
Die Bankenkrise in der Schweiz seit 2008: Wahrnehmung aus der Sicht von Bankangestellten

GEO 511 Masterarbeit

Geographisches Institut der Universität Zürich

Manuela Hasler John

manuela.haslerjohn@uzh.ch

09-719-956

Betreuung:

Dr. Karin Schwiter

karin.schwiter@geo.uzh.ch

Fakultätsvertretung:

Prof. Dr. Christian Berndt

christian.berndt@geo.uzh.ch

Wirtschaftsgeographie

Geographisches Institut Universität Zürich-Irchel

Winterthurerstr. 190

CH-8057 Zürich

Zürich, April 2015

Dank

Bei all denjenigen, die mich während der Entstehung dieser Masterarbeit angeregt und aufgebaut haben, bedanke ich mich herzlich.

Ganz besonders gilt dieser Dank meiner Betreuungsperson Dr. Karin Schwiter. Sie hat mich während der ganzen Arbeit unterstützt. Sie war für mich inhaltlich sowie methodisch eine grosse Hilfe und hat mich immer wieder von neuem motiviert.

Daneben gilt mein Dank den InterviewpartnerInnen, die mir in den Gesprächen oft auch persönliche Einblicke in ihr Arbeitsleben gewährt haben. Es waren für mich sehr spannende und lehrreiche Begegnungen, an die ich mich gerne zurückerinnere.

Die letzten Zeilen dieser Danksagung sind meiner ganzen Familie gewidmet. Ohne sie hätte ich mein Geographiestudium nicht bewältigen können. Meine Eltern waren immer zur Stelle, wenn ich einen Babysitter brauchte. Mein Ehemann Hubert hat mich jederzeit unterstützt und auch in schwierigen Momenten immer wieder vorwärtsgetragen. Die Arbeit möchte ich meiner 6-jährigen Tochter Flurina Selina widmen. Sie hat schon früh lernen müssen, dass ihr Mami viel Zeit in Zürich und am Schreibtisch verbringt. Ich hoffe, dass sie aus dieser Arbeit lernen darf, dass schöne Ziele mit grossem Wille, Sorgfalt und Konsequenz erreichbar sind.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit ist im Rahmen meines Mastergeographiestudiums mit dem Schwerpunkt Humangeographie an der Universität Zürich entstanden.

Die Themenauswahl ist eng verbunden mit meinem persönlichen Werdegang. Ursprünglich habe ich eine kaufmännische Lehre bei einer Bank absolviert und dort noch für mehrere Jahre gearbeitet, davon 5 Jahre im Kader einer Kantonalbank. Entsprechend habe ich die jüngste globale Finanzkrise in der Presse eng verfolgt. Im 2013 habe ich das Modul „Work, Gender and Space“ unter der Leitung von Dr. Karin Schwiter und Prof. Christian Berndt an der Universität Zürich besucht. In diesem Modul wurde mir klar, dass die Welt der Banken durchaus auch Forschungsthemen für die Wirtschaftsgeographie hat, wie beispielsweise die Arbeiten von Linda McDowell (McDowell 2011, 2010, 1997). Ab diesem Zeitpunkt entstand die Idee, meine Masterarbeit in der Bankenwelt anzusiedeln.

Zusammenfassung

Diese Masterarbeit analysiert, wie Bankangestellte über Veränderungen, die mit der Bankenkrise 2008 zusammenhängen, sprechen und ihren Beruf wahrnehmen. Zudem wird untersucht, inwiefern vergeschlechtlichte Normen dabei sichtbar werden. Das schwindende öffentliche Ansehen der Bankenbranche stellt für die Verfasserin dieser Masterarbeit ein spannendes Forschungsfeld dar. Anhand von 16 geführten Leitfadeninterviews mit Bankangestellten aus der deutschsprachigen Schweiz wurden aktuelle Diskursstränge herausgearbeitet.

Die Krise der Finanzmärkte kam 2007 ins Rollen und eskalierte im Sommer 2008 mit dem Platzen der Immobilienblase in den USA und dem Bankrott der Investmentbank Lehman Brothers. Die Arbeit geht von einer Studie in der boomenden Londoner Finanzbranche von Linda McDowell aus, in welcher das Fazit gezogen wird, dass der Kapitalismus per se vergeschlechtlicht sei (1997: 211). Gemäss Buttler (1991) bewirkt die bestehende Geschlechterordnung die soziale Zuschreibung von Geschlecht und stabilisiert dadurch die künstliche Unterteilung in Sex (Geschlecht) und Gender (Geschlechtsidentität). Die Trennung von Geschlecht und Identität wird erst durch gesellschaftliche Performanzen geschaffen und aufrechterhalten. Diese Sichtweise von Butler ermöglicht, geschlechtlich praktizierte Aufgabenteilungen und Aussagen zu hinterfragen.

Für die Datenerhebung wurde der Leitfaden für die Einzelinterviews so gestaltet, dass er freies Erzählen der zu interviewenden Bankangestellten bei gleichzeitiger Fokussierung auf Seiten der interviewenden Person ermöglichte. Die Auswertung erfolgte mittels der Diskurstheorie von Foucault ((1973) 2005), bei der versucht wird, Aussagebündel zu finden, welche einer gleichartigen Logik folgen und sich dadurch zu Diskursen formieren. Die Kodierung der Interviews erfolgte nach dem vorgeschlagenen Verfahren von Waitt ((2000) 2010), welches sich an den Ansatz von Foucault anlehnt.

Die Schwerpunktthemen entsprechen denjenigen Kategorien, die sich im Laufe des Kodierungsprozesses abgezeichnet haben. Dazu gehören (1) Motiv und Arbeitszufriedenheit,

(2) Bankenkrise, (3) Entlohnung und Optionen zum Branchenwechsel, (4) Teilzeitarbeit, (5) Berufsempfehlung Bank und (6) vergeschlechtlichte Normen und Aussagen. Die an die Darstellung anknüpfende Diskussion und die Schlussfolgerungen beleuchten die erhaltenen Resultate im Kontext.

Es lässt sich festhalten, dass die mediale Berichterstattung über die Bankenkrise von den Bankmitarbeitenden sehr wohl wahrgenommen wird. Der Einfluss auf ihre Arbeitseinstellung jedoch bleibt in der Wahrnehmung der Bankangestellten mehrheitlich gering. Einerseits existieren Rechtfertigungsstrategien, dass nur Einzelne für die begangenen Verfehlungen Schuld haben. Andererseits wird transparent, dass die subjektive Arbeitszufriedenheit eng mit der Kundenzufriedenheit gekoppelt und erlebt wird. Ein Imageverlust der Bankenbranche und somit auch des eigenen Berufsstandes wird klar attestiert, jedoch für die eigene subjektive Situation relativiert. Das Argumentationsmuster variiert je nach Arbeitsort, Arbeitgeber und Arbeitsfeld. Es wird eine sprachliche Grenzziehung – die Imagination des Anderswo – gezogen. Dadurch werden die Verfehlungen im Bankensektor vom eigenen Umfeld abgegrenzt und dadurch eine Mitschuld an den Geschehnissen negiert. Regularien sind den letzten Jahren zur Normalität geworden und verändern die Arbeit der Bankangestellten wie beispielsweise die Einengung des Handlungsspielraumes. Der Wandel von BeraterInnen, die primär die Kundenwünsche erfüllten, zu VerkäuferInnen und die damit verbundenen Verkaufszielen werden von den Bankangestellten mehrheitlich als negative Entwicklung empfunden. Dies steht im Gegensatz zur allgemein positiven Arbeitszufriedenheit. Es besteht ein Spannungsfeld bei Frontmitarbeitenden zwischen gesteckten Verkaufszielen und der Erfüllung von Kundenwünschen. Die Gefahr, dass heute unlautere Geschäftspraktiken zur Erfüllung von Verkaufsvorgaben zur Anwendung kommen, sind in den Aussagen der interviewten Bankmitarbeitenden inexistent. Die Chance, alternativ eine interessante Arbeit ausserhalb der Finanzbranche zu erhalten, wird von den interviewten Bankangestellten allgemein als gering betrachtet. Ebenso werden mit einem Branchenwechsel Lohneinbussen befürchtet. Die Befragten scheinen sich in einem Zwiespalt zwischen dem Wunsch nach einer Tätigkeit mit weniger gesellschaftlicher Kritik und der Befürchtung von Lohneinbussen zu befinden.

Mit einem Frauenanteil von 41 % in der Finanzbranche kann der Bankenberuf nicht als männertypisch bezeichnet werden. Trotzdem wird die Bankenwelt von Bankmitarbeitenden

als Männerdomäne empfunden. Der Frauen- resp. Männeranteil in einem Beruf allein, gibt demnach noch keinen Aufschluss darüber, ob das Arbeitsumfeld als frauen- oder männertypisch empfunden wird. Diese gefühlte Diskrepanz könnte im Zusammenhang mit einer vertikalen Segregation in der Bankenwelt begründet sein. Frauen sind in Führungspositionen demnach untervertreten (Quack 1997).

Das Arbeitspensum bei Teilzeitarbeitenden scheint den Inhalt der Arbeiten zu beeinflussen. Aus den Aussagen ist eine Zweiteilung in der Teilzeitarbeit zu erkennen: Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum über 50 % (Teilzeit I) und darunter (Teilzeit II). Während die Zitate aus der Kategorie I ein hohes Engagement bis zu einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit aufweisen, müssen Arbeitnehmende aus Kategorie II hinnehmen, eine weniger attraktive Arbeit auszuführen. Da im Finanzsektor fast ausschliesslich Frauen in der Teilzeitkategorie II arbeiten (BFS 2015a; BFS 2015c), erledigen sie dadurch vermehrt repetitive Arbeiten.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Stand der Forschung	3
2.1	Bankensektor.....	3
2.2	Geschlechtertheorie.....	6
2.3	Forschungslücke und Fragestellungen	8
3	Methodisches Vorgehen.....	10
3.1	Diskurstheoretische Grundlagen.....	10
3.1.1	Kritik an der Forschungsmethode.....	11
3.2	Auswahl und Datenzugang.....	11
3.3	Datenerhebung	15
3.3.1	Transkription.....	17
3.4	Datenauswertung.....	18
4	Darstellung der Untersuchungsergebnisse	20
4.1	Motiv und Arbeitszufriedenheit	20
4.1.1	Berufswahl.....	20
4.1.2	Arbeitszufriedenheit.....	22
4.2	Bankenkrise	23
4.2.1	Medienkritik und die Rechtfertigung der Managerlöhne.....	24
4.2.2	Veränderung der Arbeitseinstellung.....	25
4.2.3	Die Schuldfrage.....	27
4.2.4	Die Bankenkrise ist anderswo.....	28
4.2.5	Arbeitsauswirkungen	31
4.2.6	Bankenregulierungen und ihre Auswirkungen	32
4.2.7	Banken im Wandel.....	39

4.2.8	VerkaufsberaterInnen.....	41
4.3	Entlöhnung und Optionen zum Branchenwechsel	44
4.3.1	Eigene Entlohnung.....	44
4.3.2	Branchenwechsel.....	45
4.4	Teilzeitarbeit.....	47
4.4.1	Gründe für Teilzeitarbeit	49
4.4.2	Auswirkungen der Teilzeitarbeit.....	49
4.4.3	Zwei Modelle von Teilzeitarbeit	51
4.4.4	Auswirkung der Bankenkrise auf das Arbeitspensum	54
4.5	Berufsempfehlung Bank	55
4.6	Vergeschlechtlichte Normen und Aussagen.....	58
4.6.1	Frauen in Führungspositionen	58
5	Diskussion und Beantwortung der Forschungsfrage	60
6	Schlussfolgerungen	70
	Literatur	71
	Anhang 1: Interviewleitfaden	76
	Anhang 2: Kodierungsschema.....	82
	Anhang 3: Persönliche Erklärung	83

Abbildungen

Abbildung 1: Karikatur über das FATCA-Abkommen 38

Tabellen

Tabelle 1: Auswahlkriterien für Datenerhebung 12

Tabelle 2: Merkmalsausprägungen der Stichprobe 14

Tabelle 3: Verwendete Transkriptionscodes 17

Abkürzungsverzeichnis

BFS	Bundesamt für Statistik
BMS	Berufsmittelschule
CEO	Chief Executive Officer (Geschäftsführer)
CS	Credit Suisse AG (Schweizer Grossbank)
FATCA	Foreign Account Tax Compliance Act (Teil eines US-Gesetzes für US-Steuerreportings)
FIDLEG	Finanzdienstleistungsgesetz (Schweiz)
FINMA	Eidgenössische Finanzmarktaufsicht
HSBC	Hongkong & Shanghai Banking Corporation Holdings PLC
KV	Kaufmännische Lehre
MiFID	Markets in Financial Instruments Directive (Richtlinien über Märkte für Finanzinstrumente der Europäische Union)
SNB	Schweizerische Nationalbank
SWIFT	Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunications (Organisation die den Transaktionsverkehr der Banken weltweit regelt)
UBS	Eigenname einer Schweizer Grossbank, früher: Union de Banques Suisses

1 Einleitung

Die Bankenwelt ist seit einigen Jahren im Wandel und steht fast pausenlos im Fokus der Presse. Die Krise der Finanzmärkte kam 2007 ins Rollen und eskalierte im Sommer 2008 mit dem Platzen der Immobilienblase in den USA und dem Bankrott der Investmentbank Lehman Brothers. Gross-, Investmentbanken und Versicherungen verzeichneten riesige Verluste. In Europa musste die UBS, eine der Schweizer Grossbanken, die höchsten Verluste verkünden (Wittmann 2011: 43-44).

Die Omnipräsenz der Bankenkrise in unserer Gesellschaft¹ und das schwindende öffentliche Ansehen der Bankenbranche stellten für die Verfassung dieser Masterarbeit ein spannendes Forschungsfeld dar. Anhand von geführten Interviews mit Bankangestellten aus der deutschsprachigen Schweiz wird aufgezeigt, wie sich die eigene Wahrnehmung des Berufs seit dem Ausbruch der Bankenkrise 2008 verändert hat. Zudem wird untersucht, ob Argumentationsunterschiede zwischen Männern und Frauen in der Legitimation, Einschätzung und Ausübung ihres Berufes zu erkennen sind.

Der Aufbau der vorliegenden Arbeit gliedert sich in sechs Teilbereiche. Das folgende Kapitel 2 wird den Stand der Forschung darstellen und ist in zwei Schwerpunktbereiche aufgeteilt. Einerseits beleuchtet es den Bankensektor und andererseits wird die für diese Arbeit verwendete Geschlechtertheorie beschrieben. Diese Zweiteilung erfolgt aufgrund der gewählten zwei Forschungsfragen (vgl. 2.3 Forschungslücke und Fragestellungen), die in zwei unterschiedlichen Forschungsbereichen angesiedelt sind. Kapitel 3 zeigt die methodologischen Überlegungen auf. Den Fokus, welcher Linda McDowell bei ihrer verfassten Studie aus dem Jahr 1997 im britischen Bankensektor hatte, wird in der Folge aufgenommen. Die damit verbundene Geschlechtertheorie von Judith Butler erlaubt es, vergeschlechtlichte Normen und Praktiken zu hinterfragen sowie unterschiedliche

¹ In der deutschsprachigen Schweizer Presse wurde im Zeitraum vom 17. Februar 2014 bis 17. Februar 2015 die Bankenkrise 448 Mal in Artikeln aufgenommen. Gesucht wurde über die Plattform von Swissdox mit den Stichworten Bankkrise (401 Artikel) und Bankenkrisen (47 Artikel). (<http://swissdox.ch/Swissdox2/index.jsp>, Zugriff 17.02.2015).

Wahrnehmungen, Abgrenzungs- und Legitimationsstrategien zu untersuchen. Des Weiteren stützt sich die vorliegende Arbeit auf die Diskurstheorie von Michael Foucault (Foucault (1973) 2005). Seine beschriebene Methode ermöglicht es, Aussagemuster herauszuarbeiten, welche sich in den Erzählungen der Bankangestellten konstituieren. Kapitel 4 stellt die Resultate der empirischen Analysen thematisch gegliedert dar. Dabei werden aus 16 Interviews (B1-B16) insgesamt 166 Zitate (Z1–Z166) systematisch dargelegt. Kapitel 5 diskutiert die zuvor dokumentierten empirischen Analysen und beantwortet die Forschungsfragen. Das letzte 6. Kapitel hält alle gefundenen Erkenntnisse kurz und prägnant fest.

2 Stand der Forschung

2.1 Bankensektor

Die zahlreichen Publikationen nach der Finanzkrise können wesentlich in zwei Kategorien unterteilt werden. Einerseits wurden analytische Arbeiten zur Ursache der aktuellen Finanzkrise verfasst (Huertas 2010; Sinn 2009; Sorkin 2009; Todev et al. 2013; Wittmann 2009). Andererseits entstanden Porträts von BankerInnen mit Insider- und Ausstiegsberichten aus der Bankenwelt (Bauder 2013; Bieri 2012; Hässig 2014; Le Bret et al. 2011; Merten 2012; Roose 2014). Es existieren auch Analysen der Krise explizit zum schweizerischen Bankenplatz (Hablützel 2010; Hässig 2009; Parma und Vontobel 2009; Zaki 2008).

Publikationen in wissenschaftlichen Zeitschriften betrachten oft einen spezifischen Aspekt der Finanzkrise. Aquanno (2014) beispielsweise beleuchtet die Rolle des US-Staates während den eingeleiteten Notverkäufen von Subprime-Papieren von September 2007 bis Dezember 2008. Bauer und Becker (2014) argumentieren, dass durch die Finanzkrise die Europäische Kommission im Bereich der wirtschaftlichen Steuerung an Bedeutung gewonnen hat. Bell und Hindmoor (2015) analysieren die Krise im institutionellen und strukturellen Kontext und wie das Handeln der Hauptakteure die Bankenstrategien beeinflusst hat. Rioja et al. (2014) untersuchten den Einfluss von Bankenkrisen in Bezug auf die Höhe des Bruttoinlandproduktes. Gambacorta und Mistrulli (2014) wiederum analysieren die Veränderung von Kreditkosten und Kreditverfügbarkeit für Firmen seit der Finanzkrise. Martin (2011) sieht die Finanzkrise als ein Beispiel der Globalisierung mit lokalen Auslösern wie der Hypothekenkrise in US-Amerika und ihren globalen Konsequenzen. Einen ganz anderen Aspekt beleuchten Heltberg et al. (2013). Sie untersuchen den Einfluss der Krise auf die arme Bevölkerung in Ländern des globalen Südens und kommen zum Schluss, dass Geschlechter- und Altersaspekte wichtige Einflussfaktoren sind, wie stark Menschen von der Krise betroffen sind. Einen Genderfokus zeigt die Studie von Espino (2013). Espino

untersucht die Auswirkungen der Finanzkrise und der Staatseingriffe in Zentralamerika. Er fokussiert dabei auf die Beschäftigungssituation von Frauen.

Eine Frage, die in der Wissenschaft rege diskutiert wird, wurde unter dem Namen *The Lehman Sisters hypothesis* bekannt. Prügl (2012) zeigt, wie Geschlechterstereotypen instrumentalisiert wurden, um die Verfehlungen einzelner Männern einer bestimmten Art von Männlichkeit zuzuschreiben. Genderstereotypen beeinflussen die Finanzwelt und behindern Frauen in Toppositionen der als männlich geltenden Finanzwelt zu gelangen. Zudem rechtfertigen diese Stereotypen wiederum, warum Frauen in den Führungsgremien untervertreten sind (van Staveren 2014). Es wird auch die Frage gestellt, ob die Finanzkrise 2008 überhaupt in dem Ausmass ausgebrochen wäre, wenn mehr Frauen in den obersten Bankchargen vertreten gewesen wären, da ihnen attestiert wird, weniger risikofreudig zu sein (Adams 2012; Franzen et al. 2009). Auch diese Masterarbeit hat einen Genderfokus, in dem untersucht wird, wie und ob Genderstereotypen in den Erzählungen der Bankmitarbeitenden geäussert werden.

Ein weiterer Aspekt dieser Masterarbeit beleuchtet die Wahrnehmung der Bankangestellten zu ihrem Beruf, wie und ob sich der öffentliche Diskurs über nachhaltiges Wachstum, Marktordnung und Staatsfunktion sowie Ethik und persönliche Verantwortung auswirkt (Hablützel 2010: 174-179). Zudem wird untersucht, ob sich die schwindende öffentliche Akzeptanz zum Bankensektor und das sinkende Ansehen von Bankangestellten auf ihre Wahrnehmung auswirkt (Todev et al. 2013: 512; Köcher 2013: 1). Hinzukommt, dass aktuell die negativen Presseschlagzeilen über neu aufgedeckte Skandale wie unerlaubte Absprachen beim Devisenhandel zwischen den Banken (Bräuer 2014b) oder die Missachtung von Wirtschaftssanktionen (Meier 2014) nicht abreißen. Die globale Finanzkrise scheint ausserdem noch nicht überwunden zu sein. Die Neue Zürcher Zeitung spricht von einer neu ausgebrochenen Phase, die jetzt auch die BRICS-Staaten² betrifft (Uhlig 2014).

Es existieren bereits Studien, welche die Arbeitsverhältnisse und die Einstellung von Bankangestellten seit dem Ausbruch der jüngsten Finanzkrise darlegen. McCann (2013)

² Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika

erforschte, wie Angestellte der britischen Finanzbranche ihr Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit der anhaltenden Krise sehen. Allgemein habe die Arbeitssicherheit ab- und die Intensivierung der Arbeit zugenommen. Dies habe negative Auswirkungen auf die Arbeitsmoral. Honegger et al. (2010) haben Interviews mit Bankangestellten in Deutschland, Österreich und der Schweiz in unterschiedlichsten Positionen geführt und zu soziologischen Porträts verarbeitet. Aus diesem Material hat Magnin (2014) einen Vergleich zwischen dem beruflichen Selbstverständnis von Bankangestellten nach der Bankenkrise und prekär beschäftigten Arbeitskräften gezogen. Darin kommt sie zum Schluss, dass in der Selbstwahrnehmung von Bankangestellten die Banken, nicht aber ihre Angestellten scheitern können. Die menschliche Gier wird als hauptsächlicher Auslöser der neusten Bankenkrise gesehen (2014: 288, 298). Der Soziologe Richard Sennett hat Interviews mit entlassenen Bankangestellten nach dem Lehmann Brothers Zusammenbruch an der Wall-Street geführt. In seinem Buch „Zusammenarbeit“ beschreibt er unter anderem, wie sich die Wahrnehmung der neuen Arbeitslosen zu ihrer bisherigen Arbeit verändert hat. Im Mittelpunkt der Überlegungen steht die Tatsache, dass diese Menschen ihr Familienleben für ihre Arbeit geopfert haben und ihr Arbeitsverhältnis von Kurzfristigkeit geprägt war und weniger von langfristigen beruflichen Karrieren (Sennett 2012: 213-225).

Vor rund 20 Jahren erschien eine Studie der Wirtschaftsgeographin McDowell (1997) über die boomende Londoner Finanzbranche. In dieser Studie beleuchtet McDowell den Handel der Londoner Bankenwelt und blickt auf das Verhalten der Protagonisten. Darin beschreibt sie eine Welt des Schauspiels, die immer wieder durch tägliche Handlungen neu inszeniert wird. HändlerInnen müssen jung, aggressiv und draufgängerisch wirken, um erfolgreich zu sein. Diese Attribute werden eher Männern als Frauen zugeschrieben. Durch die täglichen Rituale werden aber nicht nur Frauen, sondern auch Homosexuelle oder Ältere ausgeschlossen. McDowell zieht das Fazit, dass der Kapitalismus per se vergeschlechtlicht sei (1997:211). Aufgrund der überbordenden Neuigkeiten und Hiobsbotschaften aus der Finanzbranche hat sie zwei weitere Aufsätze zum Thema publiziert (2010, 2011). Sie stellt darin fest, dass sich der Handel grundlegend gewandelt habe. Die machohafte und sexualisierte Kultur befindet McDowell jedoch als unverändert. Diese gelebte vergeschlechtlichte Kultur führe soweit, dass der Testosteronspiegel bei männlichen Investmentbankern beeinflusst werde und ihre Risikobereitschaft steige (2010). Im Jahre

2011 beschreibt McDowell, wie die Gesellschaft vor der Finanzkrise den teilweise an Dekadenz grenzenden Lebensstil der Investmentbanker bewundert hat. Sie ortet das Hauptproblem nicht in der Gier per se, sondern in der fehlenden gesellschaftlichen Kritik an der Finanzindustrie und ihren Protagonisten. Eine aktuelle Studie von Hall (2013) ist ebenfalls im Investmentbanking in London angesiedelt. Darin zeigt Hall die wichtige Rolle der Ausbildung auf die vergeschlechtlichte Arbeitsplatzkultur im Finanzsektor auf. Diesen Fokus auf vergeschlechtlichte Normen und Praktiken, welche McDowell in ihren Studien im Bankensektor hat, möchte ich in dieser Masterarbeit aufnehmen und auf ihre damit verbundene Geschlechtertheorie im nächsten Unterkapitel eingehen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass schon viele Studien über den Einfluss der jüngsten Finanzkrise existieren. Dabei wurden verschiedenste Aspekte untersucht: Ursache und Wirkung, die Verantwortlichkeit, Analysen explizit über den schweizerischen Finanzplatz sowie Genderstudien. Ebenfalls wurden mehrere Publikationen veröffentlicht, welche die Auswirkungen auf die InvestmentbankerInnen untersuchen oder über Insiderwissen aus den Schaltzentralen der Banken berichten. Es fehlen jedoch Studien, welche die Auswirkungen der jüngsten Finanzkrise auf diejenigen Bankangestellten zeigen, welche nicht im Investmentbanking arbeiten. Diesem Thema möchte ich mich mit dieser Masterarbeit beschäftigen: Der veränderten Wahrnehmung von Bankangestellten zu ihrem Beruf, die durch die jüngste Finanzkrise ausgelöst wurde.

2.2 Geschlechtertheorie

Untersuchungen über die Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen, den Ausschluss von Frauen aus bestimmten Berufsgruppen oder ihre Zuweisungen in bestimmte Erwerbsfelder respektive frauentypische Berufe, dies wird allgemein als Geschlechterforschung bezeichnet und hat auch heute noch Aktualität (Maihofer 2003: 136-137).

McDowell (1997) hat mit ihrer Studie aufgezeigt, dass die Konstruktionen des erfolgreichen, draufgängerischen, männlichen Investmentbanker durch Sprache und Handlungen dauernd neu inszeniert und dadurch zur Wirklichkeit wird. Dies bestätigt die Theorie von Butler

(1991), welche besagt, dass unsere Identität wie Geschlecht durch Sprache und Handlungen, sogenannten Performanzen, konstruiert wird. Die Trennung von Geschlecht und Identität wird durch gesellschaftliche Performanzen geschaffen und aufrechterhalten. Diese Mikroebene der Alltagshandlungen erweitert Wetterer (2002) und erklärt die Arbeitsteilung als zentralen Modus der sozialen Konstruktion von Geschlecht. Diese Aussage rekonstruiert sie an der Entwicklung der Arbeitsteilung im Gesundheitsbereich. Sie ortet die Reproduktionsformen der Zweigeschlechtlichkeit nicht nur auf der Mikroebene, sondern auch auf der Meso- und Makroebene in der Etablierung dauerhafter Konstrukte und somit einer einhergehenden Institutionalisierung der Zweigeschlechtlichkeit. Globale regulatorische Reformen im Finanzsektor, die aufgrund der Finanzkrise neu verhandelt wurden, sind auf der Meso- und Makroebene einzustufen. In wichtigen Führungsgremien wie der Europäischen Zentralbank oder dem Europäischen Bankenausschuss sind Frauen signifikant untervertreten und dadurch von wegweisenden Entscheidungsprozessen weitgehend ausgeschlossen (Young und Schuberth 2011). Der Anteil an weiblichen Führungskräften in europäischen Banken steigt zwar, Frauen sind aber im Vergleich zur Gesamtbelegschaft immer noch untervertreten (Quack 1997). Institutionalisierungen können auch als *Geschlechter-Arrangements* in einer Kultur existieren, welche das Verhalten der Mehrheit in der Bevölkerung beeinflusst und dadurch Einfluss auf das Erwerbsverhalten der Frauen hat (Pfau-Effinger 2000:68f. in; Kriesi 2006:26-28) und dadurch auch auf die gewählte Berufslaufbahn. Aufschlussreich wäre eine Auswertung des Frauenanteils nach beruflicher Stellung und Tätigkeit in der schweizerischen Finanzbranche, die gemäss meiner Anfrage ans BFS (Bundesamt für Statistik) vom 8.7.2014 nicht verfügbar ist.

Das von Butler vorgeschlagene Verständnis von Geschlecht als performative Inszenierung auf der Mikroebene ermöglicht es, geschlechtlich praktizierte Aufgabenteilungen und Aussagen zu hinterfragen. Diese geschlechtertheoretische Zugangungsweise erlaubt es mir zu untersuchen, inwiefern diese vergeschlechtlichten Normen und Praktiken auch in unterschiedlichen Wahrnehmungen, Abgrenzungs- und Legitimationsstrategien gegenüber dem eigenen Beruf in den Interviews mit den Bankangestellten zum Ausdruck kommen. Die erweiterte Ansicht von Wetterer, welche den Einfluss der Meso- und Mikroebene miteinbezieht, erlaubt es zudem, die Aussagen in einen übergeordneten Kontext zu setzen.

Da der Fokus in dieser Arbeit auf Bankmitarbeitende bis zum mittleren Kader gelegt wird, besteht die Grundausbildung der InterviewpartnerInnen mehrheitlich in der kaufmännischen Lehre. Dies war schweizweit über alle Branchen die meist gewählte Berufsausbildung bei Frauen und Männern zwischen 1980 und 1990 (Leemann und Keck 2005: 9).

Ein Beruf wird üblicherweise als segregiert bezeichnet, wenn der Anteil eines Geschlechtes mehr als 70 % beträgt (Abraham und Arpagaus 2008; Gianettoni et al. 2010). Die Segregationsquote hat sich in der Schweiz von 1960 bis 1990 über alle Berufskategorien von 64 auf 61 % entwickelt. Dabei gilt es zu beachten, dass sich diese Quote je nach Sektor gegensätzlich entwickelt hat (Heintz et al. 1997: 16-19). Das Lohnniveau bei gleichwertiger Ausbildung wie auch beruflicher Stellung, identischem Anforderungsniveau und gleich langer Betriebszugehörigkeit liegt je nach Ausbildung 15 bis 24 % tiefer zuungunsten der Frauen (Branger et al. 2003: 56). Bei den kaufmännischen Berufen ist der Frauenanteil gegenüber den Männern deutlich höher und lag im 2. Quartal 2012 bei 69.9 % (BFS 2014a). Der kaufmännische Beruf zählt somit knapp nicht zu den frauentypischen Berufen. Im Jahr 2013 waren 5.1 % der schweizerischen Bevölkerung im Finanz- und Versicherungssektor tätig, wobei der Frauenanteil 4.6 % und der Männeranteil 5.5 % betrug (BFS 2014b). Bei Total 2'644'000 erwerbstätigen Männern und 2'193'000 erwerbstätigen Frauen in der Schweiz (BFS 2014b) entspricht dies einem Frauenanteil in der Finanzbranche von 41 %. Es kann deshalb auch hier nicht von einer segregierten Branche gesprochen werden.

Die Statistiken zeigen, dass die Bank zwar Arbeitsort von Frauen und Männern ist – aber nach wie vor und insbesondere in den höheren Kadern eine deutliche Männermehrheit aufweist und diese Tätigkeiten auch mit Männlichkeit assoziiert werden (vgl. McDowell).

2.3 Forschungslücke und Fragestellungen

Mein Forschungsfokus richtet sich explizit *nicht* auf InvestmentbankerInnen - ihre Entwicklung wurde bereits in zahlreichen Vergleichen abgebildet. Bankangestellte aus anderen Bankbereichen haben viel weniger Aufmerksamkeit in den Medien und der Forschung erhalten. Auch diese Bankmitarbeitenden sind aber vom Imageverlust der Bankbranche betroffen. Diese Forschungslücke versuche ich mit dieser Masterarbeit zu

schliessen. Die Arbeit soll zeigen, welche Einflüsse die aktuelle Bankenkrise auf diese Berufsgruppe impliziert. Die Leitfrage lautet dabei:

Wie sprechen Bankangestellte über Veränderungen in ihrer Wahrnehmung des Berufs, die mit der Bankenkrise 2008 zusammenhängen?

Ein erster Schritt analysiert die Gründe der Berufswahl, Arbeitsveränderungen, die anhaltende Gesellschaftskritik an den Banken und ihre Auswirkung auf die Mitarbeitenden in ihrer Arbeitsausübung und die beruflichen Zukunftspläne. Er dokumentiert die Abgrenzungs- und Legitimationsstrategien zum eigenen Beruf.

Im Weiteren liegt das Forschungsinteresse in den Geschlechternormen der Bankenwelt.

Inwiefern werden in den Erzählungen von Bankangestellten über die Wahrnehmung ihres Berufs vergeschlechtlichte Normen sichtbar?

3 Methodisches Vorgehen

Ziel dieser Arbeit ist es aufzuzeigen, wie Bankangestellte über die Veränderungen in der Wahrnehmung ihres Berufes, die mit der Bankenkrise 2008 zusammenhängen, sprechen. Mein Forschungsinteresse liegt in der Fragestellung, welche Legitimationsstrategien, Aussagemuster sowie vergeschlechtlichte Normen in den Aussagen der Bankangestellten zugrunde liegen. In Anbetracht der subjektzentriert ausgelegten Fragestellung ist die Methodik dieser Arbeit auf einen qualitativen Zugang via Interviews ausgerichtet. Zur Beantwortung dieser Fragen eignet sich ein diskurstheoretischer Forschungsansatz, welcher Gegenstand der nächsten zwei Unterkapitel ist. Im Weiteren wird der Datenzugang, die Erhebung der Daten sowie deren Auswertung in diesem Kapitel dargelegt.

3.1 Diskurstheoretische Grundlagen

Diskurse werden in der Wissenschaft uneinheitlich definiert und interpretiert. Die Begriffe des Diskurses, der Diskurstheorie sowie der Diskursanalyse haben in der Wissenschaft jedoch Hochkonjunktur (Keller (2004) 2011: 7-8). Diese Arbeit bezieht sich auf die diskurstheoretischen Grundlagen von Michael Foucault, er gilt als gewichtigster Wegbereiter der diskurstheoretischen Ansätze (Keller (2004) 2011: 16). In seinem Buch „Archäologie des Wissens“ beschreibt Foucault den Diskursbegriff wie folgt:

„Zwar bestehen diese Diskurse aus Zeichen; aber sie benutzen diese Zeichen für mehr als nur zur Bezeichnung der Sachen. (...). Dieses mehr muss man ans Licht bringen und beschreiben.“ (Foucault (1973) 2005: 74)

In anderen Worten ausgedrückt heisst dies, dass die Sprache selbst gesellschaftliche Praktiken respektive Diskurse produziert. Das Ziel dieser Arbeit ist es, Aussagebündel in den Berichten der Bankangestellten zu finden, welche einer gleichartigen Logik folgen und sich dadurch zu Diskursen formieren. Das Untersuchungsgebiet einer solchen Analyse ist grundsätzlich das ganze Spektrum von Aussagen - ob gesprochen, praktiziert oder geschrieben (Foucault (1973) 2005: 41). Um ein Thema adäquat bearbeiten zu können, muss

dieses jedoch eingegrenzt werden. Wie diese Abstraktion aussehen könnte, findet man in den Schriften von Foucault nicht. Die begrenzte Zeit und der gewählte Ansatz der problemzentrierten Interviews setzen den Rahmen dieser Masterarbeit.

3.1.1 Kritik an der Forschungsmethode

Ausschliesslich Interviewtransskripte für die Forschungsarbeit zu verwenden, ist der Kritik ausgesetzt. Nach den Vorstellungen Foucault müssten noch andere Quellen wie Zeitungsberichte, Filme oder Bücher herangezogen werden (Schwiter 2011: 53). Diese Einschränkung begründe ich einerseits mit dem vorgegebenen Zeitrahmen dieser Arbeit. Andererseits erachte ich die Erzählungen der Bankangestellten als geeignetes Mittel, um Veränderungen in der Wahrnehmung dieser Berufsgruppe nachzuzeichnen. Ein ExpertInneninterview (beispielsweise mit Thomas Jordan, dem derzeitigen Chef der Schweizerischen Nationalbank) ist ebenfalls problematisch, da in dieser Arbeit die veränderte Wahrnehmung von Bankangestellten untersucht wird und es in dieser Frage somit keine ExpertInnen geben kann.

Ein weiterer Kritikpunkt besteht darin, dass die Interviewleitfäden von den Forschenden produziert werden und auf die Beantwortung der Forschungsfrage ausgerichtet sind. Ein besonderes Augenmerk muss daher auf den Kontext ihrer Entstehung gelegt und die Interpretation danach gerichtet werden (Schwiter 2011: 53-54).

3.2 Auswahl und Datenzugang

Bei der Planung und Durchführung der Interviews, orientierte ich mich an den Vorgaben von Cornelia Helfferich ((2004) 2011). Die Bankangestellten welche ich für diese Arbeit interviewte, wurden über folgende Kriterien ausgewählt:

Tabelle 1: Auswahlkriterien für Datenerhebung

Kriterium	Geforderte Ausprägung
Arbeitgeberin	Bank
Arbeitsort	deutschsprachige Schweiz
Arbeitsgebiet	Ausschlusskriterium: Investmentbanking
Berufliche Stellung	bis und mit mittlerem Kader
Geschlecht	je ½ Frauen und Männer

Quelle: Eigene Darstellung

Das Ausschlusskriterium der InvestmentbankerInnen geschieht mit der Überlegung, dass über diese Bankangestellten bereits Berichte und Analysen existieren (vgl. 2.1 Bankensektor). Das Interesse dieser Arbeit liegt auf den Bankangestellten, die nicht primär im Fokus der medialen Berichterstattung sind. Die Beschäftigungsdauer in der Bankenbranche spielt eine untergeordnete Rolle.

Der Zugang erfolge über das sogenannte Schneeballsystem (vgl. Helfferich (2004) 2011: 176). Ich bat mir bekannte Personen, potentielle InterviewpartnerInnen zu vermitteln. Diese übergaben mir die Kontaktinformationen von potentiellen InterviewpartnerInnen, um ein Gespräch zu vereinbaren. Der Vorteil bei diesem Vorgehen liegt darin, dass ich die Durchmischung des Samples steuern konnte. Hingegen sind sämtliche teilnehmenden Personen Bekannte von Bekannten und stehen daher entfernt mit mir als Erstellerin der Arbeit in Verbindung. Dies beeinflusst die Stichprobe. Diese potentielle Limitation habe ich insofern entschärft, dass ich versucht habe, möglichst viele Schlüsselpersonen (vgl. Helfferich (2004) 2011: 175) aus meinem Umfeld zu aktivieren, die mir ihrerseits mir nicht bekannte Personen als InterviewpartnerInnen vermittelt haben.

Grundsätzlich war die Suche nach geeigneten InterviewpartnerInnen nicht sehr schwierig. Die Interviewatmosphäre war im Allgemeinen von Offenheit geprägt. Bereits bei der Terminvereinbarung wurde mir oft das Du angeboten. Mit Hindernissen gestaltete sich die Terminvereinbarung bei zwei Grossbankangestellten. Diese zwei Personen wollten die

Fragen schriftlich im Voraus vorgelegt haben, um diese von ihrer jeweiligen Pressestelle freigeben zu lassen. Die erste Person teilte mir dann auch mit, dass sie keine Fragen zu ihrer Arbeitgeberin beantworten möchte. Das Interview selbst gestaltete sich in diesem Fall folgend auch schwierig, da die Stimmung etwas unterkühlt war. Ich hatte das Gefühl, dass jede Äusserung gut überlegt war. Die zweite Person hatte hingegen keine Einwendungen zum Leitfaden. Sie beantwortete sogar Fragen während des Interviews im Voraus mit der jeweiligen Bemerkung, dass diese Fragestellung gut in die erörterte Thematik passen würde. Die Konklusion, dass sich die unterschiedliche Akzeptanz des Leitfadens durch verschiedene Pressestellenweisungen der Grossbanken erklären lassen, ziehe ich nicht. Es ist naheliegender, dass die Persönlichkeiten und der berufliche Hintergrund der Interviewpartnerinnen einen grösseren Einfluss auf ihren Umgang mit dem Leitfaden hatten. So hat eine Grossbankangestellte Rechtswissenschaften studiert und arbeitet in einem sensiblen Bankenbereich bezüglich Kundendaten und Regulatorien. Die zweite Interviewte arbeitet in einem weniger sensiblen Bereich und ohne direkten Kundenkontakt, was die Bereitschaft für eine unkomplizierte Beantwortung der Fragen erleichtert.

Die vorliegende Arbeit umfasst 16 Interviews, welche folgende Merkmalsausprägungen aufweisen:

Tabelle 2: Merkmalsausprägungen der Stichprobe

Merkmal	Anzahl
Geschlecht	8 Frauen 8 Männer
Alter	35 bis 60 Jahre
Ausbildung	6 Personen mit kaufmännischer Berufslehre 8 Personen mit weiterführenden Ausbildungen (Fachschule oder Fachhochschule) 2 Personen mit einer universitären Ausbildung
Arbeitsbereich	4 Personen im Retail Banking Front 2 Person im Retail Banking Backoffice 2 Personen im Geschäftskundenbereich Front 1 Person im Geschäftskundenbereich Backoffice 1 Person im Firmenkundenbereich Front 1 Person im Firmenkundenbereich Backoffice 2 Person im Wealth Management Front 1 Person im Wealth Management Backoffice 2 Personen im Stabsbereich
Berufliche Position	2 Personen SachbearbeiterInnen (ohne Führungsfunktion) 8 Personen Kader MitarbeiterInnen (ohne Führungsfunktion) 3 Personen GruppenleiterInnen (mit Führungsfunktion) 3 Personen AbteilungsleiterInnen (mit Führungsfunktion)
Arbeitgeberin	10 Personen bei Retailbanken 5 Personen bei Grossbanken (UBS oder CS) 1 Person bei einer Privatbank
Arbeitspensum	6 Personen 100 % Arbeitspensum 7 Personen 80 % Arbeitspensum 1 Person 70 % Arbeitspensum 1 Person 60 % Arbeitspensum 1 Person 30 % Arbeitspensum
Kinder	10 Personen mit Kindern 6 Personen ohne Kinder

Quelle: Eigene Darstellung

Alle InterviewpartnerInnen haben bereits beim Ausbruch der Bankenkrise in einer Bank gearbeitet. Nicht alle waren aber im gleichen Berufsbild oder bei der gleichen Arbeitgeberin beschäftigt.

Arbeitsbereiche, Aufgaben und Bezeichnungen variieren von Institut zu Institut. Mit dem Retailbanking wird meist das Massengeschäft im Privatkundenbereich bezeichnet. Im Geschäftskundenbereich sind die kleineren- und mittleren Unternehmen angesiedelt. Im Firmenkundenbereich finden sich die Grossunternehmungen. Das Wealth Management betreut die vermögenden Bankkunden. Der Stabsbereich erledigt spezifische Aufgaben, welche die Gesamtbank betreffen. Personen, die an der Front arbeiten, haben direkten Kundenkontakt - dies im Gegensatz zu Angestellten im Backoffice.

Gemäss Definition der SNB (Schweizerische Nationalbank) sind die UBS und die CS als Schweizer Grossbanken zu bezeichnen gemessen an der Bilanzsumme, am Ertrag und am Personalbestand. Sie sind Universalbanken und bieten eine grosse Bandbreite an Bankgeschäften im Inland und im Ausland an. Die kleinere Grösse und die Tatsache, dass hauptsächlich im Inland Geschäfte getätigt werden, unterscheiden Retailbanken (Kantonalbanken, Raiffeisenbanken, Regionalbanken) von den Grossbanken. Privatbanken hingegen sind schwerpunktmässig im Vermögensverwaltungsgeschäft tätig (Schweizerische Nationalbank 2015).

3.3 Datenerhebung

Die qualitativen Daten werden durch Interviews erhoben, welche die Sichtweisen von Bankangestellten rekonstruieren sollen. Die Gespräche werden nach dem Ansatz des problemzentrierten Interviews gestaltet. Diese Interviewform ist charakterisiert durch formulierte Fragen, welche gesprächsführend, aber nicht direktiv sind. Das Interview wird halbstrukturiert durchgeführt, um individuelle Handlungen sowie subjektive Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen herauszukristallisieren (Helfferich (2004) 2011: 21,36). Ein Interviewleitfaden leitet durch die Gespräche, es besteht aber die Freiheit von diesem abzuweichen oder das Gespräch wieder auf die wissenschaftlichen Fragestellungen zu lenken (Hay (2000) 2010: 61). Mir wurde dadurch ermöglicht, Fragen und Nachfragen zu stellen und dadurch das Gespräch auf die Problemstellung zu fokussieren (Witzel 2000). Das Interview ist unterteilt in Leitfragen, die ein Thema einleiten, Steuerungsfragen sowie Aufrechterhaltungsfragen. Leitfragen, welche den Personen gestellt wurden, sind die folgenden:

Einstieg

- Erzählen sie doch einmal, wie ist es dazu gekommen, dass sie bei einer Bank arbeiten?

Hauptteil

- Wie schaut ihr heutiger Arbeitsalltag aus? Erzählen sie doch mal.
- Die Banken standen in den letzten Jahren immer wieder NEGATIV in den Medien. Wie gehen sie damit um?
- Kommen wir auf ihre Zukunftspläne zu sprechen. Erzählen sie mir bitte, wie wird es beruflich bei ihnen weitergehen?

Schluss

- Wir haben über die Veränderungen durch die Bankenkrise gesprochen. Gibt es noch etwas, das nicht zur Sprache kam oder sie nochmals betonen möchten?

Ort und Zeit der Durchführung der Interviews variierten je nach Wunsch der InterviewpartnerInnen. Sieben wählten ein Sitzungszimmer an ihrem Arbeitsort, vier ihre eigene Wohnung, zwei eine Parkbank, zwei meine Wohnung und eine Person ein ruhiges Café. Die Orte waren nicht immer ideal, da die Ungestörtheit nicht immer gewährleistet werden konnte. Das Interview wurde jeweils durch PasantInnen, heimkehrende Mitbewohnende und Servierpersonal gestört. Das kürzeste Interview dauerte 35 Minuten (Testinterview), das längste 79 Minuten. Durchschnittlich dauerte ein Interview 56 Minuten.

Der Umgang mit den Daten wurde meist bei der Terminvereinbarung oder unmittelbar vor den einzelnen Interviewgesprächen mit den zu interviewenden Personen angesprochen. Alle interviewten Bankangestellten einwilligten ein, dass das Gespräch als Audiodatei aufgenommen wird. Bedingung war, dass nach der erfolgten Transkription die Audiodatei gelöscht und keine Namen der interviewten Personen in dieser Arbeit offen gelegt werden.

3.3.1 Transkription

Die Gespräche wurden in Schweizerdeutsch geführt, um eine Basis für eine offene Konversation zu schaffen. Die Aussagen mussten bei der Transkription in die deutsche Schriftsprache übertragen werden, was nicht immer einfach war. Oft stellte sich die Frage, wie weit beispielsweise die Satzstellung verändert werden darf. Es wurde dabei bewusst auf eine gehobene Schriftsprache verzichtet, um möglichst nahe bei der gesprochenen Sprache zu bleiben. Ausdrücke in Schweizerdeutsch ohne adäquates Pendant wurde belassen und kursiv gesetzt. Wörter, die langsam oder gedehnt ausgesprochen wurden, sind entsprechend geschrieben, wie beispielsweise jaaaa. Falls das Wort betont ausgesprochen wurde, wurde dies in Klammern vermerkt, beispielsweise ja (betont). Dadurch sollen die Aussagen möglichst wenig verfälscht werden. Die verwendeten Transkriptionscodes sind in der Tabelle 3 ersichtlich.

Tabelle 3: Verwendete Transkriptionscodes

Code	Bedeutung
I	Interviewende Person
B1; B2; B3	Befragte Person aus der Bankenbranche
...	Kurze Pause bis 3 Sekunden
(...)	Pause länger als 3 Sekunden
#	Erzählunterstützendes „Mhm“ oder „Ja“ der Interviewerin
()	Anmerkung der Transkriptorin: Information zur Sprechweise oder zum Gesagten, z.B. (lacht)
Bank-A	Anonymisiertes Bankinstitut
Ort-A	Anonymisierte Ortsbezeichnung
Name-A	Anonymisierte Namensbezeichnungen
<i>kursiv</i>	Ausdrücke in Schweizer Dialekt oder aus dem Englischen stammend, die keine adäquate Übersetzung ins Schriftdeutsche erlaubte. Bsp. putzt und gstrählet.

Quelle: Eigene Darstellung

In der Transkription wurden nicht alle Bankbezeichnungen, Orte und Namen anonymisiert, da diese teilweise für die Datenauswertung von Bedeutung waren. Diese Anonymisierung fand erst in der Darstellung der Interviewausschnitte in der vorliegenden Arbeit statt. Wichtige Namen von Bank-CEOs (Chief Executive Officers) oder Ortsbezeichnungen, die nicht auf eine interviewte Person schliessen lassen, aber wichtig für die Argumentation sind, wurden auch in den Zitaten dieser Arbeit nicht anonymisiert. Ein weiterer Code wurde verwendet um hinzuweisen, dass eine Auslassung im Interviewausschnitt stattgefunden hat: [...].

3.4 Datenauswertung

Diese richtet sich nach der Forschungsperspektive von Foucault (vgl. 3.1 Diskurstheoretische Grundlagen). Die Diskursanalyse versucht Ideen und Ansätze, welche die Welt erklären in ihrer sozialen Entstehung und ihrem zeitlichen Kontext zu sehen. Nach Foucault zeigt die Diskursanalyse auf, wie bestimmtes Wissen unhinterfragt von der Allgemeinheit akzeptiert und dominant wird (Waitt (2000) 2010: 217). Foucault gibt in seinem Werk keine Hilfestellung, wie seine Ideen umgesetzt werden sollen. Daher richte ich mich für die Analyse der Interviews nach dem Kodierverfahren von Waitt ((2000) 2010), welches sich an die an die Ideen von Foucault anlehnt. Kodieren bedeutet, dass ein Text aufgebrochen, konzeptualisiert und neu zusammengestellt wird, sodass daraus eine systematische entwickelte Theorie entsteht (Strauss und Corbin 1996: 39).

Waitt ((2000) 2010: 231-233) schlägt ein zweistufiges Kodierverfahren vor. Erstens werden die Interviewtransskripte nach deskriptiven Merkmalen kodiert. Diese Codes habe ich gruppiert, damit die Übersichtlichkeit der Daten steigt und Diskursstränge herausgelesen werden können. Das Codierungsschema ist im Anhang 2 ersichtlich. Zweitens wurde die analytische Kodierung durchgeführt. Dabei habe ich mich in alle Textstellen zum gleichen Themenfeld vertieft. Dabei geht es darum diskursive Strukturen, welche sich durch Macht und Wissen herausgebildet haben, zu finden. Diese diskursiven Stränge beeinflussen, was als Wahrheit angesehen wird (Waitt (2000) 2010: 233). Ein besonderes Augenmerk lag darauf, ob bei Diskurssträngen geschlechter-, berufs- oder bankspezifische Unterschiede zu

erkennen sind. Bei der Auseinandersetzung mit den Textstellen habe ich mich an folgenden Fragen orientiert:

- Worüber wird gesprochen?
- Was wird erzählt und was bleibt im Verborgenen?
- Welche Aussagen müssen legitimiert werden? Welche Unterschiede sind dabei auszumachen?
- Welche Widersprüche sind in den Aussagen zu finden?
- Welche Themen wurden angesprochen, ohne dazu aufgefordert zu werden?
- Welches sind die gemeinsamen Aussagemuster? Welche Unterschiede sind dabei auszumachen?

Zur Analyse der geführten Interviews verwendete ich das Programm ATLAS.ti (Version 7). Das Programm ermöglicht eine computergestützte graphische Darstellung der qualitativen geführten Interviews und erhöht dadurch die Übersichtlichkeit und ermöglichte ein gezieltes Abfragen von Textstellen.

4 Darstellung der Untersuchungsergebnisse

Dieses Kapitel umfasst die Darstellung meiner Analysearbeit mit dem erhobenen Textmaterial. Als Resultat werden Textausschnitte beschrieben, die sich zu Aussagemustern formieren.

4.1 Motiv und Arbeitszufriedenheit

Dieses Kapitel befasst sich mit den Beweggründen zur Wahl einer Bank als Arbeitgeberin und fragt nach den Einflussfaktoren, welche dabei eine entscheidende Rolle spielten sowie nach der allgemeinen Arbeitszufriedenheit.

4.1.1 Berufswahl

Als Einstieg in die Interviews wurden die Bankmitarbeitenden gefragt, welches die Gründe sind, warum sie bei einer Bank arbeiten. Vor allem bei denjenigen Personen, die eine Berufslehre absolvierten und dadurch sehr jung eine Berufsentscheidung treffen mussten, hatten die Eltern bei der grossen Mehrheit einen Einfluss auf die Berufswahl. Wiederholt taucht zudem in den Erzählungen zur Berufswahl auf, dass ein Zahlenflair vorhanden ist und daher die Bank als Arbeitgeberin gewählt wurde.

„Aber äh ... die Eltern haben ein wenig dorthin gezogen. Und ... wenn du 16 Jahre alt bist, weisst du auch nicht so recht ja ... was du machen willst.“ (B2, Z1)

„Also meine Eltern haben mich sicherlich noch beeinflusst. In dem Sinn, dass die Bank der sichere Job sei.“ (B4, Z2)

„Mein Vater war Treuhänder. Finanzen lagen mir eigentlich sehr nahe. Dann bin ich einfach zur Bank gekommen und bin seit der Lehre dort.“ (B10, Z3)

„Das war der einfachste Weg. Mein Vater äh ... hat bei der Bank gearbeitet.“ (B11, Z4)

„Das haben eigentlich meine Eltern entschieden.“ (B7, Z5)

„Mein Vater hat immer so *Milchbüchleinrechnungen* gemacht da für die Bauern. [...] Und da habe ich unheimlich gerne gezählt, schon von klein auf. Daher wollte ich schon immer auf die Bank.“ (B15, Z6)

„Andererseits wahrscheinlich auch weil meine Schwester eine Banklehre absolviert hat und meine Mutter auf der Bank gearbeitet hat. Und ich einfach gefunden habe, ... ich mache das jetzt auch einmal.“ (B16, Z7)

„Und von meiner Mutter her; ihr hat es natürlich auch gefallen, wenn man als Knabe bei einer Bank zu arbeiten beginnt.“ (B1, Z8)

Bei der letzten Bemerkung schwingt ein Gender Aspekt mit. Das Geschlecht scheint bei der Berufswahl insofern einen Einfluss gehabt zu haben, dass die Mutter ihren Sohn gerne in der Bankenwelt angegliedert sieht. Bei zwei Befragten spielen vergeschlechtlichte Normen ebenfalls eine wichtige Rolle und hat sie davon abgehalten, ihren Traumberuf zu wählen. Beim nächstfolgenden Zitat (B2, Z9) wurde vom Vater ein Studium verwehrt mit der Begründung, das ein Mädchen sofort in einen Beruf einsteigen soll, da sie bald eine Familie gründe. In dieser Aussage spielt auch die Annahme mit, dass mit der Heirat und Familiengründung zugleich auch die Erwerbstätigkeit aufgegeben wird. Ein Traumberuf scheint eine Banklehre nicht zu sein. Nur in einer Aussage (B15, Z6) zeigt sich eine langersehnte Absicht bei einer Bank eine Lehre zu beginnen.

„Weil äh ... mein Vater dort irgendwie ein wenig [...] dagegen opponiert hat. Das Gefühl hatte, das sei doch nicht nötig. Das Mädchen heiratet und hat Kinder. [...] Er hat gemeint, dass ich etwas machen muss, wo ich schneller Geld verdiene.“ (B2, Z9)

Bei einer weiteren Aussage (B5, Z10) wurde der Traumberuf Automechanikerin nicht gewählt, weil Hemmungen bei einem männlich konnotierten Beruf einzusteigen vorhanden waren.

„Habe ich mich nicht getraut, weil ich eine Frau bin. Weil ich wiederum zu wenig Selbstbewusstsein hatte. (lacht) Aber eigentlich würde es mich heute noch faszinieren, ein Auto auseinander zu nehmen.“ (B5, Z10)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in den Erzählungen der Bankmitarbeitenden das dominante Aussagemuster auftritt, dass eine Arbeitsstelle auf der Bank nicht als Traumberuf beschrieben wird. Das elterliche Umfeld scheint die Berufswahl zu beeinflussen. Bei drei Interviews (B1, Z8/B2, Z9/B5, Z10) wird die Berufswahl explizit mit vergeschlechtlichten Normen verbunden.

4.1.2 Arbeitszufriedenheit

Bankangestellte mit direktem Kundenkontakt beschreiben eine positive Gemeinsamkeit. Es ist dies die Freude am persönlichen Austausch mit der Bankkundschaft. Dies wird als befriedigender und motivierender Faktor für die Arbeitszufriedenheit empfunden.

„Für mich ist [...] jeder Tag ein guter Tag, wenn du irgendwie merkst, dass du einen Kunden zufriedenstellen konntest.“ (B3, Z11)

„Auf der menschlichen Ebene sicherlich der Kundenkontakt. [...] Aber den Kunden, den Menschen zu sehen, das freut mich.“ (B4, Z12)

„Unterschiedliche Branchen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und den entsprechenden Herausforderungen [...]. Das spornt mich immer noch an.“ (B6, Z13)

„Schon die Beratung mit den Kunden. Das finde ich sehr spannend.“ (B12, Z14)

„Das, was mir Freude macht, ist mit den Kunden zu reden.“ (B14, Z15)

Verstärkt kommt der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und dem persönlichen Austausch mit der Kundschaft in den kommenden zwei Zitaten zum Ausdruck. Ohne Kundenkontakt könnten sich diese zwei Frontmitarbeitenden ihre Arbeit nicht vorstellen. Zudem wird deutlich, dass es daneben aber auch unbefriedigende Arbeitsaufgaben gibt.

„Also Spass für mich [...] ist schon der Kontakt mit den Leuten. Daher bin ich immer noch Privatkundenberater. [...] Ich brauche die Beziehungsebene, um beim Arbeiten überleben zu können.“ (B11, Z16)

„Also das ist primär der Kundenkontakt. [...] Das ist das, also das ist schlussendlich das, was einem ein wenig am Leben erhält, oder?“ (B13, Z17)

Das Aussagemuster der Freude am Kundenkontakt findet sich bei allen interviewten Mitarbeitenden mit Frontaufgaben. Es ist anzunehmen, dass die Freude am Austausch mit anderen Menschen ein Grund ist, weshalb diese Arbeit innerhalb der Bank überhaupt ausgewählt und ausgeführt wird. Die Arbeitszufriedenheit muss bei Bankmitarbeitenden mit administrativen Aufgaben zwangsläufig auf einer anderen Ebene sein, da bei ihrer Tätigkeit der persönliche Kundenkontakt weitgehend fehlt. Hier lässt sich das Aussagemuster der Abwechslung und Herausforderung herauslesen. Je monotoner und repetitiver die Arbeiten sind, desto unbefriedigender werden diese empfunden. Die Aussage B15, Z20 besagt jedoch, dass auch die zeitliche Länge der monotonen Arbeit eine Rolle spielt.

„Wenn ich ja, nicht nur 08/15 Arbeit mache, dann äh habe ich Freude daran.“ (B2, Z18)

„Es ist immer das Gleiche, oder? [...] Und jetzt mit der Automatisierung ist immer weniger, dass du im Hintergrund wissen musst, um was es geht.“ (B5, Z19)

„Zwischendurch mache ich auch mal gerne eine Fließbandarbeit eine Stunde. Das stört mich nicht, oder?“ (B15, Z20)

Eine wiederkehrende Aussage auf die Frage, welche Arbeiten nicht gerne ausgeführt werden, ist die Erledigung administrativer Tätigkeiten. Diese stehen oft im Zusammenhang mit den neu eingeführten Regularien. Die neuen eingeführten Regularien und ihre Auswirkungen sind Gegenstand des Kapitels 4.2.6 „Bankenregulierungen und ihre Auswirkungen“.

4.2 Bankenkrise

Der Hauptfokus der Interviews mit Bankmitarbeitenden liegt auf den Auswirkungen, welche die Bankenkrise und die damit verbundene Medienkritik seit 2007 ausgelöst haben. Die Aussagemuster, die in diesen Erzählsequenzen sichtbar werden, bilden den Kern dieses Kapitels.

4.2.1 Medienkritik und die Rechtfertigung der Managerlöhne

Beschreiben die Interviewten die Gründe, warum die Banken unter ständiger Medienkritik sind, so tritt eine Aussage in vielfacher Wiederholung auf:

„vielleicht wegen den Boni, den Anreizen der Einzelnen, welche den einzelnen Mitarbeitern gegeben wurde.“ (B7, Z21)

Die hohen Löhne, welche in der Bankenbranche bezahlt werden, sind ein oft genannter Grund, warum die Banken immer wieder mit Negativmeldungen in den Medien sind. In den Äusserungen fällt auf, dass die Kritik an den hohen Salären und Bonuszahlungen sehr allgemein ausfällt. Einen Bezug zur eigenen Arbeitgeberin und eine kritische Beurteilung des praktizierten Bonussystems wird mehrheitlich von den interviewten Personen nicht vorgenommen. In einer Aussage werden die hohen Saläre mit dem Adjektiv „unverschämt“ zwar angeprangert (B1, Z22). Zugleich werden die Lohnpraktiken verteidigt, indem diese ins Verhältnis zu anderen Branchen gesetzt werden. Unverschämt hohe Löhne werden demnach nicht nur bei den Banken ausbezahlt, sondern auch in anderen Wirtschaftszweigen.

„Diese unverschämten Managerlöhne ... ist natürlich absolut kontraproduktiv. Das haben wir aber auch in der Chemischen-, Versicherungs- und Rohstoffindustrie überall auch.“ (B1, Z22)

Dieses Verteidigungsmuster der hohen Lohnzahlungen wird auch im folgenden Zitat sichtbar. Zusätzlich wird in diesem Zitat erwähnt, dass sich die Medienkritik lediglich auf den Bankenzweig konzentriert. In dieser Sichtweise müssten auch andere Branchen wegen hohen Salärzahlungen an ihre leitenden Angestellten in der Kritik stehen.

„Einerseits mal angefangen mit Lohn-, Bonusdiskussionen. [...] Das wird natürlich in den Medien breitgewalzt, oder? Obwohl in anderen Branchen auch Geld verdient wird.“ (B13, Z23)

Ein etwas anderes Merkmal weist folgendes Zitat auf:

„Und dann muss man auch sehen, dass Pierin Vinzenz³ einen viel höheren Lohn hat als Sergio Ermotti⁴. Also im Vergleich zum Gewinn.“ (B7, Z24)

Der Lohn des eigenen höchsten Chefs wird dadurch verteidigt, dass die Löhne innerhalb der Bankenbranche ins Verhältnis gestellt werden. In dieser Argumentation spielt der absolut ausbezahlte Lohn eine untergeordnete Rolle. In dieser Formulierung spielt zudem mit, dass der Lohn des CEO einer Raiffeisenbankengruppe (Zusammenschluss von genossenschaftlich organisierten Raiffeisenbanken in der Schweiz) weniger hinterfragt wird als ebendieser eines Grossbankenleiters. Die Wahrnehmung, dass die Grossbanken im Hauptfokus der Medienkritik stehen und dies nicht immer gerechtfertigt ist, wird ebenfalls anhand folgender Aussage offenbar:

„Die Grossbanken sind immer die Prügelknaben, oder? Man kann eigentlich die ganze FINMA⁵ Problematik der Raiffeisenbank verdanken. [...] Die Raiffeisenbank ist in den Medien einfach hoch gelobt.“ (B4, Z25)

Diese Interviewpartnerin sieht den Hauptgrund von verschärften Regulierungen in der Bankenbranche im Verhalten der Raiffeisenbanken. Diese Tatsache findet jedoch in den Medien keine Erwähnung, respektive die Grossbanken werden medial für die Veränderungen als Ursache gesehen. Erwähnenswert dabei ist, dass diese Aussage von einer Retailbankmitarbeitenden geäussert wurde.

4.2.2 Veränderung der Arbeitseinstellung

Die Arbeit ging auch der Frage nach, welchen Einfluss die Bankenkrise auf die Bankmitarbeitenden hat. Ein dominantes Aussagemuster besagt, dass die Bankenkrise und die diesbezügliche mediale Berichterstattung keinen Einfluss auf die Arbeitseinstellung haben. Die Begründungen dafür unterscheiden sich jedoch deutlich.

„(...) Die Einstellung selber eigentlich nicht. Ich bin nach wie vor ... zufrieden ... ähm ... mit dem was ich mache und so wie es läuft.“ (B3, Z26)

³ CEO Raiffeisengruppe

⁴ CEO UBS

⁵ Eidgenössische Finanzmarktaufsicht

„Nein ich glaube nicht. Nein eigentlich nicht. Ich habe nicht die Art der Geschäfte erledigt, die in der Krise vorherrschend waren.“ (B6, Z27)

Beim letzten Zitat (B6, Z27) wird die Nichtveränderung der Einstellung damit begründet, dass man keine Mitschuld an der Bankenkrise habe und dadurch von der Kritik auch nicht betroffen sei, während beim vorhergehenden Zitat (B3, Z26) eine Begründung fehlt. Eine andere Interviewpartnerin sagt, dass ihre Zufriedenheit von den eingeführten Regularien negativ beeinflusst wird, nicht aber durch die mediale Kritik an den Banken selbst (B4, Z28).

„Eigentlich nicht. ... Also einfach mehr vielleicht durch die ganze FINMA Geschichte und die Regularien. [...] Das wirkt sich schon aus, weil einfach die Zufriedenheit abnimmt, oder?“ (B4, Z28)

Eine weitere Begründung der gleichbleibenden Arbeitseinstellung besteht darin, dass die Kundenzufriedenheit im Mittelpunkt steht. Was sich hier zeigt, ist die Wichtigkeit der eigenen qualitativen beruflichen Beurteilung. Der Interviewte muss sich in der Öffentlichkeit und im Privatleben vor seiner Kundschaft nicht verstecken, weil er seinen Arbeitseinsatz als hoch und somit gut einstuft.

„Nein, mein Ziel ist es nach wie vor, dass ich einem Kunden, dem ich am Samstag beim Einkauf begegne, in die Augen schauen kann. Und das kann ich nur, wenn ich das Gefühl habe, ich habe für ihn wirklich gearbeitet, wie man sich das vorstellt.“ (B3, Z29)

Nicht alle Befragten negieren einen Einfluss der Medien auf ihre Arbeitseinstellung. Eine vergleichsweise kritische Haltung zeigen die folgenden Zitate gegenüber der Bankenbranche generell auf.

„Ja du bist irgendwie schon nicht so gleich stolz auf (...) auf deine Arbeit äh respektive ... du hast das Gefühl ja ... für eine Bank arbeiten hat ... hat auch negative Komponenten.“ (B2, Z30)

„Aber viele dieser Artikel liest du und du denkst, wenn nur 50 % von dem stimmt gottverdammst, oder? Dann scheisst es einem schon an auf einer Bank zu arbeiten.“ (B9, Z31)

„Nicht darüber nachdenken, weil wenn ich darüber nachdenke, dann drehe ich durch. Du musst abstumpfen. Da ist nur noch Profitgier vorhanden.“ (B16, Z32)

Mehrheitlich scheint die andauernde negative mediale Berichterstattung über die Bankenbranche wenig Einfluss auf die Einstellung der Interviewten zu haben. Nur drei (B2, Z30/B9, Z31/B16, Z32) von 16 Befragten bemerken einen Einfluss auf ihr Berufsverständnis.

4.2.3 Die Schuldfrage

Als die Interviews im Oktober und November 2014 durchgeführt wurden, diskutierte die Presse den Devisenbetrug von sechs Banken und die damit drohende Bussgeldzahlung in Milliardenhöhe (Bräuer 2014a). Zudem war der Prozess gegen den Ex-UBS-Banker Raoul Weil wegen Beihilfe zur Steuerhinterziehung in den USA im Gange (Nyffenegger 2014), wie auch die Millionenklage vom Staat Frankreich gegen die UBS präsent (Gallarotti 2014). Diese Pressemitteilungen werden in verschiedenen Interviewpassagen erwähnt. Eine Grundaussage ist in den Zitaten erkennbar: betrügerisches Verhalten basiert auf Einzelpersonen.

„Du hast wenige schwarze Schafe, und durch diese blutest du brutal.“ (B4, Z33)

„Es sind ja eher einzelne Personen, welche das verursacht haben. Es ist ja nicht die Bank (betont), oder? [...] Bei x Tausend Leuten passiert es halt einfach.“ (B7, Z34)

„in jedem Betrieb, auch in einem 10 Mann Betrieb, kann es einen haben, der vielleicht nicht so arbeitet wie er sollte. [...] Das kommt nicht in der Presse.“ (B8, Z35)

„Und von tausenden von Händlern wirst du halt zwei drei finden, die kriminelle Energie haben.“ (B9, Z36)

Es sind immer Einzelpersonen, die an einem aufgedeckten Skandal Schuld haben. Ein Fehlverhalten oder eine Mitschuld generell aller Bankangestellten oder der Aufsichtsorgane fehlen weitgehend in den Aussagen der Bankangestellten. Eine Erklärung für dieses Aussagemuster könnte sein, dass die einzelnen Institute bei aufgedeckten Skandalen in der Vergangenheit versuchten, diese als Einzelfälle darzustellen und ein Mitwissen der verantwortlichen Stellen zu verneinen mit dem Ziel, den Imageschaden und die Bussen

möglichst tief zu halten. Diese Kommunikationsweise ist auch eine Abgrenzungsstrategie. Nur einzelne Personen beschmutzen damit das Image der Arbeitgeberin. Systematische und kriminelle Verhaltensweisen in der ganzen Finanzbranche werden damit indirekt negiert.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die mediale Berichterstattung über die Bankenkrise von den Bankmitarbeitenden sehr wohl von den Bankangestellten wahrgenommen wird. Ihr Einfluss auf ihre Arbeitseinstellung bleibt in der Wahrnehmung der Bankangestellten mehrheitlich gering. Einerseits existieren Rechtfertigungsstrategien, dass nur Einzelne für die begangenen Verfehlungen Schuld haben. Andererseits wird transparent, dass die subjektive Arbeitszufriedenheit eng mit der Kundenzufriedenheit gekoppelt und erlebt wird. Dieser Zusammenhang wird auch im Kapitel 4.1.2 „Arbeitszufriedenheit“ aufgezeigt.

4.2.4 Die Bankenkrise ist anderswo

Beurteilen die Bankangestellten das Ansehen der Mitarbeitenden in der gesamten Bankenbranche, so zeigt sich die dominante Aussage, dass das Ansehen aller Bankangestellten in den letzten Jahren gelitten hat.

„Aber der Berufsstand selber hat natürlich so oder so gelitten, oder?“ (B1, Z37)

„Also ... der Ruf ist schon eher schlechter von den Banken als früher.“ (B2, Z38)

„Aber das Ansehen als Banker hat die letzten paar Jahre sicher gelitten. [...] Hier hat man einfach das Gefühl: Banker gleich Gauner. Ich habe das Gefühl, das hat die letzten Jahre extrem zugenommen in der Schweiz.“ (B4, Z39)

„Diese Schubladisierung Bankmitarbeiter: hohe Löhne, hohe Boni, gleich persönlicher Erfolg ohne Rücksicht auf Verluste, gleich egoistischer, materialistischer Charakter. Das wird nicht wieder so schnell aus den Köpfen der Gesellschaft verschwinden.“ (B6, Z40)

„Ja ich meine das Ansehen von allen ging quasi den Bach hinunter, oder? Das muss man einfach sehen, ja. Banken-Bashing ist einfach schon in, oder?“ (B9, Z41)

„Aber äh ... und das färbt natürlich auch auf unser Geschäft logischerweise ab. Da kommst du nicht drum rum.“ (B13, Z42)

„äh also du bist nicht mehr so angesehen als Banker, oder? (lacht) Da kommen doch immer Sprüche, oder?“ (B15, Z43)

In den Formulierungen der Befragten wird sichtbar, dass sich die Interviewten als Leidtragende und nicht als Teil des Problems in dieser Entwicklung sehen. Das letzte Zitat drückt aus, dass Bankangestellte aktuell auch einem gewissen Hohn ausgesetzt sind. Auch hier existieren Abgrenzungsstrategien und Begründungen, warum man selber nicht so stark vom Imageverlust betroffen ist. Ein wiederkehrendes Argument ist, dass man bei einer Retailbank arbeitet und dadurch vom Imageverlust nur beschränkt tangiert ist.

„Retailbank-A und Retailbank-B wurden immer wohlwollend ausgenommen. Die von der Grossbank sind natürlich in den Dreck gezogen worden.“ (B1, Z44)

„Bei der Retailbank-A hat man ja oft ein wenig den Eindruck, ja wir sind die Guten. Die Bösen sind die Grossbanken.“ (B2, Z45)

Auffällig beim nächstfolgenden Zitat ist, dass sich der Befragte und seine Arbeitgeberin als Retailbank klar von den Geschehnissen rund um die Bankenkrise ausnehmen. Was mit dem Pronomen „wir“ deklariert wird. Analog den vorhergehenden Zitaten wird aber ein allgemeiner Imageverlust der Branche attestiert.

„Wir⁶ waren eigentlich nicht so in der Presse. Trotzdem, es färbt allgemein auf den Finanzplatz oder auch auf die Angestellten des Finanzplatzes ab. [...] Obwohl wir nicht die schwarzen Schafe sind.“ (B14, Z46)

Bei einer weiteren Aussage wird noch ein geographischer Aspekt hinzugefügt. Im Empfinden dieser Aussage wird impliziert, dass Beschäftigte in der Region Zürich stärker von der medialen Kritik betroffen sind als Bankmitarbeitende in periphereren Gebieten der Schweiz.

⁶ Arbeitgeberin ist eine Retailbank

„Du hast dich ab und zu nicht mehr so richtig getraut zu sagen, dass du bei einer Bank arbeitest. Weil da bist du äh ... richtig kritisiert worden. ... Ist vielleicht hier in Ort-A weniger tragisch oder schlimm wie Richtung Zürich, das ist klar.“ (B3, Z47)

Bei Grossbankangestellten fällt die Abgrenzungsstrategie zwangsläufig anders aus, da sie Beschäftigte einer Grossbank sind und sich der jeweilige Hauptsitz in Zürich befindet. Die gewählten Abgrenzungsstrategien enthalten aber auch hier eine geographische Begründung. Die Verfehlungen innerhalb der Grossbanken haben im Ausland und nicht in der Schweiz stattgefunden.

„Also da gibt es einfach im Ausland andere Gesetzmässigkeiten wie man arbeitete. [...] Die für uns irgendwo undenkbar sind. (B6, Z48)

„Nicht unbedingt weil die Schweizer Banken irgendwie ... Mist gebaut hätten. Bei uns hatten wir immer eine gewisse Aufsichtspflicht.“ (B5, Z49)

„Aber so ist es halt einfach in einem Grossbetrieb. [...] Es wird immer etwas kommen, oder? [...] ich meine eine Bank die global tätig ist.“ (B7, Z50)

Ein Grossbankmitarbeiter differenziert den Imageverlust noch innerhalb des eigenen Betriebes. Hier spielt die Art der Arbeit eine Rolle, wie gewichtig der Verlust des Ansehens wird. Mitarbeitende in der Vermögensverwaltung sind seiner Ansicht mehr vom Imageverlust betroffen als er im Firmenkundengeschäft.

„Also wenn man das Gefühl hat, man müsste in die Vermögensverwaltung als Anlageberater, weil man früher in dem Sinn den Allerwertesten vergoldet erhielt. Äh und auch ... jetzt das Ansehen innerhalb der Bank äh sehr sehr hoch war, dann muss ich sagen, hat sich das heute schon verändert. Heute sind sie massiv eingeschränkt worden.“ (B6, Z51)

In den Aussagen ist wie ein roter Faden erkennbar, dass ein Imageverlust der Bankenbranche und somit auch des eigenen Berufsstandes vorhanden ist, diese jedoch auf die eigene Situation relativiert werden. Das Argumentationsmuster variiert je nach Arbeitsort, Arbeitgeber und Arbeitsfeld. Die folgenden zwei Zitate zeigen, dass diese

Abgrenzungsstrategien teilweise aus Selbstschutz bewusst vollzogen werden, um im Alltag die anhaltende Kritik aushalten zu können.

„Also manchmal rede ich mir quasi selber ein wenig ein: ich bin im Kreditbereich, welcher heile Welt ist und so.“ (B9, Z52)

„Nicht darüber nachdenken, weil wenn ich darüber nachdenke, dann drehe ich durch. Du must abstumpfen.“ (B16, Z53)

4.2.5 Arbeitsauswirkungen

Die nächsten Aussagen betreffen die Hochphase der jüngsten Bankenkrise. Während Grossbankmitarbeitende beklagen, dass sie deutlich mehr Akquisitionsarbeit und Erklärungsarbeit über neu eingeführte Auflagen leisten müssen, fehlt dieser Argumentationsstrang bei den anderen Bankmitarbeitenden weitgehend.

„Etwas anders ist die Tatsache, dass man bei einer Grossbank arbeitet. [...] Du musst viel mehr Überzeugungsleistung bringen.“ (B6, Z54)

„also es hat viel mehr Arbeit gebraucht um Kunden auch ... zu gewinnen.“ (B12, Z55)

„Er⁷ dachte, dass die Grossbank-A spinnt. Die Grossbank-A hat wieder einen Furz.“ (B8, Z56)

In diesen Aussagen wird deutlich, dass die Grossbankmitarbeitenden eine schwierige Phase hatten, da das Vertrauen ihrer Kunden stark gelitten hat. Der Mehraufwand für die Gewinnung und Erhalt von Kundenbeziehungen und die Begründung von neuen Auflagen werden nicht nur negativ konnotiert. Ein Grossbankmitarbeitender sieht darin einen Druck, besser zu sein als die Konkurrenz. Dadurch konnten KundInnen die zu einem Konkurrenzinstitut gewechselt haben, wieder zurückgewonnen werden.

⁷ Kunde

„Im Gegensatz zu den äh Mitbewerbern, die einen wahnsinnigen Zulauf während der Finanzkrise hatten. [...] Das heisst aber auch, das du träge geworden bist bei denen. Das ist auch bestätigt worden von Kunden, die wieder retour gekommen sind.“ (B6, Z57)

Eine Grossbankangestellte beschreibt, wie man in der ärgsten Zeit zusammengestanden sei und sich gegenseitig aufgebaut habe. Aufgrund dieser schwierigen Zeit sei das Team näher zusammengewachsen. Dies kann auch als positiver Effekt der Bankenkrise betrachtet werden.

„Es gab im Team ein totales Zusammenhalten.“ (B7, Z58)

Zusammenfassend kann aus den Aussagen geschlossen werden, dass das Ansehen der Banken gemäss den Befragten unter der jüngsten Finanzkrise stark gelitten hat. Die Bankmitarbeitenden distanzieren sich mit verschiedenen Begründungswegen von diesem Imageverlust persönlich. Zwischen Gross- und Retailbankmitarbeitenden können wesentliche Argumentationsunterschiede ausgemacht werden. Grossbankmitarbeiter äusseren einen höheren Aufwand betreiben zu müssen um Neukunden zu gewinnen und Stammkunden halten zu können. Dieses Aussagemuster fehlt bei den interviewten Retailbankangestellten. Es fehlen aber auch weitgehend Ausführungen, dass sie von den Kundenabgängen der Grossbanken profitiert hätten.

4.2.6 Bankenregulierungen und ihre Auswirkungen

Die jüngste Finanzkrise hat Schwachstellen in der Bankenregulierung enthüllt (Jordan 2010: 11). Konsekutiv wurden verschiedene Bereiche der Bankenregulierung in der Schweiz verschärft mit dem Ziel, die Finanzsystemstabilität zu erhöhen (Staub 2014: 21). Diese Regulierungen umfassen auch Steuerabkommen, die zwischen der Schweiz und anderen Ländern abgeschlossen werden, wie beispielsweise das FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act)-Abkommen mit den Vereinigten Staaten. Dieses Abkommen verlangt, dass schweizerische Finanzinstitute den US-Steuerbehörden Kontodaten von US-Kunden direkt der US-Steuerbehörde melden (Staatssekretariat für Internationale Finanzfragen 2015). Das schweizerische Bankgeheimnis wird dadurch für US-Kunden aufgehoben.

Es bestehen weitere Gesetze und Richtlinien, welche die schweizerische Finanzbranche betreffen und in den letzten Jahren verschärft wurden. In den Stellungnahmen und Antworten der Bankmitarbeitenden sind dies das FIDLEG (Foreign Account Tax Compliance Act) und das MiFID (Markets in Financial Instruments Directive der Europäischen Union), welche zur Sprache kommen. Das revidierte FIDLEG hat das Ziel, das Vertrauen in einen stabilen und funktionierenden Markt zu stützen indem es neu die Mindestausbildung der BankberaterInnen festlegt und Verhaltensregeln der Marktteilnehmenden vorschreibt (Eidgenössisches Finanzdepartement 2013). Das MiFID versucht das Schutzniveau der EU-Finanzmärkte für AnlegerInnen zu gewährleisten (Europäische Kommission 2014). Die neu eingeführten Gesetze haben die Absicht, das Bankensystem sicherer zu machen und den Schutz der BankkundInnen zu erhöhen.

Die Verschärfungen der geltenden Richtlinien im Bankensektor werden in den Antworten der Bankangestellten immer wieder thematisiert und haben grossen Einfluss auf ihre tägliche Arbeit. Es sind diese neuen Regularien, die Bankangestellte in der täglichen Arbeit zunehmend beschäftigen. Die eingeführten Regularien werden nach Inhalt, aber auch nach Umfang kommentiert. Die verwendeten Formulierungen zeigen deutlich, wie sich die Angestellten durch diese belastet fühlen. Die verwendeten Äusserungen dabei sind: „ersticken“ (B9, Z59), „überflutet“ (B10, Z60), „à gogo herein prasseln“ (B8, Z62), „fast explodiert“ (B14, Z63).

„MiFID und FIDLEG und was es auch immer gibt. Ich meine die⁸ ersticken dort vorne, oder?“ (B9, Z59)

„Wie die Banken mit Regularien überflutet werden.“ (B10, Z60)

„Jetzt beispielsweise mit dieser regulatorischen Flut.“ (B6, Z61)

„Manchmal lästige Sachen wie Regularien, welche welche halt jetzt in die Finanzbranche äh à gogo hereinprasseln.“ (B8, Z62)

⁸ mit "die" werden Frontmitarbeitende bezeichnet

Auf die Frage, wie sich der regulatorische und administrative Aufwand verändert, antwortet ein Bankmitarbeitender:

„Sehr. Ist fast explodiert. [...] der Formalismus wird immer strenger und umfassender.“
(B14, Z63)

Eine Aussage verdeutlicht, dass die neu eingeführten Regularien und die damit verbundenen Kosten für gewisse Bankzweige oder Banken existenziell sein können.

„Wenn natürlich eine Julius Bär als Nummer vier in der Schweizer Vermögensverwaltung mit etwa 380 Milliarden verwalteten Vermögen äh ... gemäss der Zeitung den Alleingang nicht mehr sieht. [...] Dann muss man sich irgendwo nicht mehr wundern, dass die Vermögensverwaltungsbranche wahrscheinlich am Aussterben ist.“ (B6, Z64)

Wie diese Formulierungen belegen, werden die Regularien als weitverbreitete neue mühsame Normalität empfunden, mit denen sich die Banken sowie ihre Mitarbeitenden auseinandersetzen müssen. Diese Regularien haben direkten Einfluss in ihre tägliche Arbeit und Arbeitsqualität. Der Arbeitsspielraum wird als beengt empfunden. Dies wird in den folgenden Textausschnitten sichtbar.

„im Kreditbearbeitungsprozess, was die Hauptaufgabe ist, hat sich verändert, dass wir halt viel eingeschränkter sind, viel weniger Spielraum haben.“ (B1, Z65)

„Musst äh gemäss den Regelwerken auch ähm gewisse Sachen durchsetzen. Auflagen machen. ... Und äh du musst überall gut darauf achten eben, dass du es einhältst natürlich.“ (B2, Z66)

„also das Administrative gewinnt an Oberhand eindeutig und das schränkt den Produktkatalog irgendwo auch ein.“ (B13, Z67)

„auf einer gewissen Seite schränkt es einem aber auch ein.“ (B14, Z68)

Bei einer Interviewten hat der Formalismus einen direkten Einfluss auf ihre Arbeitszufriedenheit.

„Äh diese erhaltenen Mails von der Rechtsabteilung, wo du das Gefühl hast, du erhältst morgen keinen Job mehr. Dies nur aufgrund eines fehlenden Formulars. [...] Also das nimmt die Freude.“ (B4, Z69)

Die neuen Regelungen werden in Teilbereichen als sinnvoll und notwendig erachtet. Die vorherrschende Meinung besteht aber auch darin, dass die neuen Vorschriften ein zweckmässiges Mass überschritten haben.

„Ich denke, es ist berechtigt, dass man äh dort einem Wildwuchs irgendwo so versucht äh ... gewisse Grenzen zu setzen. ... Aber ich bin der Meinung, dass man da ein wenig zu stark eingegriffen hat.“ (B2, Z70)

„Ähm ja, was ich manchmal einfach das Gefühl habe, jetzt wird auf die andere Seite übertrieben.“ (B3, Z71)

„Teils berechtigt. Es gibt Bereiche, wo diese Sinn machen. Es gibt Bereiche, welche ich äh völlig übertrieben finde.“ (B4, Z72)

„Also ich kann sagen, dass alles, was mit Geldwäscherei zu tun hat, sicher sinnvoll ist.“ (B8, Z73)

Mehr Transparenz im Bankengeschäft scheint bei den Bankmitarbeitenden durchaus erwünscht. Die Notwendigkeit, gewisse Geschäftspraktiken zu unterbinden, wird eingesehen. Beispielsweise betrifft dies die stillschweigende Entgegennahme von Schwarzgeld. Umgekehrt wird das US-amerikanische FATCA-Abkommens durchwegs negativ beurteilt.

„Also FATCA, das ist amerikanischer Imperialismus pur, oder?“ (B9, Z74)

„Das amerikanische FATCA-Abkommen ist völlig übertrieben.“ (B14, Z75)

„Amerika hat es soweit gebracht: wir füllen jetzt für jeden Kunden das FATCA Protokoll aus.“ (B11, Z76)

Die Vereinigten Staaten von Amerika werden von den befragten Personen nicht nur im Zusammenhang des FATCA-Abkommens negativ erwähnt. Mehrfach findet sich in den

Interviews die Aussage, dass Bankangestellte nach Bern gemeldet wurden, welche US-amerikanische Kunden beraten haben und dadurch eventuell das US-amerikanische Steuergesetz verletzt haben. Dies bedeutet für die entsprechenden Personen, dass sie bei Betretung von US-amerikanischem Boden verhaftet werden können.

„Dass die Leute aufgrund äh der äh Vorkommnisse zum Teil nicht mehr in die USA reisen können.“ (B2, Z77)

„und man wird plötzlich irgendwo im Ausland inhaftiert, nur weil man in Amerika auf einer schwarzen Liste steht.“ (B14, Z78)

„Ich meine, unsere Freunde können zum Teil nicht mehr nach Amerika einreisen, weil sie auf dieser Liste sind, oder?“ (B15, Z79)

Ein weiteres Aussagemuster, welches die Macht der USA kritisiert, ist die Überwachung des internationalen Zahlungsverkehrs. Ein Interviewpartner erzählt, wie ein Firmenkunde, welcher Geschäfte mit dem Iran betreibt, keine Überweisung mehr dorthin tätigen kann, weil ein US-Embargo über das Land verhängt wurde. Da die USA den internationalen Zahlungsverkehr überwachen, können diese den Zahlungsverkehr unterbinden. Der Kommentar zu dieser Situation ist:

„Also für mich ist das die neue Form von Kolonialismus. Einfach auf wirtschaftlicher Basis, was die Amerikaner da machen.“ (B6, Z80)

Zwei weitere Bankangestellte sprechen über den internationalen Zahlungsverkehr und die Macht, welche die Vereinigten Staaten dadurch ausüben.

„Amerika ist der Erfinder vom SWIFT⁹. [...] Und wenn man den Zahlungsverkehr nicht mehr machen kann, kann man als Bank zusammenpacken. Ich habe gemerkt, Amerika hat eine solche Macht, wenn ihr nicht möchtet, dann sperren wir den SWIFT für euch.“ (B11, Z81)

⁹ Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunications
GEO 511 Masterarbeit, April 2015

„Ich meine eine Paribas¹⁰. Ich meine, denen haben sie angedroht, dass sie vom Dollarclearing ausgeschlossen werden. Diese Bank ist tot. Im Interbankenmarkt ist sie weg. Dann hast du keine Liquidität mehr. Dann bist du weg. Amerika kann das einfach androhen.“ (B9, Z82)

Ein weiterer Kritikpunkt wird im folgenden Zitat sichtbar. Nach dieser Ansicht, stehen gewisse US-Firmen in der Entgegennahme von Schwarzgeld den bisherigen Schweizerischen Praktiken in nichts nach.

„Gut ich habe eh Mühe mit Amerika. Auf alle anderen mit dem Finger zeigen um das eigene Defizit zu stopfen, aber bei sich selber nicht aufräumen.“ (B16, Z83)

Diese Zitate zeigen, wie gross der US-Einfluss auf den schweizerischen und internationalen Finanzsektor empfunden wird und die Ansicht besteht, dass die USA diese Dominanz zu ihren Gunsten ausnutzen. Aus den Aussagen geht auch hervor, dass die USA Richtlinien und Auflagen durchsetzen können, die nicht den Richtlinien eines Bankinstitutes oder Gesetzen eines Landes entsprechen. Der US-amerikanische Einfluss scheint den Bankmitarbeitenden erst mit den erlebten Vorfällen konkret bewusst geworden zu sein.

Das Empfinden der Bankmitarbeitenden gegenüber den USA kann kurz folgendermassen zusammengefasst werden: Die USA sind die globale Macht im Finanzsektor. Die Befragten sehen in den USA eine Weltmacht, die diese auf imperialistische Weise ausnutzen. Dieses Aussagemuster widerspiegelt sich in der folgenden Karikatur.

¹⁰ BNP-Paribas, Bank mit Sitz in Paris, US-Amerika hat die Bank auf eine Milliardenbusse verklagt und temporär aus dem Dollar-Clearing ausgeschlossen, da diese Geschäfte mit dem Iran getätigt hat, obwohl ein US-Embargo besteht (Hosp 2014).

Abbildung 1: Karikatur über das FATCA-Abkommen



Quelle: (Pilod o.J.)

Das FATCA-Abkommen sowie der dominante Einfluss der US-Amerikaner werden in den Aussagen nicht direkt in Verbindung mit der jüngsten Bankenkrise gebracht. Da dieses aber eng mit anderen neu eingeführten Regulatorien im Bankensektor im Zusammenhang steht, sind diese Zitate ebenfalls in diesem Kapitel zusammengefasst. Bei der Verschärfung der Richtlinien im Anlagegeschäft hingegen wird der Hauptgrund in den Ereignissen rund um den Lehman Brothers Konkurs gesehen und damit ein direkter Link zur jüngsten Bankenkrise hergestellt.

„Oder weil Grossbanker ihre Kunden so mit Glanzprospekten Lehman Brothers angeboten haben, müssen wir jetzt mit jedem Kunden ein vertieftes Risikoprofil erstellen.“ (B11, Z84)

„Das andere ist halt eben auch Lehman Brothers zum Beispiel Produkteverkauf, oder? [...] Und das ist äh für mich auch der Ausfluss daraus, dass gewisse Verschärfungen, gewisse Richtlinien erlassen wurden.“ (B13, Z85)

„Aber ganz sicher der interne Rechtsdienst, der aufgrund von diesen ähhh ... ich sage jetzt Lehman Konkurs, aufgestockt wurde. Die sagen, wann du wieso mit wem Anlagen tätigen darfst.“ (B3, Z86)

„Das ist schon komplexer geworden. Und es ist schon klar, dass man den Kunden aufklären muss. Lehman Brothers - dieser Fall ist äh ja schon eingefahren.“ (B8, Z87)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Berichte der Bankmitarbeitenden über die neuen Regelungen im Finanzwesen wesentliche Zeitfenster in den Interviews eingenommen haben. Dies ist auch ein Indiz dafür, dass diese neuen Richtlinien die Angestellten im Banksektor effektiv tangieren und beschäftigen. Ebenfalls ist aus den Erzählungen eine gewisse Abneigung gegenüber dem Verhalten der USA in der Bankenregulierung spürbar. Im nächsten Kapitel werden der Wandel in der Bankenbranche und wie die Angestellten darüber berichten näher betrachtet.

4.2.7 Banken im Wandel

Die neuen Vorschriften in der Bankenbranche bringen grosse Veränderungen mit sich. Dadurch wandelt sich auch das Anforderungsprofil eines Bankangestellten. Spezifisches Wissen bezüglich der sich laufend ändernden Regularien wird vorausgesetzt (Kanton Zürich et al. 2014: 58). Dieser Wandel widerspiegelt sich auch in den Aussagen der Bankmitarbeitenden (vgl. 4.2.5 Arbeitsauswirkungen). Nicht alle Bankmitarbeitenden finden sich mit den neuen Anforderungen und Änderungen zurecht. Dies kann soweit gehen, dass die angestammte Arbeit nicht länger ausgeführt werden kann. Dieser Umstand wird in einigen Aussagen explizit formuliert.

„Wenn ich eben sehe, diese Leute, welche gehen. Das sind diese, welche mit viel (betont) Leidenschaft ihren Job ausgeführt haben. [...] Versucht haben pragmatische Lösungen zu finden.“ (B4, Z88)

„Das ist neue Welt. Falls du mit dem nicht umgehen kannst ..., dann musst du dich neu orientieren.“ (B8, Z89)

„die Retailbank-A macht all das, was die Grossbanken machen. [...] Ich kenne ganz viele Leute, die lange dabei waren, die gewechselt haben. Weil einfach der Druck immer grösser wird. Nur noch verkaufen, verkaufen, Ziele erreichen.“ (B15, Z90)

„Eben den Formalismus, das musst du machen, da kommst du nicht drum rum. [...] Wobei ich glaube, das darf für den Job nicht ausschlaggebend sein, sonst musst du etwas anderes suchen.“ (B13, Z91)

„Ich wollte ihn auf den rechten Weg bringen, aber er hat es wie nicht angenommen. [...] Er hat jetzt gesagt, dass er sich neu orientieren möchte. Der Job wie er heute ist, sagt ihm nicht mehr zu.“ (B14, Z92)

Auf die Frage, was dem Mitarbeiter an der Arbeit nicht mehr zusagt kam die Antwort:

„Ja bei ihm ist es der Verkaufsdruck, habe ich das Gefühl ja.“ (B14, Z93)

Drei interviewte Mitarbeiterinnen bekleideten früher mit Freude eine Frontposition und arbeiten jetzt im Backoffice. Alle drei geben an, sich aufgrund der Änderungen die in den letzten Jahren stattgefunden haben nicht mehr vorstellen können direkten Kundenkontakt zu pflegen.

„Ich mache da nicht mehr mit, darum ... habe ich keine Kunden mehr. Aber an und für sich Beratung ja, habe ich sehr gerne gemacht.“ (B2, Z94)

„Eine Frontposition kann ich mit dem (betont) was jetzt da abgegangen ist, mir nicht mehr vorstellen.“ (B10, Z95)

„Ich habe ja den Kunden beraten und gleichzeitig mal gerne so Verträge ausgestellt und habe es geprüft und die Schätzung gemacht. Das habe ich spannend gefunden.“ (B15, Z96)

Die Anforderungen an Bankmitarbeitende sind im Wandel. Die obigen Aussagen verdeutlichen, dass die Mitarbeitenden sich an die neuen Gegebenheiten anpassen oder sich beruflich neu orientieren müssen. Aus den Zitaten (B15, Z90) sowie (B14, Z92-93) sind jedoch nicht alleine die gestiegenen Anforderungen betreffend Regulierungen und Einhaltung von Vorschriften der Grund für einen Stellenwechsel, sondern der erhöhte

Verkaufsdruck, welcher auf den Bankmitarbeitenden lastet. Dieser erhöhte Verkaufsdruck wird im nächsten Kapitel näher beleuchtet.

4.2.8 VerkaufsberaterInnen

Ein äusserst dominantes Aussagemuster dokumentiert die Wahrnehmung der Bankangestellten zur beruflichen Veränderung der Mitarbeitenden mit direktem Kundenkontakt. Früher wurden die Bankmitarbeitenden als BeraterInnen wahrgenommen, heute sind diese VerkäuferInnen. Die Befragten formulieren diesen Wandel wie folgt:

„Das Jobbild wird sich massiv ändern, in dem du vom Berater auch wirklich zum Verkäufer wirst. [...] Bei dem Konkurrenzdruck, welcher vorherrscht, muss die Zufriedenheit des Kunden im Mittelpunkt stehen. Das ist wirklich der Spagat.“ (B6, Z97)

„Die mutieren jetzt immer mehr zu Verkäufern, wirklich zu Verkäufern. Der Rest wird hinten erledigt. [...] Das ist etwas, was die Leute auch anscheisst, oder?“ (B9, Z98)

Bei den Aussagen über diese Veränderungen ist ein Unterschied zwischen Gross- und Retailbankangestellten zu beobachten. Beim Zitat (B6, Z97) eines Grossbankers besteht die Schwierigkeit darin, den Kunden zufrieden zu stellen und gleichzeitig die Verkaufsziele zu erreichen. Bei der Aussage des Retailbankangestellten (B9, Z98) tritt hervor, dass einerseits eine Zweiteilung zwischen Verkauf und weiterer Verarbeitung besteht und andererseits die Veränderung von Frontmitarbeitenden zu VerkäuferInnen nicht als positiv konnotiert wird. In der Aussage des Grossbankangestellten (B6, Z97) ist der Wandel vom/von der BeraterIn zum/zur VerkäuferIn eine Herausforderung. Beim Retailbankangestellten (B9, Z98) wird die Mutation zum/zur VerkäuferIn per se als Verlust beurteilt. Dieser Unterschied zwischen interviewten Gross- und Retailbankangestellten ist in weiteren Zitaten zu erkennen.

„Anstatt einfach ein wenig arbeiten und warten bis jemand anruft. [...] Der Banker ist heute ein Verkäufer. [...] Er¹¹ muss zufrieden sein. Er darf nicht das Gefühl haben, ach jetzt habe ich etwas, was ich gar nicht wollte.“ (B7, Z99)

¹¹ Kunde

„Dem Kunden äh nicht ein Produkt verkaufen, auf die Nase drücken, sondern man muss wirklich spüren was der Kunde für Bedürfnisse hat.“ (B8, Z100)

Auch in diesen zwei Aussagen (B7, Z99) und (B8, Z100) von Grossbankangestellten, ist das Thema, dass der Kunde nicht das Gefühl haben darf, dass ihm ein Produkt verkauft wird. Es muss ihm vermittelt werden, dass das Verkaufsgespräch eine Beratung mit besonderer Rücksicht auf seine Wünsche ist. In den Erzählungen der Grossbankangestellten fehlt, dass sie den Produkteverkauf oder dessen Ziele als Belastung empfinden. Vergleichsweise negativer sehen die interviewten Retailbankangestellten den Verkauf und die damit verbundenen Ziele:

„Wo ich Anlageprodukte verkaufen sollte, wo ich nicht dahinter stehen kann. [...] Da habe ich Mühe.“ (B1, Z101)

„Aber halt nicht äh äh dass ich dann massgeschneidert äh Produkt der Retailbank-A¹² verklickern muss, die kein Kunde möchte. Das stinkt mir.“ (B2, Z102)

„Dort wurden die Kunden überredet, gerade auf den Grossbanken, für irgendwelche riskanten Anlagen die niemand Begriffen hat, nicht mal die Bank selber.“ (B3, Z103)

„Was wir teilweise von den Grossbanken schon ein wenig kennen, wenn wir ganz ehrlich sind. Welche die schon umgesetzt haben. Das ist mehr im Verkauf drin. [...] Also da hat sich der Job in meinen Augen sehr verändert.“ (B10, Z104)

„Da muss man natürlich ehrlich sagen, zum Glück arbeite ich auf der Retailbank-A. Weil auf anderen Banken tönt es natürlich ganz anders. [...] Dort muss man Produkte und Sachen verkaufen.“ (B11, Z105)

„was ich nicht gerne mache ist reiner Produkteverkauf. Und das ist etwas, was auch immer mehr kommt. [...]. Titel wo es heisst, komm das möchte man jetzt *pushen*.“ (B13, Z106)

¹² Arbeitgeberin

„Früher war man der Bankberater, welcher angerufen wurde. [...] Und heutzutage eben ist man erstmals ... ist ein Verkauf, ist eine Verkaufsführung da.“ (B14, Z107)

„früher warst du vielleicht Berater und jetzt und jetzt einfach im Kundenbereich ..., jetzt sind sie Verkäufer. # Ich finde dies einen himmelweiten Unterschied, hinter dem ich auch nicht mehr ganz immer so stehen kann.“ (B15, Z108)

In den Zitaten (B10, Z104) und (B11, Z105) wird eine Abgrenzung zwischen Gross- und Retailbanken gezogen. Grossbanken setzten in diesen Zitaten einen höheren Verkaufsdruck auf ihre Mitarbeitenden aus. Unterschiedliche Wahrnehmungen in den Zielvorgaben zwischen Gross- und Retailbanken, bestätigt auch das folgende Zitat einer Grossbankmitarbeitenden:

„wo wir bei anderen kleineren Banken, [...] ja bei Bewerbungsgesprächen. Wenn man dort fragte, ja was haben sie jetzt für Ziele? Ja wir haben keine Ziele.“(B12, Z109)

Diese Mitarbeitende ist erstaunt, dass noch nicht alle Bankangestellten Zielvorgaben haben, an denen sie gemessen werden können. Diese Verkaufs- und Zielorientierung muss auch gemessen und überwacht werden. Diese verändert auch den Aufgabenbereich der Vorgesetzten, sie mutieren gemäss einer Aussage zu KontrolleurlInnen.

„Diese Entwicklung ist unheimlich, welche Auswertungen gemacht werden können. Der Vorgesetzte mutiert da zum Kontrolleur. Viel mehr, viel mehr als früher.“ (B6, Z110)

Im folgenden Zitat hängt die vermehrte Zielkontrolle auch mit den Möglichkeiten neuer Technologien zusammen. Auswertungen in fast allen Bereichen werden ausgeführt.

„Und das wird auch mehr kontrolliert und hast natürlich auch Systeme, also Software mässig, sehr viel oder fast alles auswerten kannst.“ B13, Z111)

Zusammenfassend zeigt sich, dass in der Wahrnehmung der Bankangestellten der Verkaufsdruck auf die Mitarbeitenden an der Front zugenommen hat. Während früher die Kundenwünsche befriedigt wurden, müssen Bankangestellte heute aktiver auf die Bankkundschaft zugehen. Gemäss dem dominanten Aussagemuster haben sich BankberaterInnen zu VerkäuferInnen gewandelt. Unterschiede sind zwischen den Aussagen

von Grossbank- und Retailbankangestellten zu erkennen. Während die befragten Grossbankmitarbeitenden die Herausforderung im Erreichen ihrer Verkaufsziele und der Befriedigung der Kundenwünsche sehen, fühlt sich die Mehrheit der befragten Retailbankangestellten unwohl beim Produkteverkauf auf Befehl.

4.3 Entlohnung und Optionen zum Branchenwechsel

4.3.1 Eigene Entlohnung

Der eigene Lohn wird in den Interviews immer wieder thematisiert. Dieser Aspekt ist keine Frage im Interviewleitfaden (vgl. Anhang 1: Interviewleitfaden). Ein Aussagemuster rechtfertigt den eigenen Lohn. Die Art der Lohnverteidigungen weisen Unterschiede auf. Zwei Interviewte (B2, Z112/B5, Z113) rechtfertigen ihr Salär mit dem Hinweis, dass dieses nicht höher als in anderen Branchen sei.

„Da denke ich manchmal ja also hallo. Also was ich verdiene ist ja eigentlich ein Lohn, welcher du an jedem anderen Ort auch hättest.“ (B2, Z112)

„Es ist nicht so, dass du nur den grossen Lohn kassierst. [...] der normale Sacharbeiter verdient ganz normal und nicht irgendwie Millionen oben hinaus, oder?“ (B5, Z113)

Eine weitere Bankangestellte (B15, Z114) rechtfertigt ihren Lohn damit, dass dieser nicht mit anderen Berufsgruppen wie KassiererInnen verglichen werden könne.

„Ich meine sicher, vielleicht verdienen wir noch etwas mehr als jemand an der Migros Kasse, aber das kannst du auch nicht vergleichen. Und dann meinen sie immer ja irgendwie Banker die erhalten das und das. Das stimmt ja gar nicht.“ (B15, Z114)

Das nächste Zitat verfiicht den Lohn mit dem Argument, dass die Arbeit auf einer Bank zusätzliche Verpflichtungen und eine hohe Verantwortung beinhaltet.

„Eben das man das Gefühl hat erstens mal monetär, dass Banker einfach alle (betont) weiss nicht was verdienen. Ähm das man ein wenig vergisst was die Nachteile sind. Wie eben viele Kundenanlässe und solche Sachen die man hat. Eben wie viel Verantwortung man eben auch in der Führung hat. Ich denke, das wird manchmal ein wenig vergessen.“

(B4, Z115)

Ein zweites Aussagebündel verteidigt die eigene Entlohnung nicht. Der eigene Lohn oder die bezahlten Saläre im Finanzsektor generell werden als hoch taxiert .

„Eben das ist der grosse Vorteil der Finanzbranche. Durch das, das man solange darin gearbeitet hat, hat man relativ gut verdient, sag ich mal.“ (B10, Z116)

„Also ich muss schon sagen, es ist gut verdientes Geld, was ich jetzt arbeite. [...] Aber wie lange ich das noch habe, das weiss ich nicht, oder? (B15, Z117)

„Es ist eine Branche die gut bezahlt ist. Das müssen wir nicht diskutieren, das ist so. Ähm ... daher du wirst wenig Chancen haben mit 28 Jahren Bankerfahrung in einer anderen Branche unterzukommen.“ (B16, Z118)

Es bestehen somit zwei konträre Aussagestränge betreffend der eigenen Entlohnung. Während die erste Gruppe den eigenen Lohn mit Vergleichen aus anderen Branchen oder der höheren Verantwortung verteidigt, stuft die zweite Gruppe ihren Lohn als hoch ein. Beim letzten Zitat (B16, Z118) wird angedeutet, dass es aufgrund der hohen Salärzahlungen nicht einfach ist, in einer anderen Branche Fuss zu fassen. Diese Schwelle, einen Arbeitsplatz ausserhalb der Bankenbranche zu erhalten, ist das Thema des nächsten Unterkapitels.

4.3.2 Branchenwechsel

Ein wiederkehrendes Aussagemuster besagt, dass es für Bankangestellte nicht einfach ist, eine Arbeit ausserhalb der Bankenbranche zu finden, auch wenn ein Wechsel gewünscht wäre.

„Es ist schwierig in einer anderen Branche unterzukommen. Das weiss ich von Leuten, die suchen. Weil einfach der Banker nicht gerne gesehen ist. Das ist so. Wir haben einfach das Klischeebild.“ (B16, Z119)

Lohngründe werden von den interviewten Bankangestellten als Haupthindernis gesehen, um in einer anderen Branche einzusteigen zu können. Bei einer Aussage (B4, Z122) wird festgehalten, dass es schwierig ist, eine befriedigende Teilzeitstelle von 70 % zu finden.

„Aber du bist irgendwie im goldenen Käfig gefangen, oder? Ich meine du verdienst wirklich viel mehr, als wenn ich sonst irgendwo beim statistischen Amt oder weiss ich nicht wo arbeiten würde, oder?“ (B9, Z120)

„Tja, die Rahmenbedingungen sind halt recht eng. [...] Ich meine schlussendlich, was du gerne machst und mit dem mit dem was du Geld verdienst, das sind manchmal zwei verschiedene Paar Schuhe.“ (B2, Z121)

„der Hauptpunkt ist das Finanzielle. Das Teilzeitpensum ist das zweite grosse Thema. Ich denke, all diese Stellen die mich ansprechen würden [...] ist es einfach mit 70 % ... sehr sehr schwierig. Das wäre ein Glücksgriff.“ (B4, Z122)

Ein Bankmitarbeiter sagt, dass er irgendwann im Leben noch eine andere Tätigkeit ausführen möchte. Auf die Frage was der Hinderungsgrund für einen Wechsel im jetzigen Moment ist, antwortet er:

„Im Moment sicherlich noch der finanzielle Aspekt. Aufgrund ... meiner Scheidung, Unterhaltszahlungen und zweiter Familie und erster Familie und überhaupt Familie.“ (B3, Z123)

Beim nächsten Zitat wird ein weiterer Grund erwähnt, weshalb die Branche nicht gewechselt wurde. Der Bankarbeitsplatz wird von dieser allein erziehenden Mutter als sicher eingestuft. Das Risiko eines Branchenwechsels wolle sie daher nicht eingehen.

„Ich denke, ich hätte mich beruflich schon verändert, wenn ich meine Tochter nicht gehabt hätte. Für mich war ja auch die Einkommenssicherheit ja noch wichtig.“ (B2, Z124)

Eine interviewte Person hat sich bereits vor dem Interviewtermin entschieden, die Bankbranche zu verlassen und zusammen mit ihrem Mann im karitativen Bereich zu

arbeiten. Sie toleriert dadurch finanzielle Einbussen, kann dafür aber eine Arbeit ausführen, welcher ihr mehr Freude bereite.

„Eben, das ist ein grosser Vorteil in der Finanzbranche. Durch das, das man solange darin gearbeitet hat, hat man relativ gut verdient, sag ich mal. Also kann ich auch einen Job machen, den meinem Herzen entspricht (lacht).“ (B10, Z125)

Eine Bankangestellte hat sich nach der kaufmännischen Lehre nicht nennenswert weitergebildet. Sie beurteilt daher ihre Chance, sogar innerhalb der Bankenbranche zu wechseln, als eher klein - geschweige denn ein Wechsel ausserhalb des Bankenwesens (B16, Z126).

„Es tönt jetzt sehr äh, ... es ist ein Gefangenendilemma eigentlich. Also jetzt passt mir das was ich habe, ich habe es wirklich gut im Job alles tip top, oder? Aber wenn es dir jetzt wirklich nicht passt und und ... du auf eine andere Bank willst, wirst du nicht reinkommen. Ähm und in andere Branchen auch nicht.“ (B16, Z126)

Der Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel scheint bei vielen Befragten vorhanden zu sein. Der Hauptgrund dagegen besteht in der Befürchtung von Lohneinbussen. Dabei fallen Bezeichnungen wie „goldener Käfig“ (B9, Z120) oder „Gefangenendilemma“ (B16, Z126). Die Chance, eine interessante Arbeit ausserhalb der Finanzbranche zu erhalten, wird allgemein als gering betrachtet. Eine Interviewte führt dies auch auf das aktuell schlechte Image der Bankangestellten zurück (B16, Z119). Dabei bleibt offen, was das schlechte Image denn genau beinhaltet.

4.4 Teilzeitarbeit

Die Aussagen der Bankangestellten zu ihrem Arbeitspensum bilden den Fokus in diesem Kapitel. In den Erzählungen der Bankangestellten kam immer wieder das Arbeitspensum zur Sprache. Auch dieses Themengebiet ist im Fragebogen nicht enthalten (vgl. Anhang 1: Interviewleitfaden). Von den 16 InterviewpartnerInnen (B1-B16) haben 13 das Thema Teilzeitarbeit angesprochen. Diese hohe Erwähnungsquote hängt sicherlich auch damit zusammen, dass zehn der Befragten in einem reduzierten Arbeitspensum arbeiten. Es kann

aber nicht die alleinige Erklärung sein. Schwiter hat in ihrer Studie mit jungen Erwachsenen in der Schweiz aufgezeigt, dass das klassische „Ernährer-Hausfrau-Modell“ nicht mehr als selbstverständlich betrachtet wird: Der Mann verdient das Geld, die Frau erledigt den Haushalt und betreut die Kinder. Die Umsetzung eines gleichberechtigten familiären Arbeitsmodelles wird aber oft mit der Begründung abgelehnt, dass die Anforderungen im Beruf eine Reduktion des Arbeitspensums nicht zulassen (Schwiter 2011: 145-200).

Die Teilzeitarbeit in der Schweiz steigt seit 1991 sowohl bei Männern wie auch bei Frauen an. Der Anteil der Frauen ist mit 59 % deutlich höher als der 14 % Anteil der Männer. Diese Kluft zwischen Männern und Frauen verstärkt sich. Während sich der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen während der letzten 20 Jahre um 9.4 % erhöhte, ist es bei den Männern ein Anstieg von 6.5 %. (BFS 2014c). Werden die Zahlen im Dienstleistungssektor betrachtet, sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern nicht ganz so stark und auch der Trend sieht anders aus. Während die Zunahme bei den teilzeitarbeitenden Frauen von 2010 bis 2014 8 % betrug, waren es 20 % bei den Männern. Zudem ist der Anteil der Männer mit 20 % deutlich höher als in den anderen Wirtschaftssektoren (BFS 2015b). Gründe, warum Männer in der Schweiz weniger einer Teilzeitarbeit nachgehen, hat die Studie im Auftrag von Pro Familia Schweiz dargelegt (Meier et al. 2011: 18). Die Arbeit ortet sehr wohl ein Bedürfnis für männliche Teilzeitarbeit. Hindernd zeigen sich aber die damit verbundenen Einkommenseinbussen sowie die Befürchtung von negativen Auswirkungen auf den Aufstiegs- und Karriereverlauf.

4.4.1 Gründe für Teilzeitarbeit

Der überwiegende Grund für die Reduktion des Arbeitsverhältnisses bei den interviewten Bankangestellten ist die Mutterschaft.

„ich arbeite inzwischen auch Teilzeit, weil ich Mutter geworden bin.“ (B12, Z127)

Als weiteren Faktor werden anderweitige Interessen genannt, welche nicht im Zusammenhang mit dem Bankarbeitsplatz stehen. Beim Aussageausschnitt (B2, Z128) kommt weiter zum Vorschein, dass der Arbeitsdruck am Arbeitsplatz gross ist und dieser mit einem reduzierten Arbeitspensum gemildert werden kann.

„Finde ich eben noch wichtig, dass ich meine Freizeit habe. Wo ich meinen Nähkurs habe. [...] Dass ich irgendwie ja auch nicht immer ... immer voll am Anschlag laufe. Und ... auch noch so ein wenig ja Zeit für mich selber habe.“ (B2, Z128)

„Ich möchte momentan nicht mehr, weil ich andere Sachen auch gerne mache, was nichts mit Bank zu tun hat.“ (B15, Z129)

Ein erhöhter Freizeitwert und der Druck am Arbeitsplatz, sind ebenfalls genannte Gründe, wieso nicht einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wird.

4.4.2 Auswirkungen der Teilzeitarbeit

Eine Bankangestellte hatte bis vor zwei Jahren eine Teamleitung inne und arbeitet heute in einem Supportteam im Backoffice. Sie begründet den Wechsel wie folgt:

„Mit all diesen Auflagen die auf die Front zugekommen sind, da sehe ich mich nicht mehr. [...] Eine Reduzierung des Arbeitspensums in meinem alten Job war nicht möglich. In vielen anderen attraktiven Jobs auch nicht.“ (B10, Z130)

In diesem Textausschnitt werden mehrere Aspekte angesprochen. Einerseits besteht die Veränderung der Jobanforderung im angestammten Frontarbeitsplatz, mit welchen die Interviewte nicht mehr zurechtgekommen ist (vgl. 4.2.7 Banken im Wandel). Zum anderen war es nicht möglich, in ihrem vorhergehenden Arbeitsbereich als Teamleiterin das

Arbeitspensum zu reduzieren. Dies scheint ihr auch an anderen interessanten Arbeitsplätzen nicht möglich zu sein. Daher kommt die Bankmitarbeiterin zum Schluss, dass nur eine Arbeit im Backoffice, im sogenannten Supportbereich, für sie in Frage kommt.

„Daher habe ich das immer weiter heruntergebrochen und dann bleibt noch der Support, oder?“ (B10, Z131)

Dieses Argumentationsmuster, dass eine Reduktion des Arbeitspensums mit einer weniger interessanten Arbeit verbunden ist, findet sich auch in den zwei folgenden Textausschnitten wieder.

„Äh gut du konntest natürlich nicht mehr das Selbe machen wie vorher. Ich war vorher Kundenberater. # Und äh nachher musstest du einfach in die Verarbeitung gehen mit diesen 20 %.“ (B15, Z132)

„Sagen wir es mal so, weil ich zuhause auch noch eine Tochter habe, bin ich froh, dass ich nicht noch weiss Gott für einen Stress habe. [...] Also wenn ich jetzt 100 % Arbeiten würde und alleine wäre, wäre ich sicherlich nicht dort. Dann wäre es mir zu langweilig.“ (B5, Z133)

Ein anderes Argumentationsmuster findet sich bei Bankangestellten, die trotz Reduktion ihres Arbeitspensums ihre angestammte Arbeit weiterhin ausführen.

„Weil ich auch schon mit 60¹³ hineingekommen bin, gab es quasi nichts anderes. Dann musste ich einfach schauen mit dem organisieren und so.“ (B12, Z134)

„Ja also ... ähm nein, also es ist, was ich reduziert habe, auch was meine Arbeitskollegen reduziert haben, das ist eigentlich nicht wieder hergestellt worden mit neuen Kunden oder mit neuen Beratern. Sondern eben eher mit weniger Personen oder Zeit machen wir immer noch das Gleiche, wie was wir vorher hatten.“ (B14, Z135)

¹³ Arbeitspensum 60 %

„Und im Prinzip ähm mehr oder weniger das Gleiche erledigen in drei anstatt fünf Tagen.“ (B4, Z136)

Im nächsten Zitat wird eine weitere Auswirkung der Teilzeitarbeit angesprochen. Dieser leitende Angestellte wechselte von einer Grossbank zu einer Retailbank und seine frühere Arbeitgeberin versuchte ihn nach circa drei Jahren abzuwerben. Die Tatsache, dass er in der Zwischenzeit sein Arbeitspensum auf 80 % reduzierte und dies auch in Zukunft beibehalten wollte, liess die Verhandlungen bereits im Anfangsstadium scheitern. In diesem Fall schränkte das Teilzeitpensum die Möglichkeit ein, ein anderes Jobangebot zu prüfen und einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht zu ziehen.

„Also ich könnte bei der Grossbank-A nicht 80 % arbeiten. ... # [...] Also nach drei vier Jahren oder so, wollten sie mich zweimal wieder zurückholen für eine Teamleiterposition. Dann habe ich gefragt, kann ich 80 % arbeiten? Nein. ... Geht nicht.“ (B8, Z137)

Die Auswirkungen der Teilzeitarbeit scheinen in zwei Bereiche unterteilbar zu sein. Einerseits besteht die Gruppe der interviewten Bankangestellten, welche durch die Teilzeitarbeit die Arbeitsstelle wechseln und damit eine Arbeit übernehmen, die oft weniger abwechslungsreich ist als ihre bisherige. Andererseits zeigt sich die Gruppe von interviewten Bankangestellten, die ihre Arbeitsstelle behalten konnten und das gleiche Arbeitsvolumen in Teilzeitarbeit erledigen. Teilzeitarbeit ist somit nicht gleich Teilzeitarbeit sondern muss differenziert betrachtet werden. Dieses Thema greift das nächste Kapitel auf.

4.4.3 Zwei Modelle von Teilzeitarbeit

Wie im vorhergehenden Teilkapitel 4.4.2 „Auswirkungen der Teilzeitarbeit“ aufgezeigt, können zwei Gruppen von teilzeitarbeitenden Bankangestellten unterschieden werden. Einerseits zeigen sich Teilzeitarbeitende, die als Konsequenz der Arbeitszeitreduktion ihre bisherige Arbeitsstelle aufgeben haben und eine anderweitige Arbeit im gleichen Betrieb ausführen. Andererseits finden sich jene Befragten, die der gleichen Arbeit wie bisher in Teilzeit nachgehen können. Diese Formen scheinen mit der Höhe des Arbeitspensums zu korrelieren, wie folgendes Zitat zeigt:

„Was man sieht, wenn es dann weniger als 50 % ist, ist es gar nicht mehr möglich ein Kundenportefeuille zu bewirtschaften. [...] Aber äh Teilzeit also also 80, 60 oder so, das ist eigentlich schon möglich, wenn es innerhalb des Teams machbar ist.“ (B14, Z138)

Es scheint also möglich, einer Teilzeitarbeit mit Kundenkontakt bis zu einem Pensum von 50 % nachzugehen. Darunter scheint dies dem Befragten nicht mehr möglich zu sein. Auch das nächste Zitat belegt, dass eine Unterscheidung zwischen zwei Teilzeitmodellen besteht. Das Backoffice wurde bei einer Retailbank in zwei Gruppen unterteilt. In der einen Gruppe sind diejenigen Mitarbeitenden, welche 60 % und mehr arbeiten und in der zweiten Gruppe diejenigen Angestellten mit einem tieferen Arbeitspensum. Konsequenz für die Mitarbeitenden mit tiefen Pensum ist, dass sie nicht mehr die gleichwertige Arbeit ausführen können.

„... all die Teilzeitleute irgendwie unter 60 % haben sie zusammengefasst und sind jetzt so in ein Teilzeitteam hineingeworfen worden #. Wir können auch nicht mehr die gleiche Arbeit erledigen wie vorher, weil das ist auch aus Kostengründen. Weil was soll ich (betont) irgendwie komplexe Fälle haben, welche ich nicht fertig machen kann und übergeben muss.“ (B15, Z139)

Zu einem späteren Zeitpunkt im Interview fällt die Aussage:

„Jetzt einfach im Bereich Teilzeit, so wenig wie ich arbeite, schauen sie, dass sie diesen Fließbandarbeit geben können, wo sie nicht mehr viel überlegen müssen, oder?“ (B15, Z140)

Die Selektion von weniger anspruchsvollen Arbeiten in die Teilzeitgruppe wird damit begründet, dass komplexere Fälle mehr Bearbeitungszeit beanspruchen und diese dadurch von Bankangestellten mit kleinem Teilzeitpensum nicht innerhalb der vorgegebenen Bearbeitungszeit erledigt werden können und jemandem zur Fertigstellung übergeben werden müssen. Auswirkung dieser Zweiteilung ist, dass die interviewte Bankmitarbeitende mit geringem Arbeitspensum beklagt, eine uninteressante Arbeit erledigen zu müssen. Eine Unterscheidung der Arbeitspensum wird auch in den Statistiken des Bundes gezogen. Erwerbstätige werden in den Statistiken zum Beschäftigungsgrad nach Vollzeit (90 % und mehr), Teilzeit I (50 % - 89 %) sowie Teilzeit II (< 50 %) unterschieden (BFS 2014c). In den

Aussagen der Bankangestellten ist die Unterteilung der Teilzeit nicht strikt nach einem bestimmten Beschäftigungsgrad zu ziehen. Beim ersten diesbezüglichen Interviewpartner (B14, Z138) liegt die Grenze wie vom BFS gezogen bei 50 %, bei einem zweiten (B15, Z139) hingegen bei 60 %. Diese Grenze könnte von der Arbeitgeberin, vom Jobprofil sowie von den Mitarbeitenden selbst beeinflusst sein. Bei den Bankmitarbeitenden, welche ins Modell Teilzeit I fallen, also zwischen 50 und 89 % arbeiten, scheint es sehr wichtig zu sein, dass sie ihre Arbeit trotz Teilzeitarbeit wie bisher erledigen.

„Und im Prinzip ähm mehr oder weniger das Gleiche erledigen in drei anstatt fünf Tagen.“ (B4, Z141)

Die gleiche Befragte sagt an späterer Stelle im Interview:

„Worauf ich wirklich stolz bin, ist, dass ich meinen Job denke ich, wirklich so gut mache wie vorher, obwohl ich Teilzeit arbeite.“ (B4, Z142)

Es erfüllt sie also mit Stolz, dass sie trotz reduziertem Arbeitspensum, immer noch das gleiche Arbeitsvolumen erledigt. Spannt man diese Aussage weiter, bedeutet dies aber auch, dass ein hohes berufliches Engagement bestehen muss. Dies belegt folgendes Zitat einer Bankmitarbeiterin, die 80 % arbeitet und deswegen jeweils am Freitag nicht im Büro ist.

„Letztes Jahr hatte ich es sehr streng. Da habe ich den Laptop immer nach Hause genommen mit der Absicht, meine Mails zu erledigen um am Montag nicht so Stress zu haben. Das Resultat war, dass ich Freitag und Samstag gearbeitet habe.“ (B16, Z143)

Der Arbeitseinsatz wurde zwischenzeitlich nicht nur auf 100 % sondern auf 120 % erhöht, um die anfallende Arbeit erledigen zu können. Die nächste Aussage zeigt, dass eine Entgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit stattfindet. Das Geschäftsgeschehen wird mit dem Blackberry von Zuhause aus mitverfolgt. Zudem zeigt die Aussage, dass es in der Verantwortung der Bankmitarbeitenden liegt, ihre Arbeit bei einem Teilzeitpensum sinnvoll zu organisieren und einzuteilen.

„Ich habe ja gewusst, dass ich nachher äh mal eine Zeit lang weg sein werde und mir wirklich auch überlegt, wie kann ich diesen Job organisieren mit 60 %. [...] Dann musste ich einfach schauen mit dem Organisieren und so. # Ja. Und äh ist schon, ich sage auch, es ist 60¹⁴ und Blackberry.“ (B12, Z144)

Das Arbeitspensum bei Teilzeitarbeitenden scheint einen wesentlichen Impact auf die Arbeitsinhalte zu haben. Aus den Aussagen ist eine Zweiteilung in der Teilzeitarbeit zu erkennen. Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum über 50 % (Teilzeit I) und darunter (Teilzeit II). Die Auswirkungen auf ihre Arbeit sind dabei unterschiedlich. Während die Zitate aus der Kategorie I ein hohes Engagement bis zu einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit aufweisen, sagt die Interviewte aus Kategorie II, dass ihre Arbeit monotoner und einseitiger wird.

4.4.4 Auswirkung der Bankenkrise auf das Arbeitspensum

Aufgrund der Bankenkrise und folgenden Kostensparmassnahmen musste bei einem Interviewpartner (B6) im Team ein Arbeitspensum von 60 % abgebaut werden. Es wurde entschieden, dass niemand entlassen wird, sondern jeder Mitarbeitende zwischen 10 und 20 % reduziert, respektive auf einen Teil seines Lohnes verzichtet. Ein Teammitglied hat dann das reduzierte Arbeitspensum auch nach der Aufhebung der Kostensparmassnahmen beibehalten. Der Befragte hingegen kann sich nur schwer vorstellen, dass seine Arbeit in einem Teilzeitpensum erledigt werden könnte.

„Es ist nicht angedacht, dass du einfach auf Teilzeit wechseln könntest. Das kannst du nicht. Wenn du so im Spezialistentum bist, sag ich jetzt mal. Dann ist es schwer. Ich sage nicht undenkbar, aber es ist sicher viel schwerer.“ (B6, Z145)

Die Begründung, warum weiterhin einer Vollzeitarbeit nachgegangen wird, zeigt, dass die Vollzeitarbeit durchaus und immer öfter als Arbeitsmodell hinterfragt wird und dadurch an Bedeutung gewinnt. Dies belegen auch die Zahlen der Arbeitskräfteerhebung des Bundes.

¹⁴ Arbeitspensum 60 %

Die Zahl der Teilzeiterwerbstätigen (+24.5%) stieg von 2003 bis 2013 dreimal so rasch an wie jene der Vollzeitbeschäftigten (+7.1%) (BFS 2014d).

4.5 Berufsempfehlung Bank

Eine abschliessende Frage an die Bankangestellten war, ob sie einer jungen Person empfehlen würden, eine Ausbildung bei einer Bank zu absolvieren oder eine Bankkarriere anzustreben. Es gibt dabei klare Voten für eine Ausbildung bei einer Bank.

„Ja (betont) ungeniert machen.“ (B1, Z146)

„Der Beruf als Bankmitarbeiter ist für junge Leute immer noch erstrebenswert.“ (B6, Z147)

„Ja soll kommen. Soll es probieren.“ (B7, Z148)

„Also ausbildungsmässig ist das KV¹⁵ bei einer Bank sicherlich nicht falsch, oder?“ (B13, Z149)

„Wenn es eine kommunikative offene Person ist, welche auf die Leute zugehen kann. Dann sag ich sicher, das ist eine gute Sache. Mache, ... eine Lehre bei der Bank.“ (B14, Z150)

„Ich halte eine Banklehre nach wie vor für etwas Sinnvolles, weil sie einfach sehr breit ist. Und nachher gebe ich ganz klar die Empfehlung äh für eine weiterführende Schule.“ (B3, Z151)

Die Empfehlung, eine weiterführende Schule zu absolvieren, ist ein dominantes Aussagemuster. Nur mit einer kaufmännischen Lehre ist es nach Ansicht einiger interviewter Bankarbeitenden heute nicht mehr möglich, einen interessanten Job bei einer Bank zu

¹⁵ kaufmännische Lehre

erhalten. Zudem hat in ihrer Wahrnehmung die Arbeitsplatzsicherheit abgenommen. Eine Zusatzausbildung hilft, sich in der Bankenwelt zu halten.

„Heute eine Beförderung oder äh Abteilungsleiter ohne weiterführende Schule ist undenkbar. [...] Daher ist klar die Empfehlung: weiterbilden, weiterbilden, weiterbilden. Es geht sonst nicht.“ (B3, Z152)

„Dann hängen sie noch etwas an und machen noch ein Studium. [...] Also die Flexibilität ist viel mehr da, als zu meiner Zeit. Da war alles klar und sicher.“ (B7, Z153)

„Nur eben man darf nachher nicht einfach stehen bleiben, das kannst du dir heute einfach nicht mehr leisten.“ (B13, Z154)

„das KV mit einer Berufsmatura oder auch später, wenn die Berufsmatura nachgeholt werden kann, ist das nach wie vor ein guter Einstieg in die Berufswelt.“ (B14, Z155)

„Eben ich finde es eine gute Grundausbildung gerade mit der BMS¹⁶ dazu. Etwas anderes ist nicht mehr empfehlenswert. Der Bankensektor kann auswählen. In den nächsten Jahren werden wir weitere Entlassungen haben.“ (B16, Z156)

Erwähnung findet, dass sich der Beruf in den letzten Jahren verändert hat. Beispielsweise habe der administrative Arbeitsanteil sehr zugenommen. Dies müssten sich NeubewerberInnen bewusst sein.

„Also was sicher ein Aspekt ist, finde ich schon, dass man einfach wissen muss, das viel eben administrativ ist. Das man viel quasi vorgeschrieben hat, wo man sich daran halten muss.“ (B12, Z157)

„Ich würde jetzt jemandem davon abraten, wegen diesen regulatorischen Vorschriften eine Banklehre zu machen.“ (B14, Z158)

¹⁶ Berufsmaturitätsschule

Interessanterweise würde eine interviewte Person heute ihren Kindern klar davon abraten, eine Banklehre zu absolvieren (B3, Z159). Allgemein spricht sie sich aber für eine kaufmännische Lehre aus (B3, Z151)

„die ersten 25 Jahre hätte ich meinen Kindern gesagt: macht Banker. Heute sag ich jedem, lern etwas Gescheites.“ (B3, Z159)

Das gleiche Phänomen ist bei einem Befragten betreffend seines Patenkindes auszumachen. Trotz allgemeiner positiv geäußelter Einstellung zu einer Bankausbildung (B13, Z149) würde er seinem Patenkind einen anderen Beruf empfehlen (B13, Z160).

„Ich meine, was ich jetzt, wenn mich mein Göttkind fragt, dann sag ich, du äh ... zum Beispiel [...] irgendwo im Diplomatenbereich oder äh Dolmetscher oder Uhrenmacher zum Beispiel, was auch wieder äh so eine boomende Branche ist.“ (B13, Z160)

Ablehnend gegenüber einer Bankausbildung ist das folgende Zitat. Die Begründung ist der unsichere Arbeitsplatz.

„Ich würde es eher nicht empfehlen. [...] ich finde, es ist kein sicherer Arbeitgeber mehr.“ (B15, Z161)

Ebenfalls ablehnend steht dieser Bankangestellte gegenüber Trainee-Programmen der UBS und CS für Gymnasiasten gegenüber. Er stuft ein Studium als hochwertiger für die Schulung der Denkprozesse ein.

„Ab dem Gymnasium? Dann würde ich empfehlen ein Studium zu machen. [...] Ich finde, wenn du ein Studium gemacht hast, dann lernst du auch zu denken.“ (B9, Z162)

Überwiegend wird eine Ausbildung bei einer Bank empfohlen, dies jedoch mehrheitlich nicht uneingeschränkt. Wichtig scheint den Befragten bei einer Kaufmännischen Lehre der zusätzliche Abschluss der Berufsmaturität oder einer anderen weiterführenden Ausbildung zu sein. Zudem müssten sich EinsteigerInnen bewusst sein, dass viele Einschränkungen wie Regulatorien in der Bankenwelt bestehen und dies den Bankenberuf einschränkt. Interessanterweise sieht die Berufsempfehlung bei zwei Bankangestellten im Verwandtenkreis kritischer aus als ihre allgemeine Empfehlung, bei einer Bank zu arbeiten.

4.6 Vergeschlechtlichte Normen und Aussagen

Die Aussagen der InterviewpartnerInnen wurden darauf untersucht, ob geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Aussagen bestehen. Bei den Argumentationsmustern, wie über die Bankenkrise gesprochen wird, konnten keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern ausgemacht werden. Die Differenzen sind subtilerer Art und kommen mit Aussagen, der gewählten beruflichen Karriere innerhalb der Bank oder der getroffenen Berufswahl (vgl. 4.1.1 Berufswahl) zum Ausdruck. Zudem sind vergeschlechtlichte Normen in der Teilzeitarbeit zu finden, welche im Kapitel 5 „Diskussion und Beantwortung der Forschungsfrage“ genauer betrachtet werden.

4.6.1 Frauen in Führungspositionen

Eine Person vermutet ihre Stellung als Frau sei Grund, dass ihre Karriere nicht so steil verläuft wie gewünscht (B4, Z163). Ihre persönliche direkte und fordernde Art sowie ihren Arbeitsort gewichtet sie insgesamt jedoch höher ein, warum der nächste Karriereschritt auf sich warten lässt.

„aber das hat mit meiner Person zu tun. [...] Mann Frau hm .. hat sicher auch Einflüsse. Ich denke einfach ähm ..., dass der Ostschweizer-A extrem konservativ ist.“ (B4, Z163)

Im weiteren Gespräch erwähnt sie, dass sie in einem Förderungsprogramm ist, welche Angestellte fördert, die für höhere Führungspositionen in der Bank vorgesehen sind. Zugleich kommt in der Aussage aber auch zum Ausdruck, dass sie die einzige Frau in dieser Ausbildungsstufe ist.

„Ich bin jetzt zugleich in einem Managementförderpool [...] wovon ich die einzige Frau bin.“ (B4, Z164)

Die Einschätzung, dass die Region einen wichtigen Einfluss auf die Anzahl Frauen in leitenden Positionen hat, kommt auch in einem anderen Interviewausschnitt vor.

„Und jetzt hier in der ländlicheren, wie soll ich sagen, in den peripheren Gegenden ist schon mehr, da hat es einfach viel mehr Männer.“ (B12, Z165)

Eine Interviewpartnerin bezeichnet es als mühsam, sich in der männerdominierten Bankenwelt zu bewegen und durchzusetzen. Aus diesem Zitat (B16, Z166) geht hervor, dass sie als Frau in einer Führungsposition immer noch als Aussenseiterin angesehen wird.

„Na gut, du bist immer die Frau mit den Haaren auf den Zähnen. Na gut, mit dem musst du Leben. Die Finanzwelt ist eine Männerdomäne. Jeder, der etwas anderes behauptet, lebt in einer Traumwelt. Dies ist ein Wunschtraum. Und das finde ich ein wenig mühsam.“ (B16, Z166)

Aus wenigen Zitaten geht hervor, dass Männer in Führungspositionen klar in der Mehrheit sind. Je ländlicher die Region ist, desto ausgeprägter scheint die männliche Dominanz zu bestehen. Im unausgesprochenen Umkehrschluss bedeutet dies, dass in städtischen Gebieten die genderspezifischen Unterschiede weniger ausgeprägt sein müssen. Es scheint in der Wahrnehmung bezüglich männlicher Dominanz im Bankensektor eine räumliche Differenzierung zu bestehen.

5 Diskussion und Beantwortung der Forschungsfrage

Im folgenden Kapitel werden die Untersuchungsergebnisse, welche im Kapitel 4 herausgearbeitet wurden, nochmals aufgegriffen und diskutiert. Ein besonderes Augenmerk liegt bei der Beantwortung der Forschungsfragen (vgl. 2.3 Forschungslücke und Fragestellungen) und in welchen Punkten weiterer Forschungsbedarf besteht.

Die Schuld liegt bei Einzelnen

Auch in den letzten Wochen kommen die Banken nicht aus den Schlagzeilen. Der schweizerischen Niederlassung der HSBC (Hongkong & Shanghai Banking Corporation Holdings PLC), einer internationalen Grossbank mit Sitz in London, konnten illegale Geschäfte nachgewiesen werden. So wird die HSBC für Geldverschiebungen von Waffendeals, Terrorgruppen, Steuerhinterziehungen und Geldwäscherei im grossen Stil bis ins Jahr 2007 beschuldigt (Müller 2015). Der NZZ-Journalist Gallarotti nimmt Stellung und kommentiert, dass diese Verfehlungen noch in die Zeit vor der Bankenkrise fallen. Die Bank sei jetzt umstrukturiert, die Delikte seien die Schuld von Einzelnen gewesen. Er kommt zum Schluss, dass die Regelverstosse der Vergangenheit angehören (Gallarotti 2015). Diese Argumentationslinie kommt bei neu aufgedeckten Skandalen repetitiv zum Einsatz, um die Verantwortung der Verfehlungen einzelnen Bankmitarbeitenden anzulasten. Diese Zuschreibung von Schuld auf Einzelne wurde auch in den Interviews beobachtet (siehe Z33-36). Bei dieser Argumentation wird ausgeblendet, dass die Kultur des Gewinnmaximierens, die systematische Nichtkontrolle verschiedener AkteurInnen sowie das Handeln im Graubereich ebenfalls zu den Auswüchsen und Skandalen im Bankenbereich beitragen. Vergehen innerhalb der Bankenwelt werden dadurch ausschliesslich zum Resultat individueller Handlungen. Die gesellschaftliche und institutionelle Verantwortung einer Bank in der Schweiz sowie die Frage nach neuen Normen bleiben grösstenteils ausserhalb des Blickfeldes der Bankangestellten und werden kaum angesprochen.

Berufsstolz

Aktualität hat auch der Abgang von CEO Brady Dougan bei der CS. Brady Dougan konnte sich beachtliche acht Jahre an der Spitze der Grossbank halten, was weltweit in jüngster Zeit fast kein anderer geschafft hat. Begründet wird diese relativ lange Amtszeit mit einer guten Steuerung durch die Finanzkrise. Die CS musste keine staatliche Finanzhilfe beanspruchen (Radio SRF 2015). Die CS stand jedoch in jüngster Zeit immer mehr in der Kritik aufgrund der schleppenden Reformen im Investmentbanking und der tiefen Eigenkapitalquote - daher dürfte es auch zum Abgang von Brady Dougan gekommen sein (Ferber 2015). Der Finanzplatz Schweiz kommt somit auch sieben Jahre nach dem Ausbruch der Finanzkrise nicht zur Ruhe - ein Ende ist nicht abzusehen. Bezeichnenderweise nimmt auch Schriftsteller Martin Suter die Problematik in seinem neuesten kürzlich erschienenen Roman auf, den er im Sumpf des schweizerischen Finanzplatzes ansiedelt (2015). Im Buch demontiert Suter Stück für Stück den Finanzplatz Schweiz. Ein solches Buch von Suter als einer der meist gelesenen Schriftsteller der Schweiz, kann die Bankangestellten und ihre Sicht zum eigenen Beruf sehr wohl mitbeeinflussen – zu Recht oder nicht.

Aus den Aussagen zur Berufswahl (vgl. 4.1.1 Berufswahl) geht hervor, dass die Wahl zum Bankmitarbeitenden nicht unbedingt ein Traumziel war (siehe Z1-Z8). Trotzdem ist zu spüren, dass die Eltern oft stolz waren, dass ihr Kind eine Stelle in einer Bank erhalten hat (siehe Z1, Z2, Z8). Inkonsequent sieht die Berufsempfehlung aus, wenn eigene Kinder oder Patenkinder betreffend ihrer beruflichen Zukunft beraten werden (vgl. 4.5 Berufsempfehlung Bank). Den eigenen Kindern und Patenkindern wird heute offensichtlich abgeraten, eine Ausbildung bei einer Bank zu beginnen (siehe Z159-160). Dies widerspricht den eigenen Aussagen, dass die Bankausbildung nach wie vor als wert- und sinnvoll betrachtet wird (siehe Z146-151). Die Berufsmatura oder weiterführende Schulen werden zusätzlich als unverzichtbar betrachtet (siehe Z152-156). Konsekutiv muss das Ansehen und die Anerkennung des Bankenberufes enorm gesunken sein, wenn den eigenen Kindern und Patenkindern eine Banklehre nicht mehr empfohlen wird. Der Tagesanzeiger bezeichnet dann auch eine der wichtigsten Aufgaben des neu ernannten CS Chefs Tidjane Thiam die Rückgabe des Berufsstolzes an die Mitarbeitenden (Kohler 2015). Um dieses Ziel zu erreichen, muss das ramponierte Bankenimage verbessert werden. Dies benötigt aus heutiger Sicht viel

Zeit und keine neuen Skandale in der Branche. Dies muss aufgrund der laufenden Entwicklung leider angezweifelt werden.

Arbeitszufriedenheit versus Verkaufsdruck

Es muss betont werden, dass die Bankmitarbeitenden ihre Kernarbeit mit Freude erledigen (vgl. 4.1.2 Arbeitszufriedenheit). Insofern ist die Schuldzuweisung auf Einzelne in Skandalfällen aus ihrer Sicht folgerichtig, da sie ihre Arbeit gewissenhaft ausführen (siehe Z11-Z17). Als hindernd empfinden die Bankmitarbeitenden heute das regulatorische Umfeld und die formalen Konsequenzen auf ihre Arbeit (vgl. 4.2.6 Bankenregulierungen und ihre Auswirkungen) (siehe Z59-69). Besonders kritisieren die interviewten Bankangestellten den US-Einfluss auf das schweizerische Rechts- und Bankensystem (siehe Z74-82). Die Befragten empfinden es als schmerzlich, wie die USA ihre globale Finanzmacht für ihren eigenen Vorteil nutzt. Bei der Verschärfung der Richtlinien im Anlagegeschäft sieht ein Grossteil der Befragten einen Zusammenhang mit dem Untergang der Lehman Brothers (siehe Z84-87). Hier wird die Internationalität und die globale Vernetzung des Finanzwesens sichtbar. Lokale Ereignisse wie der Konkurs der Investmentbank Lehman Brothers haben globale Auswirkungen, indem das ganze Finanzsystem ins Wanken gerät bis hin zu lokalen Auswirkungen auf die Arbeit von Bankmitarbeitenden in der Schweiz. Die Globalisierung des Finanzwesens wird dadurch zur Glokalisierung (Backhaus 2009: 49-52). Diesen geographischen Aspekt der Finanzkrise hat auch Martin in seiner Arbeit beschrieben (2011).

Die Bankenbranche ist im Wandel und unter erhöhtem Konkurrenzdruck. Als Konsequenz verändert sich auch das Anforderungsprofil der Bankangestellten. Berufliche Neuorientierungen sind Konsequenzen dieses Wandels (vgl. 4.2.7 Banken im Wandel). Unter anderem hat der Verkaufsdruck der Frontmitarbeiter in diesem Zuge zugenommen (siehe Z88-92). Der Wandel vom/von BeraterInnen, die primär Kundenwünsche erfüllten, zum/zum VerkäuferInnen und die damit verbundenen Verkaufsvorgaben werden von den Retailbankangestellten als negative Entwicklung empfunden (siehe Z98, Z101-108). Dies steht im Gegensatz zur allgemeinen positiven Arbeitszufriedenheit (siehe Z11-15) und kann als Spannungsfeld zwischen gesteckten Verkaufszielen und der Erfüllung von Kundenwünschen bei Frontmitarbeitenden gesehen werden. Hier scheinen die Grossbankenangestellten im Vorteil zu sein, da sie den Spagat zwischen Verkaufszielen und

Kundenwünschen als Herausforderung und nicht als notwendiges Übel betrachten (siehe Z99-100). Dies könnte damit zusammenhängen, dass Grossbanken früher Zielkontrollen einführten als Retailbanken (siehe Z109). Die Grossbankmitarbeitenden befinden sich bereits länger in der Ambivalenz zwischen Verkaufszielerreichung und Erfüllung von Kundenwünschen und können sich damit eher zurechtfinden. Eine Gefahr, dass heute unlautere Geschäftspraktiken zur Anwendung kommen, um gesteckte Verkaufsziele zu erreichen, sind in den Aussagen der interviewten Bankmitarbeitenden inexistent.

Räumliche Imaginationen

Die anhaltend negative Presse, welche die Bankenbranche in den letzten Jahren ausgesetzt ist, scheint ein Grossteil der interviewten Bankmitarbeitenden gut ausblenden zu können, obwohl sie vom abnehmenden Ansehen tangiert sind (vgl. 4.2.2 Veränderung der Arbeitseinstellung) (siehe Z26-29). Die Analyse der Erzählungen hat aufzeigen können, dass die jüngste Bankenkrise nicht nur das Ansehen der Investmentbanker und Bank-CEOs beschädigt hat, sondern alle Bankmitarbeitenden trifft (vgl. Kapitel 4.2.4. Die Bankenkrise ist anderswo) (siehe Z37-43). Diese sehen sich als Opfer der Imageverschlechterung der Banken, eine Mitschuld an den jüngsten Ereignissen wird ausgeschlossen (siehe Z46). Die Begründungen sind wie folgt: Retailbankangestellte sehen sich von der Krise und deren Auswirkungen weniger betroffen als Grossbankangestellte (siehe Z44-45). Beschäftigte ausserhalb der Region Zürich empfinden ebenfalls, dass sie weniger von der Imageverschlechterung des Bankgewerbes tangiert sind (siehe Z47). Grossbankangestellte distanzieren sich von den Verfehlungen der eigenen Arbeitgeberin mit dem Argument, dass die Verfehlungen im Ausland passiert sind (siehe Z48-50). Es wird eine sprachliche Grenzziehung vollzogen und dadurch die Ereignisse fremdplatziert (Reuber und Pfaffenbach 2005: 13-15). Diese Grenze ist nicht starr, sondern wird je nach Situation verschoben und angepasst. In diesen geographischen Imaginationen wird die Schuld an einen entfernten Ort zugeordnet und dies erlaubt es, sich von einer Verantwortung zurückzuziehen. Diese sprachliche Grenzziehung – die Imagination des Anderswo – wird als Legitimationsstrategie verwendet, um die Schuld an den Verfehlungen im Bankensektor vom eigenen Umfeld zu distanzieren und somit eine Mitschuld zu negieren. Die geschilderten und dokumentierten Abgrenzungsstrategien können helfen, die tägliche Arbeit weiterhin mit Freude auszuführen.

Diese persönlichen Abgrenzungen zur jüngsten Bankenkrise können auch erklären, warum nur sehr wenig Ängste bezüglich Arbeitsplatzsicherheit und Zukunft der eigenen Arbeitgeberin geäußert werden. Dies ist doch erstaunlich, da seit Beginn der Finanzkrise in der Schweiz ein Rückgang von rund 5'000 Stellen zu verzeichnen sind, was einem Wert von 4.8 % entspricht (SwissBanking et al. 2013: 3). Unliebsame Tatsachen werden mit den Abgrenzungsstrategien weitgehend ausgeblendet. Pendente Gerichtsverfahren und die damit verbundenen horrenden Bussgeldzahlungen, die noch im Raum stehen, werden nicht als existenzbedrohend angesehen. Dies wiederum könnte auch mit dem vielverwendeten Ausdruck „to big to fail“ im Zusammenhang stehen. Die Vergangenheit hat bewiesen, dass die Politik bei einer systemrelevanten Bank, welche in Schieflage gerät, finanziell einspringt. Bei Kantonalbanken haftet der jeweilige Kanton. Diese Absicherung könnte den drohenden Prozesslawinen etwas den Schrecken nehmen.

Ambivalenz zwischen Lohn und Branchenwechsel

Der eigene Lohn steht immer wieder zur Diskussion (vgl. 4.3.1 Eigene Entlohnung). Hier sind zwei konträre Aussagestränge zu beobachten. Während die erste Gruppe die Löhne in der Bankenbranche auch selbst als hoch empfindet (siehe Z116-118), verteidigt die zweite Gruppe den eigenen Lohn mit Vergleichen aus anderen Branchen oder mit der hohen beruflichen Verantwortung (siehe Z112-115).

Der Wunsch nach einem Branchenwechsel ist bei vielen interviewten Bankmitarbeitenden vorhanden (vgl. 4.3.2 Branchenwechsel). Die Aussicht, diesen vollziehen zu können, wird als sehr gering eingeschätzt (siehe Z119). Als Haupthindernis wird der Lohn genannt (siehe Z120-123, Z125). Der Wunsch nach einer Veränderung und deren schwierige Realisation wird als Gefangenendilemma (siehe Z126) oder als goldener Käfig bezeichnet (siehe Z120). Das viel geäußerte Verlangen nach einer beruflichen Veränderung ist aber ein klares Indiz, dass die Bank als Arbeitgeberin an Attraktivität abgenommen hat. Die Kluft zwischen dem Verlangen einer gesellschaftlich angesehenen Tätigkeit auf der einen Seite und einer guten Entlohnung auf der anderen Seite ist in den Aussagen der Bankmitarbeiter zu erkennen. Die interviewten Bankmitarbeitenden scheinen sich in einem Spannungsfeld zu befinden, welches einerseits zwischen gewünschter beruflicher Veränderung in einem gesellschaftlich weniger kritisierten Tätigkeitsfeld und andererseits befürchtetem Einkommensverlust

besteht. Die Möglichkeit, in einer anderen Branche einen geringeren Lohn zu erhalten scheint den überwiegenden Teil der interviewten Bankangestellten von einem Wechsel abzuhalten.

Dominanz des männlichen Modells

Mit einem Frauenanteil von 41 % in der Finanzbranche kann der Bankenberuf nicht als männertypisch bezeichnet werden (vgl. 2.2 Geschlechtertheorie). Trotzdem wird die Bankenwelt als Männerdomäne empfunden (siehe Z166). Diese empfundene Diskrepanz könnte darin bestehen, dass eine vertikale Segregation in der Bankenwelt besteht. Frauen in Führungspositionen sind demnach untervertreten. Die Aussage einer Bankangestellten bestätigt, dass sie sei die einzige Frau in einem Managementförderungs pool ist (siehe Z164). Der Frauen- resp. Männeranteil in einem Beruf alleine gibt demnach noch keinen Aufschluss darüber, ob das Arbeitsumfeld als frauen- oder männertypisch empfunden wird. Heintz et al. konnten anhand des kaufmännischen Berufes aufzeigen, dass auch innerhalb dieses sogenannten geschlechtsneutralen Berufes vertikale und horizontale Segregationen zwischen den Geschlechtern bestehen (1997: 204-215). Die Bankenwelt war vor 20 Jahren von einer als männlich geltenden Kultur beherrscht und gesteuert (McDowell 1997). Diese männliche Kultur, könnte auch heute noch Auswirkungen auf das Empfinden der Bankangestellten haben. Hier besteht ein Forschungsbedarf, der die Position von Frauen und Männer in der Finanzwelt analysiert und die Weisungsbefugnisse durch die jeweiligen Tätigkeiten vergleicht. Es bleibt offen, wie ein eventuell anhaltendes Image eines Männerberufes mit den vertikalen sowie horizontalen Segregationen im Finanzsektor zusammenhängen.

Genderaspekt der Teilzeitarbeit

Die Auswertung der Interviews zeigt auf, dass Teilzeitarbeit ein viel thematisierter Aspekt der Arbeit von Bankmitarbeitern ist (vgl. 4.4.1. Gründe für Teilzeitarbeit). Gründe für die Ausübung einer Teilzeitarbeit sind Mutterschaft (siehe Z127) sowie ein erhöhter Freizeitwert (siehe Z128-129). Wesentlich dabei ist, ob der bisherige Job inhaltlich unverändert weiter ausgeführt werden kann oder sich durch die Reduzierung des Arbeitspensums auch das Jobprofil ändert (vgl. 4.4.2 Auswirkungen der Teilzeitarbeit). Ein beobachtetes

Aussagemuster besagt, dass durch die Reduktion des Arbeitspensums in der Regel eine weniger attraktive Arbeit ausgeführt werden muss (siehe Z130-133). Damit ist die Teilzeitarbeit auch mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden. Bei den teilzeitarbeitenden Befragten, die in ihrem angestammten Job geblieben sind, wird alles darangesetzt, ihre Aufgaben wie bisher ausführen zu können (siehe Z134-136). Ihre Teilzeitarbeit soll möglichst unsichtbar gemacht werden. Dabei findet auch eine Entgrenzung von Arbeit und Freizeit statt. In der abwesenden Zeit wird von Zuhause aus weitergearbeitet oder die Arbeitnehmenden sind durch elektronische Hilfsmittel jederzeit erreichbar (siehe Z143-144).

Eine Kategorisierung nach Höhe der Arbeitspensen wird auch in den Arbeitsstatistiken des Bundes vollzogen: Vollzeit (90 % und mehr), Teilzeit I (50% - 89 %) und Teilzeit II (< 50 %) (BFS 2014c). Bei einer Arbeitsreduktion von 40 bis 50 % kann nach Ansicht der Befragten eine Stelle mit Kundenkontakt aufrecht erhalten werden (siehe Z138). Mit tieferen Arbeitspensen scheint dies nicht mehr möglich zu sein (siehe Z131-132). Die Reduktion des Arbeitspensums sollte sich bei den Teilzeitarbeitenden der Kategorie I nicht auf ihre Arbeit auswirken. Entsprechend wird dieselbe Arbeit mit einem reduzierten Arbeitspensum erledigt. Das reduzierte Arbeitspensum wird nicht mit anderen Arbeitskräften kompensiert (siehe Z135). Es scheint, dass die Effizienz in der Teilzeitarbeit I gar gesteigert wird, da die Mitarbeitenden das Gefühl und den Ehrgeiz haben, einen Grossteil der Arbeit auch in Teilzeit erledigen zu können (siehe Z141-144).

Ende 2014 haben 15.7 % aller Frauen im Finanzsektor in der Teilzeitkategorie I gearbeitet während der Anteil der Männer bei 6 % lag (BFS 2015a; BFS 2015c). Sowohl bei Männern als auch bei Frauen ist die Tendenz bei den Teilzeitarbeitenden der Kategorie I steigend. Anders sieht es in der Kategorie II aus, dort ist die Tendenz bei beiden Geschlechtern abnehmend. Während 1998 noch 8.7 % aller Frauen im Finanzsektor unter 50 % gearbeitet haben sind es heute noch 7.2 %. Der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer in dieser Kategorie ist schwindend klein. 1998 waren es 1.7 % und ende 2014 noch 0.5 % (BFS 2015a, 2015c). Über alle Branchen hinweg betrug der Anteil der Frauen, welche in der Kategorie II arbeiteten 20.1 %, derjenige der Männer betrug 5.2 % (BFS 2015a, 2015c). Anteilsmässig sind Arbeitsverträge unter 50 % in der Finanzbranche deutlich geringer als im Schweizer Quervergleich. Über alle Branchen hinweg ist der Frauenanteil in der Teilzeitkategorie II deutlich höher als bei den Männern. Dass fast ausschliesslich Frauen im Finanzsektor unter

50 % arbeiten, könnte somit mit dem gesellschaftlichen Erwerbsverhalten von Frauen in der Schweiz zusammenhängen und ist gemäss Wetterer (2002) daher auf der Makroebene angesiedelt (vgl. 2.2 Geschlechtertheorie). Die Tatsache, dass hauptsächlich Schweizer Frauen wohnhaft in der Deutschschweiz in der Kategorie II arbeiten, zeigt den gesellschaftlichen Zusammenhang auf. Eine grosse Rolle, ob und zu welchem Prozentsatz Frauen mit Kindern arbeiten, hängt zudem stark von den staatlichen Unterstützung für den Wiedereinstieg und nicht nur von den individuellen Berufswünschen der Mütter ab (Buchmann et al. 2010).

Die Zweiteilung der Teilzeitarbeit in die Kategorie I und II in der Finanzbranche ist mit einem weiteren Genderaspekt verknüpft, da fast ausschliesslich Frauen betroffen sind, wenn aufgrund eines Arbeitspensums unter 50 % eine sich wiederholende Arbeit ausgeführt werden muss. Frauen wird attestiert, geeigneter zu sein, um untergeordnete Routinearbeiten zu erledigen (Heintz et al. 1997: 208). Diese geschlechterspezifische Zuordnung von Fähigkeiten könnte darauf begründet sein, dass fast ausschliesslich Frauen in der Finanzbranche in der Teilzeitkategorie II arbeiten und dadurch auch gezwungenermassen vermehrt repetitive Arbeiten ausführen. Nicht die effektiven Fähigkeiten, sondern alleine die Tatsache, dass vermehrt Frauen Routinearbeiten ausführen, nährt diesen Stereotyp.

Während gesamthaft die Teilzeitarbeit im Finanzsektor steigt, hat die Teilzeitarbeit mit Pensen unter 50 % abgenommen. Dies bedeutet auch, dass Stellen, die eine klare Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit zulassen, weniger vorhanden zu sein scheinen, da in der Kategorie I diese Abgrenzung nur schwer zu vollziehen ist (siehe Z141-144).

Die Reduktion des Arbeitspensums ist aber nicht nur Thema bei teilzeitarbeitenden Bankmitarbeitenden (vgl. 4.4.4 Auswirkung der Bankenkrise auf das Arbeitspensum). Ein Bankmitarbeiter und sein Team mussten infolge der jüngsten Bankenkrise eine Arbeitsreduktion hinnehmen. Nach Aufhebung der Massnahme hat ein Teammitglied des interviewten Bankmitarbeitenden das reduzierte Arbeitsmodell beibehalten. Im Interview begründet der interviewte Bankmitarbeitende seinen Wechsel zurück auf Vollzeitarbeit mit seiner Tätigkeit als Spezialist. Hier sei es fast unmöglich, eine Teilzeitarbeit auszuführen (siehe Z145). Alleine die Tatsache, dass ein Vollzeitarbeitsmodell begründet wird, zeigt, dass

dies nicht mehr als alleiniges unhinterfragtes Arbeitsmodell gilt. Die bisherige Norm Vollzeitarbeit scheint vermehrt in Frage gestellt zu werden.

Weitere Kategorisierungen von Diskriminierungen

Es bestehen sicherlich noch weitere Kategorien von Diskriminierungen in der Bankenbranche. Bereits einen Tag nach der Ernennung des Nachfolgers von CS Chef Brady Dougan musste die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus aktiv werden. Sie beurteilt derzeit Online-Kommentare zur Ernennung von Tidjane Thiam, da diese teilweise auf geschmacklose Art und Weise seine Hautfarbe und Herkunft verunglimpfen (Kohler 2015). Dies zeigt, dass nicht nur geschlechterspezifische Diskriminierungen, sondern auch Herkunft und Hautfarbe Ausschlusskriterien in der Finanzbranche sind. Um solche Diskriminierungsformen und Handlungen herauszuarbeiten, wäre es sinnvoll, eine andere Forschungsmethode zu wählen. Die Beobachtung oder Analyse von Onlineforen wären Möglichkeiten dazu.

Ausblick

Wie wird sich das Image des Bankenplatzes Schweiz entwickeln? Wie wird sich die Wahrnehmung der Bankangestellten zu ihrem Beruf weiter verändern? Wichtig für eine Verbesserung des Bankenimages und ihren Angestellten wäre eine skandalfreie Zukunft, was ich leider bezweifle. So hat sich die Schweiz in den letzten zwei Jahrzehnten zur weltweit grössten Rohstoffdrehscheibe entwickelt. Gemäss der Schweizerischen Bankiervereinigung sind die relevanten Faktoren dafür ein stabiles politisches Umfeld, Rechtssicherheit, ein internationales wettbewerbsfähiges Steuersystem sowie das Know-how der Finanzierung der Rohstoffhandelsströme (SwissBanking 2013: 4). Die Bankiervereinigung lässt dabei unerwähnt, dass die schwache staatliche Kontrolle und Gesetzgebung der Schweiz ebenfalls zu diesem Boom beigetragen haben. Parallel dazu wird die Kehrseite der wachsenden Rohstoffbranche wie die Ausbeutung von Bodenschätzen zu Dumpingpreisen, die Verletzung von Menschenrechten, Umweltvergehen oder Korruption weniger diskutiert (Erklärung von Bern 2011). Massnahmen und Verhandlungen werden erst bei extrem hohem Druck von aussen in Angriff genommen, was stark an den Ausbruch der Finanzkrise erinnert. Die Bankleitungen sowie die Schweizer Politik haben es in der Bankenkrise verpasst, Kritik

proaktiv und frühzeitig anzugehen. Es bleibt zu hoffen, dass die Politik die nötigen Gesetze rechtzeitig erlassen kann, um keinen erneuten Reputationsschaden für die Rohstofffirmen und Banken in der Schweiz zu erzeugen. Damit würde eine Rohstoff-Bankenkrise verhindert werden. Bleibt aber einmal mehr der Schutz einer einträglichen Branche stärker als drohende Reputationsschäden, wird es früher oder später zu weiteren Skandalen und Krisen auch in der mit der Bankenbranche nah verwandten Rohstoffbranche führen, was wiederum das Image der ganzen Bankenbranche und ihre Angestellten betreffen würde.

6 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Arbeit hatte das Ziel, Veränderungen in der Wahrnehmung von Bankangestellten zu ihrem Beruf im Zusammenhang mit der Bankenkrise von 2008 zu erkennen. Die Analyse der Interviews (B1-B16) und die daraus ausgewählten 166 Zitate (Z1-Z166) brachten zum Vorschein, dass die daraus erfolgten Veränderungen tiefgreifend sind und alle Bankmitarbeitenden betreffen. Einerseits verändern eingeführte Regulierungen die Aufgabenbereiche. Steigender Konkurrenzdruck führt zu Sparmassnahmen und gesteigerten Verkaufszielen. Andererseits bricht die negative Presse nicht ab und Bankmitarbeitende müssen sich und ihre Arbeit zunehmend rechtfertigen. Dies fördert den Wunsch einiger, in einer anderen Branche zu arbeiten. In der Wahrnehmung der interviewten Bankmitarbeitenden ist es nicht einfach, in einer anderen Branche Fuss zu fassen. Der Finanzplatz Schweiz wird voraussichtlich auch in Zukunft nicht von weiteren Skandalen verschont sein, obwohl viel Korrekturarbeit und Regulatorien eingeführt worden sind. Es ist zu hoffen, dass die Schweizer Bankenbranche aus der Vergangenheit gelernt hat und ihre Glaubwürdigkeit bald wieder zurückerlangen wird. Dies würde nicht zuletzt auch den eigenen Angestellten helfen, sich in ihrer Arbeit wieder wohl zu fühlen und diese weiterhin mit Stolz auszuführen.

Literatur

- Abraham M. und Arpagaus J. 2008. Wettbewerb, soziales Umfeld oder gezielte Lebensplanung? Determinanten der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Lehrstellenmarkt. *Soziale Welt* 59:205-225.
- Adams R.B. 2012. Governance and the Financial Crisis. *International Review of Finance* 12:7-38.
- Aquanno S.M. 2014. The institutional dimensions of financial crisis management. *Contemporary Politics* 20:278-293.
- Backhaus N. 2009. *Globalisierung*. Braunschweig: Westermann.
- Bauder M. 2013. *Master of the Universe*. Dokumentarfilm. Berlin: Bauderfilm.
- Bauer M.W. und Becker S. 2014. Debate: From the front line to the back stage - how the financial crisis has quietly strengthened the European Commission. *Public Money & Management* 34:161-163.
- Bell S. und Hindmoor A. 2015. Masters of the Universe but Slaves of the Market: Bankers and the Great Financial Meltdown. *The British Journal of Politics and International Relations* 17:1-22.
- BFS Bundesamt für Statistik. 2014a. Arbeitsmarkt - Verteilung nach Beruf. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43052.430108.html?open=4301,429,4,432,197,434,438&close=4>. Zugriff 07.07.2014.
- BFS Bundesamt für Statistik. 2014b. Erwerbstätige (Inlandkonzept) nach Wirtschaftssectoren und Wirtschaftsabschnitte. Durchschnittliche Quartals- und Jahreswerte. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/01.html>. Zugriff 07.07.2014.
- BFS Bundesamt für Statistik. 2014c. Gleichstellung von Mann und Frau - Daten, Indikatoren. Teilzeitarbeit. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>. Zugriff 25.02.2015.
- BFS Bundesamt für Statistik. 2014d. Medienmitteilung. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2013. Arbeit und Erwerb. Teilzeitarbeit gewinnt weiter an Bedeutung. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.html?pressID=9411>. Zugriff 01.04.2015.
- BFS Bundesamt für Statistik. 2015a. Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit - Detaillierte Daten. Teilzeitbeschäftigte nach Wirtschaftsabteilungen und Geschlecht. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/02.html>. Zugriff 07.04.2015.
- BFS Bundesamt für Statistik. 2015b. Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit - Detaillierte Daten. Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Wirtschaftssectoren und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. Verfügbar unter: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html-parsys_00811. Zugriff 25.02.2015.
- BFS Bundesamt für Statistik. 2015c. Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit - Detaillierte Daten. Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftsabteilungen und Geschlecht. Verfügbar unter:

- <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/02.html>.
Zugriff 07.04.2015.
- Bieri B. 2012. Im Kopf des Bankers - wo jedes Mass verloren ging. Dokumentarfilm. Zürich: Schweizer Fernsehen.
- Branger K.; Gazareth P.; und Schön-Brühlmann J. 2003. Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS.
- Bräuer S. 2014a. Auf die UBS kommt die nächste Milliardenbusse zu. Neue Zürcher Zeitung 43:35.
- Bräuer S. 2014b. Die Manipulation der Kurse um 16 Uhr. NZZ am Sonntag 26:30.
- Buchmann M.C.; Kriesi I.; und Sacchi S. 2010. Labour market structures and women's employment levels. *Work, Employment & Society* 24:279-299.
- Butler J. 1991. Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Eidgenössisches Finanzdepartement. 2013. Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG). Stossrichtungen möglicher Regulierungen. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft. Verfügbar unter:
<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/31589.pdf>. Zugriff 28.01.2015.
- Erklärung von Bern. 2011. Rohstoff: das gefährlichste Geschäft der Schweiz. Zürich: Salis.
- Espino A. 2013. Gender Dimensions of the Global Economic and Financial Crisis in Central America and the Dominican Republic. *Feminist Economics* 19:267-288.
- Europäische Kommission. 2014. Bank und Finanzwesen. Geltende Rechtsvorschriften MiFID 1. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/finance/securities/isd/mifid/index_de.htm. Zugriff 28.01.2015.
- Ferber M. 2015. Brady Dougan hinterlässt Baustellen bei der Credit Suisse. Neue Zürcher Zeitung 58:23.
- Foucault M. (1973) 2005. Archäologie des Wissens. 12. Auflage. Frankfurt a.M: Suhrkamp.
- Franzen M.; Haubl R.; Hengsbach F.; Jansen M.; Reiner S.; Schambach G.; Schuberth H.; Waas F.S.; und Young B. 2009. Hätten die Lehmann-Sisters etwas anders gemacht? Genderspezifische Aspekte der Finanz- und Wirtschaftskrise. Wiesbaden: Hessische Landeszentrale für politische Bildung. Verfügbar unter: http://www.frauenbueros-hessen.de/cms/upload/PDF_Fachtagungen/Lehmann_Sisters_Dokumentation.pdf. Zugriff 10.06.2014.
- Gallarotti M. 2014. Rechtsrisiken bereiten Sorgen. Neue Zürcher Zeitung 251:21.
- Gallarotti M. 2015. Eine andere Realität. Die Schweizer HSBC-Tochter wird die Vergangenheit nicht mehr los. Neue Zürcher Zeitung 33:19.
- Gambacorta L. und Mistrulli P.E. 2014. Bank Heterogeneity and Interest Rate Setting: What Lessons Have We Learned since Lehman Brothers? *Journal of Money, Credit and Banking* 46:753-778.
- Gianettoni L.; Simon-Vermot P.; und Gauthier J.-A. 2010. Orientations professionnelles atypiques: Transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue française de pédagogie* 173:41-50.
- Hablützel P. 2010. Die Banken und ihre Schweiz: Perspektiven einer Krise. Zürich: Conzett.
- Hall S. 2013. Business Education and the (Re)production of Gendered Cultures of Work in the City of London. *Social Politics* 20:222-241.
- Hässig L. 2009. Der UBS-Crash: wie eine Grossbank Milliarden verspielte. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Hässig L. 2014. Paradeplatz ade. NZZ Folio 272:30-36.

- Hay I. (2000) 2010. Qualitative research methods in human geography. 3. Auflage. Melbourne: Oxford University Press.
- Heintz B.; Nadai E.; Fischer R.; und Ummel H. 1997. Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main: Campus.
- Helfferrich C. (2004) 2011. Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden: VS.
- Heltberg R.; Hossain N.; Reva A.; und Turk C. 2013. Coping and Resilience during the Food, Fuel, and Financial Crises. *Journal of Development Studies* 49:705-718.
- Honegger C.; Neckel S.; und Magnin C. 2010. Strukturierte Verantwortungslosigkeit. Berlin: Suhrkamp.
- Hosp G. 2014. BNP Parisbas schlägt Schneise für Konkurrenz. *Neue Zürcher Zeitung* 158:34.
- Huertas T.F. 2010. Crisis: Cause, Containment and Cure. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Jordan T.J. 2010. Bankenregulierung: Was ging schief? Was wird besser? Bern: Schweizerische Nationalbank. Verfügbar unter: http://www.snb.ch/de/mmr/speeches/id/ref_20100324_tjn/source/ref_20100324_tjn.de.pdf. Zugriff 27.01.2015.
- Kanton Zürich; Volkswirtschaftsdirektion; und Amt für Wirtschaft und Arbeit. 2014. Finanzplatz Zürich 2014/2015. Monitoring, Prognosen, Strukturwandel am Bankenplatz Zürich. Eine Studie des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich und der Stadtentwicklung Zürich. Zürich: Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich, Amt für Wirtschaft und Arbeit. Verfügbar unter: http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/standortfoerderung/cluster/finanzdienstleistungen/_jcr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/finanzplatz_z_rich_2.spooler.download.1420702334327.pdf/finanzplatz_zuerich_2014_2015.pdf. Zugriff 01.04.2015.
- Keller R. (2004) 2011. Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. 4. Auflage. Wiesbaden: VS.
- Köcher R. 2013. Banken in der öffentlichen Wahrnehmung. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesverbands deutscher Banken. Allensbach: Institut für Demoskopie Allensbach. Verfügbar unter: <http://bankenverband.de/presse/meinungsumfragen/banken-in-der-oeffentlichen-wahrnehmung/umfrageergebnisse>. Zugriff 10.06.2014.
- Kohler F. 2015. Der Neue ist doppelt gefordert. *Tages Anzeiger* 58:4.
- Kriesi I. 2006. Beschäftigungsmöglichkeiten und Erwerbskontinuität von Frauen. Zürich: Rüegger.
- Le Bret H.; Schäfer U.; und Heinemann E. 2011. Die Woche, in der Jérôme Kerviel beinahe das Weltfinanzsystem gesprengt hätte: Ein Insiderbericht. München: Kunstmann.
- Leemann R.J. und Keck A. 2005. Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS.
- Magnin C. 2014. Normative Ansprüche als Bedingung für die Wahrnehmung beruflichen Scheiterns. Berufliche Selbstverständnisse von Bankangestellten und prekär beschäftigten Arbeitskräften im Vergleich. In Scheitern- Organisations- und wirtschaftssoziologische Analysen, eds. Bergmann J.; Hahn M.; Langhof A.; und Wagner G. Wiesbaden: Springer. 277-300.

- Maihofer A. 2003. Von der Frauen- zur Geschlechterforschung. Modischer Trend oder bedeutsamer Perspektivenwechsel? *Widerspruch* 44:135-145.
- Martin R. 2011. The local geographies of the financial crisis: from the housing bubble to economic recession and beyond. *Journal of Economic Geography* 11:587-618.
- McCann L. 2013. Managing from the echo chamber. Employee dismay and leadership detachment in the British banking and insurance crisis. *critical perspectives on international business* 9:398-414.
- McDowell L. 1997. *Capital Culture. Gender at Work in the City*. Oxford: Blackwell.
- McDowell L. 2010. Capital Culture Revisited: Sex, Testosterone and the City. *International Journal of Urban and Regional Research* 34:652-658.
- McDowell L. 2011. Making a drama out of a crisis: representing financial failure, or a tragedy in five acts. *Transactions of the Institute of British Geographers* 36:193-205.
- Meier O. 2014. Spektakulärer Sturz vom Sockel. *Tages Anzeiger* 149:48.
- Merten H.-L. 2012. *Steuerflucht: das Milliardengeschäft mit dem Schwarzgeld. Ein Insider packt aus*. Wien: Linde international.
- Müller J. 2015. «Swissleaks» wirft hohe Wellen. *Neue Zürcher Zeitung* 33:1.
- Nyffenegger M. 2014. Freispruch für Ex-UBS-Banker Weil. *Neue Zürcher Zeitung* 256:1.
- Parma V. und Vontobel W. 2009. *Schurkenstaat Schweiz? Steuerflucht: Wie sich der grösste Bankenstaat der Welt korrumpiert und andere Länder destabilisiert*. München: Bertelsmann.
- Pfau-Effinger B. 2000. *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa: Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pilod A. o.J. Karikatur über das FATCA-Abkommen. Verfügbar unter: https://http://www.sif.admin.ch/sif/de/home/themen/internationale-steuerpolitik/fatca-abkommen/_jcr_content/par/textimage/image.imagespooler.jpg/1413894534211/7_FATCA.jpg. Zugriff 28.01.2015.
- Prügl E. 2012. "If Lehman Brothers Had Been Lehman Sisters...": Gender and Myth in the Aftermath of the Financial Crisis. *International Political Sociology* 6:21-35.
- Quack S. 1997. *Karrieren im Glaspalast: weibliche Führungskräfte in europäischen Banken*. Diskussion Paper FS I 97-104. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Verfügbar unter: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/12850>. Zugriff 20.06.2014.
- Radio SRF. 2015. Führungswechsel bei der CS: Tidjane Thiam übernimmt. Radiosendung HeuteMorgen vom 10.03.2015. Verfügbar unter: <http://www.srf.ch/play/radio/popupaudioplayer?id=98cff9af-bad1-4c95-80ec-50bfc90e7736>. Zugriff 10.03.2015.
- Reuber P. und Pfaffenbach C. 2005. *Methoden der empirischen Humangeographie: Beobachtung und Befragung*. Braunschweig: Westermann.
- Rioja F.; Rios-Avila F.; und Valev N. 2014. The persistent effect of banking crises on investment and the role of financial markets. *Journal of Financial Economic Policy* 6:64-77.
- Roose K. 2014. *Young Money: Inside the Hidden World of Wall Street's Post-Crash Recruits*. New York City: Grand Central Publishing.
- Schweizerische Nationalbank. 2015. Glossar. Verfügbar unter: http://www.snb.ch/de/system/glossary_-_G. Zugriff 17.02.2015.

- Schwiter K. 2011. Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. Frankfurt am Main: Campus.
- Sennett R. 2012. Zusammenarbeit. Was unsere Gesellschaft zusammenhält. München: Hanser Berlin im Carl Hanser.
- Sinn H.-W. 2009. Kasino-Kapitalismus: wie es zur Finanzkrise kam, und was jetzt zu tun ist. Düsseldorf: Econ.
- Sorkin A.R. 2009. Too Big to Fail. Inside the Battle to Save Wall Street. London: Allen Lane.
- Staatssekretariat für Internationale Finanzfragen. 2015. FATCA-Abkommen. Verfügbar unter: <https://http://www.sif.admin.ch/sif/de/home/themen/internationale-steuerpolitik/fatca-abkommen.html>. Zugriff 28.01.2015.
- Staub M. 2014. Regulierung in der Krise: Schweizerische Bankenregulierung und Finanzkrise - ökonomische Lagebeurteilung und kritische Synopsis. Zürich: Neue Zürcher Zeitung.
- Strauss A. und Corbin J. 1996. Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
- Suter M. 2015. Montecristo. Zürich: Diogenes.
- SwissBanking. 2013. Die Schweiz als Rohstoffhandelsplatz. SwissBanking Facts. Basel: Schweizerische Bankiervereinigung. Verfügbar unter: http://shop.sba.ch/999930_d.pdf. Zugriff 10.03.2015.
- SwissBanking und Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz. 2013. Beschäftigungsentwicklung im Bankensektor. SwissBanking Facts. Basel: Schweizerische Bankiervereinigung. Verfügbar unter: http://www.agv-banken.ch/20130702-dok-entwicklung_beschaeftigungsentwicklung_web_d-rva.pdf. Zugriff 20.06.2014.
- Todev T.; Brazda J.; und Laurinkari J. 2013. Vor und nach der Banken- und Finanzkrise. Realitäten und Illusionen. Bremen: EHV.
- Uhlig A. 2014. Die dritte Phase der globalen Finanzkrise. Neue Zürcher Zeitung 27:23.
- van Staveren I. 2014. The Lehman Sisters hypothesis. Cambridge Journal of Economics (Early View, Advance Access published March 21, 2014). Verfügbar unter: <http://cje.oxfordjournals.org/content/early/2014/03/20/cje.beu010.full.pdf>. Zugriff 19.06.2014.
- Waite G. (2000) 2010. Doing Foucauldian Discourse Analysis - Revealing Social Realities. In Qualitative research methods in human geography, eds. Hay I. 3. Auflage. Melbourne: Oxford University Press. 217-240.
- Wetterer A. 2002. Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.
- Wittmann W. 2009. Finanzkrisen: woher sie kommen, wohin sie führen, wie sie zu vermeiden sind. Zürich: Orell Füssli.
- Wittmann W. 2011. Von der Finanzkrise zur Schuldenkrise. Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften. Review of Economics 62:40-55.
- Witzel A. 2000. The Problem-centered Interview. Forum Qualitative Sozialforschung 1:Art. 22. Verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519>. Zugriff 07.07.2014.
- Young B. und Schubert H. 2011. The role of gender in governance of the financial sector. In Questioning financial governance from a feminist perspective, eds. Young B.; Bakker I.; und Elson D. London: Routledge. 132-154.
- Zaki M. 2008. UBS am Rande des Abgrunds: Wie das Imperium der Drei Schlüssel seine Wette verlor. Altstätten SG: Tobler.

Anhang 1: Interviewleitfaden

Bankarbeitsplatz Einstieg			
Leitfragen (Erzählaufforderung)	Check (wurden diese Themen beantwortet)	Steuerungsfragen (an passender Stelle fragen, wenn es in den Erzählungen nicht von allein angesprochen wird)	Aufrechterhaltungsfrage
Erzählen sie doch mal, wie ist es dazu gekommen, dass sie bei einer Bank arbeiten?	Berufswahl	Was waren die entscheidenden Aspekte um bei einer Bank zu arbeiten?	Können sie dazu noch etwas mehr/detaillierter erzählen? ...
		Wie ist die Entscheidung für diese Branche/Ausbildung zu Stande gekommen?	
		Was für Bedenken hatten sie, als sie bei der Bank anfangen?	
		In welcher Hinsicht haben sich ihre Erwartungen bestätigt?	
	beruflicher Werdegang	Wo haben sie bisher gearbeitet?	
		Welche Arbeiten haben sie bisher ausgeführt?	
	Erwartungen	In welcher Hinsicht haben sich ihre Berufsvorstellungen als Bankangestellte(r) verändert?	

Veränderungen Hauptteil			
Leitfragen (Erzählaufforderungen)	Check (wurden diese Themen beantwortet)	Steuerungsfragen (an passender Stelle fragen, wenn es in den Erzählungen nicht von allein angesprochen wird)	Aufrechterhaltungsfrage
Wie schaut ihr heutiger Arbeitsalltag aus? Erzählen sie doch einfach einmal.	Aufgaben innerhalb der Bank	Welche Arbeiten bereiten ihnen keine Freude?	Können sie dazu noch etwas mehr/detaillierter erzählen? ...
	Veränderungen	Rückblickend auf die letzten 5 Jahre, welche Veränderungen haben in ihrem beruflichen Alltag stattgefunden?	
		Wie hat sich der administrative und dokumentarische Aufwand ihrer Arbeit in den letzten Jahren entwickelt?	
	Karriere/Hindernisse	Welches war ihr grösstes berufliches Erfolgserlebnis?	
		Welches negative pendent gibt es dazu?	
		Wie hat sich ihre berufliche Karriere entwickelt?	
		Welche Entwicklung verlief nicht nach ihren Wunschvorstellungen?	
		Was sind ihrer Meinung nach die Gründe dafür? (dass die Karriere nach Wunsch verlaufen ist oder nicht)	

Veränderungen Hauptteil			
Leitfragen (Erzählaufforderungen)	Check (wurden diese Themen beantwortet)	Steuerungsfragen (an passender Stelle fragen, wenn es in den Erzählungen nicht von allein angesprochen wird)	Aufrechterhaltungsfrage
	Jobzufriedenheit Jobidentifikation	Wie glücklich sind sie mit ihrer derzeitigen Berufssituation?	
		Was bedeutet ihnen ihr Beruf?	
		Wie sieht ihre persönliche Gewichtung betreffend Beruf, eigener Familie und Freizeit aus?	
		Was haben sie für Reaktionen aus ihrem Verwandten- und Freundeskreis erhalten?	
		Wie haben sie darauf reagiert?	
Die Banken standen in den letzten Jahren immer wieder NEGATIV in den Medien. Wie gehen sie damit um?	Legitimation des Berufes	Was ist ihre persönliche Meinung, warum waren und sind die Banken unter ständiger Kritik in den Medien?	
		Wie stehen sie zu dieser Medienkritik?	
	Bankenkrise/Kritik	In welcher Art hat sich die Medienkritik auch auf ihre persönliche Arbeit ausgewirkt?	
		Wie hat sich ihre Arbeitseinstellung aufgrund der anhaltenden Bankenkrise verändert?	
		Wie sind die Reaktionen der Kunden aufgrund der	

Veränderungen Hauptteil			
Leitfragen (Erzählaufforderungen)	Check (wurden diese Themen beantwortet)	Steuerungsfragen (an passender Stelle fragen, wenn es in den Erzählungen nicht von allein angesprochen wird)	Aufrechterhaltungsfrage
		Bankenkrise ausgefallen?	
		Inwiefern hat sich die negative Berichterstattung der Medien sich auf ihr Privatleben ausgewirkt?	
		Wie haben ihre Teammitglieder auf die gesellschaftliche Bankenkritik reagiert?	
		Und wie haben ihre Vorgesetzten auf die gesellschaftliche Bankenkritik reagiert?	
		Wie beurteilen sie das Verhalten ihrer Arbeit-geberin im Zusammenhang der Bankenkrise?	
		Inwiefern hat die Bankenkrise ihre Einstellung zum Beruf verändert?	
		Inwiefern haben die negativen Medienberichte über die Banken, deine Einstellung zum Beruf verändert?	
	neue Bankauflagen	Wie beurteilen sie die neuen Bankauflagen, welche in den letzten Jahren eingeführt wurden?	
		Wie sind sie von diesen neuen Bankauflagen betroffen?	

Zukunft Hauptteil			
Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check (wurden diese Themen beantwortet)	Steuerungsfragen (an passender Stelle fragen, wenn es in den Erzählungen nicht von allein angesprochen wird)	Aufrechterhaltungsfrage
<p>Kommen wir auf ihre Zukunftspläne zu sprechen. Erzählen sie mir bitte, wie wird es beruflich bei ihnen weitergehen?</p>	Zukunftspläne	Was denken sie, was machen sie in 5 Jahren?	<p>Können sie dazu noch etwas mehr/detaillierter erzählen?</p> <p>...</p>
		Was möchten sie beruflich noch erreichen?	
		Was sehen sie für Hindernisse bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Träume?	
	Rückblick	Rückblickend auf ihre berufliche Karriere, was würdest sie anders machen?	
		Was würden sie einer Person empfehlen, wenn diese nicht sicher ist, ob sie eine Bankkarriere einschlagen soll?	

Abschluss			
Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check (wurden diese Themen beantwortet)	Steuerungsfragen (an passender Stelle fragen, wenn es in den Erzählungen nicht von allein angesprochen wird)	Aufrechterhaltungsfrage
Wir haben über die Veränderungen durch die Bankenkrise gesprochen. Gibt es noch etwas das nicht zur Sprache kam oder sie nochmals betonen möchten?			Können sie dazu noch etwas mehr/detaillierter erzählen? ...

Quelle: (Helfferich (2004) 2011: 178-193)

Anhang 2: Kodierungsschema

Kodierfamilie	Deskriptiver Kode
Veränderung	Administration
	Automatismus
	Bankgeheimnis
	Druck
	Kundenverhalten
	Praktiken
	Regulatorien
	Reorganisation
	Schnelllebigkeit
	Verdrängungswettkampf
	Vorstellung Bankmitarbeitende

Kodierfamilie	Deskriptiver Kode
Bankenkrise	Ängste
	Ansehen
	Arbeitsauswirkung
	Auslöser
	Einstellung
	Enttäuschung
	Gewinner
	Gründe
	Kundenreaktionen
	Lehren
	Mitarbeiterreaktionen
	Presse
	Privatleben
	Rechtfertigung
	Verhalten Arbeitgeberin
	Verlierer

Kodierfamilie	Deskriptiver Kode
Job	Abgrenzung
	Arbeitsalltag
	Bedeutung
	Branchenwechsel
	Erfolgserlebnis
	Jobempfehlung
	Lohn
	Negativerlebnis
	Sicherheit
	Teilzeitarbeit
	Unzufriedenheit
	Verpasst
	Werdegang
Zufriedenheit	
Zukunft	

Quelle: eigene Darstellung

Anhang 3: Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Ort, Datum, Unterschrift