

„Wir sind keine Berater, wir sind Verkäufer“

Probleme von Beschäftigten im Finanzdienstleistungsbereich Banken
Ergebnisse einer Arbeitsklima-Index-Befragung

Salzburg 2008

Renate Böhm, Hilla Lindhuber
unter Mitarbeit von Sabine Pötzelsberger



AK. FÜR RECHT UND GERECHTIGKEIT.

ak-salzburg.at

Impressum:

Medieninhaber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg

Autorinnen: Renate Böhm, Hilla Lindhuber – Bereich Lebens- und Arbeitswelt, Abteilung Wirtschaft, alle 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Str. 10.

ISBN: 978-3-901817-02-1

Inhaltsverzeichnis

- Einleitung S. 4**
- Strukturmerkmale und Gruppenbesonderheiten S. 5**
- Index und Subindices S. 10**
- Wünsche und Wertigkeiten S. 20**

Ergebnisse im Einzelnen

- Zufriedenheit S. 22**
 - Einkommen S. 25**
 - Arbeitszeit und Vereinbarkeit S. 27**
 - Führungsstil S. 31**
 - Mitbestimmung S. 33**
 - Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten S. 34**
- Belastungen S. 35**
 - Belastungen kumuliert und im Vergleich zum Arbeitsklimaindex Salzburg S. 36**
 - Belastungen nach Tätigkeit und Geschlecht S. 37**
 - Zielvorgaben S. 39**
 - Umstrukturierungsfolgen S. 41**
- Erwartungen S. 43**
 - Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen S. 43**
 - Tätigkeit, Einsatz und Veränderungswünsche S. 45**

Sonstige Wünsche, Anliegen und Vorschläge der Beschäftigten S. 49

Zusammenfassung S. 53

EINLEITUNG

Wozu ein Arbeitsklima-Index Banken?

Der Arbeitsklima-Index ist österreichweit seit 1997 und in Salzburg seit 2003 das Instrument zur Beobachtung und Überprüfung der Arbeitsqualität und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Für die Arbeiterkammer Salzburg ist es besonders wichtig, BetriebsrätInnen und GewerkschaftsvertreterInnen von Branchen und Berufsgruppen konkrete Daten und Analysen zur Verfügung zu stellen.

Gerade im Bereich der Finanzdienstleister ist es in den letzten Jahren zu massiven strukturellen Veränderungen gekommen. Wie sich diese weitreichenden Veränderungen auf den Arbeitsalltag von MitarbeiterInnen auswirken, welche Probleme und welcher Bedarf an Unterstützung bestehen und welcher gesellschaftlicher Handlungsbedarf besteht, sollte erhoben werden.

Beschäftigte im Finanzdienstleistungsbereich zählten bis dato traditionell zu angesehenen, vergleichsweise gut entlohten Berufsgruppen im Bereich qualifizierter Angestellter mit sicheren Arbeitsplätzen. Im Bankensektor hat sich in den letzten Jahren aber viel getan: Self-Service-Center machen den Kontakt zum Bankschalter überflüssig, Zentralisierungen und Umstrukturierungen wurden eingeleitet und haben Auswirkungen in vielen Bereichen, EU-Vorschriften schaffen erhöhten bürokratischen Aufwand, Konkurrenz und Preisdruck steigen.

Diese massiven strukturellen Veränderungen der letzten Jahre im Bereich der Finanzdienstleister haben Auswirkungen auf den täglichen Arbeitsalltag. Die BetriebsrätInnen dieser Branche wünschten sich von der Arbeiterkammer Salzburg eine Erhebung, um durch Daten abgesicherte Klarheit zu erlangen, ob und in welcher Hinsicht die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten positiv oder negativ wahrgenommen werden, welche Probleme nach dringenden Lösungen verlangen und wie das Arbeitsklima im Vergleich mit anderen Berufsgruppen bzw. im Salzburger Ranking anzusiedeln wäre.

Methode und Respons

5884 kammerumlagepflichtige ArbeitnehmerInnen wurden mit schriftlichem Fragebogen anonym befragt. 120 Fragebögen kamen wegen Unzustellbarkeit retour. 1413 gültige Antworten langten ein. Der Respons beträgt 24,51 Prozent.

Die Verarbeitung der Daten sowie die Berechnung der Indexwerte erfolgte durch IFES/Institut für empirische Sozialforschung, die Auswertung und Analyse der Ergebnisse durch die Arbeiterkammer Salzburg.

STRUKTURMERKMALE UND BESONDERHEITEN DER BEFRAGTEN

Mit Stichtag 31.07.2007 waren bei der SGKK 6.017 ArbeitnehmerInnen im Bankensektor gemeldet. Der überwiegende Teil, nämlich 93,45 Prozent ist im Angestelltenverhältnis tätig, 6,55 Prozent als ArbeiterInnen. Der Anteil an Frauen ist geringfügig höher: 50,51 Prozent der Beschäftigten sind Frauen, 49,49 Prozent Männer. 86 Lehrlinge werden mit Stichtag 31.7.2007 ausgebildet, das entspricht einem Anteil von 1,43 Prozent.

Vor 10 Jahren erfasste der Hauptverband der Sozialversicherungsträger in der Wirtschaftsklasse Banken 6.242 Beschäftigte, bis 2007 reduzierte sich die Beschäftigtenzahl um 3,6 Prozent.

Demographische Merkmale der befragten ArbeitnehmerInnen im Bankensektor:

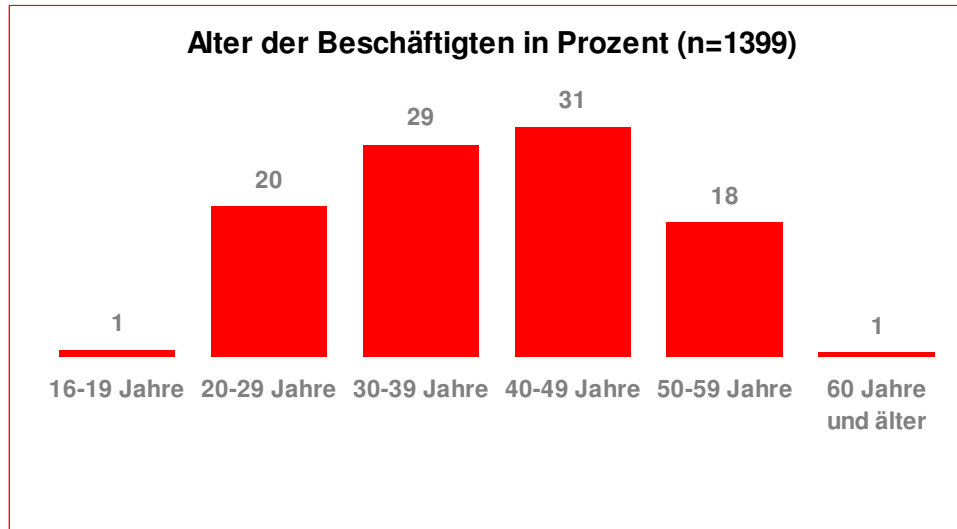
Geschlecht	47,6 Prozent Männer 51,9 Prozent Frauen	673 Männer und 734 Frauen füllten den Fragebogen aus, 6 Personen gaben keine Angabe zum Geschlecht
Alter	Nur 0,9 Prozent sind unter 20 Jahren, die größte Gruppe, nämlich knapp 60%, ist zwischen 30 und 49 Jahren alt. 0,6 Prozent ist 60 Jahre und älter.	Das Durchschnittsalter liegt bei 39,08 Jahren, der Median bei 40 Jahren. Durchschnittsalter Männer: 41 Jahre, Median: 42 Durchschnittsalter Frauen: 37 Jahre, Median: 37
Familienstand	70,6 Prozent sind verheiratet oder leben in Partnerschaft, 29,4 Prozent sind alleinlebend	Männer leben häufiger in einer Partnerschaft (76,2 Prozent) als Frauen (65,3 Prozent).
Kinder	53,1 Prozent der Männer und nur 40,7 Prozent der Frauen im Bankensektor haben (noch) Kinder im Haushalt	Aber 87,70 Prozent der Teilzeit beschäftigten Frauen haben Kinder.

Berufliche Stellung	Der überwiegende Anteil, nämlich 96,5 Prozent, ist im Angestelltenverhältnis tätig, 2,8 Prozent sind ArbeiterInnen 0,2 Prozent sind freie DienstnehmerInnen	Der überwiegende Teil arbeitet in Vollzeit. 19,18 Prozent arbeiten Teilzeit, von diesen Teilzeit Beschäftigten sind 93 Prozent Frauen.
Schulbildung	1,3 % Pflichtschule 15,8 % Pflichtschule mit Lehre 28,2 % Fachschule ohne Matura 42,9 % Matura 11,4 % Hochschul- bzw. Uniausbildung	Bei den Frauen liegt der Anteil der Maturantinnen bei 46 Prozent, bei den Männern bei 40 Prozent. Die Akademikerquote bei den Männern beträgt 14,3 Prozent, bei den Frauen 8,7 Prozent. Je älter, umso höher ist der Anteil der FachschulabsolventInnen (ohne Matura) und umso niedriger der Anteil an MaturantInnen. In der Gruppe der 20-29 Jährigen beträgt der Anteil 62 Prozent, der Anteil an AkademikerInnen bleibt über die Altersgruppen relativ konstant (zwischen 10 und 12 Prozent).
Tätigkeitsbereich	Führungskraft: 16,59 % MA mit Kundenverantwortung: 43,48 % MA ohne Kundenverantwortung: 10,39 % Frontoffice: 4,51 % Backoffice: 24,48 % Lehrling: 0,56 %	Frauen arbeiten häufiger im Front- und Backoffice (6,8 % bzw. 31,7 % der Frauen aber nur 2,1 % bzw. 17,2 % der Männer). Die Führungsetage ist fest in männlicher Hand: 85 % der Führungskräfte sind männlich.

Alter der Beschäftigten

Das Durchschnittsalter liegt bei 39,08, der Median bei 40 Jahren.

Das Durchschnittsalter der Frauen liegt mit 37 Jahren (Median ebenfalls 37 Jahre) geringfügig unter dem der Männer von 41 Jahren (Median 42 Jahre).



Die größte Gruppe der Beschäftigten, nämlich 31 Prozent, ist zwischen 40 und 49 Jahren, d.h. auch im Bankensektor muss mittelfristig gesehen das Generationenmanagement (verstärkt) angegangen werden: In 10 Jahren ist ein großer Teil der Belegschaft 50+.

Vor allem bei den großen Betrieben in der Branche ist das der Fall: In den Großbetrieben über 1001 Beschäftigte sind nur 45,5 Prozent unter 39 Jahren, Bei den Bankbetrieben mit 501-1000 Beschäftigten sogar nur 32 Prozent.

Nach Funktionen betrachtet ergibt sich folgende Verteilung:

Durchschnittsalter nach Tätigkeitsbereich:

Führungskräfte: 45,44 Jahre

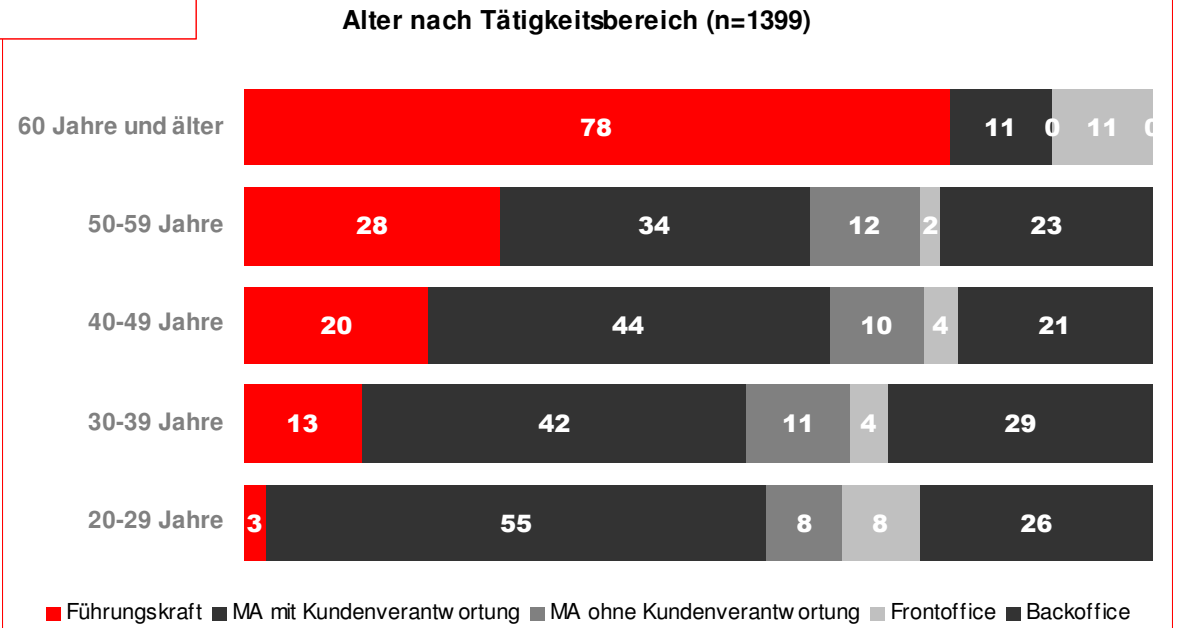
MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung: 37,89 J.

MA ohne Kundenverantwortung: 40,37 Jahre

Frontoffice: 35,11 Jahre

Backoffice: 38,86

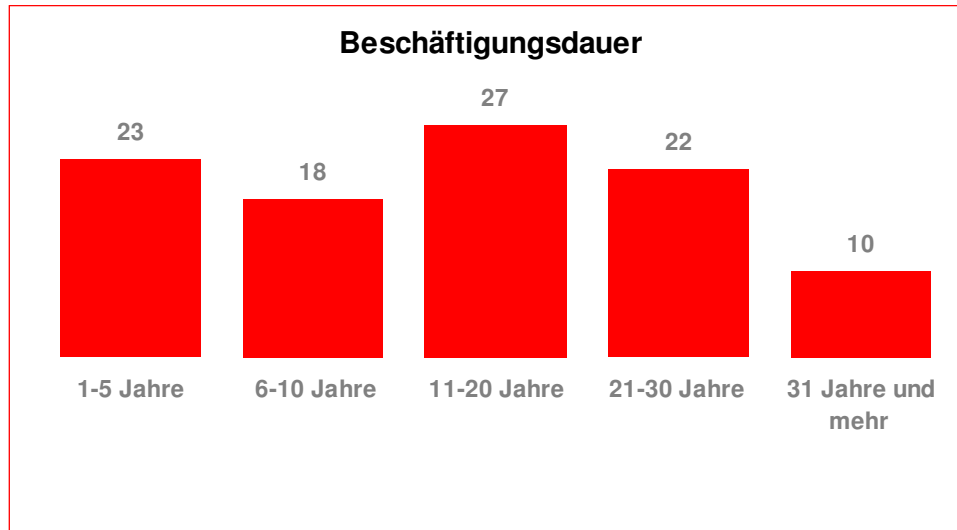
Lehrlinge: 17 Jahre



Beschäftigungsdauer

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer liegt bei 15 Jahren, der Median bei knapp 14 Jahren (13,83 Jahre).

Männer sind durchschnittlich länger als Frauen im Unternehmen tätig, nämlich fast 17 Jahre (16,83), Frauen etwas mehr als 13 Jahre (13,36).

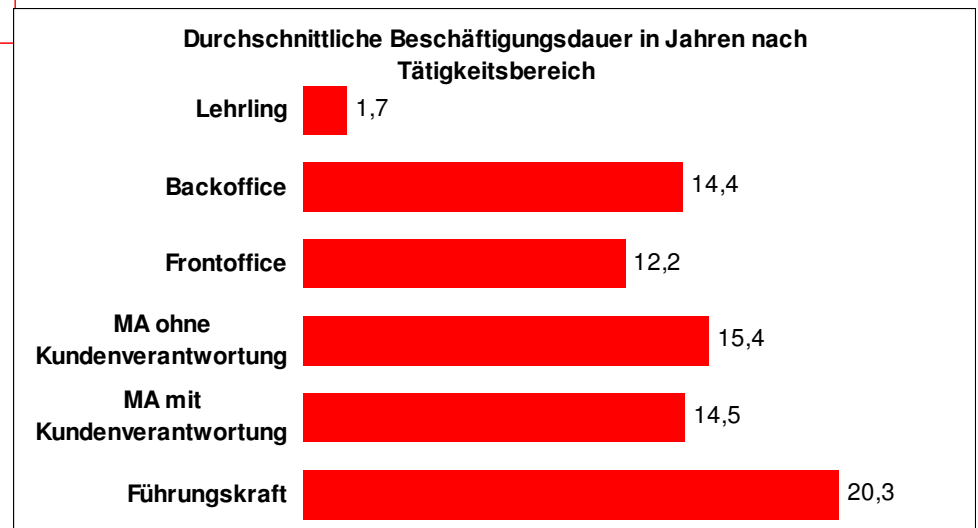


mit 501-1000 Beschäftigten, die im Durchschnitt die älteste Belegschaft aufweisen, ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer mit 20,9 Jahren am höchsten.

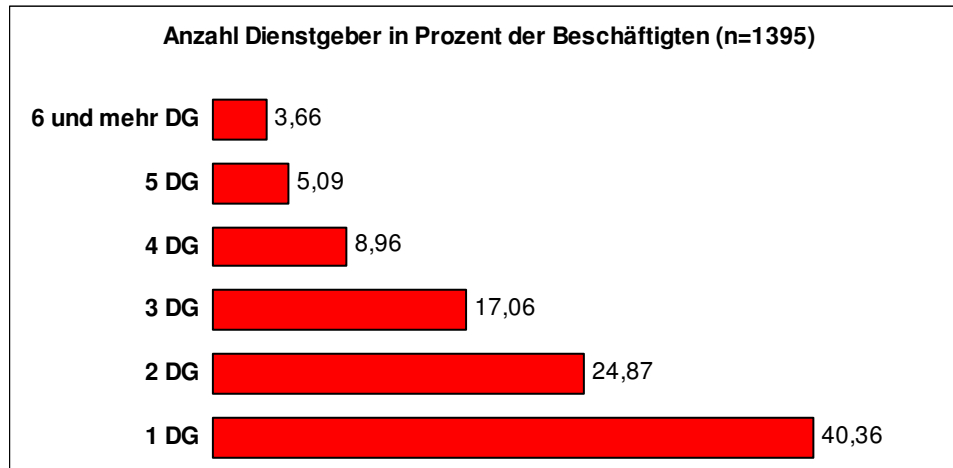
Am längsten sind Führungskräfte im Dienst, am kürzesten – neben den Lehrlingen - MitarbeiterInnen im Frontoffice.

Interessant ist, dass Teilzeitbeschäftigte länger im Unternehmen beschäftigt sind (knapp 16 Jahre), als der Gesamtdurchschnitt, teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten im Durchschnitt bereits um 2 Jahre länger im Unternehmen, nämlich 15,25 Jahre.

Nach Betriebsgröße betrachtet ergeben sich entsprechend der Alterskurve große Unterschiede: Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer ist in Betrieben zwischen 51 und 150 Beschäftigten mit 6,9 Jahren am niedrigsten, hier ist allerdings auch der Altersdurchschnitt am niedrigsten. In Unternehmen



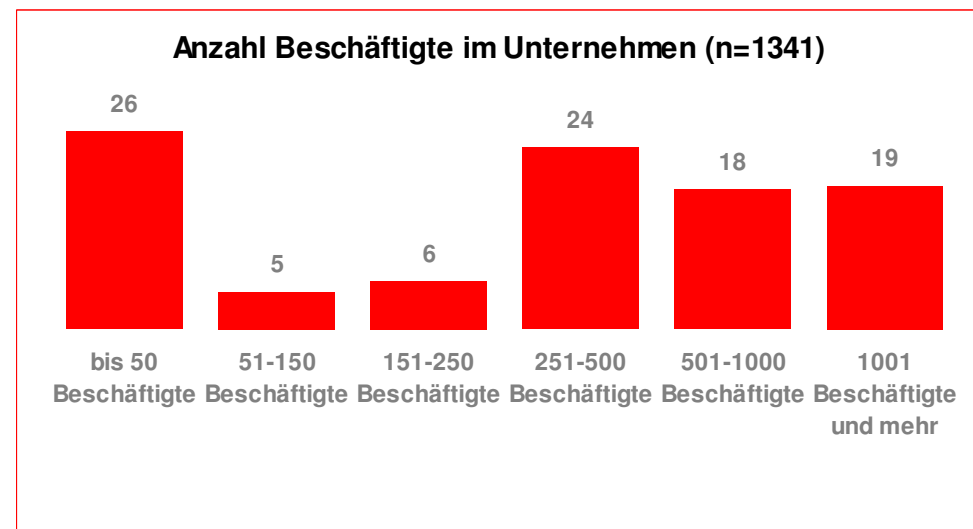
Anzahl Dienstgeber



Im Durchschnitt hatten die befragten Bankbeschäftigten 2,31 Dienstgeber (einschließlich des jetzigen), der Median liegt bei 2 Dienstgebern. Der überwiegende Teil, nämlich 40 Prozent, haben den Dienstgeber nie gewechselt, 25 Prozent hatten 2 Dienstgeber, 6 und mehr Dienstgeber haben nur 3,7 Prozent der Beschäftigten.

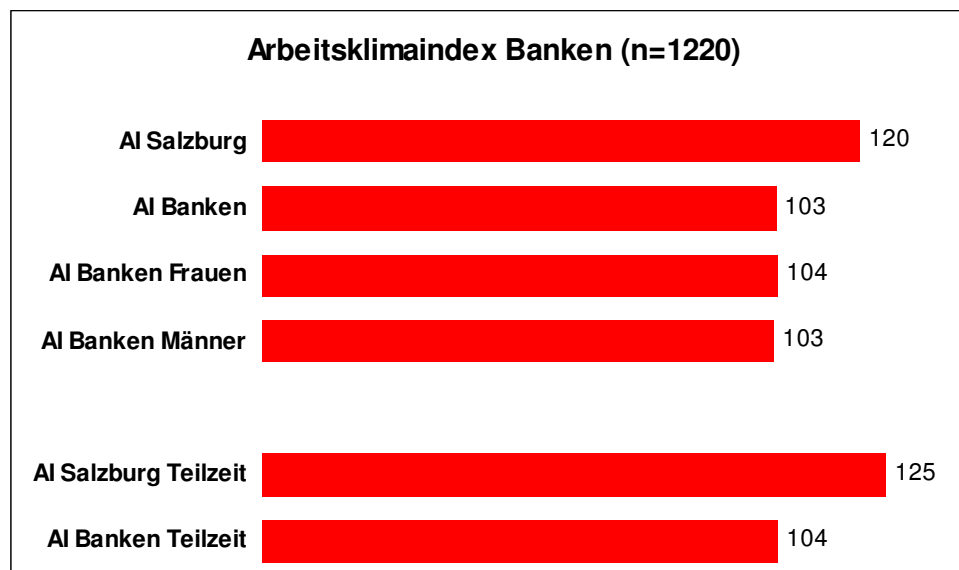
Beschäftigte im Betrieb

Ein Viertel der Beschäftigten arbeitet in Betrieben bis zu 50 Beschäftigte, knapp ein weiteres Viertel in Betrieben zwischen 251 und 500 Beschäftigten. 19 Prozent geben an, in einem Betrieb mit 1000 Beschäftigten und mehr zu arbeiten.



ARBEITSKLIMAINDEX UND SUBINDICES

Der Arbeitsklimaindex der unselbständig Beschäftigten im Bereich Banken liegt mit 103 Indexpunkten erkennbar unter dem Salzburger Durchschnittsindex (Voll- und Teilzeit) von 120 Punkten. Durch die Unterschiede in der Erhebungsmethode – der Salzburger Arbeitsklimaindex wird in einer face-to-face-Befragung erhoben, der Arbeitsklimaindex Banken mittels Selbstausfüllfragebogen, ist mit einem direkten Vergleich relativ vorsichtig umzugehen. Im Vergleich mit anderen, nach der gleichen Methode untersuchten Branchen liegen Versicherungen und Banken über den bisher erhobenen Werten. Ein Blick auf die Details zeigt aber, dass es Gruppen in der Branche gibt, die besonders niedrige Durchschnittswerte aufweisen.



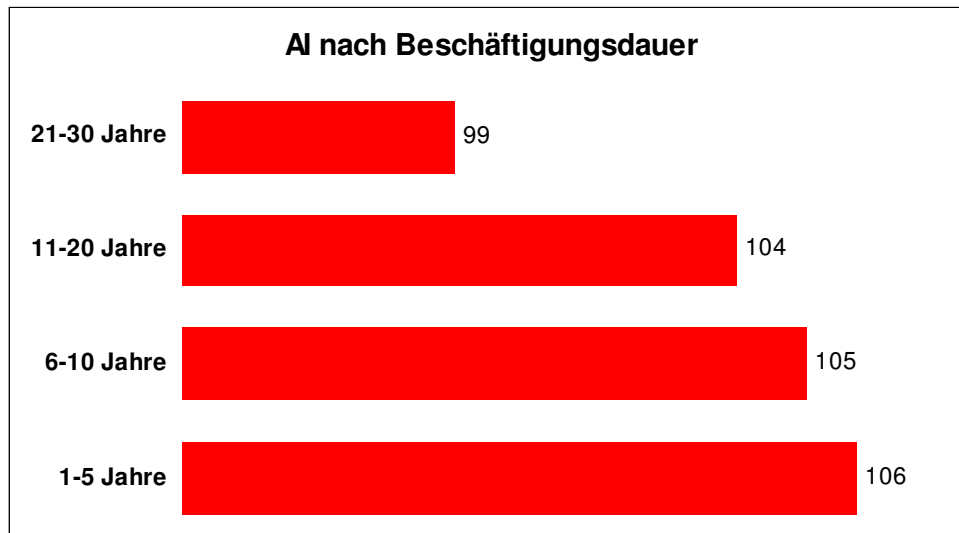
Frauen sind geringfügig zufriedener als Männer (1 Indexpunkt).

Teilzeitbeschäftigte sind – verglichen mit dem Referenzwert aus dem Salzburger Arbeitsklimaindex – deutlich unzufriedener: Teilzeitbeschäftigte liegen im Allgemeinen Salzburger AI mit 125 Indexpunkten deutlich über dem Wert der Vollzeitbeschäftigten mit 118 Punkten.

Für Teilzeitbeschäftigte im Bankensektor trifft das nicht zu, ihr Wert liegt nur knapp über dem AI-Wert Banken, d.h. Teilzeitbeschäftigte im Bankensektor sind ungleich unzufriedener als die Teilzeitbeschäftigten durchschnittlich im Bundesland Salzburg.

Die Gründe dafür liegen hauptsächlich in den mangelnden Karriere- und Aufstiegschancen als Teilzeitkraft sowie Nachteilen im Einkommensverlauf und bei der Pensionsanrechnung. Häufig sei nach der Karenzzeit keine Rückkehr mehr an den ursprünglichen Tätigkeitsbereich in Teilzeit möglich. Oft müsse dann mit einer weniger qualifizierten Tätigkeit Vorlieb genommen werden, schreiben uns viele Beschäftigte.

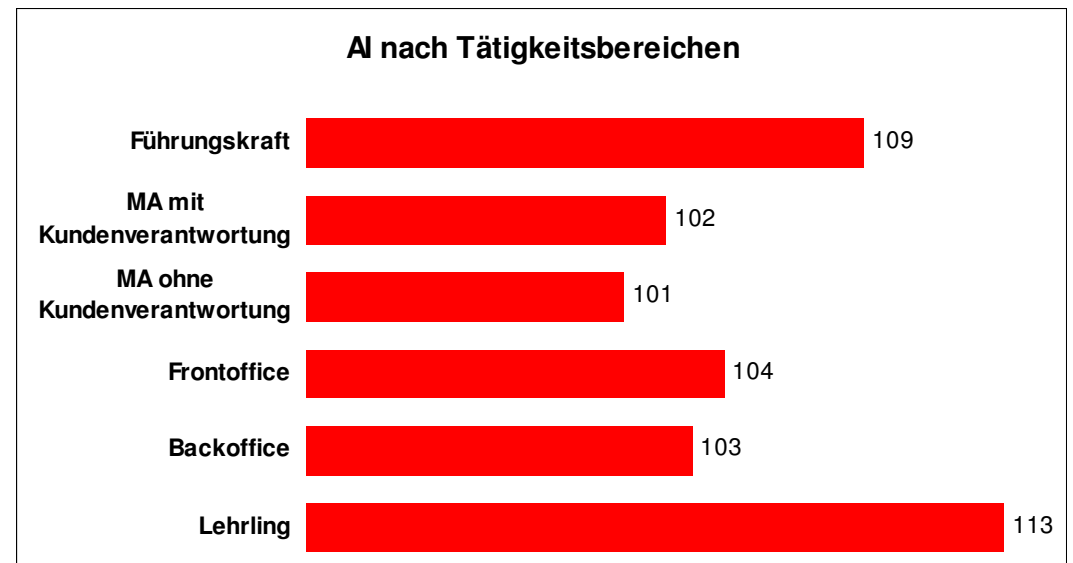
Einen im Vergleich extrem niedrigen Wert weisen weibliche Teilzeitbeschäftigte mit Kundenverantwortung auf: Ihr tätigkeitsbezogenes Wohlbefinden liegt bei nur 99 Indexpunkten und damit massiv unter den Zufriedenheitswerten von weiblichen Teilzeitbeschäftigten in anderen Tätigkeitsbereichen.



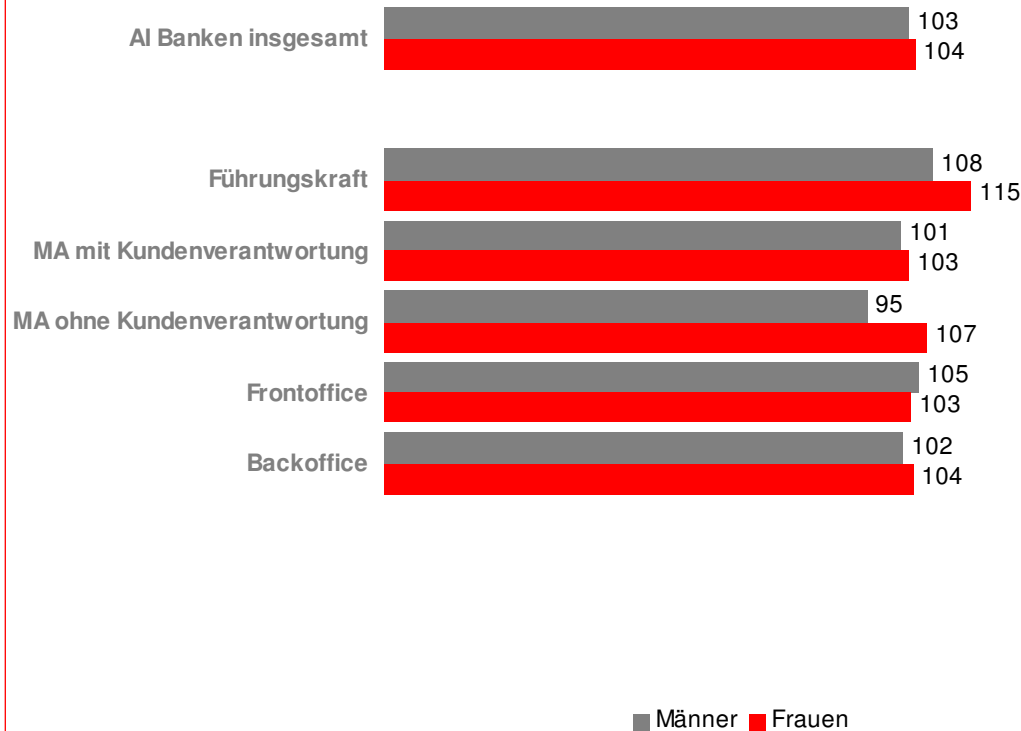
Mit zunehmender Beschäftigungsdauer sinkt das tätigkeitsbezogene Wohlbefinden der Beschäftigten im Bankensektor. Das bestätigen auch die Indexwerte, die nach dem Alter berechnet werden: Am zufriedensten sind die jüngsten Bankbeschäftigten zwischen 16 und 19 Jahren mit einem Arbeitsklima-Index von 113 Punkten. Mit zunehmendem Alter nimmt die Zufriedenheit kontinuierlich ab: Die 50-59-Jährigen weisen nur noch eine AI von 97 Punkten auf. Erst knapp vor der Pension, mit 60 Jahren und älter, steigt der Wert wieder an.

Am wenigsten zufrieden sind MitarbeiterInnen ohne Kundenverantwortung. Führungskräfte sind weitaus zufriedener als der Durchschnitt der Beschäftigten im Bereich Banken.

Den hohen Zufriedenheitswerten der jüngsten MitarbeiterInnen entspricht der Arbeitsklima-Index-Wert bei Lehrlingen, sie weisen den höchsten AI-Wert auf.



Arbeitsklima-Index Banken nach Tätigkeit und Geschlecht

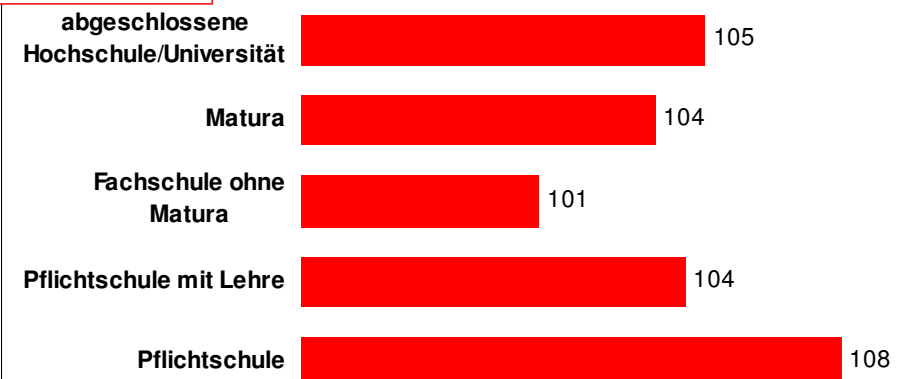


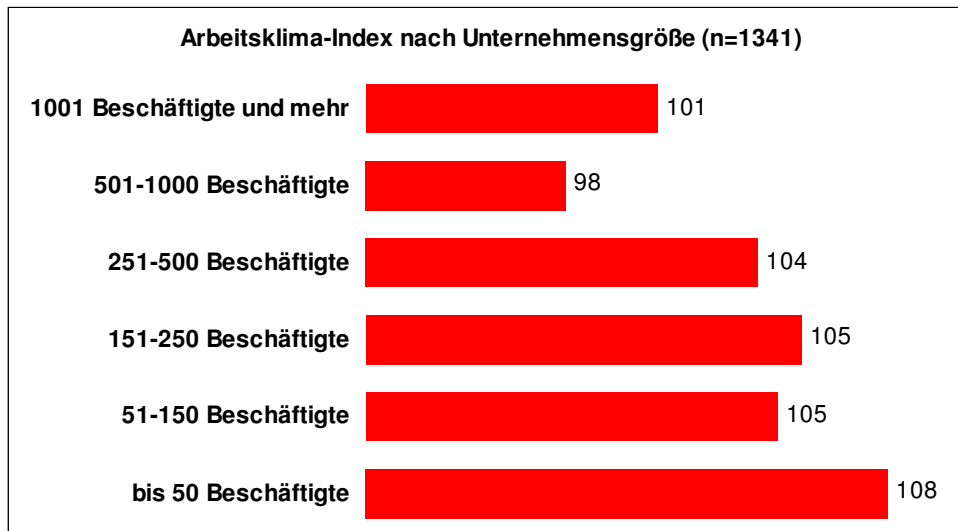
Nach Geschlecht betrachtet zeigt sich, dass es vor allem die männlichen Mitarbeiter ohne Kundenverantwortung sind, die mit ihrem tätigkeitsbezogenen Wohlbefinden wenig zufrieden sind.

Insgesamt betrachtet – und das zeigt auch der Gesamt-Arbeitsklimaindex für die Geschlechter – sind Frauen durchwegs zufriedener als ihre männlichen Kollegen, nur im Frontoffice sind Männer zufriedener als Frauen.

Der Arbeitsklima-Index liegt bei PflichtschulabsolventInnen bei 108 Indexpunkten und stellt damit den höchsten Wert dar. Der hohe Wert erklärt sich aber im Wesentlichen durch die hohe Anzahl an Lehrlingen in dieser Gruppe. Am unzufriedensten sind jene, die eine Fachschule ohne Matura absolviert haben.

AI nach Ausbildung





Nach Betriebsgröße betrachtet fällt auf, dass das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen in Betrieben bis 50 Beschäftigte den höchsten Arbeitsklimaindexwert aufweist, aber je größer der Betrieb ist, umso schlechter ist tendenziell der Arbeitsklimaindex-Wert.

BankmitarbeiterInnen in Unternehmen zwischen 501 und 1000 Beschäftigte weisen auch im Vergleich mit anderen Branchen mit 98 Indexpunkten einen auffällig niedrigen Durchschnittswert auf.

Auch Beschäftigte in Betrieben mit 1001 MitarbeiterInnen und mehr weisen einen zwar besseren, aber dennoch eher unterdurchschnittlichen Arbeitsklimaindex von 101 Indexpunkten auf.

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

Einen unterdurchschnittlichen Arbeitsklimaindex und damit ein vergleichsweise schlechtes tätigkeitsbezogenes Wohlbefinden weisen auf:

- Teilzeitbeschäftigte generell, aber ganz massiv teilzeitbeschäftigte Frauen mit Kundenverantwortung
- Mitarbeiter ohne Kundenverantwortung
- MitarbeiterInnen, die eine Fachschule ohne Matura abgeschlossen haben
- Beschäftigte in Großbetrieben, vor allem in Betrieben zwischen 501 und 1000 Beschäftigten.

Einen überdurchschnittlichen Arbeitsklimaindex und damit ein vergleichsweise hohes tätigkeitsbezogenes Wohlbefinden weisen auf:

- Führungskräfte und Lehrlinge
- MitarbeiterInnen mit für die Branche relativ kurzer Beschäftigungsdauer (1-5 Jahre)
- Beschäftigte von Kleinbetrieben bis 50 MitarbeiterInnen

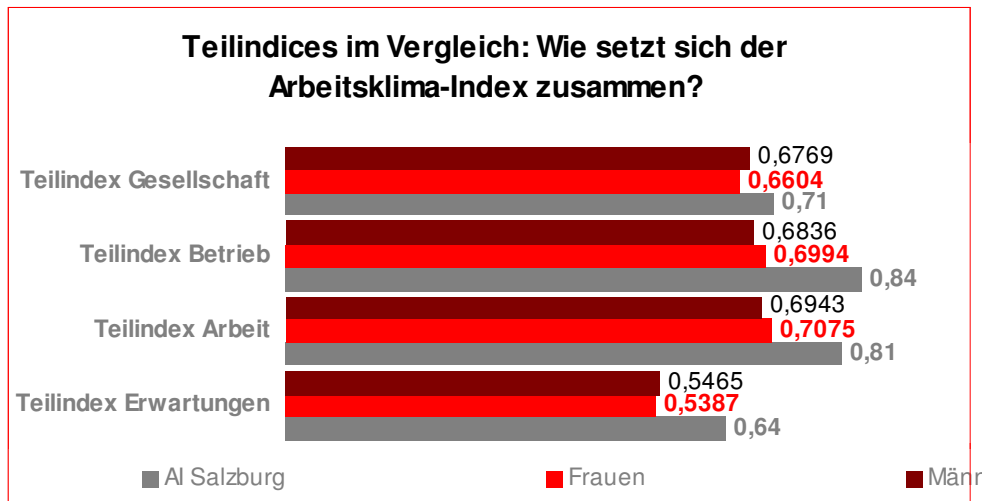
Die Ursachen liegen vor allem in einem im Vergleich zum Salzburger Durchschnitt markant höherem Ausmaß an psychischem Stress sowie Innovationsstress. In allen Tätigkeitsbereichen und Altersschichten lässt sich feststellen, dass es offenbar massive Führungsprobleme gibt. Die Auswirkungen der Umstrukturierungen, Auslagerungen und zu erwartende Veränderungen demotivieren, fördern Pessimismus und Überlastung zugleich. Bankbeschäftigte fühlen sich überdurchschnittlich von Burn-Out bedroht.

Bei Teilzeitbeschäftigten sind es überwiegend die mangelnden Karriere- und Aufstiegschancen als Teilzeitkraft, der Einsatz in einem weniger qualifizierten Tätigkeitsbereich nach der Rückkehr aus der Karenz sowie Nachteile im Einkommensverlauf und bei der Pensionsanrechnung, die das tätigkeitsbezogene Wohlbefinden beeinträchtigen.

SUBINDICES

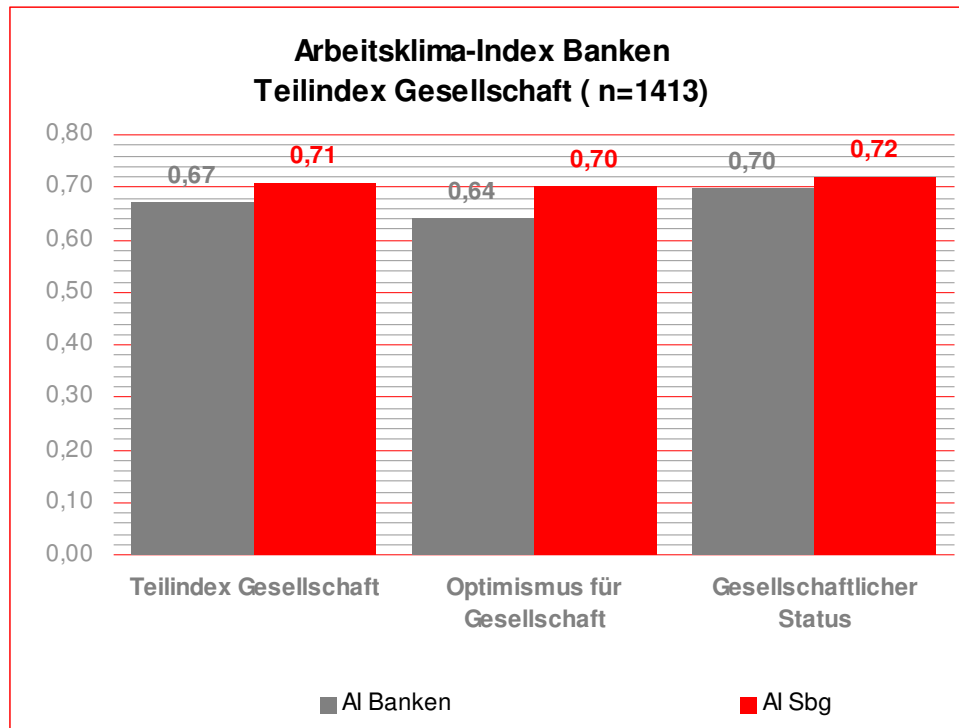
Wie setzt sich der AI zusammen? Detailauswertung Teilindices

Der Arbeitsklima-Index setzt sich aus mehreren Subindices zusammen: dem Teilindex Gesellschaft, dem Teilindex Betrieb, dem Teilindex Arbeit sowie dem Teilindex Erwartungen.



Auffällig ist, dass Frauen zuversichtlicher und zufriedener sind hinsichtlich allgemeiner Berufs- und Lebenszufriedenheit sowie der Situation am konkreten Arbeitsplatz sowie des Betriebes. Ihre Chancen hinsichtlich Karriere und Arbeitsmarktchancen (Teilindex Erwartungen) schätzen sie aber schlechter ein, als ihre Kollegen, ebenso ihren gesellschaftlichen Status, was ganz offensichtlich damit zusammenhängt, dass Frauen häufig die Erfahrung machen, dass Frauen relativ selten in Führungspositionen kommen (85 Prozent der Führungskräfte in Banken sind Männer), auch im Einkommen sind Frauen den Männern nicht gleichgestellt.

Teilindex Gesellschaft

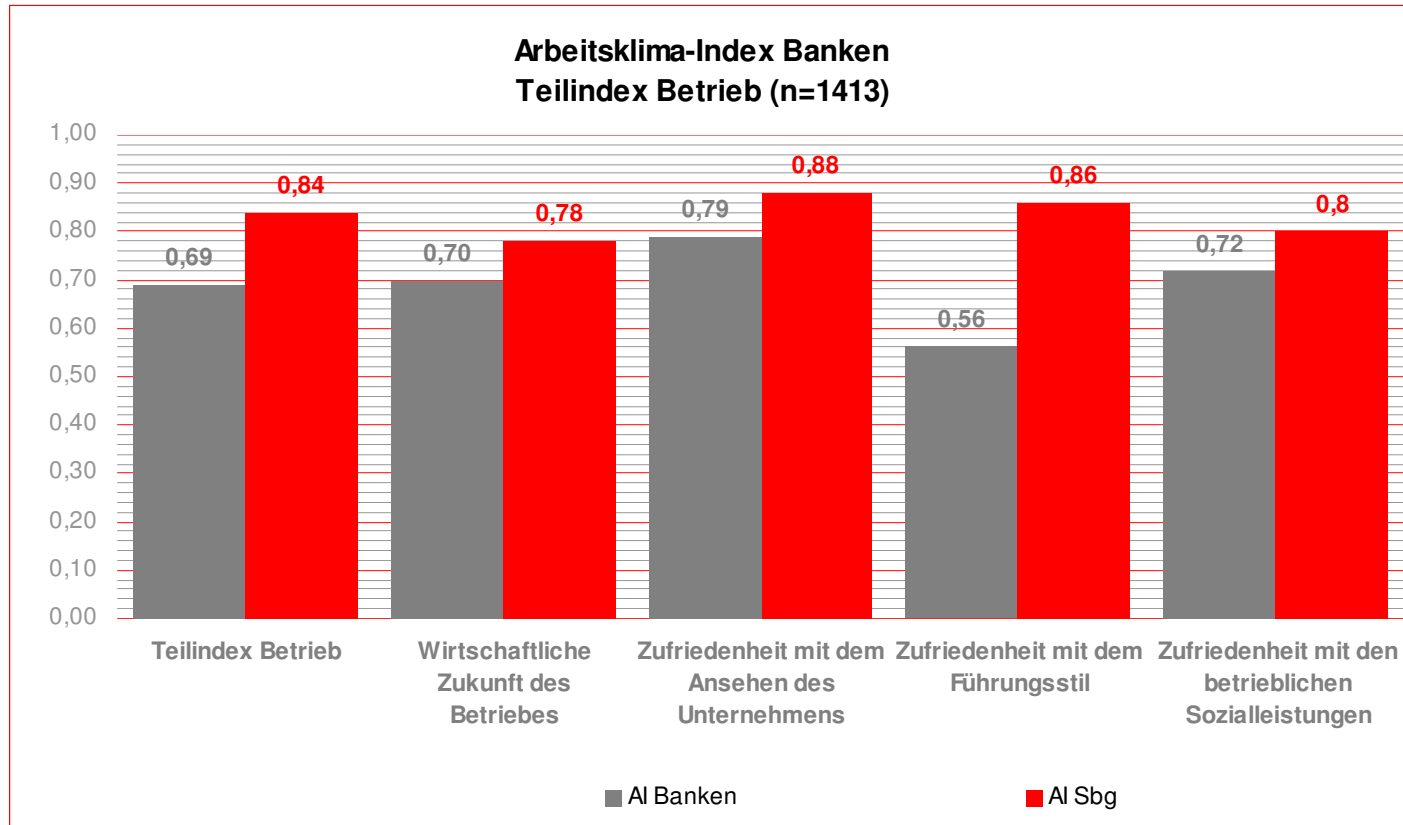


Der Teilindex Gesellschaft setzt sich aus den Teilbereichen „Optimismus für Gesellschaft“ sowie „Gesellschaftlicher Status“ zusammen.

Die Werte liegen geringfügig unter den Werten aus dem Salzburger Arbeitsklima-Index, vor allem der Teilbereich Optimismus für Gesellschaft, in dem es um die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs geht, weist im Teilindex Gesellschaft den niedrigsten Wert im Vergleich zu den Salzburger AI-Werten auf.

Der Teilindex Gesellschaft sinkt mit zunehmender Beschäftigungsdauer, erst vor Antritt der Pension steigt er wieder an.

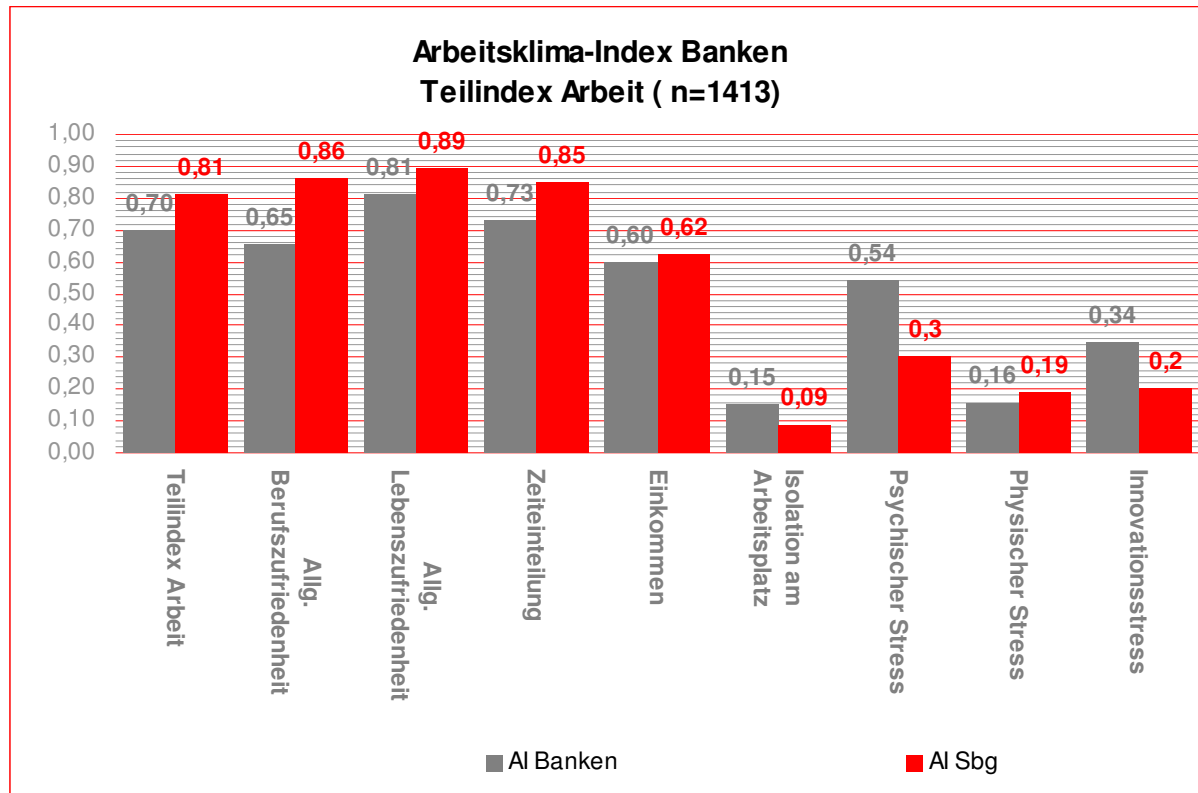
Teilindex Betrieb



Der Teilindex Betrieb setzt sich aus der Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebes, der Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens, dem Führungsstil und den betrieblichen Sozialleistungen zusammen.

Auffällig ist hier die große Diskrepanz im Teilbereich Führungsstil, auch in anderen Bereichen des Arbeitsklimaindex Banken zeigt sich, dass die MitarbeiterInnen mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten nicht zufrieden sind.

Teilindex Arbeit



Der Teilindex Arbeit setzt sich aus der allgemeinen Berufs- und Lebenszufriedenheit, der Zufriedenheit mit Einkommen und Zeitmanagement zusammen sowie aus den Belastungen durch Einsamkeit bzw. Isolation am Arbeitsplatz, psychischem und physischem Stress sowie Innovationsstress.

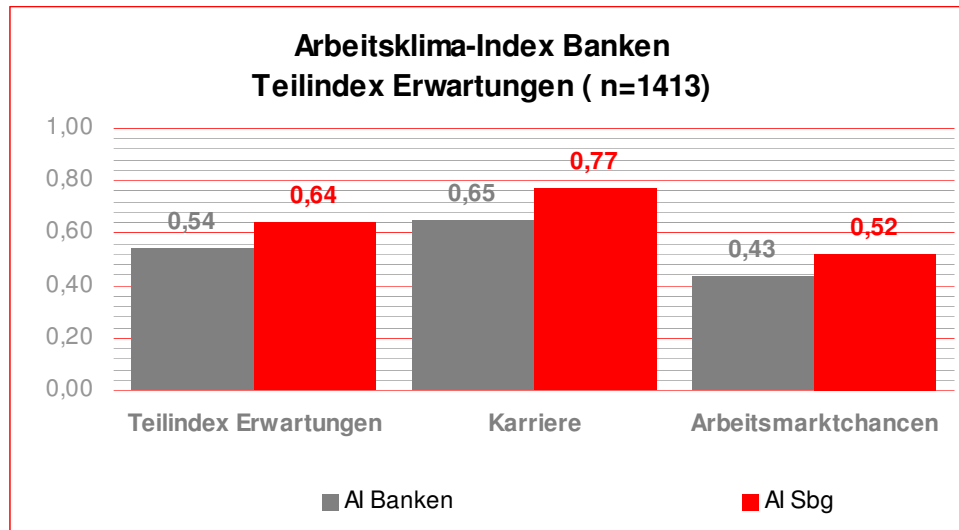
Auffällig ist, dass die allgemeine Berufszufriedenheit (Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt, Tätigkeit nochmals im selben Betrieb) deutlich unter dem Salzburger Schnitt liegt. Die Umstrukturierungen der letzten Jahre und die damit zusammenhängenden Auswirkungen wie zunehmender (Verkaufs-)druck, Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten und höhere Arbeitsbelastung drücken massiv auf die allgemeine Berufszufriedenheit.

Auch der Wert im Teilbereich Zeiteinteilung weist auf massive Unzufriedenheit mit den

Arbeitszeitregelungen hin.

Vor allem hinsichtlich des Innovationsstresses sowie des psychischen Stresses sind ArbeitnehmerInnen im Sektor Banken stärker belastet als der Salzburger Durchschnitt.

Teilindex Erwartungen



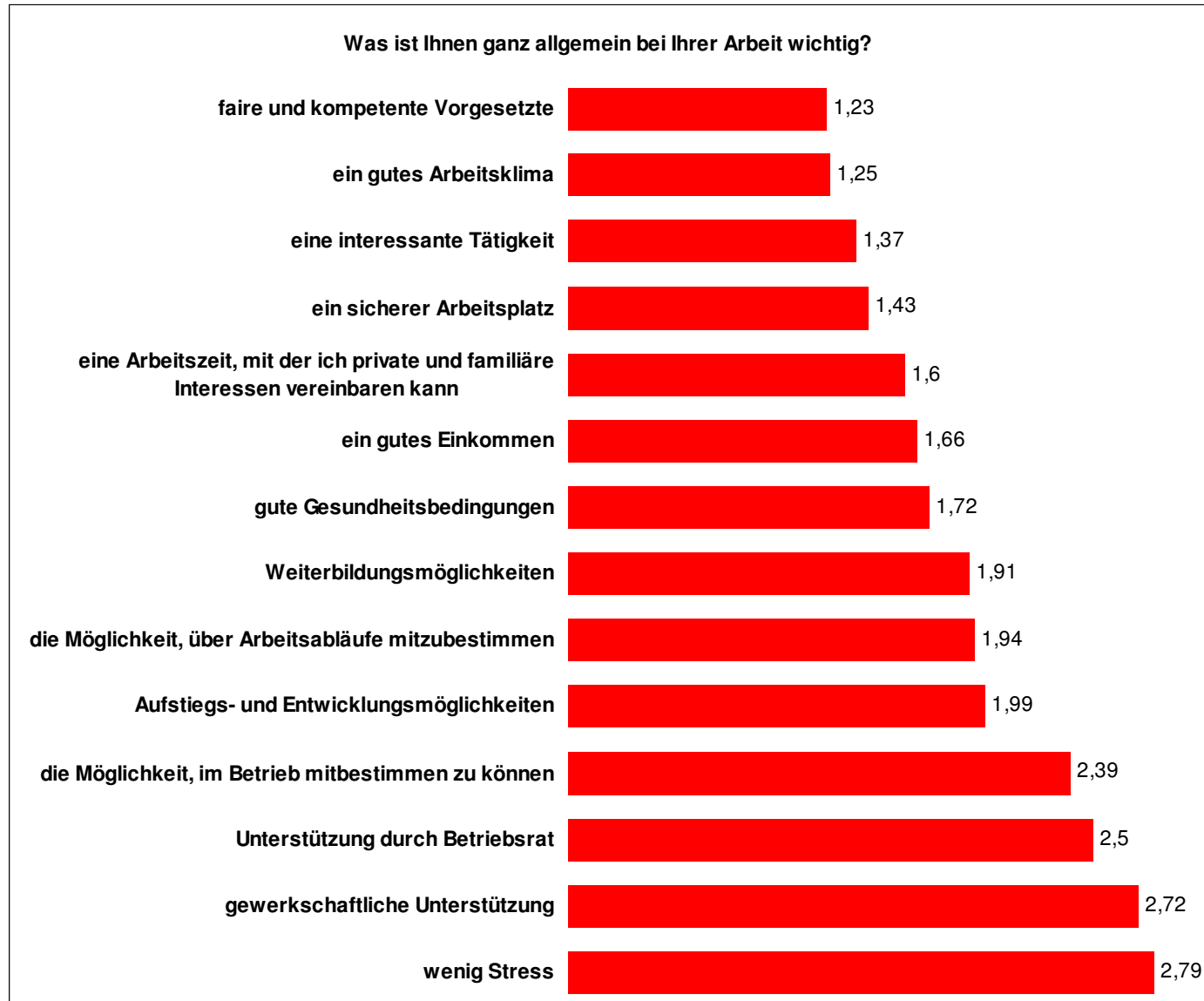
Ähnlich verhält es sich im Teilindex Erwartungen, der sich im Wesentlichen aus den Erwartungen hinsichtlich Karrieremöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen zusammensetzt: Die einzelnen Werte liegen unter dem Salzburger Durchschnitt, vor allem hinsichtlich ihrer Aufstiegs- und Entwicklungschancen sind die Bankbeschäftigten (und hier vor allem die Frauen) weit weniger zuversichtlich als der Salzburger Durchschnitt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

Auf der Indexebene ist erkennbar, dass es einige Krisenherde im Bankensektor gibt, die die Befindlichkeit der Beschäftigten besonders beeinträchtigen: Die Entwicklungen der letzten Jahre haben die Arbeitsbedingungen verschlechtert.

- Der psychische Stress und der Innovationsstress liegen markant über dem Durchschnitt der Salzburger Beschäftigten.
- Die Zufriedenheit mit dem innerbetrieblichen Klima ist unterdurchschnittlich, Probleme gibt es vor allem mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten.
- Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit privaten Interessen und familiären Verpflichtungen sowie die Zufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen generell ist unterdurchschnittlich.
- Die Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungschancen werden unterdurchschnittlich bewertet, vor allem im Bereich Teilzeit.

WÜNSCHE UND WERTIGKEITEN DER BESCHÄFTIGTEN



Was für Bankbeschäftigte bei der Arbeit wichtig ist

Absolute Wichtigkeit für weibliche und männliche Beschäftigte haben faire und kompetente Vorgesetzte sowie ein gutes Arbeitsklima. Teilzeitbeschäftigten ist eine Arbeitszeit, mit der private und familiäre Verpflichtungen vereinbar sind, noch wichtiger als ein sicherer Arbeitsplatz oder eine interessante Tätigkeit. Frauen und Teilzeitbeschäftigten sind gute Gesundheitsbedingungen wichtiger als ein gutes Einkommen.

Wenig Stress zu haben liegt weit abgeschlagen auf dem letzten Platz.

Frauen ist ein sicherer Arbeitsplatz und eine Arbeitszeit, mit der ich private und familiäre Interessen vereinbaren kann, wichtiger als Männern, aber auch die Unterstützung durch Gewerkschaft und Betriebsrat.

Für Männer hingegen haben die Möglichkeit, im Unternehmen mitbestimmen zu können sowie gute Aufstiegs- und Entwicklungschancen höhere Prioritäten.

Dieses Phänomen ist prinzipiell bekannt und hat den Grund, dass Frauen aufgrund der erlebten Diskriminierung häufig ihre Erwartungen und Wünsche reduzieren und real bekannten Möglichkeiten anpassen, sodass der Vergleich von Anspruch und Realität auch eine geringere Erwartungshaltung zu Folge hat.

Das mag damit zusammenhängen, dass sich Frauen ohnedies nicht so gute Aufstiegs- und Entwicklungschancen ausrechnen und von daher auch weniger mutig sind, sie zu fordern.

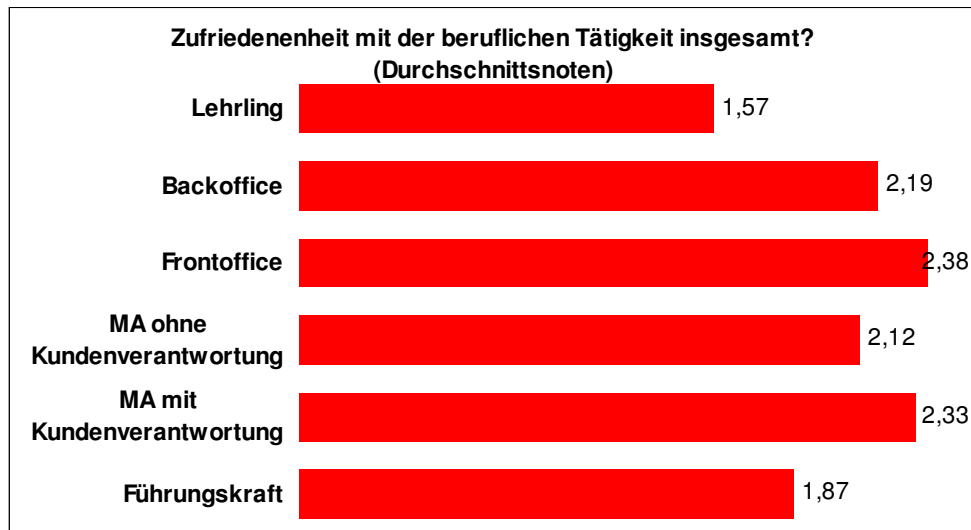
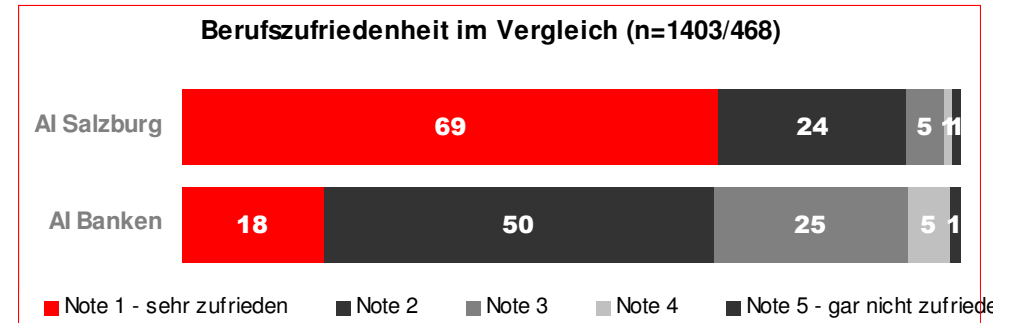
Ähnliches kann man bei den Teilzeitbeschäftigten annehmen: Eine Arbeitszeit, mit der familiäre Verpflichtungen gut vereinbar sind, hat höchste Priorität, was wenig überrascht, da annähernd 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Kinder haben. Weniger wichtig sind (in der derzeitigen Lebenssituation) Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeit, die in Teilzeit ohnedies kaum gegeben sind bzw. kann man sich, wenn man die Prioritäten anders setzt, nicht auf Teilzeitarbeit einlassen.

ERGEBNISSE IM EINZELNEN

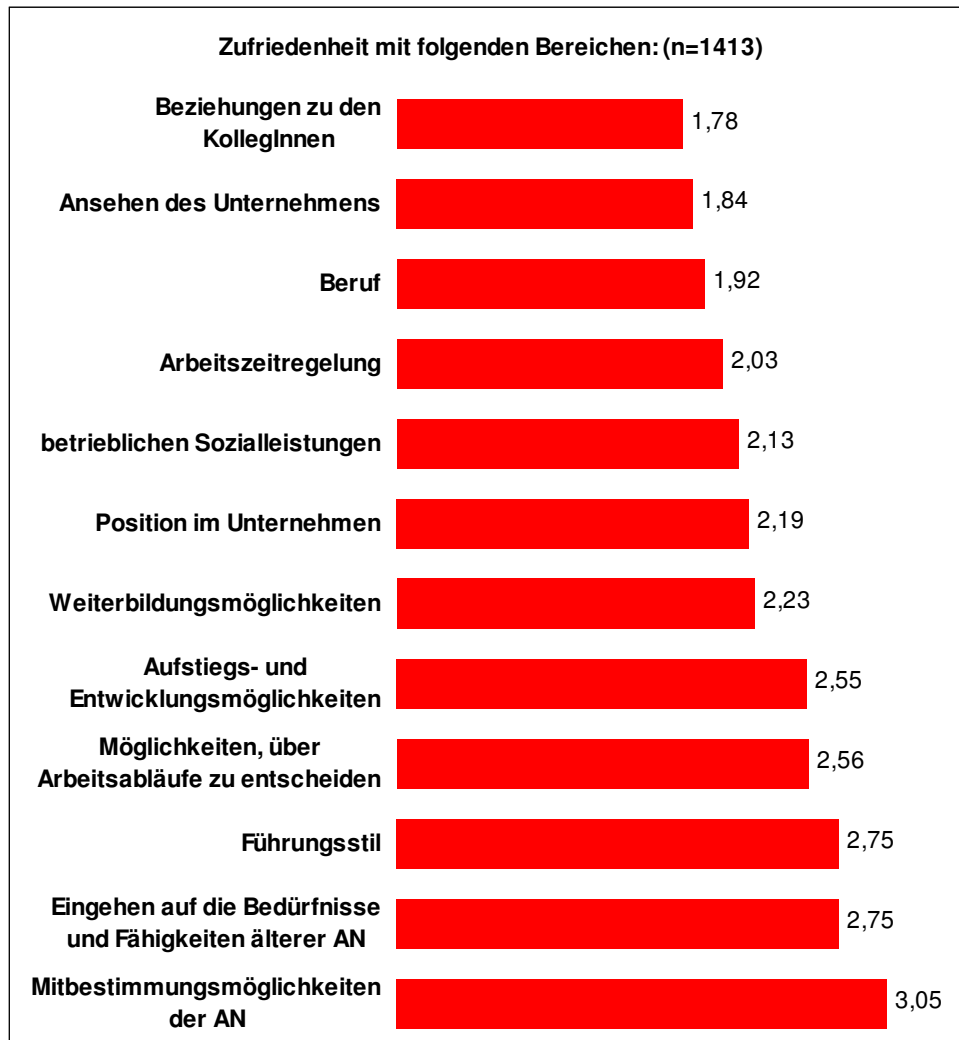
WOMIT SIND DIE BESCHÄFTIGTEN ZUFRIEDEN UND WOMIT SIND SIE UNZUFRIEDEN?

Arbeitszufriedenheit generell

Die Durchschnittsnote, die Bankbeschäftigte ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt geben, liegt bei 2,2.
Bankbeschäftigte sind ungleich häufiger eher zufrieden bzw. zufrieden als der Salzburger Durchschnitt.



Am zufriedensten sind Lehrlinge und Führungskräfte, am unzufriedensten MitarbeiterInnen im Frontoffice sowie MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung.



Ein Überblick über die Zufriedenheitswerte zeigt erste Ursachen für den unter dem Salzburg-Schnitt liegenden Arbeitsklimaindex und gibt Hinweise auf die Problemfelder im Bankensektor:

Weit abgeschlagen – auch im Salzburg-Vergleich - sind die Zufriedenheitswerte mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen, Probleme gibt es hinsichtlich des altersgerechten Arbeitens und mit dem Führungsstil.

Das kommt auch in den Anmerkungen der befragten Beschäftigten deutlich zum Ausdruck: 20 Prozent der Mitteilungen beziehen sich auf Probleme mit Führungskräften, fehlende (soziale) Kompetenz von Führungskräften sowie schlechte Kommunikation zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen.

Unterdurchschnittlich zufrieden sind die Beschäftigten mit den Selbstbestimmungsmöglichkeiten bei der Einteilung der Arbeit sowie den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Auch hier liegen die Werte weit unter dem Salzburger Durchschnitt, ähnlich verhält es sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung: Salzburger Beschäftigte sind weitaus zufriedener mit ihren Arbeitszeitregelungen (Mittelwertnote: 1,5) als Beschäftigte im Bankensektor.

Verbesserungsbedarf gibt es auch hinsichtlich des Generationenmanagements: Nur 11 Prozent sind sehr zufrieden damit, wie im Betrieb auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten älterer ArbeitnehmerInnen eingegangen wird.

Am zufriedensten sind die MitarbeiterInnen mit den Beziehungen zu den KollegInnen, dem Ansehen des Unternehmens sowie dem Beruf an sich.

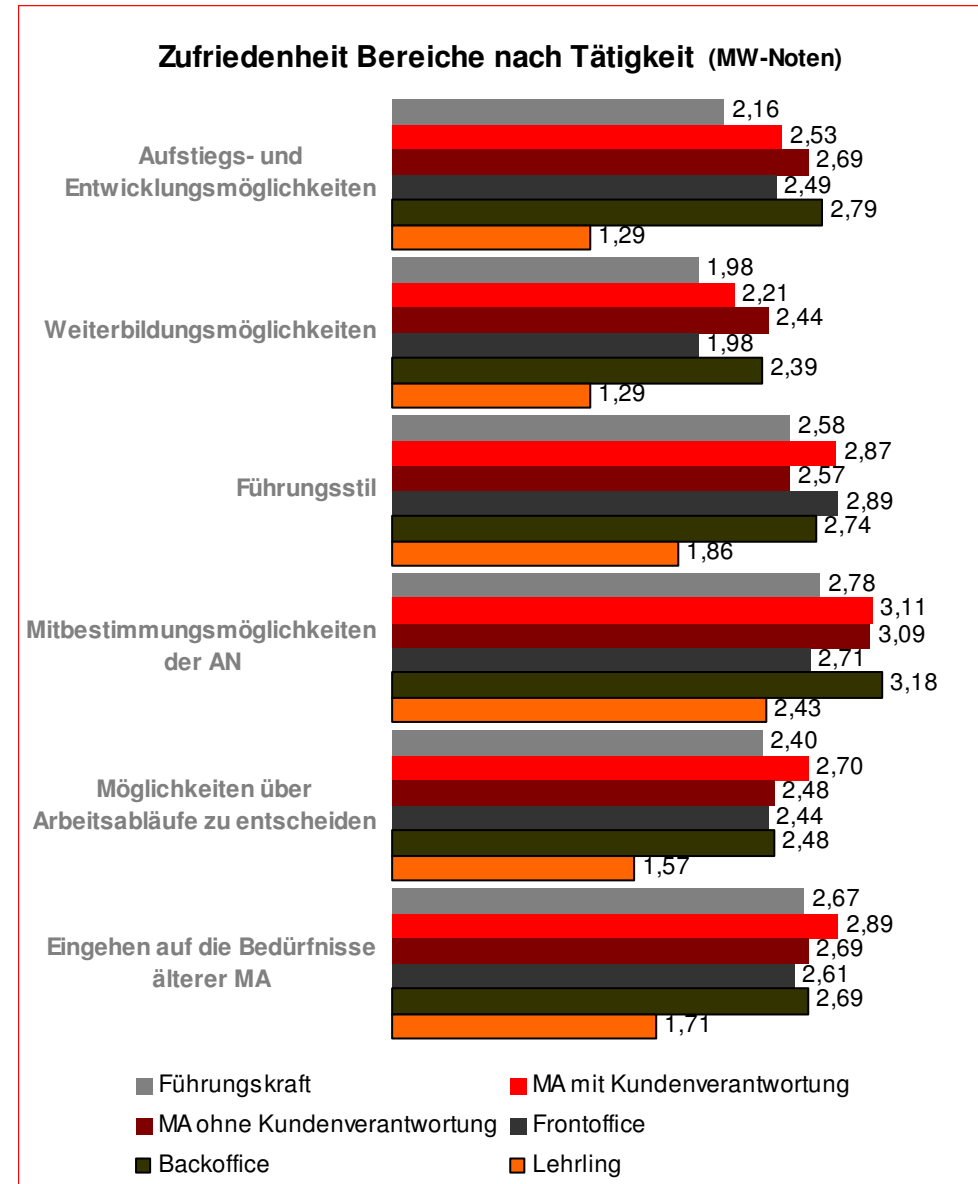
Nach Tätigkeitsbereichen betrachtet, zeigt sich, dass Lehrlinge durchgängig die höchsten Zufriedenheitswerte aufweisen: Am zufriedensten sind sie mit der Arbeitszeitregelung, am unzufriedensten mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie dem Führungsstil.

Führungskräfte sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt zufriedener als MitarbeiterInnen anderer Tätigkeitsbereiche (außer Lehrlinge), im oberen Teil des Rankings befinden sich die Bereiche Ansehen des Unternehmens, Beruf an sich, Beziehungen zu den KollegInnen sowie Position im Unternehmen.

Am unzufriedensten sind MitarbeiterInnen im Frontoffice-Bereich, dicht gefolgt von Teilzeitbeschäftigten.

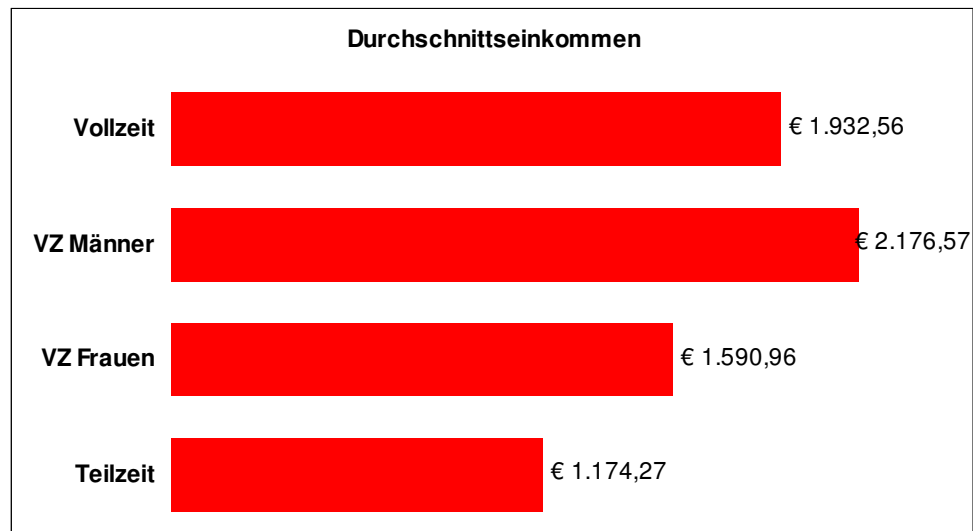
Interessant ist allerdings, dass auch Führungskräfte – ebenso wie die MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung - am unzufriedensten mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen im Unternehmen sind, mit dem Eingehen auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten älterer MitarbeiterInnen unzufrieden sind sowie mit der Möglichkeit, über die Arbeitsabläufe (Art der Durchführung, Einteilung, Tempo usw.) selbst zu entscheiden, ebenso mit dem Führungsstil.

Die größten Problembereiche für MitarbeiterInnen ohne Kundenverantwortung sowie im Front- und Backoffice liegen zudem in den fehlenden Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, ebenso bei den Teilzeitbeschäftigten.



Einkommen

Das Durchschnittseinkommen aller befragten Beschäftigten im Bankensektor liegt bei EUR 1.794,61, das Medianeinkommen bei EUR 1.665,-.



Teilzeitbereinigt (n=1022) liegt das Durchschnittseinkommen bei EUR 1932,56, das Medianeinkommen bei EUR 1.800,-.

Männer verdienen in Vollzeit deutlich mehr, nämlich durchschnittlich EUR 2.176,57 netto, das Medianeinkommen liegt bei EUR 2.000,-.

Frauen verdienen in Vollzeit im Durchschnitt um knapp EUR 600,- netto weniger als die Männer, nämlich EUR 1.590,96, das Medianeinkommen liegt bei EUR 1.500,-.

Das durchschnittliche Teilzeiteinkommen liegt bei EUR 1.174,27, allerdings verzerren hier (viele) geleistete Überstunden und Beschäftigte in Altersteilzeit das Bild.

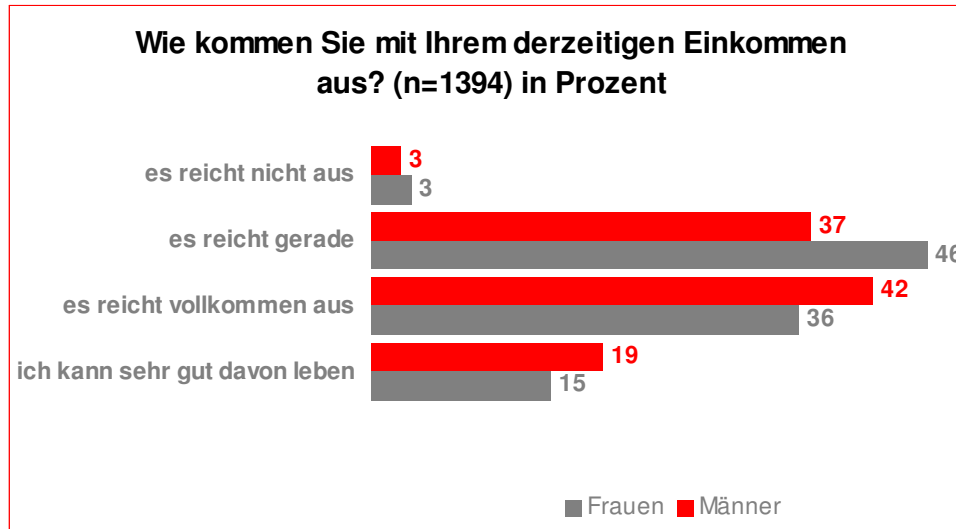
Wenig überraschend: Teilzeit ist Frauensache:

Frauen arbeiten wesentlich häufiger Teilzeit, 252 Frauen gaben an, in Teilzeit zu arbeiten. Das Entgelt liegt zwischen EUR 190,- und EUR 2.000,-. Das Durchschnittsgehalt der Teilzeit beschäftigten Frauen liegt bei EUR 1.112,16, das Medianeinkommen bei EUR 1.100,-.

Lediglich 18 Männer gaben an, in Teilzeit zu arbeiten. Die Einkommensbreite reicht hier laut den Angaben der Befragten von EUR 350,- bis EUR 4.000,- netto. Dementsprechend ist das Durchschnittsgehalt der Teilzeit arbeitenden Männer relativ hoch: Es liegt bei EUR 1.992,65, das Medianeinkommen bei EUR 1.750,-.

Einkommenszufriedenheit

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, mit dem Einkommen sehr gut bzw. gut auszukommen. Für 3 Prozent reicht das Einkommen nicht aus. Für die größte Gruppe, nämlich 42 Prozent, reicht es gerade.



Frauen kommen aber entsprechend dem niedrigerem Durchschnittsgehalt weniger gut mit ihrem Einkommen aus: Für 46 Prozent reicht es gerade aus. Bei den Teilzeitbeschäftigten steigt der Anteil auf 50 Prozent, 5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten können nicht von ihrem Einkommen leben.

Je älter, umso eher kann man von seinem Einkommen gut leben. Am schwierigsten ist es für die Altersklasse 20-29 Jahre: Über 50 Prozent kommen mit ihrem Einkommen gerade einmal über die Runden.

Weniger zuversichtlich sind die Bankbeschäftigten hinsichtlich ihrer Altersvorsorge: Gerade einmal 3,2 Prozent

glauben, dass sie von ihrer Altersvorsorge einmal sehr gut leben können, mehr als die Hälfte (50,7 Prozent) geht davon aus, dass es gerade ausreichen wird, 23,7 Prozent glauben, dass die Altersvorsorge nicht reichen wird.

Arbeitszeit

Die vereinbarte Wochenarbeitszeit in Vollzeit beträgt im Durchschnitt 38,8 Stunden, im Median 38,5 Stunden.

Der größte Teil der Vollzeitbeschäftigten, nämlich 75,6 Prozent, haben 38,5 Stunden vereinbart. 6,6 Prozent haben 37,5 Wochenstunden vereinbart, 3,5 Prozent 40 Stunden.

Tatsächlich wird im Durchschnitt 42,3 Stunden pro Woche gearbeitet, also um 9 Prozent mehr als vereinbart. Die Wunscharbeitszeit der Vollbeschäftigten liegt im Durchschnitt bei 37,8 Stunden.

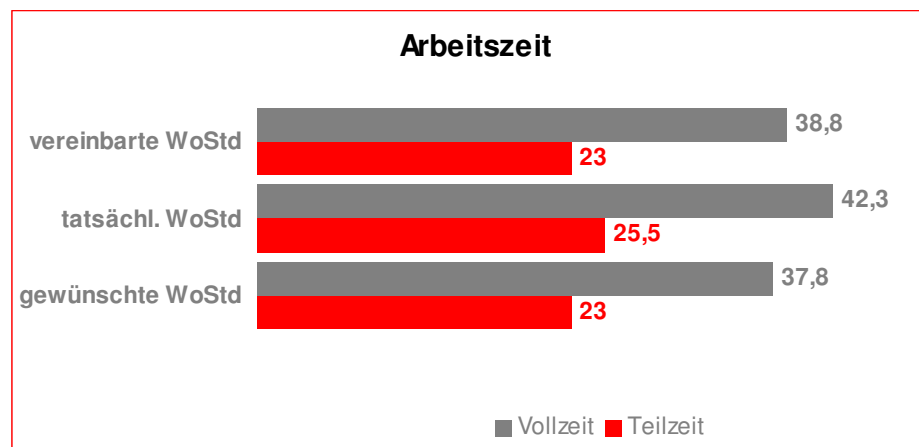
Die vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten beträgt zwischen 5 und 35 Stunden, im Durchschnitt 23 Stunden, im Median 22,5 Stunden.

Der größte Teil, nämlich 21,4 Prozent, haben 20 Stunden vereinbart. Nur knapp 4 Prozent arbeiten weniger als 10 Stunden.

Tatsächlich wird allerdings mehr gearbeitet: Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden liegen bei durchschnittlich 25,5 Wochenstunden, also 2,5 Stunden über dem vereinbarten Durchschnitt von 23 Wochenstunden. Knapp 20 Prozent leisten 5 Mehrstunden pro Woche und darüber.

Frauen arbeiten im Durchschnitt knapp 2,5 Stunden (2,3 Std) mehr als vereinbart, Männer knapp 4 Stunden (39,7 Std.)

Die Wunscharbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten stimmt im Wesentlichen im Gesamten mit der vereinbarten Arbeitszeit überein: Durchschnittlich werden 23 Wochenstunden gewünscht (Median: 22,5).



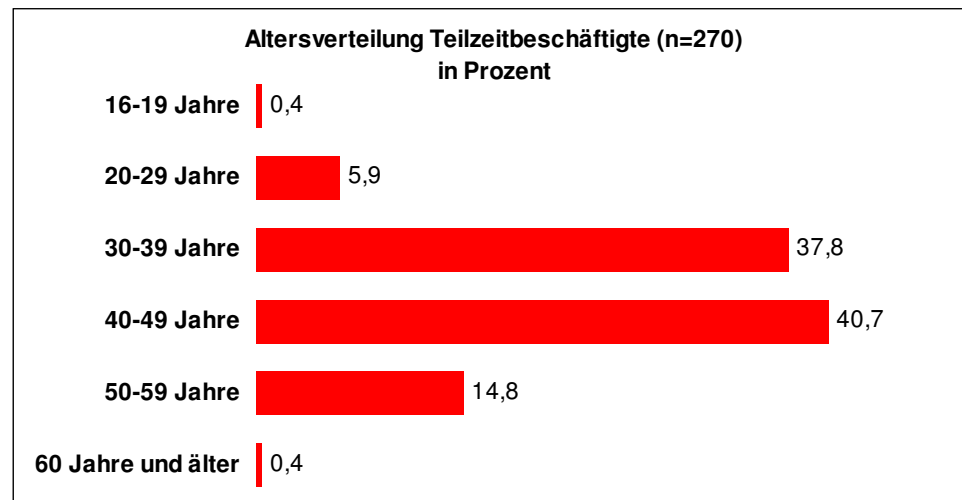
Gründe für Teilzeit – wer arbeitet Teilzeit?

Hauptgrund für Teilzeit bei Männern ist Altersteilzeit, annähernd die Hälfte der Teilzeitarbeiter, nämlich 44,4 Prozent, ist zwischen 50 und 59 Jahren.

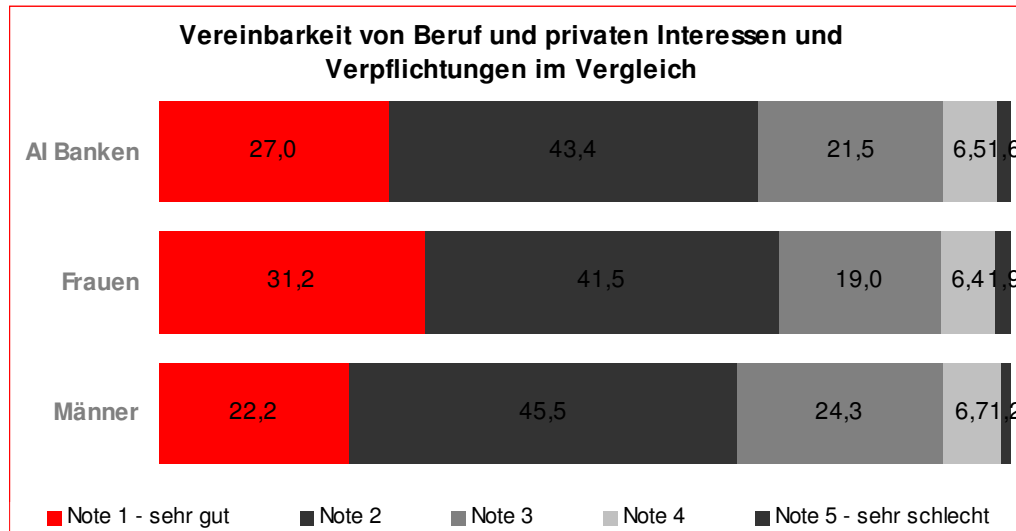
Der größte Teil der Teilzeit arbeitenden Frauen ist zwischen 40 und 49 Jahren (42,6 Prozent), gefolgt von der Gruppe der 30-39-Jährigen (38,6 Prozent).

Hier ist auch der Anteil jener am höchsten, die (noch) Kinder im Haushalt haben: Fast alle Teilzeit arbeitenden 30-39-jährigen Frauen haben Kinder im Haushalt, nämlich 96,91 Prozent, bei den 40-49-Jährigen sind es 93,46 Prozent, bei den 20-29-Jährigen 53,33 Prozent.

Frauen mit Kinder steigen also entweder aus dem Erwerbsleben aus (nur 14,6 % der Vollzeit arbeitenden Frauen haben Kinder, aber 52,4 % der Vollzeit arbeitenden Männer) oder steigen in Teilzeit wieder ein.



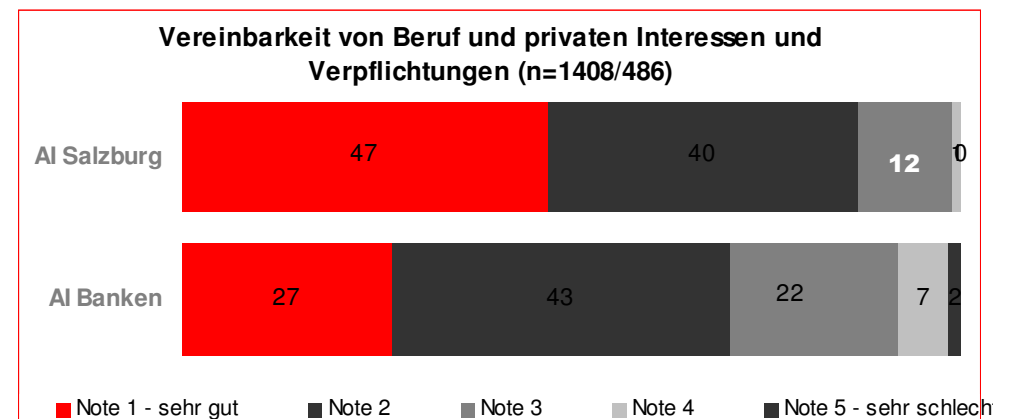
Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und sonstigen privaten und familiären Verpflichtungen



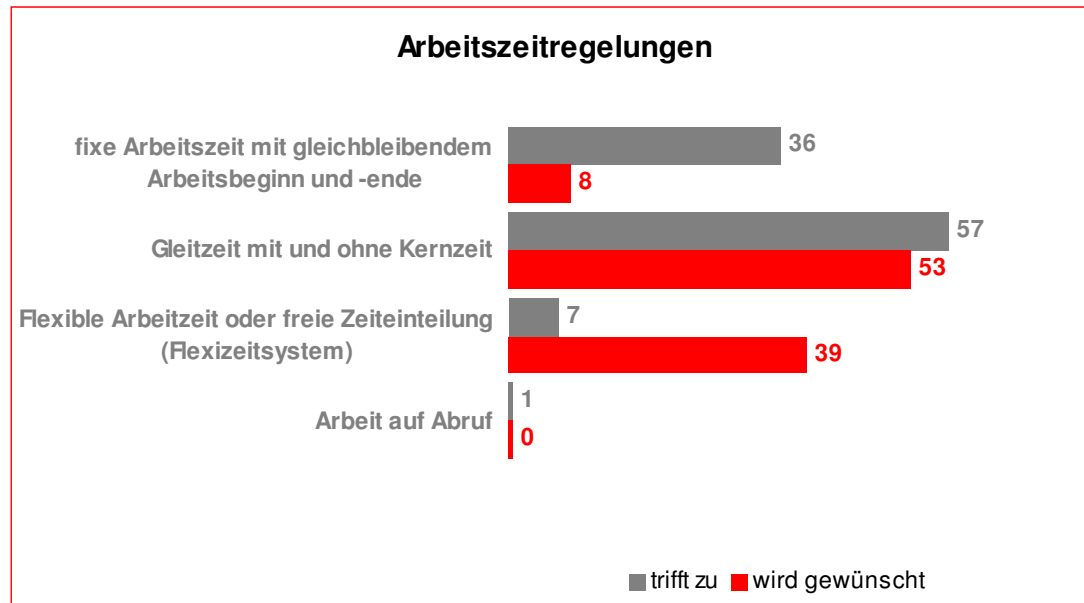
Knapp über 70 Prozent der Befragten können Beruf und Privates gut miteinander vereinbaren, Frauen etwas besser als Männer, was im Wesentlichen auf den höheren Anteil Teilzeit arbeitender Frauen zurückzuführen ist.

Im Vergleich zu den Salzburger ArbeitnehmerInnen sieht man allerdings, dass Bankbeschäftigte Beruf und Privates schlechter als alle Salzburger Beschäftigten vereinbaren können.

Zwischen der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben besteht ein sehr starker signifikanter Zusammenhang: Wer mit seiner Arbeitszeitregelung sehr zufrieden oder zufrieden ist, kann auch seinen Beruf und seine Interessen und Verpflichtungen sehr gut bis gut miteinander vereinbaren.



Arbeitszeitregelungen



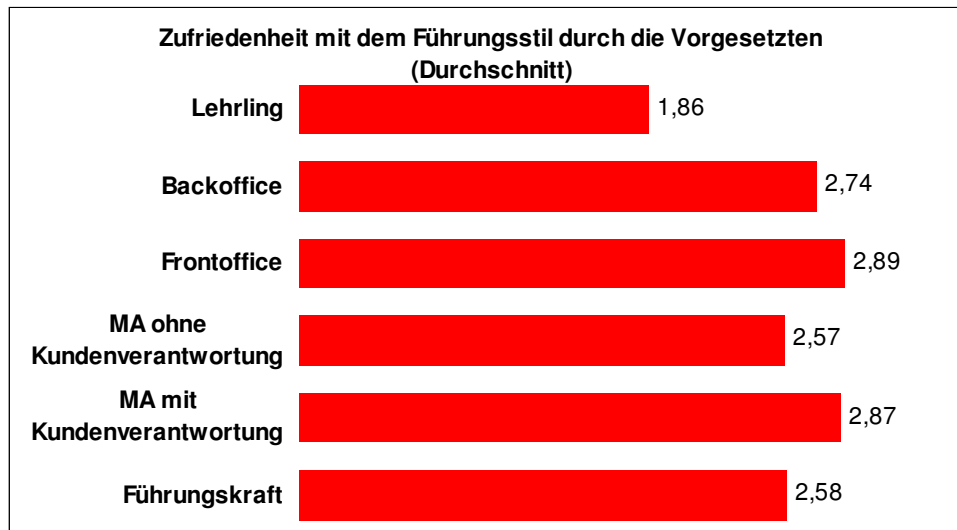
Auffällig ist, dass Frauen weitaus häufiger fixe Arbeitszeiten mit gleichbleibendem Arbeitsbeginn und -ende haben, nämlich 43 Prozent, während dies bei den Männern nur auf 28 Prozent zutrifft. Der Anteil der Gleitzeit arbeitenden Männer liegt bei 63 Prozent, bei den Frauen bei 52 Prozent.

Im Flexizeitsystem arbeiten 8,6 Prozent der Männer und 4,4 Prozent der Frauen.

Der Wunsch der Beschäftigten geht eindeutig von fixen Arbeitszeiten zu flexibler Arbeitszeitgestaltung, sowohl Männer (51 Prozent) als auch Frauen (55 Prozent) würden Gleitzeit mit und ohne Kernzeit favorisieren, gefolgt vom Flexizeitsystem (Männer: 41 Prozent, Frauen 36 Prozent).

Führungsstil

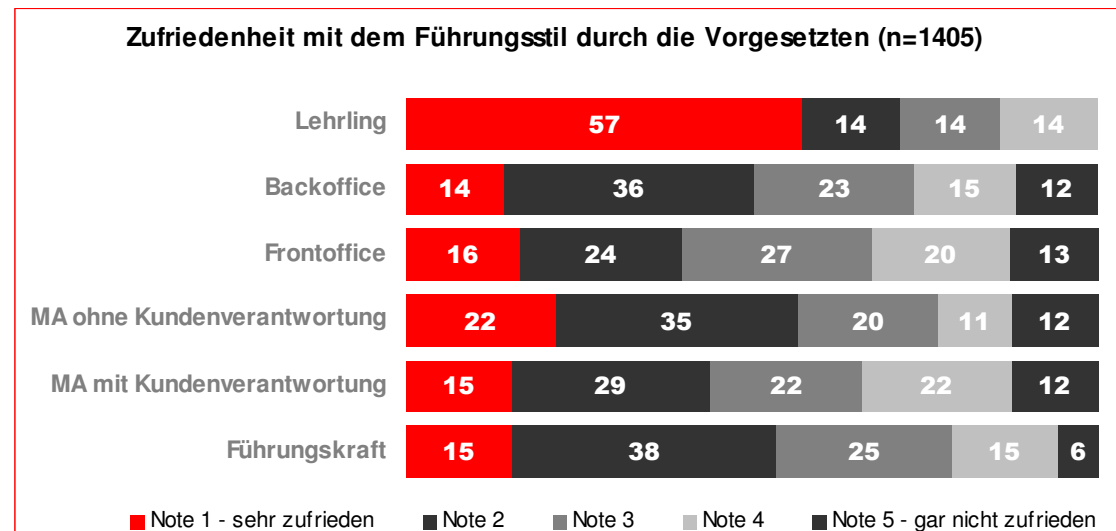
Im Vergleich mit der Zufriedenheit der Salzburger Beschäftigten mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten zeigt sich, dass die Zufriedenheit im Sektor Banken unterdurchschnittlich ist. Im Salzburger Arbeitsklimaindex wird die Zufriedenheit mit dem Führungsstil im Durchschnitt nach Noten mit 1,58 bewertet, die Werte im Arbeitsklimaindex Banken liegen deutlich schlechter.



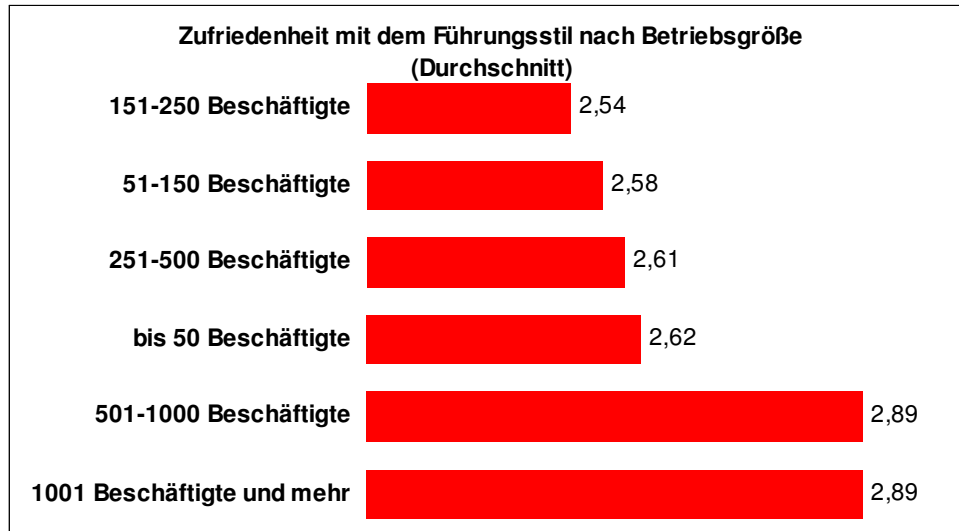
Mit Abstand am zufriedensten mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten sind die Lehrlinge, am unzufriedensten sind MitarbeiterInnen im Frontoffice sowie Bedienstete mit Kundenverantwortung.

Insgesamt sind nur 16,2 Prozent sehr zufrieden, 11,2 Prozent sind gar nicht zufrieden.

Zwar sind 44 Prozent der MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung sehr bzw. eher zufrieden mit dem Führungsstil, der Anteil jener, die eher nicht oder gar nicht zufrieden ist, ist hier allerdings mit 34 Prozent am höchsten. Auch im Frontoffice sind 33 Prozent mit dem Führungsstil unzufrieden.

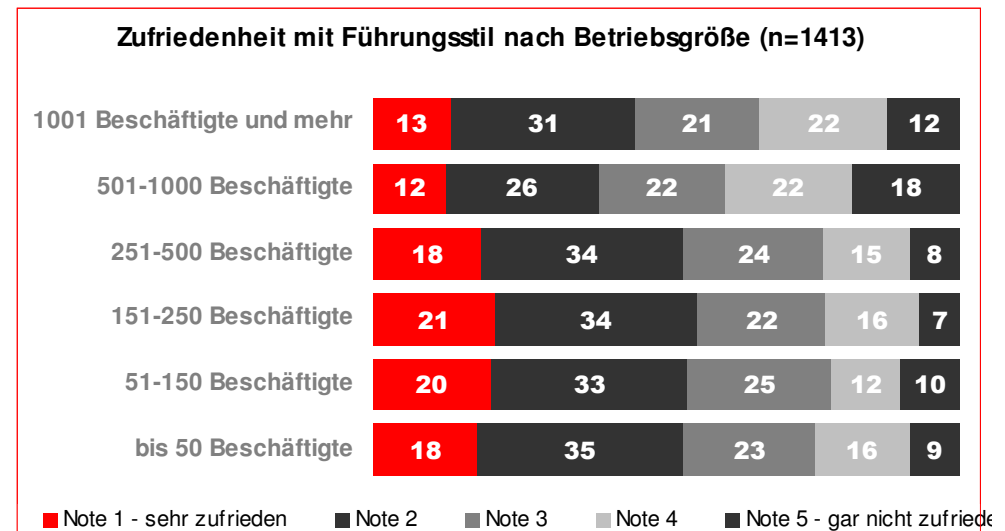


Am zufriedensten sind Beschäftigte in Betrieben mit 151 bis 250 MitarbeiterInnen. Tendenziell kann man beobachten, dass je größer der Betrieb ist, desto unzufriedener sind MitarbeiterInnen mit dem Führungsstil.



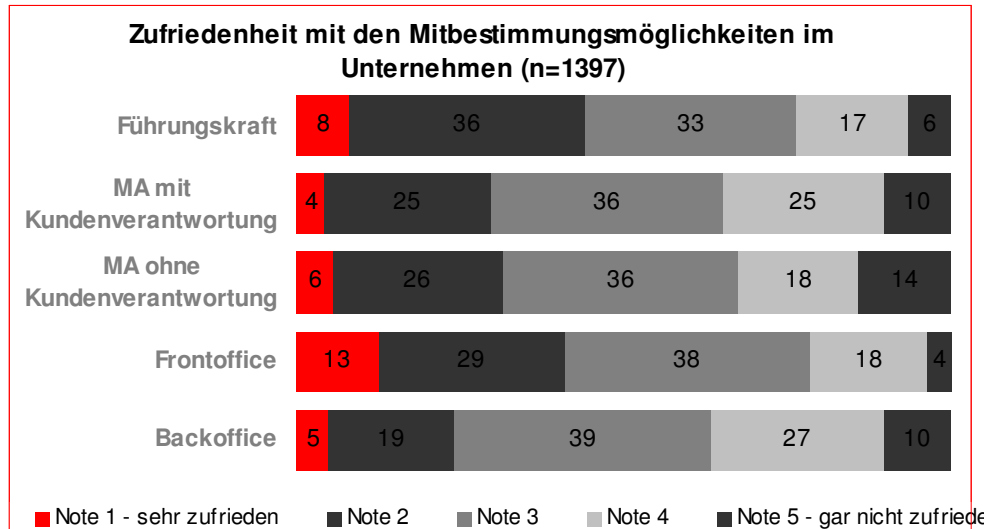
Eine Ausnahme bilden die Kleinbanken bis 50 Beschäftigte: Der Zufriedenheitswert mit dem Führungsstil ist hier unterdurchschnittlich niedrig und auffällig im Vergleich mit den Zufriedenheitswerten in anderen Bereichen, wo Kleinbanken gut abschneiden.

Vor allem Beschäftigte in Betrieben mit 501-1000 MitarbeiterInnen sind mit dem Führungsstil unzufrieden, der Anteil jener, die gar nicht zufrieden sind, ist mit 18 Prozent am höchsten, der Anteil jener, die mit dem Führungsstil sehr zufrieden sind, mit 12 Prozent am niedrigsten.



Mitbestimmung

Die Mitbestimmungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen ist im Ranking der Zufriedenheiten auf dem letzten Platz mit dem auffälligen Durchschnittswert von 3,05. Im Vergleich dazu liegt der Wert bei den Salzburger Beschäftigten bei 2,02, der Wert im Arbeitsklimaindex Banken liegt also eine ganze „Note“ darunter.



9,5 Prozent der Beschäftigten sind mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb gar nicht und 22,9 Prozent nicht zufrieden, nur 5,4 Prozent sind sehr zufrieden.

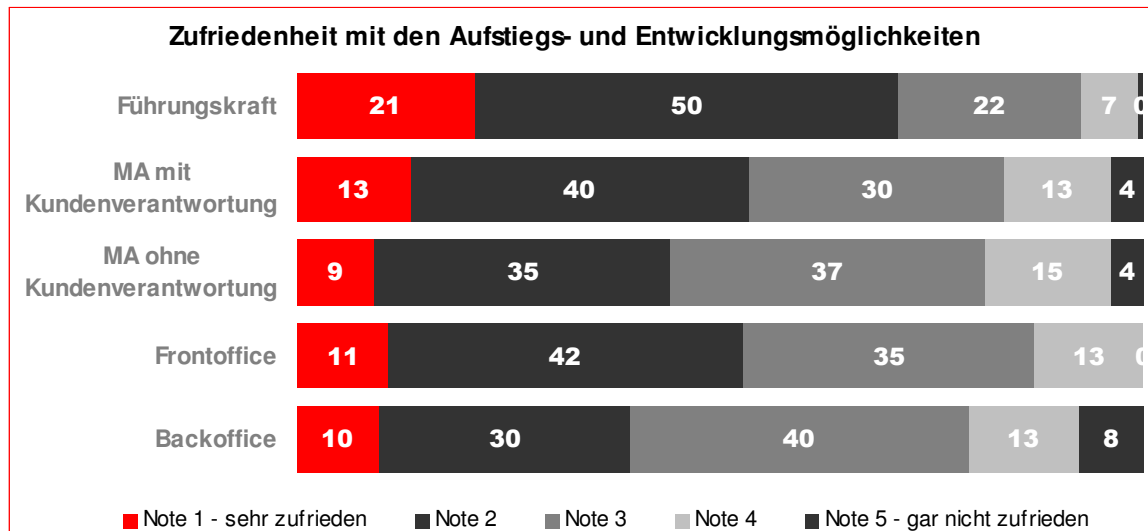
Bis auf die MitarbeiterInnen im Frontoffice belegt die Zufriedenheit mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten bei allen Tätigkeitsbereichen den letzten Platz, nur im Frontoffice den (ebenfalls nicht guten) vorletzten Platz.

Tendenziell sinkt die Zufriedenheit, je größer der Betrieb ist. Am unzufriedensten sind MitarbeiterInnen in Betrieben mit 501 bis 1000 Beschäftigten. Beschäftigte in Großbanken mit 1001 Beschäftigten und mehr sind etwas zufriedener.



Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Nur etwas mehr als die Hälfte, nämlich 51,3 Prozent ist mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, davon sind aber nur 14 Prozent sehr zufrieden, knapp 16 Prozent sind unzufrieden.



Am zufriedensten mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind Führungskräfte, am wenigsten zufrieden sind MitarbeiterInnen ohne Kundenverantwortung sowie im Backoffice.

Die Werte weichen massiv vom Salzburger Durchschnitt ab: 73 Prozent der SalzburgerInnen sind mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, nur 4 Prozent sind gar nicht zufrieden.

BELASTUNGEN



Bereits die Analyse der Subindices hat gezeigt, dass Beschäftigte im Bankenbereich stärker als der Salzburger Durchschnitt durch psychischen Stress und Innovationsstress belastet sind.

Im Belastungsranking sind die Ursachen deutlich zu sehen:

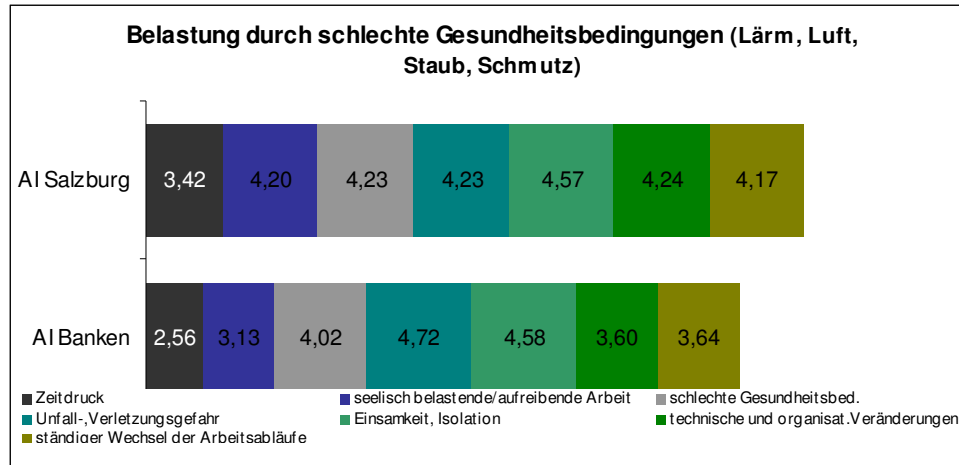
Es sind vor allem Zeitdruck, ständig steigender Arbeitsumfang, Zielvorgaben, ein umfangreiches Berichtswesen sowie laufende Kontrollen, die die Beschäftigten belasten.

In den (zusätzlich zum Fragebogen) handschriftlich verfassten Kommentaren der Beschäftigten kommt das ebenfalls deutlich zum Ausdruck: Über 30 Prozent dieser Mitteilungen beziehen sich

- auf kaum zu erreichende Zielvorgaben, die häufig zu einem immensen Verkaufsdruck führen
- auf zunehmenden Druck infolge von bürokratischen Auflagen und laufende Kontrollen.
- MitarbeiterInnen empfinden sich zunehmend als Keiler und Verkäufer und weniger als Berater.

Alarmierend ist die hohe Burn-Out-Gefahr, die deutlich über den Vergleichswerten aus anderen Branchen liegen.

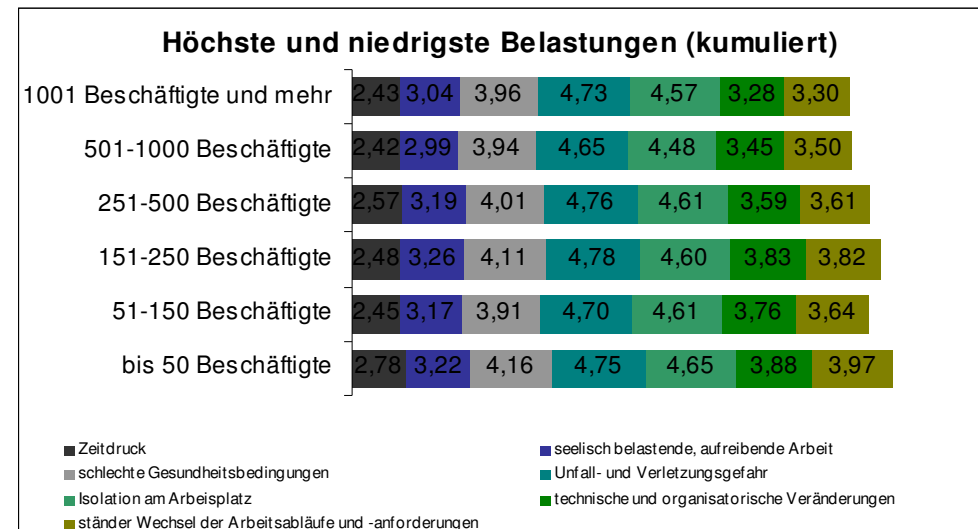
Belastungen im Vergleich zum Salzburger AI



Im Vergleich mit den Werten aus dem Arbeitsklimaindex der Salzburger Beschäftigten fällt auf, dass Bankbedienstete ungleich stärker durch Zeitdruck, seelisch belastende bzw. aufreibende Arbeit, technische und organisatorische Veränderungen sowie einem ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe belastet sind. Lediglich hinsichtlich der Unfall- und Verletzungsgefahr sind Bankbeschäftigte erwartungsgemäß weniger belastet als der Salzburger Durchschnitt.

Angestellte in Betrieben ab 500 MitarbeiterInnen sind größtenteils stärker belastet als jene in Kleinbetrieben. Sie fühlen sich stärker belastet durch aufreibende Arbeit und schlechte Gesundheitsbedingungen. Auch hinsichtlich des Zeitdruckes schneiden Beschäftigte in Kleinbetrieben deutlich besser ab.

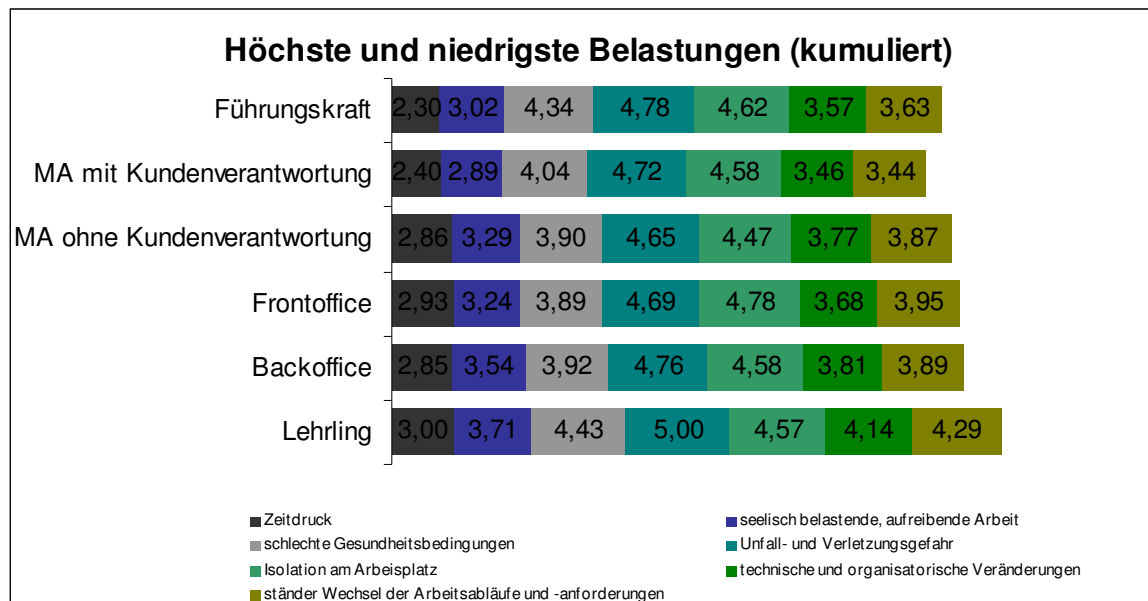
Vor allem die Belastung durch technische und organisatorische Veränderungen nimmt mit steigender Betriebsgröße zu, die Werte der Beschäftigten in Klein- und Großbetrieben weichen



stark voneinander ab (3,88 bei Kleinbetrieben zu 3,28 bei Großbetrieben). Ähnliches zeigt sich bei den Belastungen durch einen ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen, einem ständig steigenden Arbeitsumfang sowie Belastung durch aufwändiges Berichtswesen. Auch Burn-Out und Mobbing spielen in größeren Betrieben eine größere Rolle.

Etwas anders verhält es sich bei den Belastungen durch Zielvorgaben und laufende Kontrollen: Hier fühlen sich Beschäftigte in Unternehmen mit 151-240 MitarbeiterInnen am wenigsten belastet, Beschäftigte in Klein- und Großbetrieben in etwa gleich.

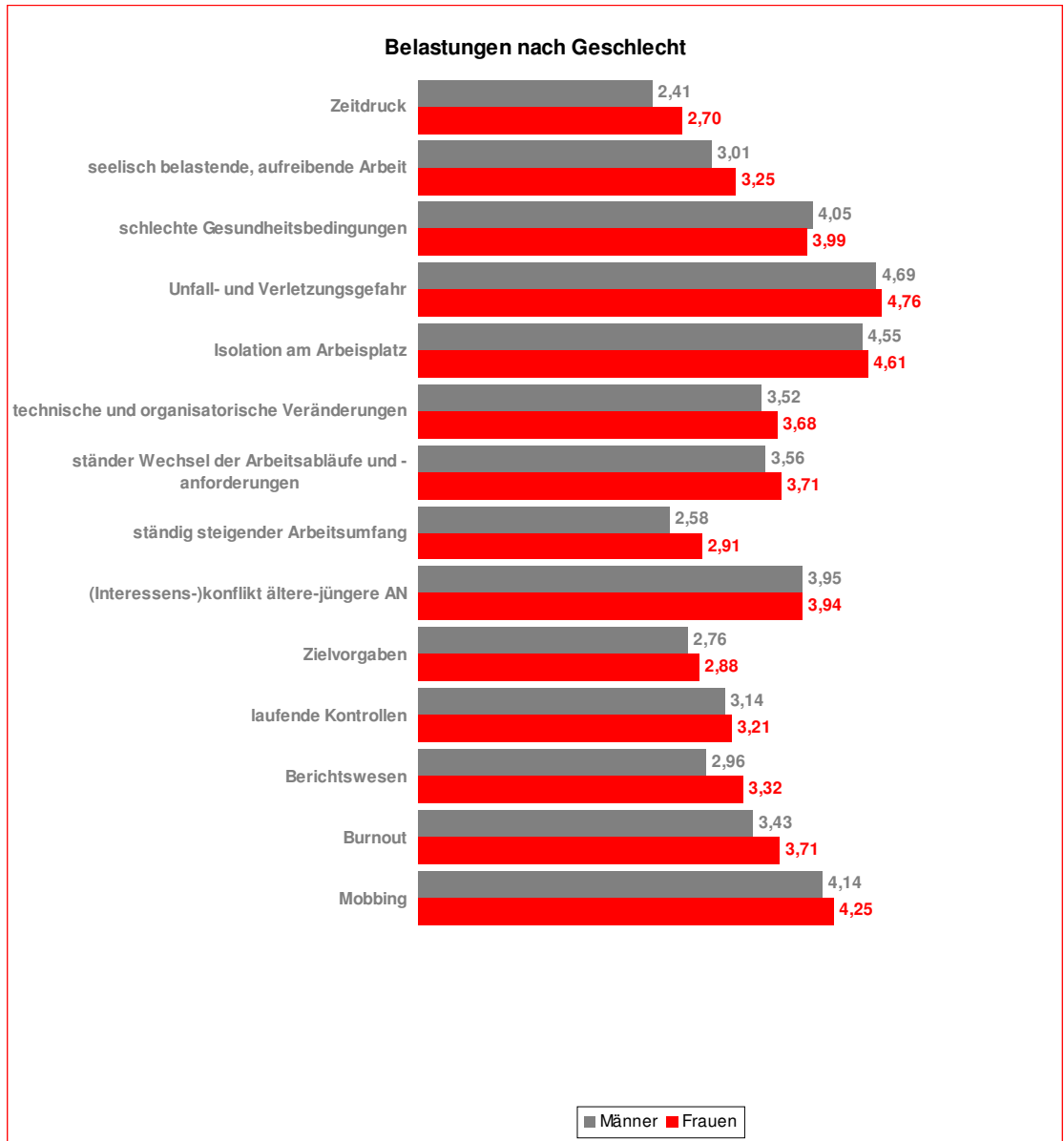
Belastung nach Tätigkeit



In Summe am stärksten belastet fühlen sich MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung sowie Führungskräfte, am wenigsten Lehrlinge.

Vor allem der Zeitdruck steht bei Führungskräften an der Spitze der Belastungen.

MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung fühlen sich am stärksten von Zielvorgaben, Berichtswesen, laufenden Kontrollen sowie ständig steigendem Arbeitsumfang und ständig wechselnde Arbeitsabläufe und -anforderungen belastet.



Bis auf eine Ausnahme, die Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen, fühlen sich Männer stärker als Frauen belastet.

Frauen scheinen sensibler zu sein hinsichtlich ihrer Arbeitsumgebung und nennen in den handschriftlichen Anmerkungen auch Gründe für gesundheitliche Belastungen wie Zugluft, teilweise durch Klimaanlage ausgelöst, Elektrosmog und weitere.

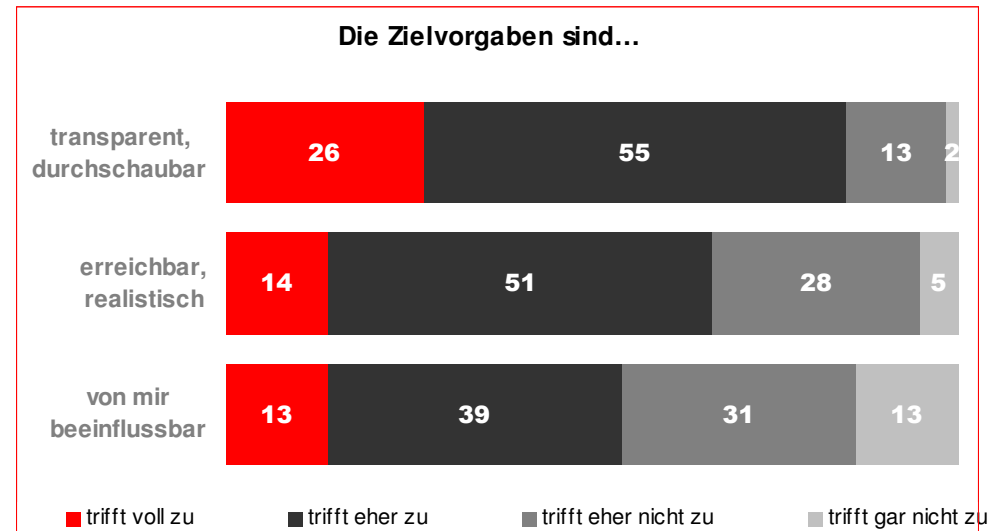
Männer fühlen sich massiv stärker belastet als Frauen hinsichtlich Zeitdruck, seelisch belastende und aufreibende Arbeit, einen ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und –anforderungen, einen ständig steigenden Arbeitsumfang und das Berichtswesen. Auch von Burn-Out fühlen sie sich in viel stärkerem Ausmaß bedroht.

Zielvorgaben

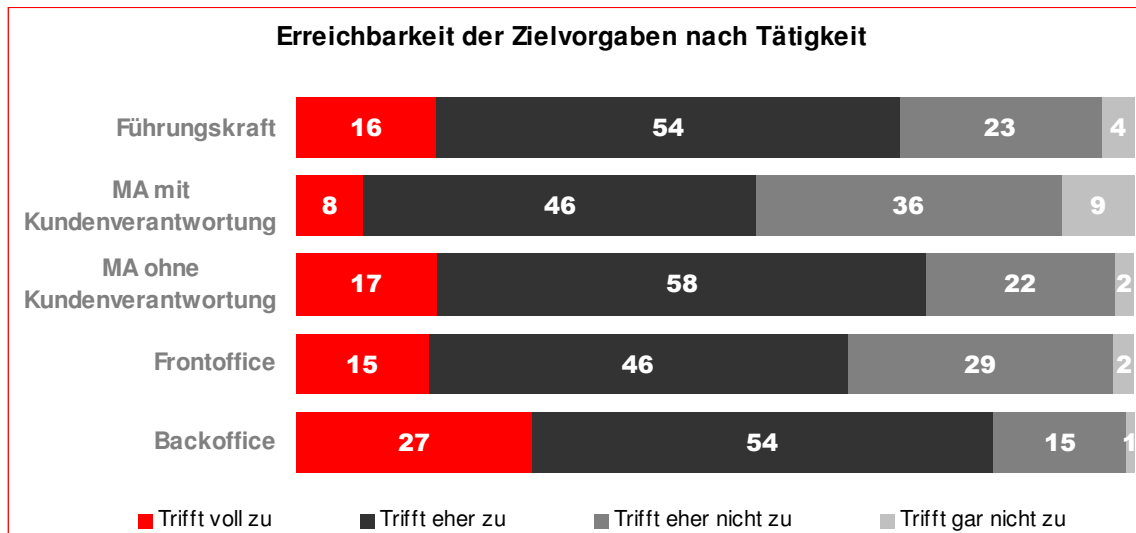
Knapp 80 Prozent der Befragten erhalten Zielvorgaben, davon 12,5 Prozent kurzfristige/wöchentliche Zielvorgaben.

Vor allem MitarbeiterInnen ohne Kundenverantwortung erhalten kurzfristige/wöchentliche Zielvorgaben (18,6 Prozent), Führungskräfte haben den geringsten Anteil (5,8 Prozent) an kurzfristigen Zielvorgaben.

Im Durchschnitt halten 81 Prozent ihre Zielvorgaben für transparent und durchschaubar, 65 Prozent halten sie für erreichbar und realistisch, 52 Prozent halten sie für von ihnen beeinflussbar.



Nur 54 Prozent der MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung halten ihre Zielvorgaben für erreichbar und realistisch, d.h. annähernd jeder zweite ist davon überzeugt, dass die jeweiligen Zielvorgaben (eher) nicht erreichbar sind. Aber auch in den anderen Tätigkeitsbereichen sind zwischen 16 und 31 Prozent der Meinung, dass ihre Zielvorgaben nicht zu schaffen sind.



Einen hohen Arbeitsklimaindex hat, wer seine Zielvorgaben für voll transparent und durchschaubar hält (113 Indexpunkte), sie für voll erreichbar und realistisch hält (117 Indexpunkte) und für voll durch ihn erreichbar hält (114 Indexpunkte).

Einen niedrigen Arbeitsklimaindex haben Personen, die nur kurzfristige Zielvorgaben erhalten (98 Indexpunkte), sie für nicht transparent und durchschaubar halten (81 Indexpunkte), für nicht erreichbar halten (88 Indexpunkte) oder für unbeeinflussbar halten (90 Indexpunkte).

Zeitdruck und Stress ist vor allem ein Problem der **Kumulation unterschiedlicher Belastungen**:

Jene Personen, die sehr stark durch Zeitstress belastet sind, fühlen sich

- zu 87 Prozent durch ständig steigenden Arbeitsumfang und
- zu 71 Prozent durch Zielvorgaben belastet
- zu 55 Prozent durch laufende Kontrollen belastet
- sowie zu 58 Prozent durch das Berichtswesen belastet
- 56 Prozent davon fühlen sich stark Burn-Out gefährdet.

Die Burn-Out-Gefahr ist am stärksten bei:

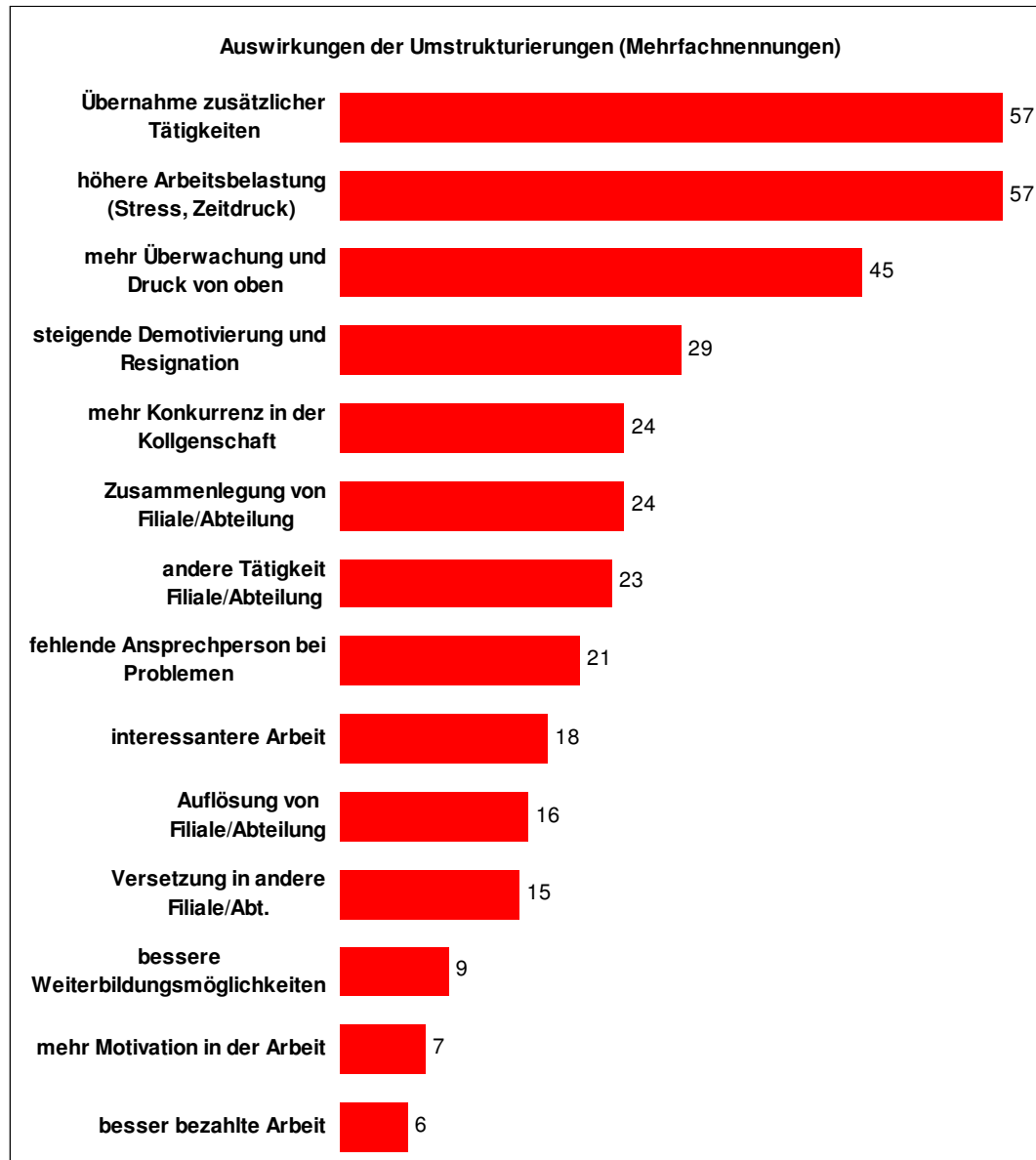
- 40-49-Jährigen
- etwa 21-29-jähriger Betriebszugehörigkeit
- Männer sind stärker gefährdet als Frauen
- Ganz massiv MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung

Umstrukturierungen

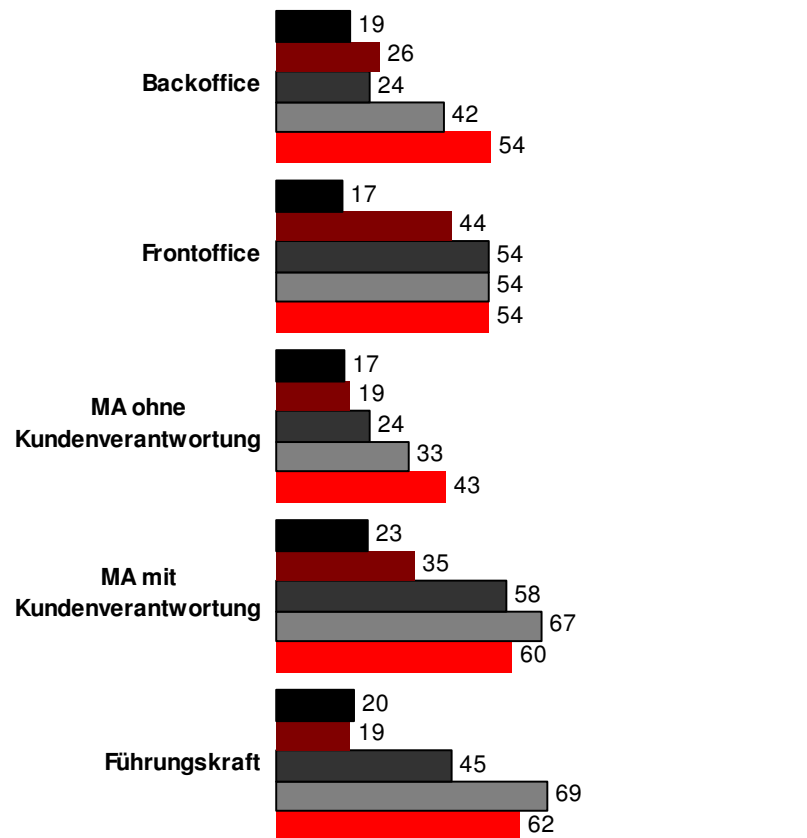
Der überwiegende Anteil der Beschäftigten, nämlich 85,6 Prozent, ist der Ansicht, dass die eingeleiteten Umstrukturierungs-

maßnahmen in den letzten Jahren wichtig für das Unternehmen waren, um konkurrenzfähig zu bleiben. Allerdings haben diese für fast 40 Prozent eher Nachteile für ihre Arbeitssituation gebracht, für nur 19 Prozent eher Vorteile.

Die Umstrukturierungsmaßnahmen haben den MitarbeiterInnen allerdings vor allem die Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten und dadurch eine höhere Arbeitsbelastung gebracht. Zudem gibt es mehr Überwachung und Druck von oben, was sich insgesamt in steigender Demotivierung und Resignation ausdrückt.



Auswirkungen der Umstrukturierungen nach Tätigkeit
(Mehrfachnennungen), Angabe in Prozent der Fälle



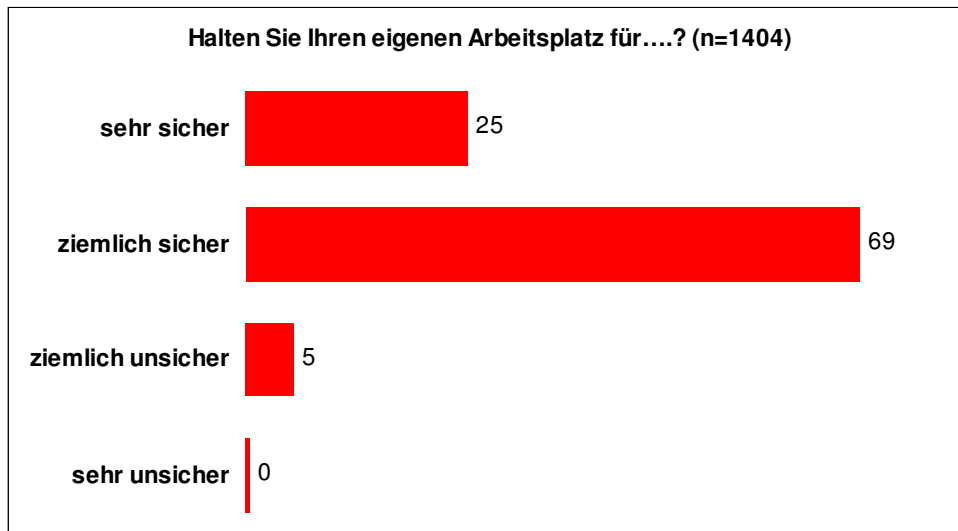
- Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten
- höhere Arbeitsbelastung (Stress, Zeitdruck)
- mehr Überwachung, Druck von oben
- steigende Demotivierung und Resignation
- fehlende Ansprechpartner bei Problemen

Nach Tätigkeiten betrachtet, zeigt sich, dass alle Bereiche im Zuge der Umstrukturierungen vorwiegend zusätzliche Tätigkeiten übernehmen mussten und die Arbeitsbelastung durch Stress und Zeitdruck steigt. Am stärksten davon sind Führungskräfte und MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung betroffen.

Aber auch zunehmender Druck durch Überwachung von oben spielt eine große Rolle, am stärksten bei den kundenverantwortlichen MitarbeiterInnen und im Frontoffice. Vor allem im Frontoffice macht sich zunehmend Demotivierung und Resignation bemerkbar.

ERWARTUNGEN

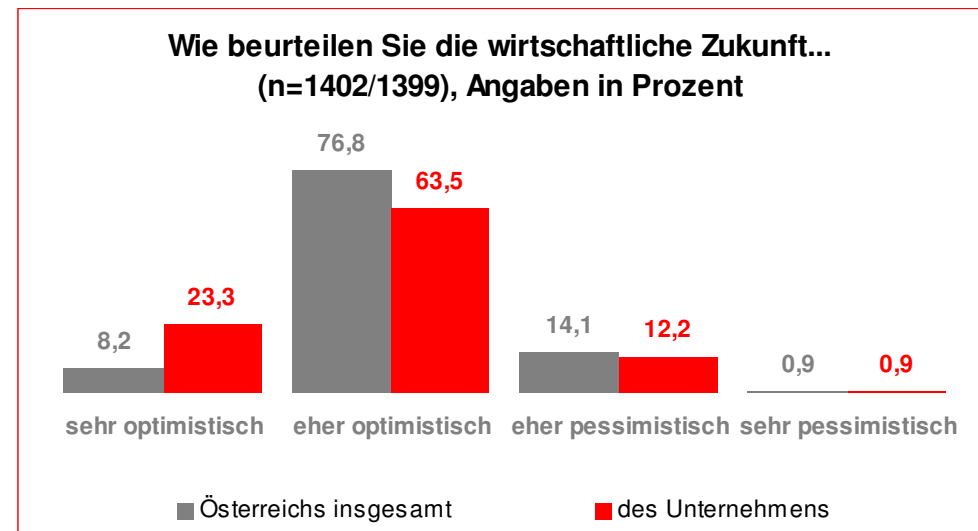
Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen



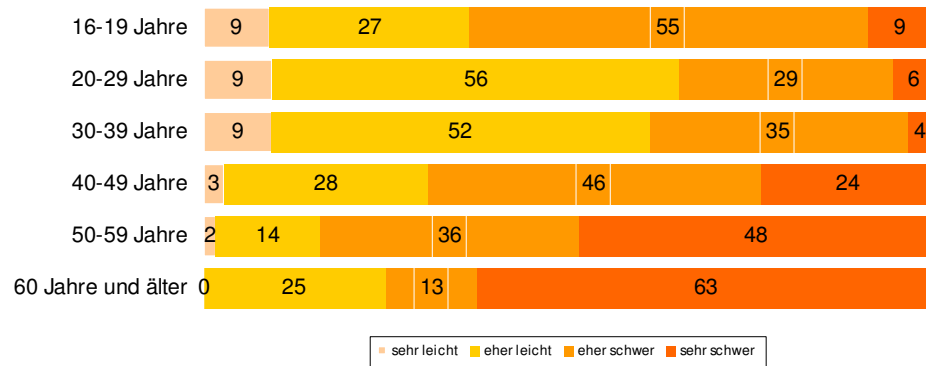
Der Bankensektor wird vom Großteil der Beschäftigten als sicherer Arbeitsplatz eingeschätzt: während 86 Prozent die Arbeitsplätze in Österreich generell für sehr bzw. ziemlich sicher halten, sind es auf den eigenen Arbeitsplatz bezogen sogar 94 Prozent.

Weitaus skeptischer sind die Einschätzungen zur wirtschaftlichen Lage: 8,2 Prozent der Bankbediensteten beurteilen die wirtschaftliche Zukunft Österreichs als sehr und 76,8 Prozent als eher optimistisch, bezogen auf das eigene Unternehmen steigt der Anteil jener, die die wirtschaftliche Zukunft des Unternehmens als sehr optimistisch einschätzen auf 23,3 Prozent.

Die SalzburgerInnen sind hier weitaus optimistischer: 83 Prozent sind im Bezug auf die wirtschaftliche Zukunft Österreichs optimistisch, die wirtschaftliche Zukunft des Betriebes sehen 92 Prozent optimistisch.



Wäre es für Sie bei einem eventuellen Arbeitsplatzverlust leicht oder schwer eine neue adäquate Stelle zu finden (n=1348) in Prozent



Kundenverantwortung sind zuversichtlicher als MitarbeiterInnen ohne Kundenverantwortung und im Front- sowie Backoffice: Sie schätzen ihre Chancen durchwegs schlechter ein.

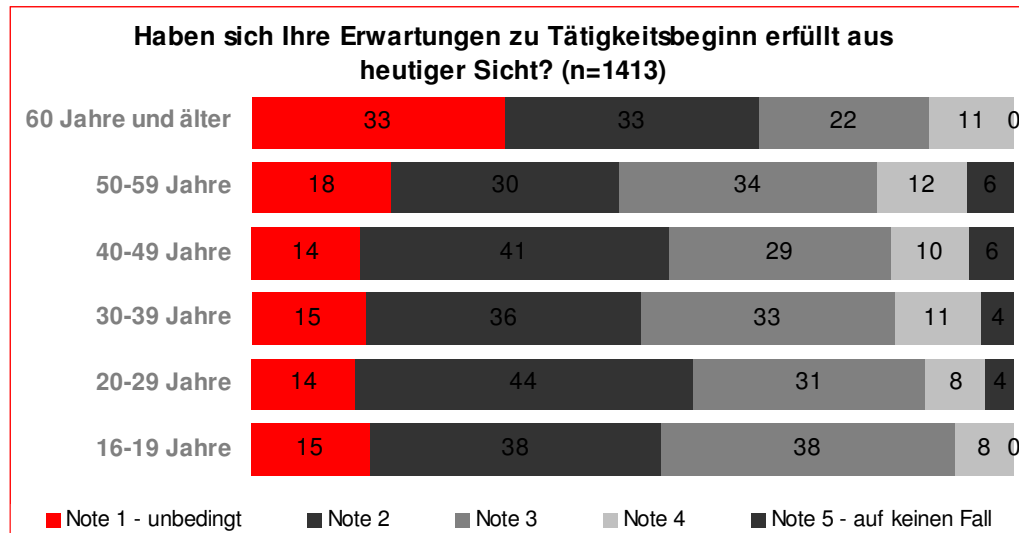
Im Falle eines Arbeitsplatzverlustes sind nur jüngere Beschäftigte eher zuversichtlich, wieder adäquate Arbeit zu finden.

Je älter die Beschäftigten sind und umso länger die Betriebszugehörigkeit ist, umso schwieriger werden die eigenen Arbeitsmarktchancen eingeschätzt: Vor allem Beschäftigte über 40 Jahren schätzen ihre Arbeitsmarktchancen deutlich schlechter ein.

Je höher das Ausbildungsniveau ist, desto zuversichtlicher sind die Beschäftigten im Bankenbereich, wieder adäquate Arbeit zu finden.

Auch Führungskräfte und MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung sind zuversichtlicher als MitarbeiterInnen ohne Kundenverantwortung und im Front- sowie Backoffice: Sie schätzen ihre Chancen durchwegs schlechter ein.

Tätigkeit, Einsatz und Veränderungswunsch



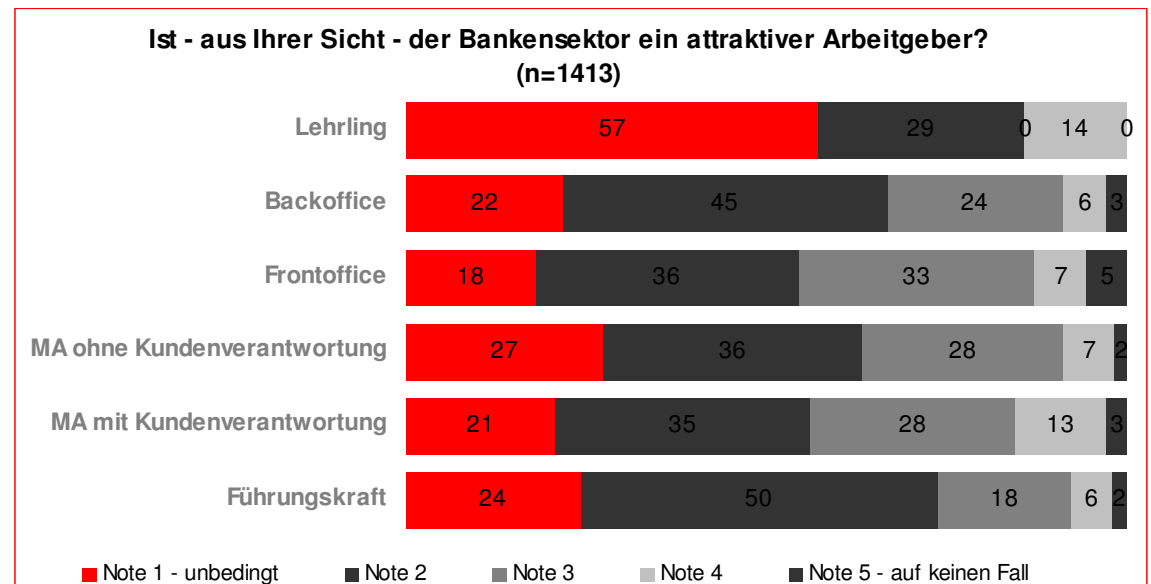
Nur für insgesamt 53,5 Prozent haben sich die Erwartungen von damals, als sie im Unternehmen zu arbeiten begonnen haben, aus heutiger Sicht erfüllt. 31,3 Prozent nehmen eine neutrale Position ein, aber für 15,2 Prozent haben sich die Erwartungen nicht erfüllt.

Im Salzburger Durchschnitt sind es 48 Prozent, deren Erwartungen sich auf jeden Fall erfüllt haben. 37 Prozent vergeben die Note 2, d.h. bei den Bankbediensteten haben sich die Erwartungen ungleich weniger oft erfüllt.

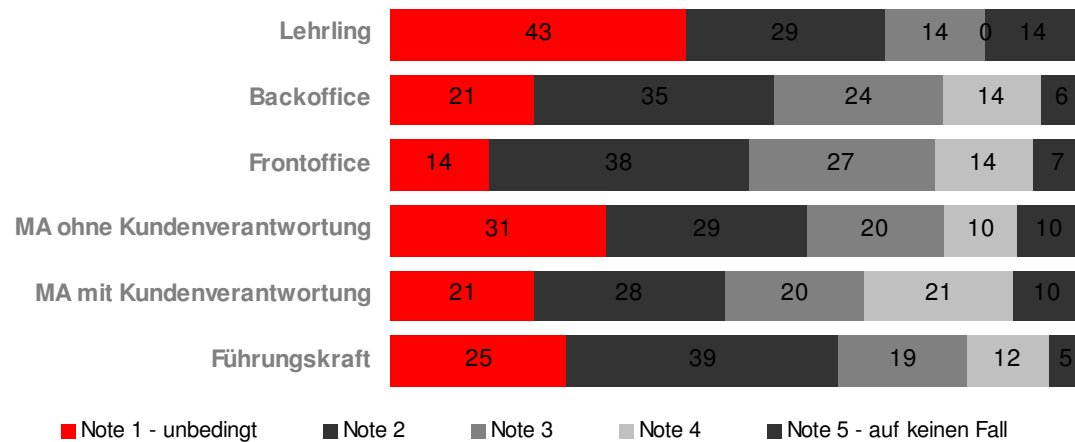
Interessant ist, dass vor allem die über 60-Jährigen, also knapp vor der Pension, noch am ehesten ihre Erwartungen erfüllt sehen.

Für 63 Prozent ist der Bankensektor ein attraktiver Arbeitgeber, knapp 12 Prozent sind aber massiv unzufrieden.

Am wenigsten attraktiv ist der Bereich – entsprechend dem Arbeitsklimaindex sowie den oben analysierten Zufriedenheitswerten – für MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung sowie im Frontoffice.



Würden Sie sich wieder für eine Tätigkeit im selben Unternehmen entscheiden (n=1413)



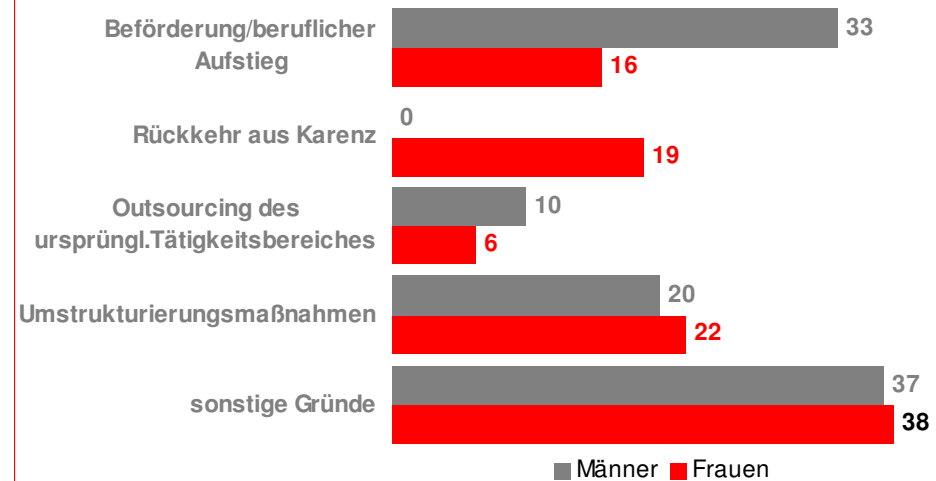
Während im Salzburger Durchschnitt 85 Prozent wieder eine Tätigkeit im selben Unternehmen anstreben, sind es im Bankensektor nur 54,5 Prozent.

Interessant ist, dass vor allem jüngere MitarbeiterInnen stark polarisieren: Die größte Zustimmung gibt es bei den Lehrlingen, aber auch die größte Ablehnung!

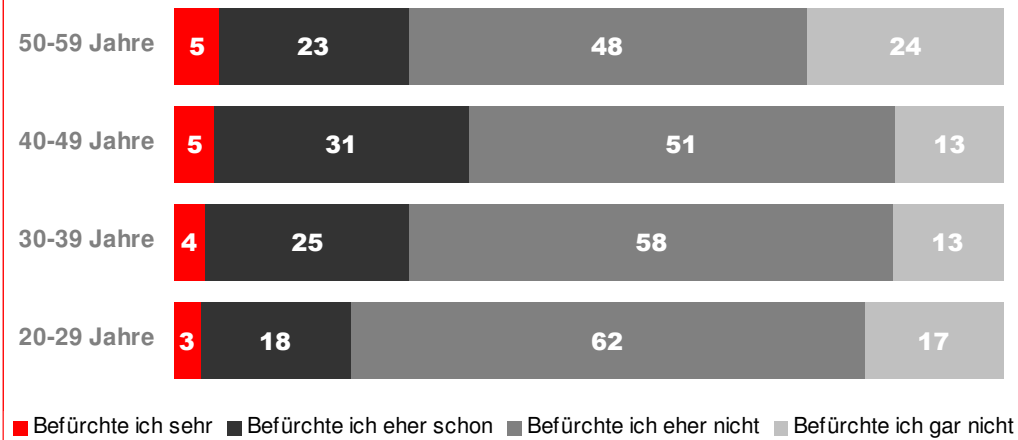
Knapp über 20 Prozent geben an, nicht mehr entsprechend der Einstellung eingesetzt zu werden. Die Gründe dafür sind entweder eine Folge von Umstrukturierungsmaßnahmen, Outsourcing des ursprünglichen Tätigkeitsbereiches oder ein beruflicher Aufstieg.

Bei Frauen ist ein ganz wesentlicher Grund die Rückkehr aus der Karenz, die Ausübung des ursprünglichen Tätigkeitsbereiches ist häufig nicht mehr möglich.

Gründe für nicht der Einstellung entsprechenden Einsatz



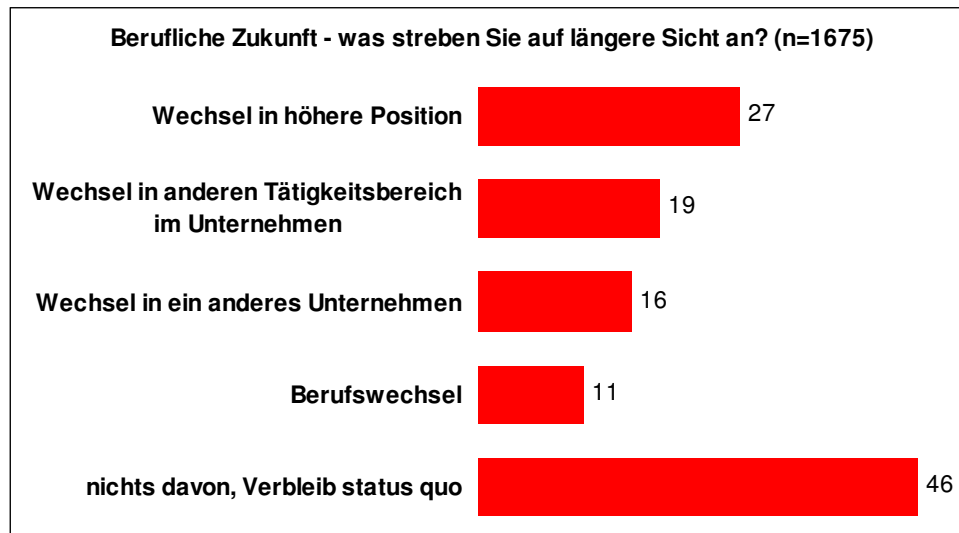
Befürchten Sie, später einmal im Unternehmen keine dem Alter entsprechende Verwendung zu haben?



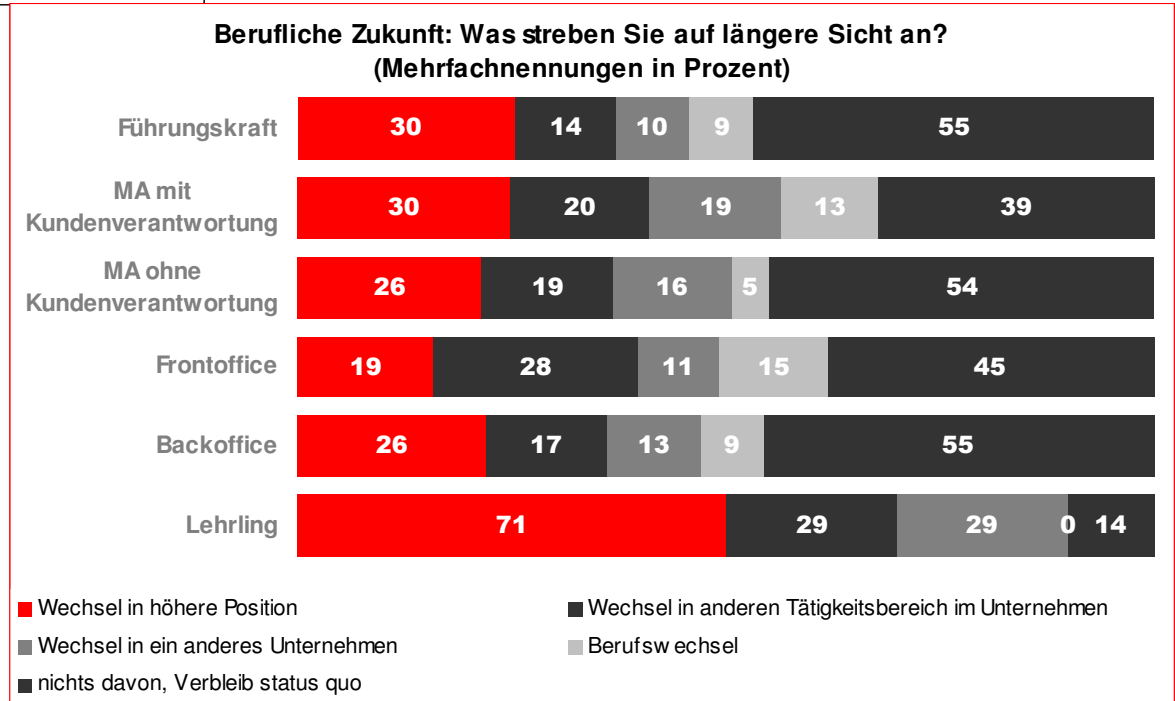
Risiko Alter

Hinsichtlich ihrer Verwendung im Betrieb bis zur Pensionierung haben vor allem die 40-49-Jährigen zu 36 Prozent die Sorge, dass sie einmal keine dem Alter entsprechende Verwendung haben.

Veränderungswünsche



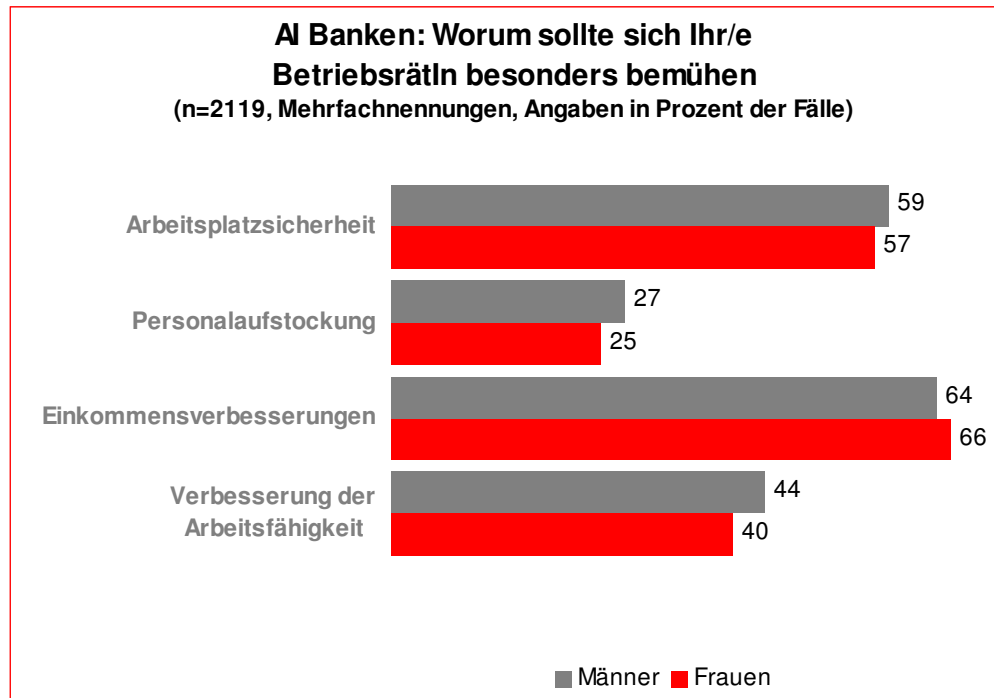
Die Bankenbranche ist eine vergleichsweise dynamische Branche: Während nur 9 Prozent der SalzburgerInnen an einem Aufstieg interessiert sind, sind es im Bankensektor deutlich mehr, nämlich 27 Prozent. Umgekehrt wollen sich 76 Prozent der SalzburgerInnen beruflich nicht verändern, bei den Bankbeschäftigten sind es nur 46 Prozent.



WÜNSCHE, ANLIEGEN UND VORSCHLÄGE DER BESCHÄFTIGTEN

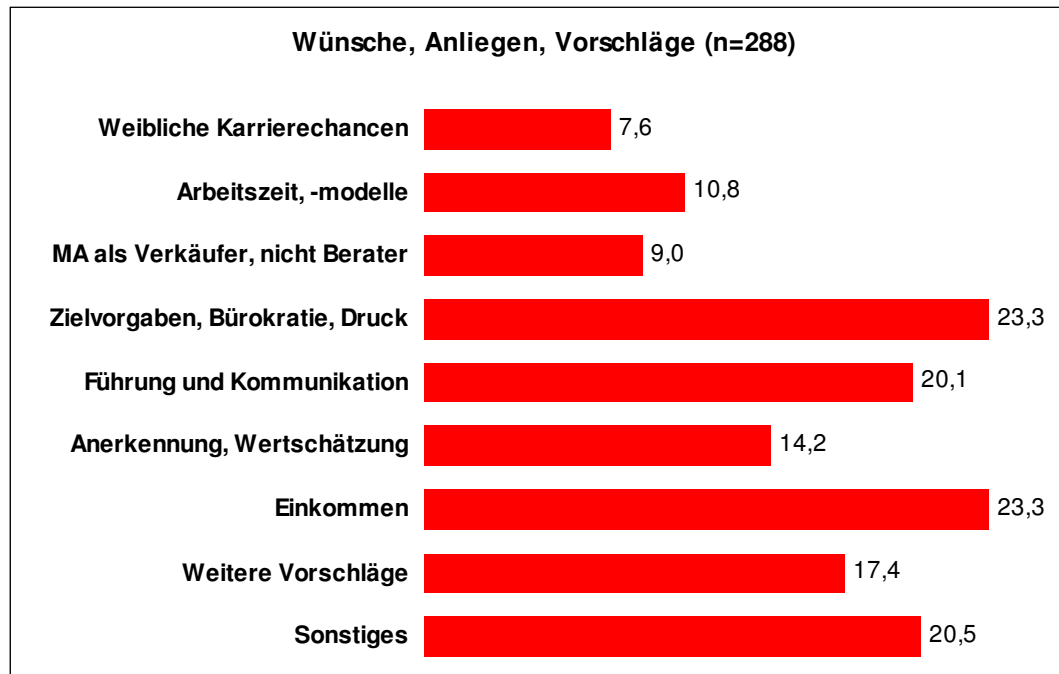
Wünsche an den Betriebsrat

Bei 80,8 Prozent der befragten Personen gibt es in der Firma einen Betriebsrat, aber nur knapp 26 Prozent sind Gewerkschaftsmitglied.



Die Wünsche an die BetriebsräterInnen sind geschlechtsspezifisch etwas unterschiedlich: Männer wünschen sich eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit etwas mehr als Frauen. Insgesamt sind Arbeitsplatzsicherheit und Einkommensverbesserungen bei beiden Geschlechtern der Hauptauftrag, mit dem sie ihre betrieblichen InteressensvertreterInnen betrauen.

Sonstige Wünsche, Anliegen und Vorschläge der Beschäftigten



288 Beschäftigte haben explizit die Gelegenheit ergriffen, Wünsche, Anliegen und Vorschläge zu deponieren bzw. Mitteilung über ihre Arbeit zu machen.

Die Bandbreite reicht dabei von verschiedensten Vorschlägen zu Weiterbildung, Firmenpension, Sozialleistungen, Abfertigung usw. bis hin zur Karrierefrage Teilzeit.

Hauptproblemfelder sind aus Sicht der Betroffenen unrealistische Zielvorgaben, die häufig zu einem immensen Verkaufsdruck führen sowie die (u.a. aufgrund verschiedener EU-Richtlinien) zunehmende Bürokratisierung, die ebenfalls Arbeitszeit in Anspruch nimmt und den Arbeitsdruck verstärkt. „Wir sind keine Berater sondern Verkäufer“ schreibt und ein Beschäftigter (FB72) und ein weiterer, dass die Kunden „aus seiner Sicht in Bankprodukte gedrängt werden, die sie nicht wollen, aber wo die Bank die

höchsten Provisionen verdient“ (FB 1370).

Weibliche Karrierechancen: Entlohnung, berufliche Position, Karriere,..

Auffällig ist der hohe Anteil an expliziten Äußerungen zum Thema. 7,6 Prozent aller Anmerkungen, aber 17,2 Prozent aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten äußern sich zu Problemen in diesem Zusammenhang.

„Es gibt keine Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann! Chefs sind alle Männer, Verkaufen dürfen die Frauen, weil die Männer den Verkaufsdruck nicht so lange aushalten“, lautet etwa die Kritik einer Mitarbeiterin. Viele Mitteilungen beziehen sich darauf, dass es

für Frauen weitaus schwieriger als für Männer ist, in Führungspositionen zu gelangen, und dass Frauen nach wie vor – trotz gleichem Aufgabenbereich – weniger als Männer verdienen.

Dass es nach wie vor große Unterschiede zwischen Aufgaben- und Positionsverteilung sowie, zeigt ein Blick auf die Verteilung der Tätigkeitsbereiche:

Frauen arbeiten weitaus häufiger im Front- und Backoffice (6,8 % bzw. 31,7 % der Frauen aber nur 2,1 % bzw. 17,2 % der Männer). Die Führungsetage ist fest in männlicher Hand: 85 % der Führungskräfte sind männlich. Der Lohngap zwischen den Geschlechtern beträgt rund 600,- EUR.

Teilzeitbeschäftigte würden nur nach der Rückkehr aus der Karenz nur mehr für „minderwertige Arbeit“ herangezogen, schreiben mehrere Mitarbeiterinnen, obwohl sie entsprechend qualifiziert sind. Häufig wird der Wunsch „dringende Verbesserung der Teilzeitarbeitsplätze. Müttern mit Kindern einen Platz im Berufsleben einräumen“ (Zitat) genannt.

Die Rückkehr aus der Karenz in eine Teilzeitbeschäftigung wird für viele Frauen zur Karrierefalle: „Teilzeitkräfte sind von unserem Chef nicht erwünscht (...), müssen aber durch die Gesetzgebung "hingenommen" werden. Man wird dementsprechend behandelt. Meine Karriere hat mit der Geburt meiner Kinder aufgehört zu existieren. Als Frau mit Kind kannst du nicht so gut sein,..."

Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle

10,8 Prozent der Anmerkungen beziehen sich auf die Arbeitszeit sowie gewünschte Arbeitszeitmodelle. Genannt werden Telearbeit, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Altersteilzeit sowie eine Differenzierung der Arbeitszeitvolumina mit zunehmendem Alter.

„Wir sind keine Berater, sondern Verkäufer“: Verkaufsdruck, Zielvorgaben, Bürokratie

9 Prozent der Anmerkungen beziehen sich ganz konkret auf den Verkaufsdruck im Bankensektor: Die Mitarbeiter empfinden sich als Keiler und Verkäufer und nicht als Berater. Im Vordergrund stünden nur noch die Provisionen für die Banken, die Kunden würden in Bankprodukte gedrängt, die sie weder wollen, noch benötigen, wo aber die Bank die höchste Provision verdienen.

23,3 Prozent der Anmerkungen beziehen sich auf die Bereiche Zielvorgaben, Bürokratie und Zeitdruck. Die Zielvorgaben seien viel zu hoch, jedes Jahr würden die Vorgaben wieder erhöht.

Gefordert werden klare und vor allem erreichbare (Verkaufs-)ziele, wieder mehr „Kundenorientierung“ und „Dienstleistung“ am Kunden, weniger Bürokratie und Kontrollen sowie mehr Personal, um die Arbeitsflut besser bewältigen zu können.

Weitere Vorschläge:

17, 4 Prozent der Kommentare enthalten ein breites Feld an Wünschen und Vorschlägen: Sie reichen über Weiterbildungswünsche (Kurse, Matura, Auslandspraktika,..) über Optionswünsche zur Abfertigung neu bis zu Klagen über zu langsame EDV-Systeme oder den Umgang mit Kassendifferenzen.

Kritisiert wird auch, dass durch Internet-Banking und Selbstbedienungsterminals wenig persönlicher Kontakt zum Kunden entstehen kann, man aber dann die Kunden wieder anrufen muss, „um sie wieder in die Bank zu bekommen“.

Und dass externen Beratungsfirmen oft mehr Gehör als den eigenen MitarbeiterInnen geschenkt wird: „Mit der operativen Umsetzung von notwendigen Strukturveränderungen werden immer häufiger externe "Beratungsfirmen" für Unsummen beauftragt, deren schablonenhafte Lösungen wirklich keine Offenbarung darstellen. Hier sollte auf die Expertise der eigenen Mitarbeiter in Workshops gesetzt werden. Man spart Geld, zeigt Wertschätzung für seine Mitarbeiter, steigert die "Corporate Identity" und wird auch bei schwierigen, eingreifenden Veränderungen seine Mitarbeiter auf seiner Seite haben, da diese im Entscheidungsprozess aktiv mitgearbeitet haben!“

ZUSAMMENFASSUNG

Der Arbeitsklimaindex der unselbständig Beschäftigten im Bereich Banken liegt mit 103 Indexpunkten erkennbar unter dem Salzburger Durchschnittsindex (Voll- und Teilzeit) von 120 Punkten.

Am wenigsten zufrieden sind MitarbeiterInnen mit langer Beschäftigungsdauer (21-30 Jahre), männliche Mitarbeiter ohne Kundenverantwortung sowie Teilzeitbeschäftigte, und hier vor allem weibliche Mitarbeiterinnen mit Kundenverantwortung.

Je jünger die Beschäftigten, umso höher ist das tätigkeitsbezogene Wohlbefinden: Am zufriedensten sind die jüngsten Bankbeschäftigten zwischen 16 und 19 Jahren mit einem Arbeitsklima-Index von 113 Punkten. Mit zunehmendem Alter nimmt die Zufriedenheit kontinuierlich ab: Die 50-59-Jährigen weisen nur noch eine AI von 97 Punkten auf. Erst knapp vor der Pension, mit 60 Jahren und älter, steigt der Wert wieder an.

Ebenso sinkt der Arbeitsklimaindex mit zunehmender Beschäftigungsdauer.

Am schlechtesten ist die Gesamtstimmung in Betrieben zwischen 500 und 1000 Beschäftigten (98 Indexpunkte). Je kleiner der Betrieb, umso höher ist das tätigkeitsbezogene Wohlbefinden.

Eine hohen Arbeitsklimaindex und damit ein vergleichsweise hohes tätigkeitsbezogenen Wohlbefinden haben Führungskräfte und Lehrlinge, MitarbeiterInnen mit für die Branche relativ kurzer Beschäftigungsdauer (1-5 Jahre) sowie Beschäftigte von Kleinstbetrieben (bis 50 MitarbeiterInnen).

Die Ursachen für den niedrigen Arbeitsklimaindex liegen vor allem in einem im Vergleich zum Salzburger Durchschnitt markant höherem Ausmaß an psychischem Stress sowie Innovationsstress.

In allen Tätigkeitsbereichen und Altersschichten lässt sich feststellen, dass es offenbar massive Führungsprobleme gibt. Die Auswirkungen der Umstrukturierungen, Auslagerungen und zu erwartende Veränderungen demotivieren, fördern Pessimismus und Überlastung zugleich. Bankbeschäftigte fühlen sich überdurchschnittlich von Burn-Out bedroht.

1. Karrierefalle Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte sind – verglichen mit dem Referenzwert aus dem Salzburger Arbeitsklimaindex – deutlich unzufriedener: Teilzeitbeschäftigte liegen im Allgemeinen Salzburger AI mit 125 Indexpunkten deutlich über dem Wert der Vollzeitbeschäftigten mit 118 Punkten.

Für Teilzeitbeschäftigte im Bankensektor trifft das nicht zu, ihr Wert liegt nur knapp über dem AI-Wert Banken, d.h. Teilzeitbeschäftigte im Bankensektor sind ungleich unzufriedener als die Teilzeitbeschäftigten durchschnittlich im Bundesland Salzburg.

Die Gründe dafür liegen hauptsächlich in den mangelnden Karriere- und Aufstiegschancen als Teilzeitkraft sowie Nachteilen im Einkommensverlauf und bei der Pensionsanrechnung. Häufig ist nach der Karenzzeit keine Rückkehr mehr an den ursprünglichen Tätigkeitsbereich in Teilzeit möglich. Oft muss dann mit einer weniger qualifizierten Tätigkeit Vorlieb genommen werden. Gerade für Frauen ist die Karenzzeit ein Karriereknick und einer der Hauptgründe für einen nicht der Einstellung entsprechenden Arbeitseinsatz.

„Meine Karriere hat mit der Geburt meiner Kinder aufgehört zu existieren. Als Frau mit Kind kannst du nicht so gut sein,...“, beschreibt eine Beschäftigte die Situation.

Einen im Vergleich extrem niedrigen Wert weisen weibliche Teilzeitbeschäftigte mit Kundenverantwortung auf: Ihr tätigkeitsbezogenes Wohlbefinden liegt bei nur 99 Indexpunkten und damit massiv unter den Zufriedenheitswerten von weiblichen Teilzeitbeschäftigten in anderen Tätigkeitsbereichen.

2. „Wir sind keine Berater, wir sind Verkäufer“ – Zeitdruck, Verkaufsdruck, Zielvorgaben und umfassendes Berichtswesen machen den Bankbeschäftigten zu schaffen

Die Ursachen für den schlechten Arbeitsklimaindex Banken und die Probleme der BankmitarbeiterInnen hängen ganz wesentlich mit den Auswirkungen der Umstrukturierungen der letzten Jahre zusammen.

Zwar ist der überwiegende Anteil der Ansicht, dass die eingeleiteten Umstrukturierungsmaßnahmen in den letzten Jahren wichtig für das Unternehmen waren, um konkurrenzfähig zu bleiben. Allerdings haben diese für fast 40 Prozent eher Nachteile für ihre Arbeitssituation gebracht, für nur 19 Prozent eher Vorteile.

Die Umstrukturierungsmaßnahmen haben den MitarbeiterInnen vor allem die Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten und dadurch eine höhere Arbeitsbelastung gebracht. Zudem gibt es mehr Überwachung und Druck von oben, was sich insgesamt in steigender Demotivierung und Resignation ausdrückt.

Gleichzeitig ist der Beschäftigtenstand in den vergangenen Jahren nicht gewachsen, sondern im Vergleich zu vor 10 Jahren um 3,6 Prozent gesunken.

BankmitarbeiterInnen sind fast doppelt so stark als der Salzburger Durchschnitt durch psychischen Stress und Innovationsstress belastet: Im Belastungsranking sind die Ursachen deutlich zu sehen: Es sind vor allem Zeitdruck, ständig steigender Arbeitsumfang, Zielvorgaben, ein umfangreiches Berichtswesen sowie laufende Kontrollen, die die Beschäftigten belasten.

In den (zusätzlich zum Fragebogen) handschriftlich verfassten Kommentaren der Beschäftigten kommt das ebenfalls deutlich zum Ausdruck: Über 30 Prozent dieser Mitteilungen beziehen sich

- auf kaum zu erreichende Zielvorgaben, die häufig zu einem immensen Verkaufsdruck führen
- auf zunehmenden Druck infolge von bürokratischen Auflagen und laufende Kontrollen.
- MitarbeiterInnen empfinden sich zunehmend als Keiler und Verkäufer und weniger als Berater.

„Banken sind Vertriebsmaschinen geworden, Mitarbeiter daher Keiler!, welche streng kontrolliert werden“, lauten vielfach die Kommentare.

Und: „Die Zielvorgaben sind oft unseriös, das Kundeninteresse steht nicht mehr im Vordergrund, sondern nur noch die Provision für die Bank! Beratung steht nicht mehr im Vordergrund, sondern nur noch Verkauf von Produkten. Kunden sollen in Bankprodukte gedrängt werden, die sie nicht wollen, aber wo die Bank die höchsten Provisionen verdient“, sowie „viel zu hohe jährliche Zielvorgaben -> nicht zu schaffen (im Folgejahr wird jedes Mal wieder ein hoher Prozentsatz draufgeschlagen)“.

Knapp 80 Prozent erhalten Zielvorgaben, aber nur 54 Prozent der MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung halten sie für erreichbar und realistisch, d.h. annähernd jeder zweite ist davon überzeugt, dass die jeweiligen Zielvorgaben nicht zu schaffen sind!

Je größer der Betrieb ist, umso stärker die Belastung, am stärksten belastet fühlen sich MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung sowie Führungskräfte.

Einen hohen Arbeitsklimaindex hat, wer seine Zielvorgaben für voll transparent und durchschaubar hält (113 Indexpunkte), sie für voll erreichbar und realistisch hält (117 Indexpunkte) und für voll durch ihn erreichbar hält (114 Indexpunkte).

Einen niedrigen Arbeitsklimaindex haben Personen, die nur kurzfristige Zielvorgaben erhalten (98 Indexpunkte), sie für nicht transparent und durchschaubar halten (81 Indexpunkte), für nicht erreichbar halten (88 Indexpunkte) oder für unbeeinflussbar halten (90 Indexpunkte).

Zeitdruck und Stress ist vor allem ein Problem der Kumulation unterschiedlicher Belastungen:

Jene Personen, die sehr stark durch Zeitstress belastet sind, fühlen sich

- zu 87 Prozent durch ständig steigenden Arbeitsumfang und
- zu 71 Prozent durch Zielvorgaben belastet
- zu 55 Prozent durch laufende Kontrollen belastet
- sowie zu 58 Prozent durch das Berichtswesen belastet
- 56 Prozent davon fühlen sich stark Burn-Out gefährdet.

Die Burn-Out-Gefahr ist am stärksten bei:

- 40-49-Jährigen
- etwa 21-29-jähriger Betriebszugehörigkeit
- Männer sind stärker gefährdet als Frauen
- Ganz massiv MitarbeiterInnen mit Kundenverantwortung

Den Wunsch vieler Beschäftigten beschreibt folgender Kommentar:

„Möchte meiner an und für sich schönen Tätigkeit, nämlich Kunden bedarfsgerecht beraten zu können, endlich ohne Druck, Zielvorgaben, laufende Kontrollen und Beurteilungen nachgehen können. Der Druck wird für mich beinahe unerträglich, obwohl ich eine "Top-Verkäuferin" in meinem Unternehmen bin. Berufswechsel vor Burn-Out ist meine Devise. So geht es leider vielen meiner Kollegen!!“

3. Einkommen

Im Vergleich zum Salzburger Durchschnitt verdienen Bankbeschäftigte gut, aber auch hier ist der Unterschied im Nettoeinkommen zwischen den Geschlechtern gravierend: Frauen verdienen in Vollzeit rund 600,- EUR weniger als Männer:

„Es gibt keine Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann! Chefs sind alle Männer, Verkaufen dürfen die Frauen, weil die Männer den Verkaufsdruck nicht so lange aushalten“, lautet etwa die Kritik einer Mitarbeiterin.

Dass es nach wie vor große Unterschiede zwischen Aufgaben- und Positionsverteilung (und damit auch Einkommen gibt), zeigt ein Blick auf die Verteilung der Tätigkeitsbereiche:

Frauen arbeiten weitaus häufiger im Front- und Backoffice (6,8 % bzw. 31,7 % der Frauen aber nur 2,1 % bzw. 17,2 % der Männer). Die Führungsetage ist fest in männlicher Hand: 85 % der Führungskräfte sind männlich.

Entsprechend den niedrigeren Einkommen können Frauen weit weniger gut von ihrem Verdienst leben als Männer: Der größte Anteil der Frauen, nämlich knapp die Hälfte, gibt an, gerade damit auszukommen.

4. Weitere Wünsche/Anliegen der Beschäftigten: Verbesserungen bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten und bessere Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Weit abgeschlagen im Salzburg-Vergleich ist die Zufriedenheit mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten als ArbeitnehmerIn und eng damit zusammenhängend mit dem Führungsstil. 20 Prozent der Mitteilungen beziehen sich auf Probleme mit Führungskräften, fehlende (soziale) Kompetenz von Führungskräften sowie schlechte Kommunikation zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen.

Großen Verbesserungsbedarf gibt es hinsichtlich der Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten: Während 73 Prozent der Salzburger mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sehr oder eher zufrieden sind, ist es bei den Bankangestellten nur etwa jeder Zweite!

Bei den MitarbeiterInnen ohne Kundenverantwortung und im Backoffice sind nur noch knapp über 40 Prozent mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungschancen zufrieden.

Umgekehrt zeigt sich, dass Bankbeschäftigte hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft sehr ambitioniert sind: Während nur 9 Prozent der SalzburgerInnen an einem Aufstieg interessiert sind, sind es im Bankensektor deutlich mehr, nämlich 27 Prozent. Umgekehrt wollen sich 76 Prozent der SalzburgerInnen beruflich nicht verändern, bei den Bankbeschäftigten sind es nur 46 Prozent.