stellvertretungen
- temporäre Einsätze im Bereich Finanzen
- Führung von Buchhaltungen

Raum Ostschweiz/Zürich, +41 79 431 51 34

Vielseitig interessierte, unternehmungsfreudige, sprachgewandte Hauswirtschaftslehrerin im besten Alter (47J.) mit Kopf, Herz und hilfsbereiten Händen unterstützt, entlastet und begleitet **FREIHEITSLIEBENDEN ÄLTEREN MENSCHEN** kompetent und zuverlässig im **Alltag und/oder auf Reisen**. Beschäftigungsgrad ca. 80% Grossraum Winterthur bevorzugt. **Tel. 079 521 47 66.**

Interim-Manager, D, E, F, mit langjähriger Erfahrung unterstützt Sie bei Engpässen und Projekten auf Auftragsbasis (IT, IFRS, Reporting, Controlling, Konsolidierung, M&A). finance.interim@bluewin.ch

Privat-Chauffeur sucht Stelle in Privathaus oder Unternehmen. Zusatz-Tätigkeiten als Hausmeister, Pflege Garten u. Fuhrpark sowie Gebäudeunterhalt auch möglich. Tel. 078 944 41 03

Interim Management
Strategic Projects

Dipl. Ing ETH. Linien- und Projektmanagement. International.
www.kimco.ch

Nachberufliche Tätigkeit

Dipl. Sozialarbeiter HF, langjähr. Berufs- und Führungserfahrung in öffentl. Sozialdienst, hohe Sozialkompetenz, sucht interessantes, nachberufliches Engagement, vorzugsweise in gemeinnütziger oder sozialer Institution, Raum Zürich, bis ca. 25% oder Auftragsverhältnis. Chiffre P 045-150219, an Publicitas S.A., Postfach 48, 1752 Villars-s/Glâne 1.

Ingenieur ETH

langjährige Erfahrung als Profitcenter- und Geschäftsleiter (bis 200 Mitarbeiter), d//e/i, übernimmt **Projekt- und Linienführungsaufgaben auf Mandatsbasis**. Mehr Informationen und Kontaktnahme über www.simatco.ch