

take it

N° 2
Juli Juillet Luglio 2010



Delegiertenversammlung
vom 4.6.2010 in Zürich

Interview: nouveau Président pour
la région Zurich

Un vostro pieno diritto:
vacanze forzate – ritorno al lavoro differito



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Zurich Connect: Exklusivangebote für SBPV-Mitglieder

Die Mitglieder des Schweizerischen Bankpersonalverbandes SBPV profitieren seit 1996 von erstklassigen Versicherungsleistungen zu exklusiven Vorzugskonditionen. Hinter diesem exklusiven Angebot und den speziellen SBPV-Konditionen steht Zurich Connect, die führende Online-Versicherung der Schweiz.

Die langjährige Partnerschaft zwischen dem Schweizerischen Bankpersonalverband SBPV und Zurich Connect ist eine Erfolgsgeschichte. Diese Partnerschaft bringt den SBPV-Mitgliedern beispiellose Prämienvorteile bei umfassenden Versicherungslösungen. Zum Beispiel für die Hausrat- oder die Motorfahrzeugversicherung. Zurich Connect sorgt schnell und unkompliziert für Ersatz nach Einbruch, Brand oder Wasserschäden. Und

im Schadenfall mit dem Auto steht Ihnen schweizweit an 126 Standorten unser Help-Point-Service zur Verfügung. Hier erhalten Sie rasch, kostenlos und unbürokratisch Hilfe. Und für die Zeit der Reparatur bleiben Sie mobil.

Zurich Connect überzeugt mit einem partnerschaftlichen Konzept und attraktiven Vorteilen für die SBPV-Mitglieder – und nicht nur für die Mitglieder, sondern

auch für deren Lebenspartnerinnen und -partner. Die Angebote sind konsequent bedürfnisgerecht entwickelt und können individuell ausgestaltet werden. So bezahlen die Kundinnen und Kunden nur, was sie wirklich brauchen. Darüber hinaus sorgen kundenfreundliche 1-Jahres-Verträge für die höchstmögliche Flexibilität.

Wir versichern
Sie als
SBPV-Mitglieder
günstig.

Top-Service
inklusive!

Profitieren Sie als SBPV-Mitglied
von speziellen Konditionen.

Jetzt Prämie rechnen und Offerte
einholen!

zurichconnect.ch/partnerfirmen

ID: sbpv

Passwort: bank

0848 807 801

Mo – Fr von 8.00 – 17.30 Uhr

Exklusive Telefonnummer
für SBPV-Mitglieder



- Autoversicherung
- Motorradversicherung
- Privathaftpflichtversicherung
- Hausratversicherung
- Gebäudeversicherung
- Assistance

Inhalt

Partnerschaft: Zurich Connect – Exklusivangebote für SBPV-Mitglieder	2
Editorial: die Krise und die Veränderung	4
Sozialplan UBS: die Wichtigkeit eines Sozialplans	5
Interview: neuer Präsident der Region Zürich	6
Ihr gutes Recht: Zwangsferien – verzögerte Rückkehr an den Arbeitsplatz	7
92. Delegiertenversammlung vom 4.6.2010 in Zürich	8
Office Food: Quiche – ran ans Blech	10
Salärpolitik in den Banken: der Bedarf an Transparenz und detaillierten Zahlen	18
Region Nordwestschweiz: Mitgliederversammlung und Veranstaltungen	23
Weiterbildung: Sprachtrainings für Bank- und Finanzexperten	28
Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz: höhenverstellbare Arbeitstische im Büro	30
Mitgliederangebot: Gönnen Sie sich einen «coolen» Tag	31
Gut zu wissen: Rund ums Reisen ...	32
Partnerschaft: CSS – bewährte Partnerschaft mit Vorteilen	33
Umfrage zur Praxis des Lebenslangen Lernens (LLL)	34
Bücher: neue Ratgeber und Nachschlagewerke	35
Mitglieder persönlich: mit Händen statt Füssen – Faustball	36
Gewinnen: Sudoku	38

Sommaire

Editorial: la crise et le changement	4
Office Food : quiche – à vos plaques!	11
Assemblée des délégués de l'ASEB du 4.6.2010 à Zurich	12
Interview : nouveau Président pour la région Zurich	14
Votre droit : vacances forcées – retour au travail différé	15
Formation: séjours linguistiques pour les experts de la banque et de la finance	16
Politique salariale dans les banques : besoin de transparence et chiffres détaillés	19
Partenariat: CSS – un partenariat éprouvé qui a des avantages	20
Enquête sur la formation continue	34
Partenariat: Zurich Connect – offres exclusives pour les membres de l'ASEB	39

Sommario

Editoriale: la crisi e il cambiamento	4
Office Food: quiche – ai vostri fornelli!	10
Politica salariale nelle banche: necessità di trasparenza e di cifre dettagliate	21
Partenariato: CSS – il partenariato fidato con i suoi vantaggi	22
Assemblea dei delegati dell'ASIB	24
Intervista: nuovo presidente della regione Zurigo	26
Un vostro pieno diritto: vacanze forzate – ritorno al lavoro differito!	27
Inchiesta sulla formazione continua	34



Delegiertenversammlung

92. Delegiertenversammlung in Zürich S. 8



Interview

Nouveau Président pour la région Zurich P. 14



Un vostro pieno diritto

Vacanze forzate – ritorno al lavoro differito P. 27

Die Krise und die Veränderung

Die Krise ist Teil des Lebens. Sie ist abermals eine Herausforderung, welche einen die Art zu handeln und zu denken zu überdenken zwingt. Sie sorgt für Unbehagen, denn Hinterfragen ist beschwerlich und beängstigend. Aber die Krise überlebt nicht zufälligerweise. Sie ist das Resultat von Problemen, die sich angehäuft haben, und nicht durch die notwendigen Veränderungen beseitigt werden konnten.

Die Finanzkrise beklagt ihre Auswirkungen seit mehr als einem Jahr und eine Minderheit wirkt den unumgänglichen Änderungen immer noch entgegen. Auch in der Schweiz ist der Widerstand zäh trotz permanenten Signalen: Proteste gegen Lohnpolitik an Aktionsversammlungen, Angriffe von Staaten, die uns grundsätzlich gut gesinnt sind, an verschiedenen Fronten: Steuerhinterziehung, automatischer Informationsaustausch... Die oberflächlichen Veränderungen reichen nicht, sie verlängern das Klima der Unsicherheit. Es wird Zeit, dass gesetzliche Überprüfungen angepasst werden, welche die Sicherheit der Kunden wie auch die der Bankangestellten sicherstellen.

Auch für den SBPV bietet die Krise Gelegenheit, um sich zu hinterfragen. Die Arbeitgeber haben den Schritt vollzogen. Sie haben ihre Organisation von 1920 in einen transparenten Verband umgewandelt. Der SBPV hat seinen Wandel im Jahr 2008 mit der Zentralisierung begonnen. Aber der Prozess ist noch nicht beendet. Dank Vorstößen von Mitgliedern an die Geschäftsleitung kann der SBPV seine Entwicklung fortsetzen. An der Delegiertenversammlung im Juni wurden die Meilensteine des Jahres verkündet: die Mitgliedschaft beim SGB, die Aktivierung der Regionen, die Transparenz der internen Abläufe... alles Massnahmen, welche die Attraktivität des SBPV steigern und den Verband stärken.

Denise Chervet

La crise et le changement

La crise fait partie de la vie. Elle est à chaque fois un défi qui oblige à revoir les modes de faire et de penser. Elle dérange toujours, car une remise en question est pénible et inquiétante. Mais la crise ne survient pas par hasard. Elle est le résultat de malfonctionnements accumulés qui n'ont pas débouché sur les changements nécessaires.

La crise financière déploie ses effets depuis plus d'une année et une minorité s'oppose encore aux évolutions indispensables. En Suisse aussi, la résistance est tenace malgré les signaux persistants: contestation des politiques salariales lors des assemblées d'actionnaires, agressions des Etats «amis» sur différents fronts: fraude fiscale, échange automatique d'information... Les corrections superficielles ne suffiront pas, elles prolongeront tout au plus le climat d'incertitude. Il est temps d'adopter des révisions légales qui assurent la sécurité des clients et des employés de banque.

Pour l'ASEB aussi la crise est l'occasion de se remettre en question. Les employeurs ont fait le pas. Ils ont transformé leur organisation datant de 1920 en une association transparente. L'ASEB a commencé sa mue en 2008 avec la centralisation. Mais le processus n'est pas terminé. Grâce aux interventions des membres relayées au comité directeur, l'ASEB peut évoluer dans la continuité. A l'assemblée des délégués de juin furent annoncés les grands chantiers de l'année: l'affiliation à l'USS, l'activation des régions, la transparence des processus internes... toutes mesures qui augmenteront l'attractivité de l'ASEB et la renforceront.

Denise Chervet

La crisi e il cambiamento

La crisi fa parte della vita. Ogni crisi è una sfida che ci obbliga a rivedere i modi di fare e di pensare. La crisi è fastidiosa visto che una presa di coscienza è dolorosa e angosciante. Ma una crisi non succede per caso. È il risultato di un cattivo funzionamento che si accumula e che non porta i cambiamenti necessari.

La crisi finanziaria fa sentire i suoi effetti da più di un anno oramai ma una minoranza si oppone ancora agli sviluppi indispensabili. Anche in Svizzera la resistenza è tenace malgrado i segnali persistenti: contestazioni delle politiche salariali durante le assemblee di azionari, aggressioni degli Stati «amici» su differenti fronti: evasione fiscale, scambio automatico d'informazione... Tappare i buchi in superficie non basterà, tutt'al più accresce il clima di incertezza. È giunto il momento di adottare delle revisioni legali per garantire la sicurezza dei clienti e degli impiegati di banca.

Anche per l'ASIB la crisi è l'occasione di rimettersi in questione. I datori di lavoro hanno compiuto il primo passo. Hanno trasformato la loro organizzazione, che risale al 1920, in un'associazione trasparente. L'ASIB ha cominciato la sua metamorfosi nel 2008 con la centralizzazione. Ma il processo di cambiamento non è terminato. Grazie ad interventi di soci inoltrati al comitato direttivo, l'ASIB può evolversi nella continuità. All'assemblea dei delegati di giugno furono annunciati i grandi progetti dell'anno in corso: l'affiliazione all'USS, l'attivazione delle regioni, la trasparenza dei processi interni... tutte misure che aumenteranno l'attrattività dell'ASIB e la renderanno più forte.

Denise Chervet

Die Wichtigkeit eines Sozialplans

Die Finanzkrise wie auch die Angriffe gegen den Finanzplatz Schweiz haben ihre negativen Auswirkungen. Das Personal wird davon nicht verschont. Die Auswirkungen sind vielfältig und je nach Bank sehr unterschiedlich. Grössere Stellenabbauprogramme oder Kosteneinsparungen, welche das Personal betreffen, finden auf dem Bankenplatz Schweiz statt. Der SBPV setzt sich dabei für die Bankangestellten ein.

Wie läuft dieser Prozess ab?

In den Zeitungen liest man oft nur vom Stellenabbau und einem Sozialplan. Details dazu werden selten in der Öffentlichkeit kommuniziert. Nach Obligationenrecht (OR) ist das Vorgehen (gesetzlicher Mindeststandard) bei geplanten Massenentlassungen definiert. Unter Art. 335d (Definition Massenentlassung), Art. 335f (Konsultationspflicht) und Art. 335g (Verfahren bei Massenentlassungen) findet man die entsprechenden Regelungen. Sollte der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung (PEKO) bei einer Massenentlassung nicht konsultiert haben, sind gemäss Art. 336 die ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich. Aufgrund von Art. 41 der VAB müssen die Banken die Folgen mit den Sozialpartnern (also auch mit dem SBPV) besprechen, und

es müssen innerbetriebliche Verhandlungen über einen Sozialplan geführt werden.

Sozialplan verhindert Stellenabbau nicht

Ein grosser Erfolg dürfte die Verbesserung in der VAB sein, dass Sozialplanverhandlungen stattfinden müssen. Allerdings ist ein Abschluss nicht zwingend vorgeschrieben, so auch nicht die Qualität. Ein Sozialplan bringt für das Personal Sicherheit in der Frage, wie der Prozess abläuft und welche Konditionen sie bei einem Abbau ihrer Stelle erhalten. Jedoch verhindert der Sozialplan in der Regel den Stellenabbau nicht. Das primäre Ziel ist indes, eine neue Stelle oder eine andere Lösung für die Mitarbeitenden zu finden. In der UBS existierte bereits ein Sozialplan, welcher von den Sozialpartnern

unterzeichnet wurde. Dieser lief jedoch Ende Juni 2010 aus. Ein Sozialplan wird oft befristet. Er kann aber, falls die Verhandlungsdelegationen dies wünschen bzw. sich einigen können, verlängert werden.

Konsultationsverfahren innerhalb der UBS – Verlängerung des Sozialplans

In der UBS hat erst kürzlich ein Konsultationsverfahren stattgefunden. So ist geplant, den Zahlungsverkehr der Bank von Bern nach Opfikon/Zürich zu verlegen. Das Brisante daran ist, dass erst vor rund fünf Jahren diese Einheit von Zürich nach Bern transferiert worden ist. Die Sozialpartner, insbesondere die interne Arbeitnehmervertretung, haben verschiedene Vorschläge im Rahmen des Konsultationsverfahrens eingebracht. Leider blieben die Vorschläge meist auf der Strecke und wurden abgelehnt. Die Praxis zeigt, dass in einem Konsultationsverfahren die beabsichtigten Massenentlassungen von den Sozialpartnern nicht verhindert werden können und deshalb die Folgen für das Personal gemildert werden müssen. In der UBS wurde dies erreicht, indem der bestehende Sozialplan, welcher als Richtwert in der Bankenbranche zu bezeichnen ist, erhalten bleibt. Dies konnte nur dank harten Verhandlungen der internen Arbeitnehmervertretung und Mithilfe der externen Sozialpartner, namentlich auch des Schweizerischen Bankpersonalverbands, erreicht werden und ist als Erfolg zu bezeichnen. Dennoch, eine Abgangsentschädigung oder eine Verlängerung der Kündigungsfristen kann noch so grosszügig definiert werden, der Stellenverlust bleibt bestehen.

Roger Bartholdi, Geschäftsleitung SBPV



Neuer Präsident der Region Zürich

Nach 18 Jahren ist Dr. C. Hutterli als Präsident des Zürcher Bankpersonalverbandes (ZBPV) zurückgetreten. Mit Andreas Pfammatter hat die Region Zürich an der Generalversammlung vom 11. Mai 2010 einen kompetenten und engagierten Mann als das neue Zugpferd gewählt. Er erläutert im folgenden Gespräch, welche Ziele er verfolgt.

Was hat Sie bewogen, sich zur Wahl des Präsidenten des ZBPV zu stellen?

Nach ein paar Jahren Mitarbeit in Kommissionen des SBPV und den Veränderungen im Verband möchte ich diese und weitere Neuerungen auch im lokalen Zürcher BPV umsetzen. Da habe ich als Präsident einen guten Hebel.

Was können/möchten Sie über Ihren Vorgänger Dr. Hutterli und seine Arbeit für den ZBPV sagen?

Herr Hutterli hat als langjähriger Präsident viele Spuren hinterlassen. Seine Aktivitäten als Rechtsanwalt wurden von den Mitgliedern gerne in Anspruch genommen. Ich denke aber, dass heute ein direkt Betroffener, also ein aktiver Bankangestellter, der täglich die Arbeit mit seinen Herausforderungen in einer Bank erlebt, diese Verantwortung übernehmen sollte.

Die Anzahl der aktiven Mitglieder im ZBPV ist nicht sehr hoch. Wie gedenken Sie, dies zu ändern respektive neue Mitglieder zu finden?

Ich bin überzeugt, dass der Abwärtstrend umgekehrt werden kann, wenn der Bankpersonalverband erstens die individuellen Bedürfnisse, wie die Rechtsberatung, breit abdeckt und zweitens die kollektive Interessenvertretung der Mitarbeiter der Bankbranche gut und sichtbar wahrnimmt. Wenn das geschieht, dann hat jeder SBPV-ler überzeugende Argumente für den Verbandsbeitritt in der Hand. Dafür setze ich mich ein. Leicht wird dies jedoch nicht; stark sind gewisse Trends zur Individualisierung. Da passt die kollektive Interessenvertretung einfach nicht rein. Aber eben, wir sind nicht Mainstream!



Andreas Pfammatter, verheiratet und Vater eines Sohnes, hat einen betriebswirtschaftlichen Abschluss von der Universität St. Gallen und ist seit 25 Jahren bei der CS, davon mehr als 22 in der Informatik. Aktuell ist er Präsident der internen Mitarbeitervertretung. In seiner Freizeit ist er gerne am Biken.

Wo sehen Sie den ZBPV in zwei Jahren?

Ich glaube nicht an den grossen Befreiungsschlag, der alle Probleme auf einmal löst. Wir werden, dessen bin ich überzeugt, als Vertreter des ZBPV viele kleine Schritte machen. Diese führen dazu, dass wir als aktiver Verband wahrgenommen werden. Das wird der erste Schritt zu einer Stärkung der Mitarbeitervertretung sein, also auch zu wieder steigenden Mitgliederzahlen.

Die Finanzkrise hat noch vor ein paar Semestern einige Entlassungen zur Folge gehabt. Viele Mitarbeiter und Kunden sind nun über die sehr grosszügigen Bonuszahlungen in der Chefetage erbost. Was ist Ihre persönliche Meinung zu diesen sehr hohen Boni?

Ich bin enttäuscht über das Verhalten gewisser Manager, die diese Entscheide

getroffen haben. Ich glaubte, dass mehr Augenmass und eine demütigere Beurteilung des eigenen Erfolgsbeitrages für die Rückgewinnung des Kundenvertrauens und die Stärkung des Eigenkapitals der Banken unabdingbar sind. Das Topmanagement im Speziellen, aber wohl alle Akteure bis hin zum ganz normalen Bankangestellten müssen sich vermehrt ethische Fragen stellen. Zum Beispiel nach dem Nutzen ihrer Aktivitäten für die Schweiz. Nur dann wird eine nachhaltige Geschäftsentwicklung möglich, die langfristig der ausserordentlichen Bedeutung der Branche für die Schweiz gerecht wird und die Sicherheit attraktiver Arbeitsplätze garantiert.

Möchten Sie sonst noch etwas loswerden?

An den Bankpersonalverband werden viele ernste Themen herangetragen. Wir, der Vorstand und der Sekretär in Zürich, wollen unseren Mitgliedern eine hohe Professionalität bieten. Ich möchte zusammen mit dem gesamten Vorstand und den aktiven Mitgliedern Spass an dieser Aufgabe haben.

Besten Dank für das Gespräch.
Jean-Pierre Leutwyler

Zwangsferien – verzögerte Rückkehr an den Arbeitsplatz – Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis

Viele Personen, welche privat verreist waren (Ferien, verlängertes Wochenende usw.), sassen aufgrund der Vulkanwolke, welche die Schliessung der europäischen Flughäfen und Verkehrsblockierungen während mehrerer Tage zur Folge hatten, in der Falle...

Man könnte denken, dass zumindest einige dieser Reisenden Glück hatten, denn ihr Auslandsaufenthalt wurde dadurch verlängert. Aber Vorsicht, es kann Überraschungen geben bei der Heimkehr!

¹ Festzuhalten ist, dass sich der Arbeitnehmende beispielsweise durch eine gesperrte Strasse aufgrund einer Lawine, eine Verspätung, verursacht durch den öffentlichen Verkehr, einen Streik einer Fluggesellschaft oder ein Erdbeben usw., in der gleichen Situation befindet und der Arbeitgeber gesetzlich nicht verpflichtet ist, den Lohn zu entrichten. Dagegen muss gemäss Zürcher Arbeitsgericht der Lohn bezahlt werden, falls der Angestellte nach einem Erdbeben unverzüglich in seine Heimat reisen muss, um seine Familie, von der er keine Hinweise hat, zu finden. Jeder Fall muss einzeln und gründlich geprüft werden.

Bei der Rückkehr haben einige erfahren, dass das Arbeitsgesetz keine Lohnzahlung vorsieht, auch in den Fällen, bei denen die Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht auf ein Verschulden des Mitarbeitenden zurückzuführen ist.

Tatsächlich schützt Art. 324a des Obligationenrechts die Arbeitnehmenden nicht und der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, diesen Lohn zu entrichten, und zwar auch dann nicht, wenn sie durch objektive Gründe an der Arbeit verhindert worden und auch eine Vielzahl von Personen davon betroffen sind. Genau eine solche Situation ist im April und teils Anfang Mai dieses Jahres eingetroffen, und zwar als die Flugzeuge am Boden blieben. Dieser Fall könnte sich wiederholen.¹

Falls es sich um einen Fall mit objektiven Gründen handelt, der den Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Lohn zu entrichten, kann dieser in eigenem Ermessen

entscheiden, ob er den Mitarbeitenden, die ohne eigenes Verschulden an der Wiederaufnahme ihrer Arbeit verhindert waren, den Lohn entrichten will.

Falls der Arbeitgeber entscheidet, dies nicht zu tun, so ist der SBPV der Ansicht, dass er seinen Mitarbeitenden drei Möglichkeiten zur Wahl bieten sollte:

1. Der Arbeitnehmende entscheidet, die gefehlten Tage von seinem Ferienguthaben zu beziehen.
2. Der Arbeitnehmende kompensiert diese Tage mit allenfalls vorhandenen Überstunden.
3. Der Arbeitnehmende akzeptiert, dass er während seiner verlängerten Abwesenheit keinen Lohn erhält, obwohl die Abwesenheit nicht selbst verschuldet ist.

Unser Verband ist der Meinung, dass der Arbeitnehmende selbst sollte entscheiden dürfen, welche dieser drei Möglichkeiten für ihn infrage kommt.

Der SBPV empfiehlt den Bankinstituten, welche von dieser Situation betroffen sind, Verständnis zu zeigen und zumindest für die Hälfte der Tage, an denen nicht gearbeitet worden ist, den Lohn zu entrichten.

Nicole Bourquin
Juristin



Der SBPV klärt Sie über Ihre Rechte und Pflichten auf. Welches Thema interessiert Sie? Schreiben Sie an info@sbpv.ch

Ausschnitt aus dem Jahresbericht des Präsidenten

Ende April 2010 waren 4297 Bankangestellte arbeitslos, was einer Branchenarbeitslosigkeit von 3,1% entspricht. Die im traditionellen Bankgeschäft tätigen Institute haben die Krise gut gemeistert und vom Vertrauensverlust der Grossbanken profitiert.

Too big to rescue

Die internationalen Rettungsprogramme haben einige europäische Staaten mit bereits erheblicher Verschuldung an den Rand des Bankrotts getrieben, mit der Euroschwäche als Resultat. In dieser Situation sind die nun wieder fliessenden Boni in den Grossbanken eine unglaubliche Provokation. Eine internationale Managerkaste, völlig entwurzelt von nationalen Rechtssystemen und Anstandsregeln, lebt weiterhin in einer Parallelwelt, ein neoliberales Renditecredo mit Provisionsbeteiligung auslebend, statt für die begangenen Fehler Verantwortung zu übernehmen.

Das Primat der Politik über den internationalen Finanzsektor muss deshalb wiederhergestellt werden, denn es ist auch für die Schweiz nicht sicher, ob eine zwei-

te Rettungsaktion möglich wäre und der Euro längerfristig gestützt werden kann.

Swissness statt Schwarzgeld

Kriminelle Machenschaften in der Steuerumgehung einzelner Institute rücken den Abschluss weiterer Zinsbesteuerungsabkommen in weite Ferne. Die OECD und die EU sind vielmehr bestrebt, die Steuerhinterziehung als Vortat zur Geldwäscherei zu erklären, was das grenzüberschreitende Vermögensverwaltungsgeschäft vor enorme Probleme stellen wird. Die Banken müssen zum Schutze des Personals umgehend von jeglichem Schwarzgeld Abschied nehmen, zudem muss eine Steuerkompatibilität hergestellt werden, denn die Schwarzgeldproblematik lässt sich nicht aussitzen, halsstarriges Réduitdenken gefährdet den

Finanzplatz Schweiz. Wenn dem Kunden in Zukunft wieder Swissness und vor allem Swiss Made geboten wird, hat der hiesige Bankenplatz gute Karten, denn Standortvorteile wie hervorragendes Personal, gute Infrastruktur, politische Stabilität, Rechtssicherheit und moderate Steuern sind im Finanzbereich entscheidend.

Viel Arbeit für den SBPV

Die Auswirkungen der Finanzkrise haben dem SBPV sehr viel Arbeit beschert. Es hat sich aber auch gezeigt, dass schwierige Situationen auch Chancen sein können für eine vertiefte Sozialpartnerschaft.

Peter-René Wyder, Zentralpräsident SBPV

**Integraler Bericht unter
www.sbpv.ch**



Der SBPV muss in Anbetracht von Veränderungen reagieren

Am Freitag, 4. Juni, haben sich die Delegierten der ganzen Schweiz zur ordentlichen Delegiertenversammlung des SBPV getroffen. Auf dem Programm standen neben der Anpassung der Rechnung und des Budgets keine Anträge, welche die Führung oder das Gesicht des SBPV verändern. Der einzig wichtige Antrag bestand in der Erhöhung des Mitgliederbeitrags der Pensionierten von Fr. 25.– auf Fr. 50.– pro Jahr. Auf diese Weise soll der Kostenentwicklung und den Leistungen des SBPV Rechnung getragen werden. Als Gegenleistung sieht das Budget einen Betrag für eine Veranstaltung für die älteren Mitglieder des Verbandes vor. Ziel ist es, den Kontakt unter ihnen und mit dem Verband zu fördern. Diese Erhöhung wurde von einer grossen Mehrheit gutgeheissen.

Unruhe in den Banken

Die Anpassung der Statuten in Folge der Fusion der Regionen der Westschweiz wurde ohne Diskussion angenommen. Es gab keine verblüffenden Anträge, aber trotzdem eine angeregte Versammlung... Den Einstieg machte Simone Hollenwäger, welche kürzlich an der Universität St. Gallen diplomiert hatte. Sie präsentierte die Veränderungen der Arbeitsbedingungen in den Banken, von Senn bis Grübel. An die Ausführungen folgte eine lebhafte Diskussion, welche die Sorge bezüglich der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, des stetig wach-

senden Drucks auf den Angestellten, der Amerikanisierung des Managements und der Zukunft der Arbeitsplätze zum Ausdruck brachte. Man ist sich einig, dass es notwendig ist, eigene Informationen in Erfahrung zu bringen, damit wir die Realität der Bankangestellten, so wie sie gelebt und nicht so, wie sie von den Managern dargestellt wird, kennen. Der Start einer Salärumfrage, welche im Rahmen der Rechnung vorgestellt wurde, fand deshalb positiven Anklang. Auch das Thema Arbeitszeit und deren Einfluss auf die Gesundheit wurden diskutiert. Gewünscht wird, dass sich die Finma nicht nur amerikanischen Forderungen zuwendet, sondern dass sie auch die sozialen Aspekte bei Bewilligungen von Kündigungen und deren nachfolgenden Kontrollen in Betracht zieht.

Unter dem Traktandum Wahlen wurden Andreas Pfammatter, neuer Präsident der Region Zürich, und Armin Gote und Mary-France Goy für die Region Westschweiz in die Geschäftsleitung gewählt. Yvonne Mathys und Bruno Breitschmid haben ihre Demission in der Kommission für Salär- und Sozialpolitik KSSP eingereicht. Rolf Müller, Präsident der Personalkommission der Zürcher Kantonalbank, hat sich zum ersten Mal präsentiert. Alle Kandidaten und Kandidatinnen wurden für drei Jahre gewählt resp. wiedergewählt.

Rechnung und Budget angenommen

Die Rechnung und das Budget wurden ohne Änderungen angenommen. Das

Projekt zum Anlagereglement des Verbandsvermögens wurde auf nächstes Jahr vertagt, damit eine Bestandsaufnahme der Vermögen in den Regionen und deren Anlagereglemente gemacht werden kann. Darauf basierend wird der Delegiertenversammlung 2011 ein Vorschlag für ein Reglement gültig für alle Regionen unterbreitet. Peter-René Wyder hat ebenfalls ein Traktandum für die nächste Delegiertenversammlung angekündigt: die Aufnahme des SBPV als Aktivmitglied des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB. Der Status als Passivmitglied beim SGB ist effektiv nur vorübergehend. Nach 12 Jahren ist es an der Zeit, Bilanz zu dieser Zusammenarbeit und die Konsequenzen daraus zu ziehen. Zum Abschluss der Versammlung hat Beat Luginbühl die verschiedenen Leistungen des SBPV und die Resultate des Marketings präsentiert. Von all den Marketingmassnahmen ist dasjenige der Mitglieder ganz klar am effizientesten. Er legt deshalb in den nächsten Monaten grosses Gewicht auf die Aktion «Member gets member».

Ein gemütliches Apéro schliesst diese Versammlung und gibt Gelegenheit, die Beziehungen unter den Mitgliedern, den Komitees und den Regionen zu stärken. Und dies ist ebenfalls Ziel einer Delegiertenversammlung.

Denise Chervet



Quiche – ran ans Blech!

Wer im Büro auf ein unkompliziertes Mittagessen nicht verzichten möchte, hat mit einer aromatischen Quiche, welche am Vorabend gebacken wird, eine ideale Lösung griffbereit. Knuspriger Teig, spannend kombinierte Zutaten obendrauf: Fertig ist die Quiche. Am besten gleich ausprobieren und mit einem Salat als Begleiter geniessen!

Die Basis für die meisten Quichevarianten ist Mürbeteig. Anstatt diesen mit grossem Zeitaufwand selbst herzustellen, empfiehlt sich der Kauf von Fertigtuchteig. Für 8 Stück ist eine Springform von 26 cm Durchmesser ideal. Schwarze Keramikformen haben den Vorteil, dass man die fertig gebackene Quiche gleich in der Form drin schneiden kann. Falls der Kuchenteig nicht bereits schon ausgerollt ist, diesen ca. 3 mm dünn ausrollen. Die Form damit auskleiden und einen 3 cm hohen Rand formen (allfällige Teigreste wegschneiden). Die mit Teig belegte Form für ca. 15 Min. in den Kühlschrank stellen. Als Belag lässt sich alles verwenden und kombinieren, was einem schmeckt: zerkleinertes Saisongemüse oder mundgerecht geschnittener Fisch bzw. Meeresfrüchte (jeweils 700–800 g). Gemüse mit langen Garzeiten, wie z.B. Karotten und Champignons, vor dem Belegen ca. 5 Min. in etwas Öl anbraten. Tiefkühlspinat vor dem Verteilen auf dem Teig gut ausdrücken. Auch Reste von Braten, Schinken, Speck oder Wurst lassen sich bestens zum Belegen einer Quiche verwenden. Nach Wunsch die

Belagszutaten mit 3–4 EL gehackten Kürbis- oder Pinienkernen bzw. Oliven anreichern. Alle Zutaten für den Belag mit 150 g geriebenem Käse vermischen. Dazu geeignet ist beispielsweise Gruyère, Appenzeller oder ein Blauschimmelkäse. Für den Guss 4 Eier, 2 dl Rahm, 2 dl Milch und 1–2 EL Speisestärke (Maizena) ver-

Patrick Zbinden ist Fachmann für Kulinarik. Als Ernährungstrainer verrät Zbinden seine Küchentipps jeweils freitags zwischen 11 und 12 Uhr auf Schweizer Radio DRS 3. Darüber hinaus leitet der Buchautor auch Genuss-Workshops zu verschiedenen Themen.
www.patrickzbinden.ch

quirlen. Kräftig gewürzt wird der Guss mit Salz und Pfeffer und nach Belieben mit Kräutern oder Bouillonpulver. Die Füllung auf dem Teig verteilen und den Guss darübergiessen. Die Quiche in der Backofenmitte bei 200 °C 45–55 Min. backen.



Quiche – ai vostri fornelli!

Per coloro che non vogliono rinunciare ad un pranzo semplice, una quiche aromatica preparata la vigilia è la soluzione ideale a portata di mano. Una pasta croccante ricoperta da un'originale combinazione d'ingredienti e la torta è bell'e pronta. Gustatevela subito accompagnata da un'insalata fresca!

In generale per le differenti varianti delle quiche (dal francese tipo di torta salata) si usa la pasta brisée. Si raccomanda di comprare una pasta già pronta, quella

fatta in casa necessita molto tempo. Per 8 porzioni si utilizza una teglia di 26 cm di diametro. Le teglie in ceramica nera hanno il vantaggio di poter tagliare le

torte salate già cotte direttamente nella forma. Stendete la pasta fino ad ottenere uno spessore di 3 mm. Ricoprite la teglia con la pasta facendo aderire ai bordi e lasciando sbordare per 3 cm. Tagliate la pasta in eccedenza. Lasciate riposare per circa 15 minuti in frigorifero. A dipendenza dei gusti le torte salate si possono farcire con un'infinità di ingredienti: dalle verdure di stagione tagliate fini o da pesce, per esempio frutti di mare (circa 700-800 g). Le verdure con un tempo di



Patrick Zbinden è esperto in culinaria. In veste di consulente nutrizionista, divulga i propri consigli gastronomici ogni venerdì, dalle ore 11 alle ore 12, nell'ambito della sua rubrica in onda su Radio Svizzera DRS 3. Zbinden, tra l'altro giornalista e scrittore, organizza e gestisce anche seminari e workshop tematici sull'arte di godere il cibo.

www.patrickzbinden.ch

Quiche - à vos plaques!

Pour celles et ceux qui ne veulent pas renoncer à un déjeuner simple, une quiche aromatique préparée la veille est une solution idéale à portée de main. Une pâte croustillante recouverte d'une combinaison originale d'ingrédients - et la quiche est prête. Goûtez-y tout de suite avec une salade fraîche en accompagnement!

Les différentes variantes des quiches emploient en général une pâte brisée. Plutôt que de la préparer soi-même, ce qui nécessite pas mal de temps, il est recommandé d'acheter une pâte à gâteau déjà prête. Pour 8 parts il faut utiliser une plaque de 26 cm de diamètre. Les formes en céramique noire permettent de couper la quiche cuite directement dans le moule, c'est un avantage indéniable. Si la pâte n'est pas abaissée, étalez-la à une épaisseur d'environ 3 mm. Tapissez la forme en prévoyant un bord de 3 cm et découpez la pâte qui dépasse. Laissez reposer pendant environ 15 minutes au réfrigérateur. Pour la garniture vous pouvez combiner à l'infini ce que vous aimez: des légumes de saison coupés fins ou des morceaux de poisson, comme par exemple des fruits de mer (environ 700-800 g). Les légumes avec un temps de cuisson élevé, comme les carottes et les champignons, doivent être rissolés dans un peu d'huile pendant environ 5 minutes avant d'être mis dans la garniture. Les épinards congelés doivent être bien égouttés (pressez les fortement) avant d'être réparti sur la pâte. Des restes de rôti, de jambon, de lard ou de saucisse

peuvent être utilisés de façon optimale pour la garniture. Selon les goûts, vous pouvez aussi la compléter avec 3 à 4 cuillères à soupe de graines de courge ou de pignon ou avec des olives. Mélangez tous les ingrédients avec 150 g de fromage râpé. Le gruyère, l'appenzeller et les fromages à pâte persillée sont particulièrement recommandés. Mélangez 4 œufs, 2 dl de crème, 2 dl de lait et 1 à 2 cuillères

Patrick Zbinden est expert en art culinaire. Tous les vendredis, entre onze heures et midi, Patrick Zbinden, coach en nutrition et auteur, fournit des conseils à la radio dans son émission sur DRS 3. Il organise aussi des ateliers d'alimentations-plaisir. www.patrickzbinden.ch

à soupe de maïzena pour la liaison. Assaisonnez avec du sel, du poivre, des herbes et de la poudre de bouillon selon les goûts. Répartir la garniture sur la pâte et verser la liaison dessus. Cuire au four préchauffé à 200° C pendant 45-55 minutes.

cottura alto, come le carote e i funghi, dovrebbero essere rosolati in un po' d'olio per circa 5 minuti prima di essere aggiunte agli altri ingredienti. Gli spinaci congelati devono essere ben strizzati (premete fortemente) prima di essere stesi sulla pasta. Avanzi d'arrosto, di prosciutto, di lardo o di salsicce possono essere utilizzati in modo ottimale come farciture. A piacimento potete pure completare con 3-4 cucchiaini di semi di zucca o pignoli o con olive. Amalgamate tutti

gli ingredienti con 150 g di formaggio grattugiato; il gruviera, l'appenzeller e i formaggi erborinati sono particolarmente raccomandati. Mescolate 4 uova, 2 dl di panna, 2 dl di latte e da 1 a 2 cucchiaini di maizena per la salsa-base. Aggiungete a piacere sale, pepe, erbe e brodo in polvere. Ripartite la farciture sulla pasta e versate la salsa-base. Cuocete in forno preriscaldato a 200° C per 45-55 minuti.

Extrait du rapport annuel du Président

A fin avril 2010, 4297 employés de banque étaient au chômage, ce qui signifie un taux de chômage de 3,1% pour la branche. Les instituts actifs dans les secteurs traditionnels de la banque ont bien maîtrisé la situation de crise et ont profité de la perte de confiance face aux grandes banques.



Rapport intégral sur le site
www.aseb.ch

Too big to rescue

Les programmes internationaux de sauvetage ont mis certains Etats européens, déjà passablement endettés auparavant, dans une situation proche de la faillite, avec la faiblesse de l'euro comme résultat. Dans ces conditions, les bonus à nouveau versés par les grandes banques constituent une incroyable provocation. Une caste internationale de managers, totalement déconnectée des systèmes juridiques et des us et coutumes nationaux, continue à vivre dans un monde parallèle, fidèle au credo néolibéral du profit maximum et des provisions généreuses, au lieu d'assumer sa responsabilité pour les erreurs commises.

La primauté de la politique sur le secteur financier international doit être rétablie, car il n'est pas sûr qu'une deuxième action de sauvetage serait possible, y compris pour la Suisse, et que l'euro puisse être soutenu à long terme.

Swissness plutôt qu'argent sale

En matière d'évasion fiscale, des agissements criminels par certains instituts repoussent la conclusion de nouveaux accords sur la fiscalité de l'épargne à un futur bien éloigné. L'OCDE et l'UE ont l'intention de considérer la soustraction d'impôt comme une infraction précédant le blanchiment, ce qui mettrait les affaires de gestion de fortunes transfrontières devant des problèmes énormes. Afin de protéger leur personnel, les banques doivent sans délai prendre leurs distances face à tout argent sale. En outre, une compatibilité fiscale doit être établie, car la problématique de l'argent sale ne tolère aucun attentisme, et la mentalité «de réduit» met en danger l'ensemble de la place financière suisse. Par contre, si on offre à nouveau au client de la «swissness» et surtout du swiss-made, le monde bancaire d'ici a de

bonnes cartes en main, car les éléments suivants sont déterminants dans le secteur financier: avantages liés au lieu d'implantation, personnel de qualité, bonne infrastructure, stabilité politique, stabilité du système juridique et fiscalité moderne.

Du travail en vue pour l'ASEB

Les effets de la crise financière font que l'ASEB a désormais encore plus de pain sur la planche. Il a néanmoins également été constaté que les situations difficiles peuvent également être des chances pour le développement du partenariat social.

Peter-René Wyder, président central ASEB

Face aux changements, l'ASEB doit agir

Vendredi 4 juin, des délégués de toute la Suisse se sont rendus à Zurich pour l'assemblée ordinaire de l'ASEB. Au programme, outre l'adoption des comptes et du budget, pas de proposition qui modifierait le fonctionnement ou le visage de l'ASEB. La seule proposition importante consistait en une augmentation de la cotisation des retraités de 25 à 50 francs par année. Il s'agissait ainsi de tenir compte de l'évolution des coûts et des prestations de l'ASEB. En contrepartie, le budget prévoit un montant pour organiser une manifestation à l'intention des aînés dans le but de favoriser les contacts entre eux et avec l'association. Cette augmentation a été acceptée à une large majorité.

Inquiétude dans les banques

Une adaptation statutaire suite à la fusion des régions de Suisse romande adoptée sans discussion, pas de propositions renversantes, mais une assemblée animée tout de même... L'entrée en matière assurée par Simone Hollenwäger, fraîche diplômée de l'Université de Saint-Gall présentait les modifications des conditions de travail dans les banques, de Senn à Grübel. Suite à l'exposé une vive discussion rendait compte de l'inquiétude concernant la détérioration des conditions de travail, la pression toujours plus grande reportée sur les employés, l'américanisation du management et l'avenir des places de travail. Le besoin de récolter nos propres informations afin de connaître la réalité des employés de banques, telle qu'elle est vécue et non telle qu'elle est présentée par ses managers a fait l'unanimité. Le lancement du questionnaire sur les salaires présenté dans le cadre du compte rendu sur les négociations salariales a donc rencontré un écho favorable. Le temps de travail et les influences sur la santé ont aussi été un thème de discussion avec en conclusion le souhait que la Finma ne s'intéresse pas seulement aux exigences améri-

caines, mais qu'elle tienne aussi compte de l'aspect social lors de l'octroi de licences bancaires et des contrôles subséquents.

Au chapitre des élections, Andreas Pfammatter, nouveau président de la région de Zurich et pour la Suisse romande Armin Gote et Mary-France Goy ont été élus au comité central. Yvonne Mathys et Bruno Breitschmid ont annoncé leur démission de la Commission de politique salariale et sociale CSSP, Rolf Müller, président de la commission du personnel de la Banque cantonale de Zurich se présentait pour la première fois. Tous les candidats à la CSSP ont été élus ou réélus pour trois ans.

Comptes et budget adoptés

Les comptes et le budget ont été adoptés sans modifications. Le projet de règlement des placements a été repoussé à l'année prochaine, afin de permettre un état des lieux des fortunes des régions et de leur règlement de placement. Sur cette base une proposition de règlement destinée à toutes les régions sera soumise à l'AD 2011. Peter-René Wyder a aussi annoncé un autre point de l'ordre du jour de l'assemblée des délégués de

l'année prochaine: l'adhésion de l'ASEB en tant que membre actif de l'Union syndicale suisse USS. Le statut de membre passif de l'USS est en effet temporaire. Après 12 ans, il est grand temps de faire le bilan de cette collaboration et d'en tirer les conséquences. Pour terminer l'assemblée, Beat Lunginbühl a présenté les différentes prestations de l'ASEB et les résultats du marketing. De tous les outils de marketing, le plus efficace est très clairement celui des membres. Pour cette raison, il mettra l'accent sur l'action «Member gets member» durant les prochains mois.

Un apéro sympathique a clos cette assemblée des délégués ordinaire et a contribué à renforcer les liens entre les membres et le comité et les régions entre elles. Cela aussi est un but de l'assemblée des délégués!

Denise Chervet



**MEMBER
GETS
MEMBER**

Recommandez l'ASEB!

Pour l'acquisition de chaque nouveau membre vous recevez un bon de CHF 30.- à faire valoir auprès de notre boutique en ligne ASEB. www.aseb.ch

Nouveau Président pour la région Zurich

Après 18 ans à ce poste, C. Hutterli a quitté sa fonction de président de l'AZEB. En la personne d'Andreas Pfammatter, la région de Zurich a nommé lors de l'assemblée générale du 11 mai 2010 un homme capable et engagé, qui saura devenir la nouvelle figure de proue de l'association dans cette région. Dans l'interview ci-après, il explique quels sont ses objectifs.

Qu'est-ce qui vous a motivé à faire acte de candidature pour la fonction de président de l'AZEB?

Après quelques années de travail au sein de commissions de l'ASEB, et dans le contexte de changements au sein de l'association, je souhaitais mettre en œuvre certaines nouveautés également au niveau de la région de Zurich. Je pense que, en tant que président, il est possible d'engager certains processus.

Que souhaitez-vous dire à propos de votre prédécesseur, C. Hutterli, et de son travail pour l'AZEB?

Monsieur Hutterli, qui a été président durant une longue période, nous a légué un riche héritage. Ses qualités d'avocat étaient appréciées et les membres les mettaient volontiers à contribution. A mon avis, il est utile aujourd'hui qu'une personne directement concernée, un employé de banque donc, assume cette responsabilité. Une telle personne connaît le travail au quotidien dans une banque, avec les exigences qui y sont liées.

Le nombre de membres actifs au sein de l'AZEB n'est pas très élevé. Comment envisagez-vous de changer cela, en clair comment peut-on fidéliser de nouveaux membres?

Je suis convaincu que la tendance à la baisse peut être inversée, si l'Association des employés de banque offre des prestations répondant aux besoins individuels, comme par exemple les conseils juridiques, et si les intérêts collectifs des employés de la branche sont défendus de manière sérieuse et visible. Si cela est réalisé, les membres actuels de l'ASEB auront des arguments convaincants face aux membres potentiels. Je vais m'engager pour cela. Mais cela ne va pas être

simple; les forces poussant à une conception individuelle sont bien réelles. La défense collective des intérêts a de la peine à se faire une place face au courant dominant. Mais justement, nous voulons être un peu hors normes!

A votre avis, quelle va être l'évolution de l'AZEB au cours des deux ans à venir?

Je ne crois pas au coup de baguette magique qui va résoudre tous les problèmes en une fois. Je suis convaincu que, en tant que membres de l'association, nous allons faire de nombreux pas modestes. Grâce à ces petits pas, nous allons être perçus comme une association active. Ce sera le début d'un renforcement de la représentation des employés, et par là même l'amorce d'une augmentation du nombre de membres.

La crise financière a été à l'origine il y a peu de licenciements douloureux. De nombreux collaborateurs et

clients sont aujourd'hui irrités par les chiffres des bonus dans les étages supérieurs. Quel est votre avis par rapport à ces bonus élevés?

Je suis déçu du comportement de certains managers qui ont pris ces décisions. Je pensais qu'un certain sens de la mesure et un brin de modestie face aux prestations fournies permettraient de mieux contribuer à la reconquête de la confiance des clients et à renforcer le capital propre des banques. Le top-management en particulier, mais également tous les acteurs impliqués, y compris les employés de banque «normaux», doivent se poser davantage de questions d'ordre éthique. Par exemple se demander quelle est l'utilité de leurs activités pour la Suisse. Ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible de parvenir à un développement durable des affaires, qui se fasse dans un contexte où on puisse reconnaître l'importance pour la Suisse de notre branche, en garantissant la sécurité de places de travail attrayantes.

Souhaitez-vous ajouter quelque chose?

De nombreux sujets sérieux sont abordés au sein de l'Association des employés de banque. Nous, le comité et le secrétariat à Zurich, voulons offrir un haut niveau de professionnalisme à nos membres. Mais je souhaite que l'ensemble du comité et moi-même fassions notre travail en n'oubliant jamais la dimension de plaisir.

Merci de l'interview.
Jean-Pierre Leutwyler



Andreas Pfammatter, marié et père d'un fils, est diplômé en économie d'entreprise de l'Université de Saint-Gall. Il travaille depuis 25 ans au CS, dont plus de 22 ans dans l'informatique. Il est en outre actuellement président de la représentation interne des employés. Durant ses loisirs, il aime pratiquer le VTT.

Vacances forcées - retour au travail différé - conséquences sur les relations de travail

Beaucoup de personnes en déplacement privé (vacances, week-ends prolongés, etc.) ont été piégées par le nuage de cendre volcanique qui a provoqué la fermeture des aéroports européens et bloqué le trafic durant plusieurs jours...

On pourrait penser que ces voyageurs ont eu, pour certains du moins, de la chance, car cela a prolongé leur séjour à l'étranger, mais gare aux surprises de la rentrée...!

A leur retour, certains ont appris que le droit du travail ne prévoit pas le paiement du salaire même dans les cas où le retour en emploi a été retardé sans faute de la part du collaborateur ou de la collaboratrice.

Effectivement, l'article 324a du Code des obligations ne protège pas le travailleur et n'oblige pas l'employeur à payer ses collaborateurs(trices) lorsque ces derniers sont retenus et empêchés de travailler par des causes objectives et qui touchent un nombre indéterminé de personnes. Une telle situation s'est passée ce mois d'avril 2010, lorsque tous les avions sont restés au sol et partiellement en début mai 2010. Elle pourrait se reproduire.¹



L'ASEB vous informe sur vos droits et devoirs. Quels thèmes vous intéressent? Dites-le nous sur info@aseb.ch

Lorsqu'il s'agit d'un cas de cause objective – qui n'oblige pas l'employeur à payer le salaire-, ce dernier peut décider de son plein gré de payer ses collaborateurs qui ont été empêchés de reprendre le travail sans faute de leur part.

Si l'employeur décide de ne pas le faire, l'ASEB estime qu'il devrait proposer le choix entre 3 solutions à ses employés:

1. l'employé(e) accepte de prendre ces jours sur son solde de vacances;
2. l'employé(e) compense avec ses éventuelles heures supplémentaires;
3. il/elle accepte de ne pas être payé durant son absence prolongée même s'il/elle n'est pas responsable de cette situation.

Notre association est de l'avis que c'est à l'employé(e) de décider laquelle de ces trois alternatives lui convient le mieux.

L'ASEB recommande toutefois aux établissements bancaires qui se trouvent confrontés à cette situation de faire preuve de compréhension et de prendre en charge au moins la moitié des jours qui n'ont pas été travaillés.

Nicole Bourquin
Juriste

¹ A noter que, par exemple, lors d'une route coupée par une avalanche, un retard dû aux transports publics, une grève des transports aériens, un tremblement de terre, etc, nous nous trouvons dans la même situation et l'employeur n'a pas une obligation légale de payer le salaire. En revanche, le salaire est dû selon le tribunal des prud'hommes zurichois, lorsqu'un employé se rend d'urgence dans son pays après un tremblement de terre pour retrouver sa famille dont il est sans nouvelle. Il s'agit d'analyser chaque cas séparément et attentivement.

Séjours linguistiques pour les experts de la banque et de la finance

Les langues étrangères prennent de plus en plus d'importance dans l'économie mondialisée. Il existe des offres de cours très diversifiées et taillées sur mesure pour toutes les attentes: cours d'examen et diplôme, perfectionnements linguistiques professionnels ou cours de langue 50Plus; l'apprentissage d'une langue à l'étranger est un atout pour toutes carrières professionnelles.

La maîtrise d'une langue étrangère est essentielle pendant les négociations avec des partenaires commerciaux internationaux, le conseil de clients ou la collaboration avec des équipes internationales. Plus la compréhension de l'interlocuteur est de qualité, plus les risques de malentendus et d'échec de négociations sont faibles. Lorsque l'on parle la langue du client, il est plus facile de mettre sur pied des relations fortes qui dépassent le cadre du simple commerce quotidien. Les relations peuvent ainsi devenir un avantage concurrentiel décisif face à la concurrence locale et internationale.

Deux fois plus intensif

Un séjour linguistique à l'étranger est 10 fois plus intensif qu'un cours effectué en Suisse. Avec un cours de langues à l'étranger, au bout de deux ou trois semaines on a déjà effectué autant de leçons que durant un cours de langue suivi ici pendant toute une année. Les participants peuvent par ailleurs se concentrer totalement sur leurs objectifs d'apprentissage et ne sont pas absorbés par les obligations professionnelles ou quotidiennes. La motivation est, en général, supérieure, car on a la possibilité de mettre en pratique directement sur place les connaissances acquises au quotidien. La formule magique est donc «total immersion», ce qui signifie immersion complète dans le nouvel environnement linguistique. Les participants peuvent directement appliquer les connaissances apprises, se faire leur propre idée et découvrir l'atmosphère, la mentalité et les spécificités du pays et de ses habitants. On a aussi la possibilité d'accéder à un échange interculturel et un «networking»



king» avec les membres du groupe de participants. Ces groupes sont en général très petits, homogènes et multiculturels. Ce sont ces éléments qui sont d'une extrême importance avec les interlocuteurs commerciaux étrangers.

Il y a cours de langue et cours de langue

Différents facteurs entrent en jeu au moment de choisir le bon cours: âge, poste au sein de l'entreprise, utilisation de la langue, connaissances existantes, mais aussi désirs et attentes. En fonction des objectifs poursuivis, il sera judicieux de favoriser par exemple un cours de diplôme, un programme 50Plus ou un séjour linguistique Business. Des séjours linguistiques de plusieurs semaines conviennent

plutôt aux jeunes gens qui peuvent aussi effectuer le célèbre diplôme Cambridge. Dans l'économie suisse, ces diplômes sont comme des visas de maîtrise des langues étrangères essentiels en début de carrière. 50Plus s'adresse – comme son nom l'indique – à des personnes de plus de 50 ans qui souhaiteraient apprendre une langue avec des participants de même âge et de même mentalité. Ces cours de langue sont une combinaison de cours et de programme de loisirs et sont parfaitement adaptés aux besoins spécifiques des plus de 50 ans.

English for Banking and Finance

Lorsque le besoin de perfectionnement d'une langue étrangère se fait éprouver dans le contexte professionnel et que

L'on recherche un contenu spécifique à sa profession, si à cela s'ajoute également un temps limité, il est préférable d'effectuer un séjour linguistique Business intensif à l'étranger. Des écoles de langues de renom en Angleterre proposent des cours Business en petits groupes qui sont parfaitement adaptés aux exigences du monde commercial moderne. Les cours sont axés sur les besoins de communication des participants. Les cours axés sur la pratique comprennent entre autres des thèmes comme entraînement à la négociation, techniques de présentation, études de cas et analyses, maîtrise de conflits et communication interculturelle. Il est aussi possible d'effectuer des cours spécifiques à une profession comme par exemple «English for Banking and Finance». Pour ce cours interactif enrichi d'exemples de cas, il ne s'agit plus d'élargir la base linguistique, mais d'améliorer la compétence linguistique individuelle en fonction des besoins. Les objectifs du cours sont entre autres l'amélioration des capacités de présentation, une participation efficace aux meetings et négociations et une introduction aux techniques de résolution de problèmes.

Tous les professionnels peuvent profiter d'une formation linguistique à l'étranger – également les managers au poste de direction également. L'expérience montre qu'en dépit de bonnes connaissances

Réduction exclusive pour les membres de l'ASEB

Les membres de l'Association suisse des employés de banque ont droit à une réduction de CHF 150.–, de la part de Boa Lingua, plus une assurance annulation gratuite d'une valeur de CHF 91.– ou un abonnement annuel au magazine économique suisse PME d'une valeur de CHF 158.–. Non cumulable avec d'autres avantages.

linguistiques, des spécialistes et cadres de direction de la vie professionnelle atteignent leurs limites: difficultés de compréhension, lacunes dans le jargon spécialisé ou vocabulaire limité en sont parfois l'expression.



ICFE – International Certificate in Financial English (ICFE)

L'ICFE est un nouveau diplôme de langue créé par l'University of Cambridge, qui délivre les célèbres examens FCE, CAE, BEC, etc. Ce cours intensif vous familiarisera avec la terminologie du monde de la finance et vous donnera de nombreuses informations pratiques sur le quotidien des affaires. Ce certificat de renommée internationale atteste des capacités linguistiques de niveau B2/C1. Les thèmes tels que Banking, Financial Reporting, Financial Strategy, Risk Management & Analysis, Insurance, Acquisitions et Mergers entre autres sont traités dans le cadre de la préparation à cet examen.

Effectif: 14 participants au maximum
Minimum Level: Higher Intermediate Plus (Level B2/C1)
Leçons: 28 leçons de 50 minutes par semaine
Prix du cours: GBP 950 pour 4 semaines

Max Wey

Directeur commercial de
Boa Lingua BusinessClass à Zoug.

Autres filiales à Zurich, Berne,
Lucerne, Saint-Gall, Coire et
Lausanne.

Contact

Téléphone 041 726 86 96
www.businessclass.ch
www.boalingua.ch

Lohnumfrage des SBPV Der Bedarf an Transparenz und detaillierten Zahlen.

Kein anderes Land hütet das Geheimnis über die Löhne wie die Schweiz. In den Banken sind Verhandlungen zu Lohnerhöhungen quasi zugunsten von Lohnerhöhungen, welche auf individuellen Leistungen basieren, und der Verteilung von Boni nach Belieben verschwunden. Wie soll man unter diesen Umständen die Lohnentwicklung der Bankangestellten kennen?

Die letzten Zahlen

Mehrere Banken haben Ende 2009 einen Anstieg der Löhne zwischen 1 und 2% angekündigt. Die Umfrage bei der UBS sieht in den Banken eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 1% für das Jahr 2010 vor. Diese Erhöhung beinhaltet ebenfalls Lohnzunahmen, welche an strukturelle Anpassungen gekoppelt sind (Beförderungen, Funktionswechsel), also Auszahlungen, welche nicht den Kriterien entsprechen, die mit den Sozialpartnern ausgehandelt worden sind. Die Statistiken zeigen zwar höhere durchschnittliche Löhne und Boni in den Banken (resp. durchschnittlicher Lohn CHF 8126.– und CHF 25 190.– Bonus im Oktober 2009, Quelle Bilanz 2009), aber was bedeutet ein Durchschnitt, wenn man die Verteilung rund um diesen Durchschnitt nicht kennt.

Die Banken – Weltmeister im Lohngefälle?

Über die Boni und Löhne der Manager der Credit Suisse und UBS wurde bereits viel geschrieben. Die anderen Banken sind indessen nicht stehen geblieben: HSBC sieht vor, etwa hundert hoch qualifizierte Spezialisten mit steuerfreien Löhnen, Gratiswohnungen, Pensionskassenvermögen usw. anzulocken – Vorteile, von denen bereits 380 (sehr hohe) Kaderangestellte der 300 000 auf der ganzen Welt beschäftigten Lohnbezüger profitieren. Die Lohn Tabellen von Aufsichtsratsmitgliedern und Direktionen der verschiedenen Kantonalbanken haben heftige Kritik unter den Politikern im Jahr 2009 ausgelöst. Der Lohn, der dem

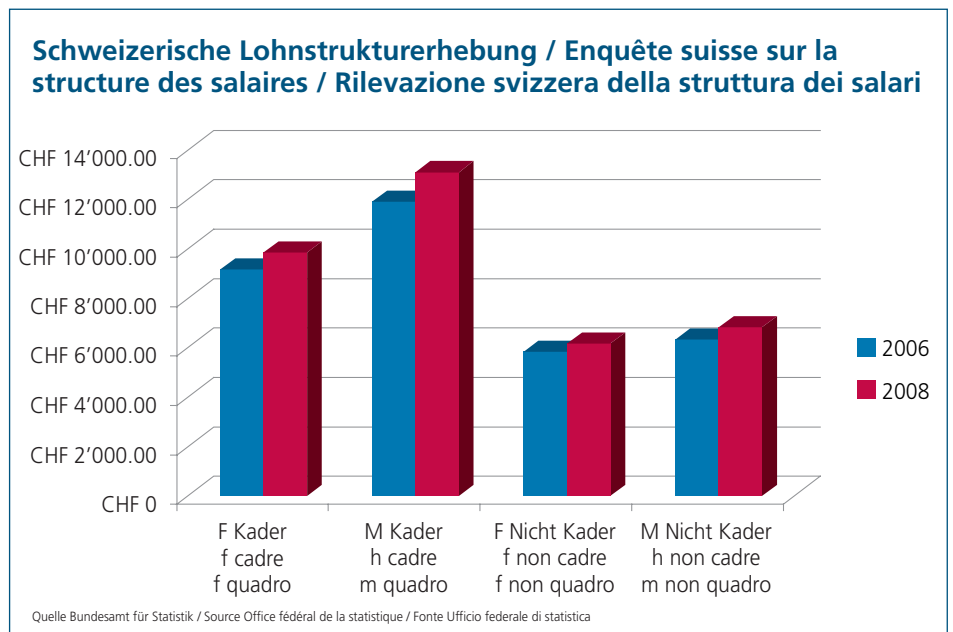


Abb. 1 / graphique 1 / grafico 1

CEO der Raiffeisen Schweiz, Pierin Vincenz, gewährt wurde, hat unter den Angestellten, die ihrerseits den Gürtel enger schnallen müssen, Unverständnis hervorgerufen.

Die Löhne der Bankangestellten sind nicht in der gleichen Art gestiegen wie der ihres Direktors. Sie stagnieren oder sind sogar rückläufig gemäss den Daten, die vom Bundesamt für Statistik zusammengetragen wurden (siehe Abb. 1, S. 18). Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern dauert an, verschlimmert sich gar, denn zwischen 2006 und 2008 haben die Löhne der Frauen im Kader um 7% zugenommen, diejenigen ihrer Männerkollegen um 16%, während die Zunahme für die Nicht-Kader-Angestellten 5% resp. 7% war (siehe Abb. 2, S. 20).

Falls der Durchschnittslohn in den Banken erhöht ist, fehlen die Daten bezüglich Entwicklung der Löhne nach Funktion und Geschlecht zum Verständnis der Lohnpolitik. Auf dieser Basis könnte eine effiziente Diskussion der Sozialpartner aufgenommen werden.

Wie kann man als Sozialpartner angesichts der unzureichenden Daten reagieren?

Die VAB-unterzeichnenden Banken haben sich bemüht, Lohn Daten von Schlüsselfunktionen zu liefern. Diese erlauben aber nicht, die Lohn Gleichheit (obligatorisch gemäss Bundesverfassung und gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann) zu kontrollieren oder die Lohnentwicklung in An-

betracht der Beschäftigungsjahre, des Alters und der Verantwortung zu beurteilen. Zudem, basierend auf einer kleinen Umfrage, die der SBPV durchgeführt hat, sind 70% der Bankangestellten eher unzufrieden mit ihrem Lohn (Abb. 3, S. 21). Die Lohnumfragen, welche der SBPV im 1997, 2001 und 2005 durchgeführt hat, haben präzise Daten zur Lohnentwicklung und Zufriedenheit der Angestellten geliefert. In der Zwischenzeit hat die Krise geherrscht. Was waren ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Bankangestellten? Die Anzeichen, die das Bundesamt für Statistik und unsere Umfrage liefern, zeigen, dass es nötig ist, unsere Kenntnisse von der aktuellen Lohnsituation in den Banken zu

vertiefen. Aus diesem Grund hat die Geschäftsleitung entschieden, vor dem Sommer eine Umfrage auf derselben Basis durchzuführen, wie sie bereits in den vorangegangenen Jahren geführt worden ist.

Der Fragebogen ... eine wichtige Informationsquelle für die Bankangestellten

Die Resultate der Umfrage, falls repräsentativ, sind wichtig für die kollektiven und individuellen Lohnverhandlungen. Wir müssen also in den Genuss einer Erhebung mit genügend Antworten kommen. Die Lohnumfrage ist nicht nur für Mitglieder des SBPV, sondern auf unserer Website www.sbpv.ch zugänglich für

alle interessierten Bankangestellten. Die Umfrage sollte also bekannt gemacht und Arbeitskollegen sollten ermutigt werden, mitzumachen. Die Daten werden vertraulich behandelt, die Resultate öffentlich gemacht.

Der Fragebogen wird bis am 31. Juli auf der Website aufgeschaltet sein.

Die Resultate werden im September vor Beginn der jährlichen Lohnverhandlungen präsentiert.

Für Fragen zum Fragebogen melden Sie sich beim Sekretariat des SBPV.

Denise Chervet

L'enquête de salaire de l'ASEB Besoin de transparence et de chiffres détaillés.

Aucun autre pays ne cultive le secret sur les salaires comme la Suisse. Dans les banques, les négociations pour des augmentations générales de salaire ont quasiment disparu au profit d'augmentations salariales basées sur les prestations individuelles et la distribution de bonus discrétionnaires. Dans ces conditions, comment connaître l'évolution des salaires des employés de banque?

Rappel des derniers chiffres

Plusieurs banques ont annoncé en fin d'année 2009 un accroissement de la masse salariale variant entre 1 et 2%, l'enquête d'UBS prévoit une augmentation moyenne de salaire dans les banques de 1% pour 2010. Ces augmentations comprennent les adaptations structurelles liées aux progressions salariales (promotions, modification des fonctions) et sont réparties selon des critères qui ne sont pas négociés avec les partenaires sociaux. Les statistiques annoncent des salaires et bonus moyens élevés dans les banques (respectivement CHF 8126.– de salaire moyen et CHF 25 190.– de bonus en octobre 2009, source Bilan 2009), mais que signifie une moyenne, quand on ne connaît pas la dispersion autour de cette moyenne?

Les banques – champion de la disparité salariale?

Les bonus et salaires des dirigeants du Crédit Suisse et d'UBS ont fait couler beaucoup d'encre. Les autres banques ne sont cependant pas en reste: HSBC prévoit d'appâter une centaine de spécialistes de haut niveau avec des salaires nets d'impôts, des appartements gratuits, des fonds de pension, etc., avantages dont bénéficient déjà 380 cadres (très supérieurs) sur 300 000 salariés occupés dans le monde. Les rémunérations des membres des conseils d'administration et des directions de certaines banques cantonales ont fait l'objet de vives critiques des politiciens de tout bord en 2009. Le salaire octroyé au CEO de la banque Raiffeisen Suisse, Pierin Vincenz, a suscité de l'incompréhension parmi

le personnel qui devait, lui, se serrer la ceinture.

Les salaires des employés de banque n'ont en effet pas progressé de la même manière que celui de leur dirigeant. Ils stagnent ou même reculent selon les données récoltées par l'OFS (voir graphique 1, p. 18). La disparité entre femmes et hommes persiste et s'aggrave même, puisque entre 2006 et 2008 les salaires des femmes cadres ont augmenté de 7%, celui de leurs collègues masculins de 16%, tandis que pour les non-cadre la progression était de respectivement 5% et 7% (graphique 2, p. 20). Si la moyenne salariale dans les banques est élevée, les données concernant l'évolution des salaires par fonction et par genre manquent pour une compréhension de la politique salariale. Sur cette

Lohnschere Bankkader – Angestellte / Ecart des salaires cadres – employés / Divario salariale quadri – impiegati

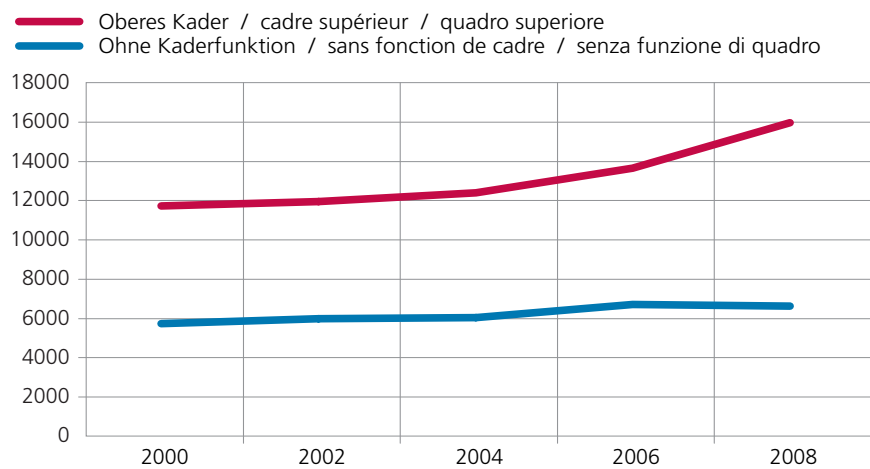


Abb. 2 / graphique 2 / grafico 2

base une discussion de partenariat social efficace peut être engagée.

Comment agir en tant que partenaire social face à des données insuffisantes?

Les banques signataires de la CPB se sont certes engagées à fournir les données salariales de fonctions clés. Celles-ci ne permettent cependant pas de contrôler la parité salariale (obligatoire selon la Constitution fédérale et la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes) ou de juger du développement salarial en fonction des années de service, de

l'âge et des responsabilités. En outre sur la base d'un petit sondage mené par l'ASEB, 70% des employés de banque sont plutôt insatisfaits de leur salaire (graphique 3, p. 21).

Les enquêtes salariales menées par l'ASEB en 1997, 2001 et 2005 ont fourni des informations précieuses sur l'évolution des salaires et la satisfaction des employés. Entre-temps la crise a sévi. Quels ont été ses effets sur les conditions de travail des employés de banque? Etant donné les indices de l'Office fédéral de la statistique et de notre sondage, il est nécessaire d'approfondir notre

connaissance sur la situation salariale actuelle dans les banques. Pour cette raison, le comité directeur a décidé de mener avant l'été une enquête sur les mêmes bases que celui des années précédentes.

Un questionnaire... une source d'information importante pour les employés de banque

Les résultats des questions seront utiles pour les négociations salariales collectives et individuelles à condition d'être représentatifs. Pour cela, il est important de bénéficier d'un échantillonnage suffisamment large de réponses. L'enquête de salaire ne sera pas réservée aux membres de l'ASEB mais sera accessible sur notre site www.aseb.ch à tous les employés de banque intéressés. Il est donc particulièrement important de la faire connaître et d'inviter les collègues à y répondre. Les données seront traitées confidentiellement, mais les résultats seront publics.

Le questionnaire sera mis en ligne jusqu'au 31 juillet 2010. Les résultats seront présentés en septembre, avant le début des négociations salariales annuelles. Pour toutes questions concernant le questionnaire, veuillez appeler le secrétariat de l'ASEB.

Denise Chervet

Un partenariat éprouvé qui a des avantages

L'Association suisse des employés de banque et la CSS Assurance sont liées par un partenariat de longue date. De nombreux membres de l'ASEB bénéficient déjà des rabais préférentiels de la CSS.

1,6 millions de clientes et clients, plus de 100 agences dans toute la Suisse et pour les questions ayant trait aux assurances, le Contact Center aux horaires d'ouverture confortables de 8 à 18 heures – le Groupe CSS est le leader de l'assurance familiale en Suisse.

L'offre «Partner Plus»

Grâce à l'offre «Partner Plus», les membres de l'ASEB et leurs proches qui vivent sous le même toit ont droit à des réductions de primes sur une sélection d'assurances complémentaires. Ils bénéficient de rabais pouvant atteindre 25% comme sur l'assurance standard CSS qui compte parmi les assurances complémentaires les plus appréciées de la CSS.

Rabais pouvant atteindre 25%

Voici les modalités selon lesquelles les membres de l'ASEB tirent avantage du partenariat avec la CSS.

Assurance standard CSS Assurance complémentaire des soins avec libre choix de l'hôpital	25%
Assurance zoom Assurance complémentaire des soins avec médecine alternative	25%
Assurance standard CSS plus Assurance complémentaire d'hospitalisation avec choix flexible de la division	10%
Assurances ambulatoire myFlex	10%
Assurances hospitalisation myFlex	7%
Assurance d'hospitalisation demi-privée	15%
Assurance d'hospitalisation privée	20%
Assurance de l'inventaire du ménage	20%

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au supplément ou consulter le site Internet sous www.css.ch/partnerplus

L'indagine sugli stipendi dell'ASIB Necessità di trasparenza e di cifre dettagliate.

In nessun altro paese il segreto sugli stipendi è così ben custodito come in Svizzera. Nelle banche, le contrattazioni per gli aumenti generali di stipendio sono praticamente scomparse a vantaggio di aumenti salariali basati sulle prestazioni individuali e la distribuzione discrezionale di bonus. In queste condizioni, come è possibile sapere qual è l'evoluzione degli stipendi degli impiegati di banca?

Le cifre più recenti in sintesi

Alla fine del 2009 diverse banche hanno annunciato una crescita della massa salariale dell'1-2%; per il 2010 l'indagine dell'UBS prevede un aumento medio degli stipendi nelle banche dell'1%. Gli aumenti comprendono gli adeguamenti strutturali legati alle progressioni salariali (promozioni, cambio di funzioni) e sono ripartiti in base a criteri che non vengono negoziati con le parti sociali. Le statistiche indicano stipendi e bonus medi elevati in ambito bancario (rispettivamente CHF 8126.– di stipendio medio e CHF 25 190.– di bonus nell'ottobre 2009, fonte Bilancio 2009), ma che significato può avere un dato medio quando non si conoscono le cifre specifiche?

Le banche – esempi di disparità salariale?

I bonus e gli stipendi dei dirigenti di Crédit Suisse e di UBS hanno fatto scorrere molto inchiostro. Ma le altre banche non sono da meno: HSBC pensa di attrarre un centinaio di specialisti di alto livello offrendo stipendi al netto delle imposte, appartamenti gratuiti, fondi pensione, ecc. Tutti vantaggi di cui beneficiano già 380 quadri (di livello molto alto) su 300 000 salariati occupati

Entspricht Ihre Lohnentwicklung im letzten Jahr Ihren Erwartungen?
L'année passé, la progression de votre salaire a-t-elle répondu à vos attentes?

L'anno scorso la progressione del suo salario ha raggiunto gli obiettivi che si era prefissato?

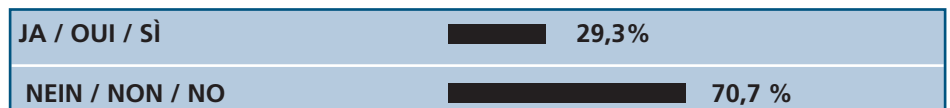


Abb. 3 / graphique 3 / grafico 3

nelle varie filiali a livello mondiale. Nel 2009 le remunerazioni dei membri del consiglio di amministrazione e della direzione di certe banche cantonali sono state oggetto di forti critiche da parte di politici di tutti i partiti. Lo stipendio concesso al CEO della banca Raiffeisen Svizzera, Pierin Vincenz, ha provocato l'indignazione del personale cui invece è stato chiesto di stringere la cinghia. Gli stipendi degli impiegati di banca non sono infatti aumentati allo stesso modo di quelli dei dirigenti e secondo i dati raccolti dall'UFS (ved. grafico 1, p.18) ristagnano quando non regrediscono. Inoltre, la disparità tra uomini e donne persiste e addirittura si aggrava: tra il 2006 e il 2008 gli stipendi delle donne

con funzioni di quadro sono aumentati del 7%, quelli dei loro colleghi maschi del 16%, mentre fra chi non svolge funzioni di quadro la progressione è stata rispettivamente del 5% e del 7% (grafico 2, p. 20). Se la media salariale nelle banche è alta, mancano però i dati riguardanti l'evoluzione degli stipendi per le diverse funzioni e a seconda del sesso che permetterebbero di capire la politica salariale. Su questa base si potrebbe dare il via a una discussione tra le parti sociali.

Come si può agire in quanto parte sociale di fronte a dati insufficienti?

Le banche firmatarie della CIB si sono senza dubbio impegnate a fornire i dati salariali relativi alle funzioni chiave. Essi



**MEMBER
GETS
MEMBER**

Consigliate l'ASIB ai vostri colleghi!

Per ogni nuovo socio acquisito riceverete un buono per gli acquisti online ASIB del valore di CHF 30.–.
www.asib.ch

non permettono tuttavia di verificare la parità salariale (obbligatoria in base alla Costituzione federale e alla Legge federale sulla parità dei sessi) o di seguire lo sviluppo salariale in base agli anni di servizio, all'età e al livello di responsabilità. Inoltre, secondo un piccolo sondaggio condotto dall'ASIB, il 70% degli impiegati di banca è piuttosto insoddisfatto del proprio stipendio (grafico 3, p. 21). Le indagini salariali condotte dall'ASIB nel 1997, nel 2001 e nel 2005 hanno fornito informazioni preziose sull'evoluzione degli stipendi e la soddisfazione degli impiegati. Nel frattempo però è scoppiata la crisi. Quali effetti ha avuto sulle condizioni di lavoro degli impiegati di banca? Stando alle indicazioni dell'Uf-

ficio federale di statistica e del nostro sondaggio, è necessario approfondire le conoscenze sull'attuale situazione salariale nelle banche. Per questa ragione il comitato direttivo ha deciso di effettuare prima dell'estate un'indagine dello stesso genere di quelle degli anni precedenti.

Un questionario... una fonte di informazione importante per gli impiegati di banca

I risultati dei questionari saranno utili per le contrattazioni salariali collettive e individuali solo se saranno rappresentativi. Per questo è importante poter disporre di un campione sufficientemente ampio di risposte. L'indagine sugli sti-

pendi non sarà riservata ai soli soci dell'ASIB e sarà accessibile sul nostro sito www.asib.ch a tutti gli impiegati di banca interessati. È molto importante diffondere il questionario e invitare i colleghi a rispondere. I dati saranno trattati in maniera riservata, ma i risultati saranno resi pubblici.

Il questionario sarà messo in rete sul nostro sito fino al 31 luglio 2010. I risultati verranno presentati a settembre, prima dell'inizio delle contrattazioni salariali annuali.

Per qualsiasi domanda riguardante il questionario vi preghiamo di rivolgervi alla segreteria dell'ASIB.

Denise Chervet

Il partenariato fidato con i suoi vantaggi

L'Associazione svizzera degli impiegati di banca e la CSS sono uniti da un solido partenariato. Molti membri dell'ASIB approfittano già oggi dei vantaggiosi sconti della CSS.

1,6 milioni di clienti, più di 100 agenzie in tutta la Svizzera e per domande assicurative è stato creato il Contact Center, con l'orario d'apertura confortabile dalle 8 alle 18 – il gruppo CSS è il primo assicuratore per famiglie della Svizzera.

L'offerta fidata «Partner Plus»

Con l'offerta «Partner Plus» i membri dell'ASIB ed i loro familiari, cioè le persone che appartengono alla stessa economia domestica, ricevono delle riduzioni di premi su assicurazioni complementari prescelte. Essi possono approfittare di sconti fino al 25%. Un esempio sull'Assicurazione standard CSS, che fa parte delle più popolari Assicurazioni complementari per le cure di malattia della CSS. Circa 4000 membri usano già la fidata offerta «Partner Plus».

Fino al 25% di sconto

I membri dell'ASIB approfittano così del partenariato con la CSS.

Assicurazione standard CSS Assicurazione complementare per le spese di cura con libera scelta di ospedale	25%
Assicurazione Zoom Assicurazione complementare per le spese di cura, inclusa la medicina alternativa	25%
Assicurazione standard plus CSS Assicurazione ospedaliera complementare con libera scelta del reparto	10%
Assicurazione ambulatoriale myFlex	10%
Assicurazione ospedaliera myFlex	7%
Assicurazione di ospedalizzazione semiprivato	15%
Assicurazione di ospedalizzazione privato	20%
Assicurazione privata per la mobilia domestica e la responsabilità civile	20%

Per maggiori informazioni la rimaniamo all'allegato o al sito internet: www.css.ch/partnerplus

Impressum take it – 94. Jahrgang

Herausgeber: Schweizerischer Bankpersonalverband SBPV **Redaktionsleitung:** Denise Chervet, Zentralsekretärin **Koordination:** Doris Schmutz **Redaktionelle Mitarbeit:** Roger Bartholdi, Nicole Bourquin, René Buri, Denise Chervet, CSS, Jean-Pierre Leutwyler, Barbara

Pfister, Dieter Schmitter, Doris Schmutz, Tier- und Naturpark Goldau, Max Wey, Peter-René Wyder, Patrick Zbinden, Martin Ziegler, Zurich connect **Prepress:** Schnittstelle-Prepress Buri&Ulrich, Bern **Druck:** Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Bern

SBPV Monbijoustrasse 61, Postfach 8235, 3001 Bern, T 0848 000 885, info@sbpv.ch, www.sbpv.ch

Mitgliederversammlung mit kunst- und religions-historischem Rundgang

Neben den ordentlichen Traktanden begrüsst der Präsident Dr. Hans Furer die Zentralsekretärin Denise Chervet. Höhepunkt des Begleitprogramms war eine Führung durch das Basler Münster.

Am 22. April 2010 fand die Mitgliederversammlung des BPV Nordwestschweiz mit vorgängiger Führung durch das Basler Münster statt. Für diese Veranstaltung haben sich 51 Mitglieder (inklusive Vorstand) angemeldet.

Zu Beginn der Veranstaltung durften die zahlreichen Mitglieder während der stündigen Führung in die geheimnisvolle Welt christlicher Symbolik eintauchen.

Im Anschluss an diesen Rundgang begrüsst der Präsident, Dr. Hans Furer, neben den vielen Mitgliedern auch Denise Chervet, Zentralsekretärin des SBPV. Die Versammlung fand im voll besetzten Theatersaal des Restaurants «Isaak» am Münsterplatz statt. Neben vielem anderen wurde Erwin Hänggi-Vogt der UBS

Das Wahrzeichen von Basel, das Basler Münster, erhebt sich am höchsten Punkt der historischen Altstadt. Die ehemalige Bischofskirche wurde zwischen 1019 und 1500 im romanischen und gotischen Stil erbaut. Dank der langen Baugeschichte verbinden sich im Basler Münsterbau die verschiedensten Stile und Epochen sakraler Architektur.

Basel als neues Vorstandsmitglied gewählt.

Nach der Versammlung hatten die Anwesenden Gelegenheit, Denise Chervet näher kennen zu lernen. Die seit 2009 im Amt stehende Zentralsekretärin des SBPV berichtete in ihrem Referat über Entwicklungen, bevorstehende Strategien und Projekte des SBPV.



Ein feines Nachtessen in angenehmer Atmosphäre rundete die gelungene Veranstaltung ab.

Barbara Pfister, Geschäftsführerin

Veranstaltungen 2010

Für August und September dieses Jahres stehen folgende Veranstaltungen auf dem Programm:

Führung Fondation Beyeler, Riehen

Donnerstag, 26. August 2010 | 18–19 Uhr
Unkostenbeitrag: CHF 30.–

Jean Michel Basquiat – einer der ersten «Graffiti»-Künstler – starb bereits mit 28 Jahren. Auf dem Kunstmarkt können seine Werke locker zwischen 5 und 10 Millionen Franken kosten. Die Werke dieses Stars der 80er-Jahre kennen zu lernen, wird ein eindrückliches Erlebnis sein. Im Anschluss wird ein Apéro offeriert.

Business Lunch

Thema «6 Wochen Ferien für alle»

Mittwoch, 15. September 2010 | 12.30–13.30 Uhr |
Safran Zunft, Basel

Die Volksinitiative von Travail.Suisse wurde im Herbst 2009 mit 125 000 Unterschriften eingereicht. Die Parlamentarische Debatte steht bevor und in zwei bis drei Jahren muss das Volk darüber abstimmen. Dr. Hans Furer, Rechtsanwalt und Präsident Bankpersonalverband Nordwestschweiz sowie ehemaliges Vorstandsmitglied von Travail.Suisse, ist Mitinitiant und Mitglied des Initiativenkomitees. Weshalb 6 Wochen Ferien auch für Bankangestellte heute angemessen erscheinen, wird er begründen.

Anmeldungen per E-Mail an info.nws@sbpv.ch oder T. 061 261 45 45

Estratto dal rapporto annuale del presidente

A fine aprile 2010 gli impiegati di banca disoccupati erano 4297, il che corrisponde a un tasso di disoccupazione del 3,1% nel settore. Gli istituti operanti nella tradizionale attività bancaria hanno gestito bene la crisi e approfittato della perdita d'immagine delle grandi banche.

Too big to rescue

I piani internazionali di salvataggio hanno condotto sull'orlo della bancarotta alcuni stati europei già notevolmente indebitati, con l'indebolimento dell'euro come risultato. In una situazione come questa, la ripresa dei pagamenti dei bonus nelle grandi banche rappresenta un'indicibile provocazione. Una casta internazionale di manager, completamente radicata dai sistemi di diritto nazionale ed estranea alle regole di correttezza, continua a vivere in un universo parallelo, adottando un credo neoliberale del massimo profitto abbinato a generose provvigioni, invece di assumersi la responsabilità per gli errori commessi.

Deve pertanto essere ristabilito il primato della politica sul settore finanziario internazionale, perché non è certo nemmeno per la Svizzera che sia eventualmente possibile una seconda azione di salvataggio e che l'euro possa essere sostenuto a lungo termine.

Swissness invece di denaro sporco

In seguito alle manovre criminali da parte di singoli istituti nell'ambito dell'evasione fiscale, si allontana sempre di più la prospettiva della stipulazione di ulteriori convenzioni fiscali sulla tassazione degli interessi.

L'OCSE e l'UE sembrano essere piuttosto propense a considerare l'evasione fiscale come atto preliminare del riciclaggio, cosa che creerà enormi problemi nelle attività transnazionali di gestione patrimoniale.

Al fine di tutelare il personale, le banche devono accomiarsi immediatamente da qualsiasi tipo di denaro sporco. Deve essere inoltre stabilita una compatibilità fiscale, perché la problematica del riciclaggio non può essere soprasseduta e un atteggiamento ostinato dagli orizzonti ristretti mette in pericolo la piazza finanziaria svizzera.

Premesso che in futuro al cliente siano nuovamente offerti swissness e soprattutto swissmade, la piazza bancaria locale ha delle buone carte in mano, perché nel mondo finanziario le prerogative date

dalla nostra piazza – quali eccellente personale, infrastruttura ottimale, stabilità politica, sicurezza giuridica e imposizioni fiscali moderate – sono decisive.

Molto lavoro per l'ASIB

Le ripercussioni della crisi finanziaria hanno procurato tantissimo lavoro all'ASIB, facendo però emergere ancora una volta il fatto che anche le situazioni critiche portano in grembo le opportunità per un'evoluzione del partenariato sociale.

Peter-René Wyder, presidente centrale ASIB



relazione integrale sul sito
www.asib.ch

Di fronte ai cambiamenti, l'ASIB deve agire

Venerdì, 4 giugno, i delegati di tutta la Svizzera si sono incontrati a Zurigo per l'assemblea ordinaria dell'ASIB. All'ordine del giorno, al di là dell'approvazione del rendiconto e del budget, nessuna proposta tesa a modificare gli iter o il volto dell'ASIB. L'unica proposta rilevante riguardava l'aumento da CHF 25.– a CHF 50.– della quota annua per i pensionati in considerazione dell'evoluzione dei costi e delle prestazioni dell'ASIB. In compenso, il preventivo prevede un importo per l'organizzazione di un evento dedicato agli anziani al fine di promuovere i contatti fra di loro e con l'associazione. Tale aumento è stato approvato a larga maggioranza.

Inquietudine in seno alle banche

Un adeguamento statutario in seguito alla fusione di varie regioni della Svizzera francese approvato senza obiezioni, nessuna proposta travolgente, ma ciononostante un'assemblea animata... L'interesse è stato risvegliato fin dall'inizio dall'intervento di Simone Hollenwäger, neolaureato dell'Università di San Gallo, che ha

esposto le modifiche delle condizioni di lavoro nelle banche, da Senn a Grübel. La relazione ha innescato un'intensa discussione dalla quale è trapelata tutta l'inquietudine associata al deterioramento delle condizioni di lavoro, alla crescente, grande pressione esercitata sulle e sui dipendenti, all'americanizzazione del management e al futuro dei posti di lavoro. È stato ribadito all'unanimità il bisogno di raccogliere da parte nostra informazioni di prima mano che ci consentano di conoscere la realtà degli impiegati di banca dal loro punto di vista invece che dalla prospettiva dei manager. Il lancio del questionario sui salari proposto nell'ambito del resoconto sui negoziati salariali ha dunque riscontrato un'eco favorevole. Anche i tempi di lavoro e gli influssi sulla salute sono stati oggetto di discussioni sfociate nell'auspicio che la Finma non si limiti a concentrarsi sulle esigenze americane, bensì tenga conto anche degli aspetti sociali connessi al rilascio delle concessioni per le licenze bancarie e ai relativi controlli.

Per quanto riguarda le elezioni, Andreas Pfammater, nuovo presidente per la regione di Zurigo, nonché Armin Gote e Mary-France Goy per la Svizzera francese, sono stati eletti nel comitato centrale. Yvonne Mathis e Bruno Breitschmied hanno annunciato le loro dimissioni dalla Commissione per la politica salariale e sociale CSSP; Rolf Müller, presidente della commissione del personale della Banca cantonale di Zurigo, si è presentato per la prima volta. Tutti i candidati per la CSSP sono stati eletti o rieletti per tre anni.

Approvazione conti e budget

I conti e il budget sono stati approvati senza modifiche. Il progetto per la regolamentazione degli investimenti è stato rinviato all'anno prossimo, al fine di avere il tempo di fare un consuntivo generale delle regioni e della loro destinazione degli investimenti. Su tale base, una proposta regolamentativa destinata a tutte le regioni sarà sottoposta all'AD 2011. Peter-René Wyder ha inoltre preannunciato un ulteriore argomento per l'ordine del giorno dell'assemblea dei delegati dell'anno prossimo: l'adesione dell'ASIB in veste di socio attivo all'Unione sindacale svizzera USS. Lo stato di socio passivo dell'USS è in effetti una condizione di temporaneità. Dopo 12 anni, è giunto il momento di fare il bilancio della cooperazione e di trarne le conseguenze. Al termine dell'assemblea, Beat Lunginbühl ha illustrato le varie prestazioni dell'ASIB e i risultati del marketing. Fra tutti gli strumenti di marketing, quello che si è rivelato più efficace è stato indubbiamente l'impegno dei soci. Pertanto, nei prossimi mesi si punterà in maggior misura sulla promozione «Member gets member».

L'assemblea ordinaria dei delegati si è conclusa con un simpatico aperitivo che ha contribuito a incentivare i legami tra soci, comitato e regioni. Anche questo è un punto che rientra tra gli obiettivi dell'assemblea dei delegati!

Denise Chervet



Nuovo presidente della regione Zurigo

Dopo 18 anni, il dott. C. Hutterli si è dimesso dalla sua funzione di presidente dell'Associazione zurighese degli impiegati di banca AZIB (Zürcher Bankpersonalverband ZBPV). In occasione dell'assemblea generale dell'11 maggio 2010 è stato eletto a nuova forza motrice il competente e impegnato Andreas Pfammatter, che illustra qui di seguito i suoi obiettivi.

Cosa l'ha indotto a candidarsi per la carica di presidente dell'AZIB?

Dopo alcuni anni di collaborazione nelle commissioni dell'ASIB nel corso dei quali ho seguito l'introduzione di varie modifiche, vorrei realizzarle insieme a ulteriori innovazioni anche nella sezione locale di Zurigo. E in veste di presidente ho tutte le prerogative necessarie allo scopo.

Cosa può dire sul Suo predecessore dott. Hutterli e sul suo lavoro in seno all'AZIB?

Nei suoi tanti anni di presidenza, il signor Hutterli ha naturalmente coniato molti iter. I soci lo consultavano spesso anche come avvocato. Penso però che oggi una persona direttamente coinvolta, vale a dire un impiegato di banca attivo che vive giorno per giorno il lavoro presso una banca con tutte le sfide connesse, possa assumersi tale responsabilità.

Il numero di soci attivi nell'AZIB non è molto alto. Desidera cambiare le cose in merito, rispettivamente come pensa di acquisire ulteriori soci?

Sono certo che la tendenza al regresso può essere capovolta, premesso che l'Associazione degli impiegati di banca copra da un lato su vasta scala i bisogni individuali quali la consulenza giuridica, e tuteli dall'altro in modo appagante e concreto gli interessi collettivi dei collaboratori del settore bancario. Se ciò viene realizzato, gli argomenti per l'adesione all'ASIB saranno più che convincenti per tutti. Un concetto, questo, a favore del quale non mancherò d'impegnarmi. Ma non sarà facile, non per ultimo perché certe tendenze all'individualizzazione sono molto marcate e non di rado in conflitto con gli interessi collettivi. Ma, appunto, non siamo conformisti!

A quale punto sarà secondo Lei l'AZIB tra due anni?

Non credo al colpo di scena spettacolare in grado di risolvere tutti i problemi in una volta. Come rappresentanti dell'AZIB ci atterremo alla strategia dei piccoli passi in modo da essere percepiti come associazione attiva. Ciò nell'intento di rafforzare l'impatto con i collaboratori, rispettivamente di ampliare la cerchia dei soci.



Andreas Pfammatter, sposato e padre di un figlio, si è laureato in economia aziendale presso l'Università di San Gallo e presta da 25 anni la sua attività presso il CS, di cui più di 22 nell'informatica. Attualmente è inoltre presidente della delegazione interna dei collaboratori. Nel tempo libero ama dedicarsi alle escursioni in bike.

Appena qualche semestre fa, la crisi finanziaria ha causato alcuni licenziamenti. Attualmente molti collaboratori e clienti reagiscono con indignazione agli esagerati bonus concessi ai top manager. Qual è la Sua opinione personale in merito?

Sono deluso dal comportamento di certi manager che hanno preso queste decisioni. Credo che una maggior ponderatezza e un giudizio più umile per quanto riguarda il proprio contributo al successo siano indispensabili per riacquistare la fiducia dei clienti e rinsaldare il capitale proprio delle banche. Il top management, e indubbiamente in particolare tutte le parti in causa fino al normalissimo impiegato di banca, devono confrontarsi più a fondo con quesiti di carattere etico. Per esempio per quanto riguarda l'utilità delle loro attività per la Svizzera. Solo allora sarà possibile uno sviluppo positivo e duraturo, che rispecchi a lungo termine la straordinaria importanza del settore per la Svizzera e garantisca la sicurezza di interessanti posti di lavoro.

Desidera aggiungere ancora qualcosa?

All'Associazione degli impiegati di banca vengono sottoposti molti temi importanti. Noi, la presidenza e il segretariato di Zurigo, desideriamo offrire ai nostri soci un'elevata professionalità. Insieme al consiglio direttivo e ai soci attivi vorrei poter svolgere questo compito con gioia.

Grazie per l'intervista.
Jean-Pierre Leutwyler

Vacanze forzate - ritorno al lavoro differito - le conseguenze sulle relazioni di lavoro

A causa della nube di cenere vulcanica che ha provocato la chiusura degli aeroporti europei e la sospensione del traffico aereo per diversi giorni, molte persone che si trovavano in viaggio per ragioni personali (vacanze, week-end lungo, ecc.) sono rimaste bloccate...

Viaggiatori fortunati, si potrebbe pensare. Alcuni di loro, almeno, che così hanno potuto prolungare il soggiorno all'estero. Ma attenzione alle sorprese al rientro!

Al ritorno infatti alcuni hanno scoperto che il diritto del lavoro non prevede l'obbligo di pagamento dello stipendio, neppure nel caso in cui il ritardo non sia imputabile alla responsabilità del dipendente.

L'articolo 324a del Codice delle obbligazioni non protegge il lavoratore e non obbliga il datore di lavoro a pagare i propri dipendenti se questi ultimi non hanno potuto presentarsi al lavoro per cause di forza maggiore che hanno coinvolto un numero indeterminato di persone. Una simile situazione si è prodotta nel mese di aprile 2010 quando tutti gli aerei sono restati a terra e in parte all'inizio di maggio 2010. Ma potrebbe ripetersi¹.

Quando si tratta di cause di forza maggiore – che non obbligano il datore di lavoro a versare lo stipendio – quest'ultimo può decidere di pagare i propri di-



L'ASIB le espone i suoi diritti e i suoi doveri. Quale tema le interessa? Ci scriva a info@asib.ch

pendenti che non hanno potuto rientrare al lavoro per motivi indipendenti dalla loro responsabilità.

Se tuttavia decide di non farlo, l'ASIB ritiene che dovrebbe proporre loro la scelta fra tre soluzioni:

1. accettare di scalare i giorni dai propri giorni di ferie;
2. compensarli con ore di lavoro supplementare;
3. accettare di non essere pagati per i giorni di assenza prolungata anche se tale assenza non è dipesa dalla loro volontà.

La nostra Associazione è del parere che spetti al dipendente decidere quale delle tre alternative preferisce.

L'ASIB raccomanda tuttavia alle banche che si trovano di fronte a una simile situazione di mostrare comprensione e di assumersi l'onere almeno della metà dei giorni non lavorati.

Nicole Bourquin
Giurista

¹ Bisogna notare, per esempio, che nel caso di una strada interrotta da una valanga, di un ritardo dei trasporti pubblici o di uno sciopero dei trasporti aerei, di un terremoto, ecc., si presenta la stessa situazione e il datore di lavoro non ha l'obbligo legale di versare lo stipendio. In compenso, esso è dovuto, secondo il tribunale dei probiviri zurighese, quando un dipendente si reca d'urgenza nel suo paese dopo un terremoto per cercare i propri familiari di cui non ha notizie. Si tratta dunque di analizzare ogni caso individualmente e attentamente.

Sprachtrainings für Bank- und Finanzexperten

Fremdsprachen werden in der globalisierten Wirtschaft immer wichtiger. Es gibt verschiedenste, massgeschneiderte Kursangebote für jegliche Ansprüche: Egal, ob Diplomprüfungskurs, berufsbezogene Sprachtrainings oder 50Plus-Sprachkurse, das Sprachenlernen im Ausland ist für den beruflichen Werdegang essenziell.

Bei Verhandlungen mit internationalen Geschäftspartnern, bei der Beratung von Kunden oder bei der Zusammenarbeit in internationalen Teams ist die Fremdsprachenkompetenz essenziell. Je besser man sein Gegenüber versteht, desto geringer ist die Gefahr von Missverständnissen und gescheiterten Verhandlungen. Wer die Sprache des Kunden spricht, dem fällt es leichter, starke Beziehungen aufzubauen, die über das reine Tagesgeschäft hinausgehen. Beziehungen also, die zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil gegenüber der einheimischen und internationalen Konkurrenz werden können.

Zehnmal intensiver

Ein Sprachtraining im Ausland ist zehnmal so intensiv wie ein Kurs hier in der Schweiz. So hat man mit dem Sprachunterricht im Ausland bereits nach zwei bis drei Wochen gleich viele Lektionen besucht, wie bei einem hiesigen Sprachtraining in einem ganzen Jahr. Zusätzlich können sich die Kursteilnehmer im Ausland vollständig auf ihre Lernziele konzentrieren und werden nicht durch Berufs- oder Alltagspflichten abgelenkt. Die Lernmotivation ist zudem generell höher, da man das Erlernte auch vor Ort gleich im Alltag umsetzen kann. Das Zauberwort heisst «total immersion», was so viel bedeutet wie komplettes Eintauchen in die neue Sprachumgebung. Die Kursteilnehmer können das Erlernte unmittelbar anwenden, dazu einen relevanten Bezug herstellen und gleichzeitig die Atmosphäre, die Mentalität und die Eigenheiten von Land und Leuten vor Ort hautnah erleben. Zusätzlich hat man auch noch ausreichend Gelegenheit zu



interkulturellem Austausch und «Networking» mit den Mitgliedern der Unterrichtsgruppe. Diese ist in der Regel sehr klein, homogen und ausgesprochen international zusammengesetzt. Bei der Arbeit mit ausländischen Geschäftspartnern sind gerade diese Eindrücke hilfreich.

Sprachkurs ist nicht gleich Sprachkurs

Bei der Wahl des richtigen Sprachkurses spielen unterschiedliche Faktoren eine gewichtige Rolle: Alter, berufliche Stellung, Sprachverwendung, vorhandene Kenntnisse, aber auch Wünsche und Ansprüche. Je nachdem welche Ziele man verfolgt, ist beispielsweise ein Diplom-

kurs, ein 50Plus-Programm oder ein Businesssprachtraining zu favorisieren. Für jüngere Personen eignen sich mehrwöchige Sprachaufenthalte im Ausland, bei denen allenfalls ein bekanntes Cambridge-Diplom absolviert werden kann. Diese Diplome gelten in der Schweizer Wirtschaft als Leistungsausweis für Fremdsprachen und sind gerade beim Berufseinstieg wichtig. 50Plus-Kurse richten sich – wie es der Name schon sagt – an Personen über 50 Jahre, welche mit Gleichaltrigen und Gleichgesinnten eine Sprache lernen möchten. Diese Sprachkurse sind eine Kombination aus Unterricht sowie Freizeitprogramm und sind auf die speziellen Bedürfnisse der über 50-Jährigen zugeschnitten.

English for Banking and Finance

Wer die Fremdsprache für den beruflichen Alltag braucht, nur wenig Zeit hat und berufsbezogene Inhalte sucht, absolviert am besten ein intensives Business-Sprachtraining im Ausland. Führende Sprachschulen in England bieten Businesskurse in Kleingruppen an, die auf die Anforderungen der modernen Geschäftswelt zugeschnitten sind. Im Unterricht wird gezielt auf die kommunikativen Bedürfnisse der Kursteilnehmer eingegangen. Der praxisbezogene Unterricht beinhaltet unter anderem Themen wie Verhandlungstraining, Präsentationstechniken, Fallstudien und Analysen, Konfliktbewältigung oder interkulturelle Kommunikation. Zusätzlich können auch berufsbezogene Kurse absolviert werden wie zum Beispiel der Kurs «English for Banking and Finance». Bei diesem interaktiven und mit Fallbeispielen gespickten Kurs geht es vordergründig nicht mehr um die Erweiterung der sprachlichen Basis, sondern um die individuelle, bedürfnisorientierte und punktuelle Verbesserung der Sprachkompetenz am Arbeitsplatz. Ziel des Kurses sind unter anderem die Verbesserung der Präsentationsfähigkeiten, effiziente Teilnahme an Meetings und Verhandlungen und das Aufzeigen von Problemlösungen.

Von einer Sprachausbildung im Ausland profitieren können generell alle Berufsleute – auch Manager in leitenden Positionen. Die Erfahrung zeigt, dass trotz viel-

Exklusiver Rabatt für Mitglieder des SBPV

Mitglieder des Schweizerischen Bankpersonalverbands erhalten bei einer Buchung bei Boa Lingua eine Reduktion von CHF 150.– plus eine kostenlose Annullationsversicherung im Wert von CHF 91.– oder ein Jahresabonnement des Schweizer Wirtschaftsmagazins «Bilanz» im Wert von CHF 158.–. Nicht mit anderen Vergünstigungen kumulierbar.

fach guten Fremdsprachenkenntnissen sowohl Fach- als auch Führungskräfte im Berufsleben an ihre Grenzen stossen: Verständnisschwierigkeiten, Defizite im Fachjargon oder begrenzter Wortschatz sind Ausdruck davon.



ICFE – International Certificate in Financial English (ICFE)

ICFE ist ein neues Sprachdiplom von der University of Cambridge, welche auch die renommierten Prüfungen FCE, CAE, BEC etc. durchführt. Dieser intensive Kurs macht Sie vertraut mit der Terminologie der Finanzwelt und vermittelt viele praktische Inputs für den Geschäftsalltag. Das international anerkannte Zertifikat der University of Cambridge attestiert sprachliche Fähigkeiten auf der Stufe B2/C1. Behandelt werden unter anderem Themen wie Banking, Financial Reporting, Financial Strategy, Risk Management & Analysis, Insurance, Aquisitions sowie Mergers.

Klassengrösse: max. 14 Teilnehmer
Minimum Level: Higher Intermediate Plus (Level B2/C1)
Lektionen: 28 Lektionen à 50 Minuten/Woche
Kursgebühren: GBP 950 für 4 Wochen

Max Wey

Geschäftsführer von
Boa Lingua BusinessClass in Zug.

Weitere Filialen in Zürich, Bern,
Luzern, St. Gallen, Chur und
Lausanne.

Kontakt

Telefon 041 726 86 96
www.businessclass.ch
www.boalingua.ch
www.sprachaufenthalte50plus.ch

Höhenverstellbare Arbeitstische im Büro

In letzter Zeit werden immer häufiger die alten «Schreibtische» an Bildschirmarbeitsplätzen durch Arbeitstische ersetzt, die elektrisch oder über Gasfedersysteme in der Höhe verstellt werden können. An einem solchen Tisch kann man innert Sekunden von sitzender Haltung zum Stehen wechseln. Das bringt mehr Bewegung bei der Arbeit, baut einseitige Körperhaltungen ab und hilft, Beschwerden am Bewegungsapparat vorzubeugen. Dieter Schmitter – Ergonom der Suva – erklärt, auf was bei einem Sitz-/Stehpult geachtet werden muss.

Personen, die von einem klassischen Sitzpult zu einem Sitz-/Stehpult gewechselt haben, sagen, sie könnten sich nun bei der Arbeit besser konzentrieren, sie seien schneller und die Arbeit sei dynamischer. Und bei den Arbeitgebern setzt sich allmählich die Erkenntnis durch, dass zufriedener Mitarbeitende, die sich bei der Arbeit besser konzentrieren können, auch eine bessere Leistung bringen. Dadurch dürften die Mehrkosten rasch amortisiert sein.

Einstellung für Arbeit im Sitzen

- Ganz nach hinten sitzen mit Rücken an der Rückenlehne
- Stuhlhöhe so einstellen, dass Oberschenkel auf der ganzen Sitzfläche aufliegen und Füße festen Kontakt mit dem Boden haben
- Ellbogen abwinkeln neben dem Oberkörper
- Ellbogenabstand ab Boden = Mass für die Tischhöhe



Korrekte Einstellung und Nutzung

Das Arbeiten an einem höhenverstellbaren Arbeitstisch bedeutet allerdings nicht, dass Rückenschmerzen, Nackenverspannungen und Handgelenkprobleme automatisch vermieden werden oder verschwinden. Voraussetzung für beschwerdefreies Arbeiten ist eine korrekte Einstellung und Nutzung der Arbeitsmittel. In erster Linie müssen Tisch- und Stuhleinrichtung der Körpergrösse angepasst werden. Dabei geht man wie folgt vor:

Einstellung für Arbeit im Stehen

- Vor dem Tisch stehen und dabei Ellbogen neben dem Oberkörper abwinkeln
- Ellbogenabstand ab Boden = Mass für die Tischhöhe



Ebenso wichtig ist die Bildschirmhöhe (Oberkante einige Zentimeter unter Augenhöhe) und die richtige Platzierung von Tastatur und Papierdokumenten. Arbeitspapiere sollten immer zwischen Tastatur und Bildschirm gelegt werden. Dafür gibt es auch passende Dokumentenaufgaben. Die Tastatur sollte ca. 10 cm hinter der vorderen Tischkante liegen und nicht vor dem Bildschirm. Sonst stützt man die Unterarme auf dem Tisch ab und beugt den Rücken nach vorne.

Bei der Beschaffung eines Sitz-/Stehpultes ist unbedingt darauf zu achten, wie tief und wie hoch er sich einstellen lässt. Mit einem Verstellbereich von 65 bis 125 cm lassen sich fast alle Körpergrössen abdecken.

Nähere Angaben zur korrekten Einstellung und Nutzung von Arbeitsmitteln finden Sie im Suva-Faltblatt «Arbeiten am Bildschirm – 10 Tipps für Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden», welches unter folgender Adresse heruntergeladen werden kann:

www.suva.ch/waswo/84021

Gönnen Sie sich einen «coolen» Tag ...



**Spezialangebot
für Mitglieder**

Spezialpreis CHF 30.–
(statt 50.–)

**Schnuppertauchen mit dem
Dive Center Köniz**

**Tauchen Sie ab mit uns in eine
unbekannte Welt.**

**Wir begleiten Sie mit unserem
Team von gut ausgebildeten
Tauchlehrern und bringen Ihnen
dieses faszinierende Freizeitver-
gnügen näher.**

Ort: Freibad Worb BE
Datum: Samstag,
18. September 2010

Wir garantieren Ihnen ein unvergessliches Erlebnis!

Anmeldeschluss: 31. August 2010; take-it@sbpv.ch

Gut zu wissen: Wer am Schnuppertauchen teilnimmt, sollte über einen normalen Fitnesszustand verfügen und gesund sein. Bei spezifischen Fragen betreffend Gesundheit helfen wir Ihnen gerne weiter.

www.divecenter.ch

Die minimale Gruppengrösse beträgt 5 Personen. Zeitbedarf für Schnuppertauchen im Freibad: 2–4 Stunden je nach Gruppengrösse. Mindestalter: ab 10 Jahren. Die Teilnahme von Kindern muss angemeldet werden. Die Begleitung durch Erwachsene ist zwingend. Inbegriffen: komplettes Tauchequipment, Sicherheitsausrüstung, Tauchlehrer.

Die Kursstandards für das Programm «Try Scuba»-Schnuppertauchen entsprechen den SSI Trainings Standards 2009. SSI ist eine weltweit operierende Tauchsportorganisation. Unsere Tauchlehrer sind alle nach EN-Normen 14413-1 bis 3 ausgebildet, welche auch den Status von Schweizer Normen haben. Die Versicherung ist Sache des Teilnehmers.

Rund ums Reisen ...

Ferienzeit ist Reisezeit. Damit Ihre Reise ohne grössere Pannen verläuft, lohnt sich eine gute Reisevorbereitung. Hier ein paar Tipps und Tricks von Reiseprofi Martin Ziegler, Filialleiter Globetrotter Zürich Limmatquai.

Was ist eine gute Reisevorbereitung?

Je anspruchsvoller die geplante Reise ist, desto umfassender muss die Vorbereitung sein. Das beginnt schon bei der Buchung: Internet oder Reisebüro? Flüge sind im Internet manchmal günstiger, doch die Vorteile einer Buchung im Reisebüro machen die kleine Preisdifferenz schnell wett. Wichtiges, etwa Visa- und Einreisebestimmungen, erhält man so von einem persönlichen Ansprechpartner mit Fach- und Länderkompetenz. So reist man zum klimatisch geeigneten Zeitpunkt an den gewünschten Ort. Und einmal unterwegs, bleibt die hilfreiche Beziehung bestehen, etwa für Umbuchungen bei einem Vulkanausbruch in Island.



Martin Ziegler

Was kann ich selbst zur Vorbereitung beitragen?

Gehen wir davon aus, die Reisedokumente liegen vor, der Pass ist sechs Mo-

nate übers Rückreisedatum hinaus gültig und enthält das rechtzeitig beantragte Visum. Mehrere Passfotos und ein internationaler Fahrausweis sind, falls nötig, vorhanden. Wir fotokopieren alles und speichern es zusätzlich als PDF-Datei auf einen Memorystick – zum Mitnehmen. Oder man sendet alle Dateien, inklusive Passfotos und E-Flugticket, an die eigene Mailbox, die sich weltweit, auch im Internetcafé in Ouagadougou, abrufen lässt.

Der Papierkram ist erledigt, was ist als Nächstes zu tun?

Weitere Länderinfos einholen! Im Internet oder ganz klassisch, indem man Freunde fragt, die schon dort waren. Dann Reiseführer, Land- und Stadtkarten kaufen. Wer mit GPS abgelegene Regionen bereist, bestellt im Buchhandel navigationstaugliche ONC- und TPC-Karten, die es für jede Ecke der Erde gibt. Interessante Länderdaten liefert die CIA gratis (CIA und Factbook googeln). Wetter-Webseiten informieren über die Lage am Ankunftstag – eventuell Regenschirm ins Handgepäck!

Gut, packen wir! Was schlagen Sie vor?

Ich würde mich vorgängig im Reisebüro über unbekanntere Umsteige-Airports informieren, um bei längeren Transferaufenthalten das Angebot vieler Airports nutzen zu können: Gratis-Stadtrundfahrt, Duschen, Swimmingpool – Badehose ins Handgepäck!



Dann: Alles in Plastiksäcke packen. Gepäck, das beim Verladen ins Flugzeug oder auf dem Dach eines abenteuerlichen Busses verregnet, gehört zum Reisealltag. Minigrip-Beutel mit luftdichtem Verschluss mit Luft und Kleidern füllen, die nicht verknittern sollen. Trotzdem Verknittertes später im Dampf nach dem Duschen aufhängen. Nagelschere und Messer gehören ins Hauptgepäck. Koffer und Taschen nur zu 70% füllen, so bleibt Raum für unterwegs Gekauftes. Bei Koffer mit Rädern: Schweres unten, Leichtes



**MEMBER
GETS
MEMBER**

Empfehlen Sie den SBPV weiter!

Für jedes neu geworbene Mitglied erhalten Sie einen Gutschein im Wert von CHF 30.– für unseren SBPV-Onlineshop.
www.sbpv.ch



Mitgliederangebot Reisegutschein im Wert von CHF 40.–

Dieser Gutschein ist einlösbar in allen Filialen des Globetrotter Travel Service beim Kauf von Flugtickets und Reisearrangements ab CHF 1000.–. Pro Person ein Gutschein. Gilt nicht für Internetbuchungen und ist nicht kumulierbar. Angebot ist bis zum 30. Juni 2011 gültig.

www.globetrotter.ch

oben. Beim Rucksack umgekehrt. Toilettenartikel und wichtige Medikamente ins Handgepäck: für ungeplante Zwischenlandungen mit Übernachtung. Zudem packe ich meistens Schweizer Postkarten ein, die Menschen in fernen Ländern zeigen, woher der für sie exotische Besucher kommt.

Und was ist mit dem Reisegeld?

Wer ausserhalb der Eurozone gut gerüstet sein will, nimmt nebst Franken, Kredit- und EC-Maestrokarte eine Handvoll

Dollars mit: Einer, Fünfer, Zehner und grosse als Reserve. Damit lassen sich viele Dinge regeln, auch wenn Bancomaten/ATMs defekt und Banken geschlossen sind. Nicht nur in Europa oder in den USA, auch in Ferienländern wie Tunesien oder Marokko verlangen Autovermieter statt einer Barkaution eine Kreditkarte. Sie ist auch in Hotels der gehobenen Klasse erforderlich. Grössere Barbeträge und den Pass trägt man diebstahlsicher so nah wie möglich auf der Haut: in einem Geldgürtel.

Bewährte Partnerschaft mit Vorteilen

Den Schweizerischen Bankpersonalverband und die CSS Versicherung verbindet eine langjährige Partnerschaft. Zahlreiche Mitglieder des SBPV profitieren bereits von den Vorzugsrabatten der CSS.

1,6 Millionen Kundinnen und Kunden, weit über 100 Agenturen in der ganzen Schweiz und für Versichertenfragen das Contact Center mit der komfortablen Öffnungszeit von 8 bis 18 Uhr – die CSS Gruppe ist der führende Familienversicherer der Schweiz.

Bewährtes «Partner Plus»-Angebot

Mit dem Angebot «Partner Plus» erhalten die SBPV-Mitglieder und ihre Familienangehörigen, die zum gleichen Haushalt gehören, Prämienermässigungen auf ausgewählte Zusatzversicherungen. Sie profitieren von Rabatten von bis zu 25 Prozent. Zum Beispiel auf die CSS-Standardversicherung, die zu den beliebtesten Krankenpflege-Zusatzversicherungen der CSS zählt. Rund 4000 Mitglieder nützen bereits das bewährte «Partner Plus»-Angebot.

Bis zu 25 Prozent Rabatt

So profitieren SBPV-Mitglieder von der Partnerschaft mit CSS:

CSS-Standardversicherung Krankenpflege-Zusatzversicherung mit freier Spitalwahl	25%
Zoom-Versicherung Krankenpflege-Zusatzversicherung inklusive Alternativmedizin	25%
CSS-Standardversicherung plus Spital-Zusatzversicherung mit flexibler Wahl der Abteilung	10%
Ambulantversicherung myFlex	10%
Spitalversicherung myFlex	7%
Spitalversicherung halbprivat	15%
Spitalversicherung privat	20%
Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung	20%

Für mehr Informationen siehe Beilage oder im Internet unter

www.css.ch/partnerplus

Umfrage zur Praxis des Lebenslangen Lernens (LLL)

Jede zweite erwerbstätige Person in der Schweiz ist älter als 40 Jahre. Dieser Anteil wird in den nächsten Jahren noch steigen. Auch sinkt die Zahl der Jugendlichen und damit das Reservoir an künftigen Erwerbsfähigen. Umfragen zeigen, dass Personen älter als 40 weniger Zeit in die Weiterbildung stecken. Die Arbeit im Finanzsektor benötigt genaues Wissen, das kontinuierlich auf dem aktuellen Stand gehalten werden muss. Dies stellt eine echte Herausforderung dar: Durch den Mangel an neuen Kräften sind die Personalverantwortlichen angehalten, ältere Personen zu ermutigen, Entwicklungen in der Branche und die dazu angebotenen Weiterbildungen zu verfolgen. Die Bankiervereinigung möchte die Erfahrungen, Bedürfnisse und Erwartungen der Bankmitarbeitenden über 40 in Erfahrung bringen, um wirksame Strategien und Massnahmen zu entwickeln, welche das Lebenslange Lernen während der gesamten Berufskarriere fördern. Dazu führt sie eine Umfrage in Zusammenarbeit mit dem SBPV, dem KV Schweiz und dem Arbeitgeberverband AGV durch.

Alle Bankmitarbeitenden sind eingeladen an dieser Umfrage teilzunehmen. Die Daten werden vertraulich und anonym behandelt. Die erfassten Daten bleiben beim SBGV, welcher die Resultate nach der Auswertung zusammen mit den Partnern SBPV, KV und AGV präsentieren wird.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Teilnahme.

Enquête sur la formation continue

Chaque deuxième personne active en Suisse a plus de 40 ans. Cette proportion va encore augmenter ces prochaines années. Le nombre de jeunes diminue parallèlement si bien que la relève sera difficile à repourvoir. Des enquêtes montrent que les personnes de plus de 40 ans investissent moins de temps pour la formation. Le travail dans secteur financier nécessite des connaissances pointues qui doivent constamment être mises à jour. Cela pose un vrai défi: faute de forces nouvelles, les responsables des ressources humaines doivent motiver les personnes plus âgées à rester entrepreneurs et les encourager à suivre les développements dans la branche et les formations continues qui sont proposées.

L'Association suisse des Banquiers souhaite connaître l'expérience, les besoins et les attentes des employés de plus de 40 ans, afin de développer des stratégies efficaces et des mesures favorisant l'apprentissage durant toute la carrière professionnelle. Dans ce but elle mène une enquête (lien) avec la collaboration de l'ASEB, de la SEC et de l'Association patronale des banques.

Les employés sont invités à participer à cette enquête. Les données seront traitées confidentiellement et de manière anonyme. Les données récoltées appartiennent à l'ASB qui publiera les résultats après évaluation avec ses partenaires l'ASEB et SEC et l'Association patronale des banques.

Nous vous remercions de votre participation.

Inchiesta sulla formazione continua

Ogni due persone attive in Svizzera, una ha più di 40 anni. Questa proporzione aumenterà ancora nei prossimi anni. Il numero di giovani diminuisce parallelamente tanto che il passaggio alla nuova generazione risulterà difficile. Le inchieste dimostrano che le persone ultra quarantenni investono meno tempo per la formazione. Il lavoro nel settore finanziario richiede conoscenze approfondite che devono essere costantemente aggiornate. Ciò è una vera e propria sfida: per mancanza di nuove leve, i responsabili delle risorse umane devono motivare le persone più anziane a restare intraprendenti ed incoraggiarle a seguire gli sviluppi nel settore e le formazioni continue che vengono proposte.

L'Associazione Svizzera dei Banchieri (ASB) vuole conoscere l'esperienza, i bisogni e le aspettative degli impiegati di oltre 40 anni al fine di sviluppare le strategie efficaci e le misure che favorizzino l'apprendistato durante tutta la carriera professionale. A questo scopo conduce un'inchiesta in collaborazione con l'ASIB, la SEC e l'Associazione padronale delle banche.

Gli impiegati sono invitati a partecipare a quest'inchiesta. I dati saranno trattati confidenzialmente e in maniera anonima. I dati raccolti appartengono all'ASB che pubblicherà i risultati dopo valutazione con i partner ASIB, SEC e con l'Associazione padronale delle banche.

Vi ringraziamo della vostra partecipazione.

<http://lebenlangeslernen.sba.ch/>



**MEMBER
GETS
MEMBER**

Empfehlen Sie den SBPV weiter!

Für jedes neu geworbene Mitglied erhalten Sie einen Gutschein im Wert von CHF 30.– für unseren SBPV-Onlineshop.
www.sbpv.ch

Assessment Center – Mehr Sicherheit im Karrieretest

Assessment Centers entscheiden über das berufliche Fortkommen. Aber es drängen sich meist Fragen auf wie «Was erwartet mich da?», «Wie soll ich mich verhalten?» und «Was muss ich tun, damit ich das Testverfahren bestehe?».



Die beiden ausgewiesenen Experten Hubert Annen und Julian Ebert liefern in ihrem Leitfaden einen umfassenden Einblick in den Karrieretest und klären über Regeln, Tests und Fallstricke heutiger Personalauswahlverfahren auf. Bewerberinnen und Bewerber verstehen damit von Grund auf, wie ein Assessment-Center funktioniert, und gewinnen mehr Sicherheit im Karrieretest.

Hubert Annen, Julian Ebert
Assessment Center
Mehr Sicherheit im Karrieretest

ISBN 978-3-280-05378-2
188 Seiten, gebunden
CHF 39.90
Orell Füssli Verlag



Online-Marketing-Attacke bietet 200 Expertentipps von 21 ausgewiesenen Kennern, erklärt die 100 grössten Fehler und bietet 100 Prozent Praxis. Ein Buch für

Macher, welches das Machbare fokussiert, praktisch bleibt und Rezepte und Checklisten liefert. 21 ausgewiesene Kenner helfen ihnen, ihre Strategie zu verbessern und unterstützen sie, um ihren Markt zu erobern.

Stefan Gottschling (Hrsg.)
Online-Marketing-Attacke
Das So-geht's-Buch für messbar mehr Verkäufe im Internet

ISBN 978-3-9811027-7-2
328 Seiten
EUR 26.90
SGV Verlag, Augsburg



Der Staat übt über die FINMA auf dem Finanzmarkt beachtlichen Einfluss aus. Übernimmt der Staat einen Grossteil der Verantwortung durch seine aktive Rolle im

Aufsichtsbereich des Finanzmarktes, so stellt sich die Frage, in welchen Fällen er für allfällige Schäden einstehen muss. Diese Arbeit bezweckt die Klärung der Tragweite der Haftung, untersucht hierbei insbesondere das (technische) Ermessen der FINMA und zeigt mit der Supervisory Judgement Rule einen anzuwendenden Überprüfungsmaßstab bei Sorgfaltspflichtverletzungen auf.

Würmli Marcel
Die Haftung der Finanzmarktaufsicht

ISBN 978-3-7272-1380-9
454 Seiten
CHF 98.–
Stämpfli Verlag AG



Die Entwicklung in der Kommunikationsbranche ist rasant: Die elektronische Kommunikation bietet laufend neue Möglichkeiten. Das Buch vermittelt die nötigen Grundlagen,

präsentiert die richtigen Werkzeuge und bringt zahlreiche Beispiele aus der Praxis. Es enthält neben wertvollen Anleitungen und Tipps über 40 Checklisten sowie ein Glossar mit rund 300 Begriffen. Ein hervorragendes Lehrmittel für die PR-Ausbildung und PR-Nachschlagewerk.

Müller/Kreis
Public Relations
Corporate Communications für Kommunikations-, Marketing- und Werbeprofis

ISBN 978-3-7193-1372-7
528 Seiten, reich illustriert mit Checklisten und Charts
Gebunden
3. Auflage mit integrierter CD-ROM
CHF 68.–
Verlag Huber Frauenfeld / Stuttgart / Wien



Beiträge: Finanzmarktkrise, Staatsinterventionismus, Green New Deal; Staaten in Afrika; Geschlechtergerechtigkeit; Staatsleitbilder und mark-

liberaler Diskurs; Finanz- und Steuerpolitik; Kritische Arbeitssoziologie; Post-Neoliberalismus; Deglobalisierung – Strategie von unten; Arbeitnehmer/-innen-Rechte in Europa

Diskussionen: Wirtschaftlicher Pfadwechsel, Soziale Demokratie und Verfassungspolitik, Post-patriarchale Zivilisation, AndréGorz' radikales Vermächtnis

Widerspruch Heft 57: Staat und Krise
Beiträge zu sozialistischer Politik

208 Seiten
CHF 25.–
Redaktion Widerspruch, Postfach, 8031 Zürich

Mit Händen statt Füßen - Faustball

Im Alter von 12 Jahren sah der heute 37-jährige Christoph Martig, IT-Projektleiter im Bereich E-Banking der UBS, das erste Mal einen Faustballmatch und wusste sofort: Das will ich auch machen! Aktuell spielt er als Captain in der Abwehr beim TSV Jona, Männer 1. Liga.



Guten Tag Herr Martig. Wie läuft es Ihnen und Ihrer Mannschaft in der aktuellen Meisterschaft?

Die Sommermeisterschaft hat eben erst begonnen, es ist also noch schwer, eine Aussage zu machen. Die erste Spielrunde konnten wir ausgeglichen mit einem Sieg und einer Niederlage abschliessen. Unser Ziel in diesem Jahr ist es, um das Podest mitzuspielen.

Wie kamen Sie auf die Idee, den Ball nicht mit Füßen, sondern mit Händen schlagen zu wollen, und was fasziniert Sie daran?

Ich bin im Wallis aufgewachsen und dort ist Skifahren die erste Sportart. Das war auch bei mir so. Da Skifahren hauptsäch-

lich im Winter stattfindet, habe ich mich im Sommer bei unserem Dorfverein mit Faustball fit gehalten. Als ich beim Skifahren erkennen musste, dass ich nicht für «Höheres» bestimmt war, habe ich voll auf die Karte Faustball gesetzt. Die Faszination liegt in der Präzision. Jeder Ball muss perfekt abgewehrt und zugespielt werden, damit der Angreifer auch den Punkt machen kann.

Faustball kann vom Spielgedanken mit Volleyball verglichen werden. Da man aber auf einem viel grösseren Feld spielt und der Ball den Boden berühren darf, kommt es verstärkt auf die Laufarbeit und das Stellungsspiel an. Im Winter spielen wir in der Grosshalle auf dem

Handballfeld, im Sommer auf Rasen. Der Rasen ist auch die Hauptunterlage, auf welcher Welt- oder Europameisterschaften ausgetragen werden.

Wie ist der Faustball in der Schweiz organisiert und wie viele von «Ihnen» gibt es?

Der Faustball wird durch Swiss Faustball organisiert, welcher von den drei Verbänden STV, Sport Union und SATUS getragen wird. Gespielt wird in Ligen von der NLA bis zur 5. Liga mit ca. 2000 Aktiven. Es gibt auch Frauen- und Kinder-teams. Da der Faustballsport eine Randsportart ist, ist es allerdings nicht ganz einfach, immer genügend Nachwuchsspieler motivieren zu können. Aus Erfah-



Nationen teil. Die besten Nationen im Faustball sind Brasilien, Deutschland, Schweiz und Österreich.

Welche Voraussetzungen braucht ein guter Faustballspieler und welches sind Ihre persönlichen Stärken?

Im Gegensatz zum Volleyball ist die Körpergrösse im Faustball von untergeordneter Bedeutung. Viel wichtiger ist, dass man einen schnellen Antritt hat, um die Bälle bei der Abwehr noch erlaufen zu können. Sehr wichtig sind auch gute koordinative Fähigkeiten, da man die Bälle in allen möglichen Situationen abwehren und zuspiesen muss. Meine Stärken liegen in der Abwehr und beim Zuspiespiel, in der aktuellen Meisterschaft spiele ich als Zuspiespieler.

Was sehen Sie für Parallelen bei diesem Sport und Ihrem Beruf?

Im Faustballsport ist man auf das ganze Team angewiesen. Wenn zum Beispiel ein Abwehrspieler nie einen Ball abwehren kann, so kann es auch nie zu einem Angriff kommen. Auf der anderen Seite kann man den Ball noch so gut zuspiesen, es bringt aber nichts, wenn der Angreifer keine Punkte macht. Gleich ist es beim Beruf, dort sind wir auch ein Team und alle müssen ihren Job machen. Das Wichtigste für mich ist aber, dass mir der Faustball den benötigten Ausgleich zum alltäglichen Büroleben bietet.

Herr Martig, besten Dank für das Gespräch.

Doris Schmutz

zung empfiehlt es sich, etwa ab 8 Jahren, mit dem Sport zu beginnen. Nach oben ist die Skala dann weit offen. Die ältesten Faustballer sind über 70 Jahre alt.

Swiss Faustball ist Mitglied der International Fistball Association IFA. Diese ist zuständig für die offiziellen Spielregeln und organisiert internationale Wettkämpfe wie zum Beispiel die Weltmeisterschaft. 35 Nationen sind offiziell Mitglied bei der IFA, an den Weltmeisterschaften nehmen zwischen 12 und 15



Weshalb sind Sie SBPV-Mitglied?

Das ist wie bei einer Versicherung. Wenn es einem gut geht, dann benötigt man diese eigentlich gar nicht. Wenn es einem aber schlecht geht, dann ist man froh darum. So sehe ich es auch beim SBPV. Die Bankenkrise hat dies aufgezeigt. Wenn ich Probleme bei meinem Job habe, bin ich froh, dass ich mich an jemanden wenden kann. Natürlich bietet der SBPV auch in guten Zeiten attraktive Angebote für die ganze Familie.

Wer noch mehr über Faustball erfahren möchte: www.swissfaustball.ch und www.fbjona.ch

Sudoku

Gewinnen Sie 2 x 1 Familieneintrittskarte für den Natur- und Tierpark Goldau*

Der Preis wird vom Natur- und Tierpark Goldau, Partner des Schweizerischen Bankpersonalverbands, offeriert. Unter allen richtigen Einsendungen werden 2 Gewinner gezogen. Füllen Sie das Sudoku aus und schicken Sie die Lösungszahlen der rot markierten Felder in der richtigen Reihenfolge und mit dem Betreff «Sudoku 02/10» an take-it@sbpv.ch oder per Postkarte an SBPV, Postfach 8235, 3001 Bern. Bitte Ihre Adresse sowie Telefonnummer zur Gewinnbenachrichtigung angeben. Einsendeschluss ist der 31. Juli 2010. Viel Glück!

* Der Preis kann nicht umgetauscht oder bar ausbezahlt werden. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Die Gewinner werden persönlich benachrichtigt.

Gewinner Sudoku 01/10:
Bruno Reck, 4460 Gelterkinden, Cornelia Schildknecht,
9200 Gossau, Patrick Künzler, 9472 Grabs

		2			9	7		
	9	6			A)			
8	1			3				2
	B)							5
		9		1		4		
2								
1				5			2	6
			C)			5	9	
		7	2			8		

©Conceptis Puzzles

06010008539

Auf Tour zur Entdeckung von Tier und Natur

Mitten im wildromantischen Bergsturzgebiet liegt der Natur- und Tierpark Goldau. Auf rund 21 Hektaren können Besucher Hirsche, Wölfe, Bären, Luchse und Greifvögel aus nächster Nähe beobachten. Rund 100 heimische und europäische Wildtierarten haben in den grosszügigen Gehegen eine artgerechte Heimat gefunden.

Ein besonderes Abenteuer bietet sich beim neuen Gemeinschaftsgehege von Bär und Wolf. Auf dem vier Hektaren grossen Areal können Besucher seit Ende Juni 2009 hautnah das Zusammenleben dieser Tiere beobachten. Ob beim Fressen, Klettern oder Spielen – immer ist man mittendrin.

2010 ist das UNO-Jahr der Biodiversität. Im Natur- und Tierpark Goldau erfahren Wissensdurstige, warum Biodiversität auch für uns Menschen (über)lebenswichtig ist. Die Ausstellung «Biologische Vielfalt – Reichtum des Lebens» befasst sich vor allem mit der heimischen Biodiversität. Interaktive Entdeckerstationen

laden zur spielerischen Auseinandersetzung mit dem Thema ein. Bis in den Winter hinein finden unzählige Aktivitäten statt.

SBPV-Mitglieder profitieren

Mit dem SBPV-Mitgliederausweis erhalten Sie CHF 2.– Eintrittsmässigung. 365 Tage offen – nie alltäglich. www.tierpark.ch



Zurich Connect: offres exclusives pour les membres de l'ASEB

Les membres de l'Association suisse des employés de banque ASEB bénéficient depuis 1996 de prestations d'assurance de qualité à des conditions préférentielles exclusives. Derrière cette offre exclusive et les conditions spéciales pour l'ASEB se cache Zurich Connect, l'assurance en ligne leader en Suisse.

Le partenariat existant depuis de longues années entre l'Association suisse des employés de banque ASEB et Zurich Connect est une success story. Ce partenariat permet aux membres de l'ASEB de bénéficier d'avantages uniques en termes de primes pour des solutions d'assurance complètes, par exemple, pour l'assurance ménage ou de véhicules automobiles. Zurich Connect se charge rapidement et sans complications du remplacement après un cambriolage, un incendie ou

des dégâts d'eau. Et en cas de sinistre avec votre voiture, notre service Help Point est à votre disposition dans toute la Suisse sur 126 sites. Vous recevrez une aide rapide, gratuite et sans formalités bureaucratiques. Et vous conservez votre mobilité pendant la durée de la réparation.

Zurich Connect convainc par son concept de partenariat et par les avantages attractifs accordés aux membres de l'ASEB

– pas seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour leur conjoint ou partenaire. Les offres sont conçues en fonction des besoins et peuvent être élaborées individuellement. Ainsi, les clients paient uniquement ce dont ils ont réellement besoin. En outre, des contrats d'un an avantageux pour le client assurent une flexibilité maximale.

En tant que membre de l'ASEB, nous vous assurons à un prix avantageux.

Top services inclus!

En tant que membre de l'ASEB, profitez maintenant de conditions spéciales.

Calculez la prime dès maintenant et demandez une offre!

zurichconnect.ch/partnerfirmen

ID: sbpv

Code d'accès: bank

0848 807 801

Du lundi au vendredi de 8h00 à 17h30

Numéro de téléphone réservé aux membres de l'ASEB.



- Assurance auto
- Assurance moto
- Assurance responsabilité civile privée
- Assurance du mobilier
- Assurance bâtiments
- Assistance

Mehrfach profitieren

Sind Sie schon Mitglied des Schweizerischen Bankpersonalverbands? Wenn nicht, ist jetzt der richtige Zeitpunkt für Ihre Anmeldung. Sie kommen in den Genuss von zahlreichen Leistungen und Vergünstigungen.

Jetzt anmelden

www.sbpv.ch

Sie sparen zum Beispiel

CHF

Coop Rechtsschutz für nur 129.60 statt 260.– pro Jahr **130.40**

Individuelle Einsparungen auf Zusatzversicherungen, z. B. Familie bei Helsana pro Jahr **147.60**

% auf Europcar Standardflotte, z. B. VW T5 Hochraum 24 Std. am Samstag für nur 252.90 statt 305.30 **52.40**

Sprachkursbuchung über Boa Lingua **308.—**

Mitgliederbeitrag SBPV **-100.—**

Total gespart 538.40

Profitez des avantages multiples

Etes-vous déjà membre de l'Association suisse des employés de banque? Si ce n'est pas le cas, c'est le moment ou jamais de le devenir. Cela vous permettra de bénéficier de nombreuses prestations et réductions.

Inscrivez-vous maintenant!

www.aseb.ch

Vous économiserez par exemple

CHF

Protection juridique Coop pour 129.60 au lieu de 260.– par an **130.40**

Economies individuelles sur les assurances complémentaires, p. ex. famille chez Helsana, par an **147.60**

% sur les automobiles standards d'Europcar, p. ex. VW T5 fourgon, 24 h, ne coûte que 252.90 le samedi au lieu de 305.30 **52.40**

Inscription à un cours linguistique via Boa Lingua **308.—**

Cotisation annuelle de l'ASEB **-100.—**

Economie totale 538.40

Approfittate di molteplici vantaggi

È già socia/socio dell'Associazione svizzera degli impiegati di banca? Se ancora non lo è, questo è il momento giusto per inviare la Sua richiesta di adesione. Approfitterà di numerose prestazioni e agevolazioni.

Iscriversi ora

www.asib.ch

Alcuni esempi di risparmio

CHF

Coop protezione giuridica per soli 129.60 invece di 260.– all'anno **130.40**

Risparmio individuale sulle assicurazioni complementari, per es. «Famiglia» da Helsana all'anno **147.60**

% sulla flotta standard Europcar, per es. VW T5 furgone 24 ore, il sabato per soli 252.90 invece di 305.30 **52.40**

Iscrizione a corsi di lingue Boa Lingua **308.—**

Quota associativa ASIB **-100.—**

Risparmio totale 538.40

Helsana

progres.ch

aerosana

avanex

sansan

Boa Lingua

SPRACHAUFENTHALTE BUSINESS CLASS



TIER | PARK | GOLDAU

visana

s@na24



alpamare

ZURICH connect

PERSONALSHOP.ch

cornercard

coop rechtsschutz
einfach anders.



BLACKS/CKS.COM

Europcar



SWISS HOLIDAY PARK
Immer ein Erlebnis