

Pressekonferenz vom 25. Mai 2009

Abschluss des Konsultationsverfahrens betreffend Stellenabbau bei der UBS

Vorschläge und Ergebnisse

Nachdem die UBS am 15. April 2009 den Abbau von 2500 Stellen in der Schweiz bekannt gegeben hat, haben die Arbeitnehmerorganisationen insistiert, der UBS Vorschläge zur Vermeidung resp. Milderung der Entlassungen zu unterbreiten. Am 17. Mai 2009 ist die vereinbarte Frist - eine recht kurze Frist in Anbetracht der Grösse und Komplexität der UBS – abgelaufen und die UBS hat nun zu den Vorschlägen Stellung genommen.

Die Arbeitnehmerorganisationen haben seit Bekanntwerden der Abbaupläne die Anwendung von Arbeitszeitmodellen gefordert, da sich damit erfahrungsgemäss Entlassungen vermeiden lassen. Die UBS hat darauf Modelle konkretisiert, deren Umsetzung bisher bedauerlicherweise noch nicht weit fortgeschritten ist.

In der Antwort auf die Vorschläge der Arbeitnehmerorganisationen beteuert die UBS, die Geschäftsleitung selbst stehe hinter diesen Modellen. Damit dies nicht nur ein Lippenbekenntnis bleibt, muss nun innert kürzester Zeit der Tatbeweis erbracht werden. Wir erwarten Zahlen, die belegen, dass die Modelle so intensiv genutzt werden, dass damit tatsächlich Entlassungen vermieden werden können. Die Umsetzung steigt und fällt mit dem Engagement und der Haltung der Linienvorgesetzten. Diesen ist die Ernsthaftigkeit der Umsetzung vom Management, letztlich auch kraft Weisungsrecht, zu vermitteln.

Die Arbeitszeitmodelle

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit eröffnet neue Möglichkeiten. So kommt sie der gerechteren Verteilung der Familienarbeit entgegen, einem Aspekt, der bisher in der Branche der Finanzdienstleister zu kurz gekommen ist, vor allem was den Beitrag der Männer zur Familienarbeit anbelangt.

Die durch eine Reduktion des Pensums frei werdende Zeit kann zudem auch für notwendige oder bereits geplante Weiterbildungen genutzt werden.

Job-Sharing

In der Regel teilen sich dabei zwei Mitarbeitende mit reduziertem Beschäftigungsgrad eine Stelle. Dieses Modell ist auch für Führungspositionen geeignet (Top-Sharing), wenn Koordination und Kommunikation gut durchdacht werden. Das Vorleben auf oberer und oberster Ebene hätte hier sicherlich Nachahmung zur Folge.

Unbezahlter Urlaub

Auch der unbezahlte Urlaub während einer längeren Zeit - maximal bis zu einem Jahr - begünstigt Familienarbeit und/oder Weiterbildung. Ein entscheidender Vorteil des definierten Modells ist dabei, dass der/die Arbeitnehmende, der/die sich für einen unbezahlten Urlaub entscheidet, seinen/ihren Arbeitsplatz während der Abwesenheit nicht verliert.

Teilpensionierung

Bei der Teilpensionierung wird der Beschäftigungsgrad reduziert, wobei ab Alter 60 nach wie vor der ursprüngliche Lohn versichert bleibt. Zudem erfolgt eine Zeitgutschrift im Umfang von ½ Tag pro Woche. Dieses Modell eignet sich gut, um jüngere Mitarbeitende in Zusammenarbeit mit einem/einer älteren Mitarbeitenden Schritt für Schritt in neue Aufgaben und Kompetenzen einzuführen. Gleichzeitig übergibt der/die ältere Mitarbeitende seine/ihre Aufgaben und Kompetenzen schrittweise dem/der jüngeren Mitarbeitenden (Stafetten-Modell).

Dass Arbeitszeitmodelle geeignet sind, Arbeitsplätze zu erhalten, zeigen Beispiele anderer Unternehmen. So wurden Arbeitszeitmodelle als Solidarmodelle bereits vor einigen Jahren beispielsweise bei Swisscom, Post, SR Technics und in öffentlichen Verkehrsbetrieben mit Erfolg angewendet.

Sollten Befürchtungen bestehen, dass die Umsetzung der Arbeitszeitmodelle bei der UBS mit speziellen Schwierigkeiten verbunden ist, müssen Experten beigezogen werden. Auf diese Weise kann den Bedürfnissen der verschiedenen Abteilungen und Sparten Rechnung getragen werden; ein kleiner Aufwand für eine nachhaltige Wirkung.

Wenn die Arbeitszeitmodelle nicht bald wirkungsvoll umgesetzt werden, sollte über deren befristete Anordnung durch den Arbeitgeber nachgedacht werden. Dadurch entstehende Lohneinbussen könnten durch die Arbeitslosenversicherung abgedeckt werden.

Weitere Massnahmen

Im Weiteren wurden von Arbeitnehmerseite die folgenden Massnahmen vorgeschlagen:

Befristete Reduktion der Wochenarbeitszeit von 42 auf 40 Stunden

Der Vorschlag einer Reduktion der Arbeitszeit von 42 auf 40 Stunden pro Woche, verbunden mit der vollen Lohneinbusse von 4.5%, hätte von der Arbeitgeberseite positiv gewertet werden können. Denn üblicherweise tragen in solchen Situationen Arbeitnehmende und Arbeitgeber die Lohndifferenz gemeinsam. Dass die UBS auf diesen Vorschlag nicht eingegangen ist, muss als verpasste Chance gewertet werden.

Kurzarbeit

Obwohl im Bereich der Finanzdienstleistung noch kaum verbreitet, kann auch hier Kurzarbeit beantragt werden, was die Arbeitnehmerorganisationen vorgeschlagen haben. Die Antwort der UBS, in einem Teilbereich für eine zweistellige Zahl von Arbeitnehmenden die Beantragung von Kurzarbeit zu prüfen, kann nicht als ernsthafte Absicht verstanden werden, mittels Kurzarbeit tatsächlich Arbeitsplätze erhalten zu wollen. Sollte die Prüfung positiv ausfallen, wäre immerhin ein Zeichen dafür gesetzt, dass Kurzarbeit auch im Finanzdienstleistungs-Sektor zur Erhaltung von Arbeitsplätzen beitragen kann.

Abbau von Überstunden- und Ferienguthaben

Die zum Teil exorbitanten Überstunden- und Ferienguthaben sind gezielt abzubauen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um eine erneute Anhäufung zu vermeiden. Der Abbau darf nicht dazu führen, dass andere Mitarbeitende ihrerseits wieder grosse Guthaben anhäufen. Die UBS hat in Aussicht gestellt, die Lösung dieses Problems an die Hand zu nehmen. Dies schon aus eigenem Interesse, weil Überstunden zusätzliche Kosten verursachen. Auch hier darf es aber nicht bei einem Statement bleiben, Abhilfe muss sofort und mit eindeutigen Resultaten geschaffen werden.

Insourcing

Ausgelagerte Dienstleistungen (wie z.B. Service Lines, Call Center etc.) sollen wieder innerhalb und durch Mitarbeitende der UBS erbracht werden, womit Arbeitsplätze erhalten werden können. Zudem könnte in diesem Zusammenhang auch die Eröffnung neuer Geschäftsfelder ins Auge gefasst werden. Die klare Ablehnung der UBS ist bedauerlich, insbesondere deshalb, weil offenbar nicht einmal eine vertiefte Prüfung des Vorschlags in Erwägung gezogen wurde.

Überprüfung von Benefits - allgemeine Einsparung von Kosten

Zwecks Erhaltung von Stellen wurden verschiedene Vorschläge zur Reduzierung von Benefits und zur allgemeinen Kosteneinsparung eingereicht. Dies durchaus im Wissen darum, dass diese Massnahmen für die Arbeitnehmenden mit Einbussen verbunden sind, und mit der Bereitschaft, Nachteile in Kauf zu nehmen. Dass die Vorschläge von der UBS dankend und mit dem Hinweis auf ernsthafte Prüfung entgegengenommen wurden - allerdings mit dem gleichzeitigen Hinweis, durch solche Kosteneinsparungen könnten keine Stellen erhalten werden - muss schon fast als zynisch aufgefasst werden.

Mit der konsequenten und kombinierten Anwendung der verschiedenen Massnahmen wäre es unseres Erachtens möglich, einen wesentlichen Teil der Entlassungen zu vermeiden und dennoch den betriebswirtschaftlichen Anforderungen, mit welchen die UBS zurzeit umzugehen hat, Rechnung zu tragen.

Vor Kurzem konnte den Medien entnommen werden, dass die Fixlöhne von Investment-Bankern massiv erhöht wurden. Es ist verständlich, dass dies bei den vom Stellenabbau betroffenen Arbeitnehmenden der UBS grosses Unverständnis ausgelöst hat; nicht zuletzt

darum, weil zu tiefe Löhne nicht der Grund seien, weshalb Arbeitnehmende die UBS verlassen. Die Information konnte aber auch deshalb nur schwer nachvollzogen werden, weil sie gerade während des Konsultationsverfahrens bekannt geworden ist, während dem die Arbeitnehmerseite intensiv daran gearbeitet hat, die geplanten Entlassungen durch konstruktive und für die Arbeitnehmenden zum Teil nicht nur populäre Massnahmen zu verhindern.

Konklusion

Das Resultat des Konsultationsverfahrens muss leider als eher ernüchternd erachtet werden, auch wenn sich einige Prozesse im Umgang zwischen den Sozialpartnern während des Verfahrens konkretisiert haben.

Begrüssenswert ist, dass die UBS zum Schluss gekommen ist, zusätzlich 100 bis 150 Arbeitnehmende frühzeitig zu pensionieren. Es darf hier aber nicht vergessen werden, dass Frühpensionierungen von den Betroffenen nicht immer erwünscht sind. Ein sanfter Ausstieg via Teilpensionierung, wie es eines der vorhandenen Arbeitszeitmodelle vorsieht, wäre in solchen Fällen sinnvoller und zum Vorteil von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

Der Forderung nach modernen Arbeitszeitmodellen wurden immerhin nachgekommen, zum Teil mit durchaus positiven Anreizen. Mit deren Umsetzung könnte die UBS nicht nur Entlassungen vermeiden, sondern auch einen mittelfristig gefährlichen Know-how-Abfluss verhindern. Wenn sich die Situation auf dem Finanzmarkt stabilisiert hat, kann sie so wieder auf gut ausgebildete Arbeitnehmende zählen. Gleichzeitig könnte sich die UBS als innovatives Unternehmen profilieren. Die Grundlage für eine moderne Arbeits-Kultur wäre mit den Modellen vorhanden. Damit sich eine solche etabliert, ist jedoch die tatsächliche Umsetzung unabdingbar.

Dass auf die sonstigen Vorschläge der Arbeitnehmerorganisationen nicht oder nur marginal eingetreten wurde, ist nicht nur schade, sondern auch eine verpasste Chance.

Bern / Zürich, 25. Mai 2009

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
8027 Zürich
www.kvschweiz.ch

Weitere Informationen:

Barbara Gisi
Zentralsekretärin Angestelltenpolitik
079 775 66 10
barbara.gisi@kvschweiz.ch

Peter Kyburz
Generalsekretär
076 444 55 45
peter.kyburz@kvschweiz.ch