

# take it

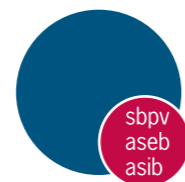
N° 3  
Oktober Octobre Ottobre 2010



Salärumfrage 2010:  
Transparenz und Einfluss

Rencontre avec nos membres:  
sur les nuages

Utile a sapersi:  
protezione dei dati e diritto del lavoro



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



**Les membres de l'ASEB bénéficient de rabais exclusifs**

## Votre assurance devrait vous faciliter la vie.

En tant que partenaire de l'ASEB, nous vous proposons une protection complète en matière d'assurance-maladie, d'assurance véhicule à moteur et d'assurance ménage. Cette offre inclut des rabais collectifs ou combinés particulièrement attrayants ainsi que des conditions d'admission simplifiées à l'assurance-maladie. Calculez dès maintenant votre prime d'assurance-maladie sur le site [www.sympany.ch/exclusiv](http://www.sympany.ch/exclusiv)



Editorial: Jährliche Salärverhandlungen – welches sind die Ziele?	4
VAB: Vertragsverhandlungen	5
Salärumfrage 2010: Transparenz und Einfluss	6
Interview: Ist Ethik effizienter als Reglementierung?	8
Arbeitsplatz: Veränderungen im schweizerischen Bankenwesen	10
Mitgliederangebot: Stöckli-Ski testen und profitieren	11
Gut zu wissen: Datenschutz im Arbeitsrecht	12
Partnerschaft: Zurich Connect – Versicherungswechsel	13
Office Food: Pesto – Aromawunder in Variationen	14
Bücher: neue Ratgeber und Nachschlagewerke	26
Gut zu hören: News und Oldies	27
Mitglieder persönlich: über den Wolken	32
In eigener Sache: Beat Luginbühl, Leiter Marketing, verlässt den SBPV	35
Regionen: Veranstaltungen Bern und Nordwestschweiz	36
Regionen: Veranstaltungen St. Gallen	37
Gewinnen: Sudoku	38



**Salärumfrage 2010**

Salärverhandlungen: Transparenz und Einfluss S. 6



**Rencontre avec nos membres**

Sur les nuages. P. 24

Editorial: négociations salariales annuelles – quels objectifs?	4
Office Food: le pesto – petit miracle de saveurs variées	15
Enquête salariale 2010: transparence et influence	16
Interview: l'éthique plus efficace que la réglementation?	18
CPB: négociations contractuelles	20
Bon à savoir: protection des données et droit du travail	21
Partenaire: Zurich Connect – changement d'assurance	22
Engagement partenarial de la BCF: sponsor principal de Gottéron	23
Rencontre avec nos membres: sur les nuages	24
Livres	26



**Utile a sapersi**

Protezione dei dati e diritto del lavoro. P. 31

Editoriale: trattative salariali annuali – quali obiettivi?	4
Office Food: pesto – girandola di aromi a sorpresa	14
Inchiesta sui salari 2010: trasparenza ed influenza	28
CIB: negoziazioni contrattuali	30
Utile a sapersi: protezione dei dati e diritto del lavoro	31

**Impressum take it – 95. Jahrgang** Herausgeber: Schweizerischer Bankpersonalverband SBPV **Redaktionsleitung:** Denise Chervet, Zentralsekretärin **Koordination:** Doris Schmutz **Redaktionelle Mitarbeit:** Banque Cantonale de Fribourg, Charles-Albert Claivaz, Nicole Bourquin, René Buri, Denise Chervet, Simone Hollenwäger, Beat Luginbühl, Barbara Pfister, Stöckli Swiss Sports AG, Doris Schmutz, Patrick Zbinden, 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

**Jährliche Salärverhandlungen – welches sind die Ziele?**

Welchen Wert hat unsere Arbeit? Die Kriterien zur Festsetzung der Saläre differieren je nach Periode, Kultur und Unternehmung. Früher waren die sozialen Kriterien offensichtlich: Man sprach vom Ernährerlohn. Heute sind nur noch die Familienzulagen geblieben, welche diesen Kriterien Rechnung tragen. Auch das Dienstalter war für die Salärfestsetzung massgebend. Zudem sollten die jährlich kollektiven Salärverhandlungen die Erhaltung der Kaufkraft garantieren.

All diese Aspekte wurden Schritt für Schritt infrage gestellt: Heute sind die individuellen Leistungen und die Unternehmensrendite massgebend. Auch wenn vieles komplexer und interdependent geworden ist, auch beim Arbeitsplatz, bleibt die individuelle Leistung das massgebende Kriterium für die Salärerhöhung und den Bonus.

Den Kollektivverhandlungen wurde Schritt für Schritt die Substanz entzogen. Mit der Entwicklung der Boni verhandeln die Personalkommissionen einen immer kleineren Teil des Salärs und verloren die Kontrolle über die Verteilung der verhandelten Salärerhöhungen. Die Angestellten müssen ihr Salär individuell verhandeln, nur dass die Verhandlungspositionen ungleich stark sind: Auf der einen Seite steht der Chef mit den gesamten Informationen und der Macht, auf der anderen der untergeordnete Angestellte, der nur seine persönliche Situation kennt. Diese Politik favorisierte all jene, welche bereits viele Trümpfe im Ärmel haben, zum Nachteil all jener, welche geringe Mobilität, Netzwerke, Ausbildung und Informationen besitzen. Der stetig wachsende Gehaltsspagat zwischen den hohen und tiefen Erwerbseinkommen, vor allem im Finanzsektor, zeigt dies deutlich. In den nächsten Jahren müssen zu den Hauptzielen der kollektiven Salärverhandlungen gehören, sich mehr Einfluss als bisher zur Salärfestlegung anzueignen, eine grössere Transparenz bei den Salärkriterien und der Verteilung der Boni zu erzielen und eine Zunahme der Löhne zu bewirken. Beginnen wir sofort damit.

Denise Chervet

**Négociations salariales annuelles – quels objectifs?**

Quel est la valeur du travail? Les critères de fixation des salaires varient selon les périodes, les cultures, les entreprises. Autrefois, des critères sociaux étaient évidents: on parlait de salaire du soutien de famille (un modèle chef de famille). Aujourd'hui il ne reste que l'allocation familiale pour tenir compte de cet aspect. Le salaire dépendait aussi de l'ancienneté. Les négociations collectives annuelles devaient en outre garantir le maintien du pouvoir d'achat.

Tout cela a été remis en question petit à petit: les prestations individuelles et le rendement de l'entreprise sont aujourd'hui déterminants. Alors même que tout est devenu de plus en plus complexe et interdépendant, aussi à la place de travail, la prestation individuelle est le critère central pour les augmentations de salaire et le bonus.

Les négociations collectives se sont peu à peu vidées de leur substance. Avec le développement des bonus, les commissions du personnel négocient une part toujours plus petite du salaire et ont perdu le contrôle sur la répartition des augmentations de salaires négociées. Les employés doivent négocier individuellement leur salaire alors que la position dans la négociation est fortement inégale: d'un côté le chef avec les informations et le pouvoir, de l'autre l'employé subordonné qui ne connaît que sa situation personnelle. Cette politique favorise celles et ceux qui ont déjà beaucoup d'atouts en main au détriment de celles et ceux qui ont peu de mobilité, de réseaux, de formation et d'information. L'écart salarial croissant entre les hauts et les bas revenus, surtout dans le secteur financier, le démontre bien.

Se réapproprier de l'influence dans la fixation des salaires et obtenir davantage de transparence sur les critères salariaux et la répartition des bonus et des augmentations de salaire, tels doivent être les objectifs principaux des négociations collectives de salaire des prochaines années. Commençons dès maintenant.

Denise Chervet

**Trattative salariali annuali – quali obiettivi?**

Qual è il valore del lavoro? I parametri per la determinazione dei salari variano a seconda dei periodi, delle culture, delle aziende. A suo tempo i criteri sociali erano evidenti: si parlava di salari per il sostentamento della famiglia (modello del capofamiglia), mentre oggi non rimangono che le indennità familiari per tenere conto di questo aspetto; il salario considerava anche l'anzianità di servizio; e le negoziazioni collettive annuali avevano tra l'altro lo scopo di garantire il mantenimento del potere d'acquisto.

Queste premesse sono state progressivamente polemizzate: nella nostra epoca sono determinanti le prestazioni individuali e il rendimento dell'impresa. Così, nonostante la crescente complessità e interdipendenza operativa e strutturale, anche sul posto di lavoro, la prestazione individuale è il criterio fondamentale per gli aumenti salariali e per i bonus.

Le negoziazioni collettive hanno perso mano sostanza. Con l'evoluzione dei bonus, le commissioni del personale contrattano una parte sempre più piccola dei salari e hanno perso il controllo sulla ripartizione degli aumenti salariali negoziati. Gli impiegati devono discutere individualmente i loro stipendi a fronte di una posizione fondamentale impari: da un lato il superiore con le informazioni e il potere, dall'altro l'impiegato subalterno che conosce unicamente la propria posizione personale. Questa politica appoggia coloro che godono già di numerosi vantaggi a sfavore di chi ha una minore disponibilità di mobilità, di network, di formazione e di informazioni.

Lo dimostra palesemente il sempre più profondo divario salariale tra redditi alti e bassi, in particolare nel settore finanziario. Riacquisire l'influsso sulla determinazione dei salari e conseguire una migliore trasparenza sui relativi criteri, rispettivamente sulla ripartizione dei bonus nonché sugli aumenti dei salari: questi dovrebbero essere gli obiettivi principali delle negoziazioni salariali collettive dell'anno prossimo. Incominciamo ora.

Denise Chervet

**Vertragsverhandlungen: Die VAB sind veraltet – eine Revision drängt sich auf.**

**Die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten VAB wurde seit ihrer Einführung im Jahre 1921 keiner Totalrevision mehr unterzogen! Verschiedene Teilrevisionen, welche die VAB mitunter gründlich verändert haben, wurden derweil durchgeführt. Sie haben erlaubt, dass sich die VAB an die Entwicklung der Arbeitswelt anpassen konnte. Durch die ständigen Teilrevisionen hat sie indes ihre ursprüngliche Kohäsion verloren. Einige Artikel sind unzeitgemäss oder gar obsolet geworden. Es ist Zeit für eine komplette Anpassung.**

**Wie wichtig ist die VAB?**

Die VAB sieht Verbesserungen zum Obligationenrecht bezüglich Ferien, wöchentliche Arbeitszeit, Familienzulagen, Lohnfortzahlung bei Krankheit usw. vor. Mit ihren 45 Artikeln könnte sie, im Gegensatz zu anderen Gesamtarbeitsverträgen und zu den Personalreglementen gewisser Banken, etwas geringfügig scheitern. Ihr Einfluss darf indes nicht unterbewertet werden. Sie leistet unter den Arbeitsbedingungen, welche in den Banken vorherrschen, einen Harmonisierungsbeitrag. In der Tat ist sie die Referenz für alle Finanzinstitute, auch für diejenigen, welche sich nicht darunter stellen wollen. Eine Totalrevision stellt also für alle Angestellten der Branche ein Thema dar: Es ist eine Chance, die VAB zu vervollständigen, Klarheit zu schaffen und zu verbessern. Es birgt aber auch ein gewisses Risiko. Das Risiko, schliesslich einen Vertrag unterzeichnen zu müssen, der weniger gut ist, oder dass man gar keinen Kollektivvertrag mehr hat.

**Warum das Risiko einer Revision in Kauf nehmen?**

Die VAB ist nicht mehr an die neuen Problematiken des Finanzbereichs angepasst: Burn-out, Mobilität, Reglementierung des Finanzsystems... Sie sieht kein Kontrollsystem vor, das die Anwendung der nor-

mativen Regeln überprüft. Sie hat im Verlauf der verschiedenen Teilrevisionen ihre Schärfe verloren, und viele Bankangestellte ignorieren ihre Existenz und ihren Inhalt. Dies trägt zur weiteren Schwächung bei.

Der Revisionsprozess soll also erlauben, die Lücken der Vereinbarung zu stopfen und sie bei den Bankangestellten, welche diese oft als ein Relikt einer anderen Zeit wahrnehmen, wieder lebendiger werden zu lassen. Es bietet sich ebenfalls die Möglichkeit, an die Rolle der Arbeitnehmerverbände zu erinnern: die Verteidigung der kollektiven Interessen der Angestellten, indem mit den Arbeitgebern Kollektivverträge verhandelt werden, die einen klaren juristischen Status aufweisen und die schwache Gesetzeslage zum Schutz der Angestellten vervollständigen.

**Kalkuliertes Risiko**

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen sind von der Wichtigkeit eines kollektiven Arbeitsvertrags und vom Sozialdialog, der damit verbunden ist, überzeugt. Das Prinzip der Vereinbarung wird also nicht infrage gestellt. Das Ziel der Verhandlungen ist noch nicht definiert. Die Konsultationsverfahren bei den Personal- und den politischen Salär- und Sozialkommissionen wurden gestartet. Die Geschäftsleitung des SBPV hat die Ände-



rungsvorschläge für die VAB, welche anschliessend dem Arbeitgeberverband der Banken vorgelegt werden, an der Sitzung vom 23. September aufgenommen. Auf unserer Homepage [www.sbpv.ch](http://www.sbpv.ch) werden wir Sie im Detail informieren.

**Ihr Interesse stärkt uns**

Wenn die Bankangestellten ihr Interesse für die Verhandlungen bekunden, wird die Verhandlungsdelegation gestärkt und hat grössere Chancen, ein vorteilhaftes Resultat zu erzielen. Vorschläge, Bemerkungen zur VAB können direkt dem SBPV oder dem Präsidenten der Region gestellt werden. Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und Ihr Engagement.

Denise Chervet



**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](http://www.sbpv.ch)

## Salärverhandlungen: Transparenz und Einfluss

Jedes Jahr verhandeln die Personalkommissionen der Banken, basierend auf Art 36.3.3 der VAB, die Lohnerhöhungen für das Personal. Diese Verhandlungen sind für die Personalkommissionen und für die Angestellten oft Ursache von mehr oder weniger Frustration, da die erzielten Lohnerhöhungen immer öfter die globale Lohnmasse betreffen. Die Verteilung der Erhöhung ist wenig transparent und fördert Misstrauen und Frustration. Die Salärumsfrage des SBPV erlaubt uns, mehr über die Lohnsituation der Bankangestellten zu erfahren. Diese Informationen sind, zusammen mit den Erfahrungen der Salärverhandlungen der vergangenen Jahre, Basis für die Salärforderungen dieses Jahres.

### Lohnsituation der Bankangestellten

Der Mythos der hohen Saläre von Bankangestellten muss überprüft werden. Gemäss unserer Salärumsfrage beträgt 2010 der Durchschnittslohn CHF 99723.–, der Median Bonus CHF 9000.–. Dieses Einkommen beinhaltet ebenfalls die Kaderlöhne, die es ziemlich zahlreich in den Banken gibt. 30% der Teilnehmenden verfügen über eine höhere Ausbildung (Hochschule, Master oder Universität).

### Verteilung der Löhne im Jahr 2010

9%	Weniger als 50000
6%	50000 – 59999
10%	60000 – 69999
12%	70000 – 79999
10%	80000 – 89999
10%	90000 – 99999
12%	100000 – 109999
9%	110000 – 119999
22%	120000 und mehr

21% der Teilnehmenden haben im Jahr 2010 keinen Bonus erhalten. Dieser Prozentsatz ist relativ hoch.

Die beiden Grafiken auf S. 7 zeigen, dass die Boni die Lohnunterschiede verstärken. Sie begünstigen vor allem Männer: 37% der Männer und nur 10% der Frauen erhalten mehr als CHF 10000.– Bonus, während 39% der Frauen und 26% der Männer Boni unter CHF 2000.– erhalten. Die Boni werden vorrangig an die Chefs verteilt: 47% der Angestellten erhalten weniger als CHF 2000.– Bonus, während

75% der Direktionsmitglieder mehr als CHF 10000.– Bonus erhalten.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat 2008 in den Banken einen Durchschnittslohn von CHF 6791.– erhoben, in der Tabakindustrie CHF 6707.– und in den Druckereien und Verlagen CHF 6454.– Löhne, welche vollends vergleichbar sind, in jedem Fall für Aktivitäten, die in Bezug auf die Angestellten verglichen werden können.

Bei Ausschluss der höheren Kader variieren die Löhne der Bankangestellten zwischen CHF 55000.– und 150000.–. Sie repräsentieren die Mittelklasse, diejenige, welche am meisten Steuern bezahlt, diejenige, welche die Stabilität und den Barometer einer gesunden Wirtschaft garantiert. Auch diejenige, welche die letzten Jahre mit ansehen musste, wie sich ihr Nettoeinkommen unter dem Druck des Prämienanstiegs der Krankenkassen, Sozialversicherungen und der variablen Lohnbestandteile verringerte. Indem die Löhne der Bankangestellten angegriffen werden, wird diese Mittelklasse geschwächt. Das sollte man sich in Erinnerung rufen.

### Wie nehmen die Bankangestellten die Salärpolitik wahr?

46% der Teilnehmenden sind mit ihrem Lohn nicht zufrieden. Diese Zahl ist beachtlich grösser als die Quote der durchschnittlichen Unzufriedenheit in der Bevölkerung. Gemäss einer Studie der ETH Zürich (Human Resource Barometer 2008), liegt diese bei nur 13%. Die ETH zeigt, dass die Gründe der Unzufrieden-

heit mehr an ein Gefühl der Ungerechtigkeit als an die Lohnhöhe selber gebunden sind. In der Tat sind die am häufigsten von den Teilnehmenden unsere Salärumsfrage erwähnten Gründe der Unzufriedenheit gekoppelt an den Lohnvergleich in der Branche, die Ungleichheit zwischen Mann und Frau, eine mangelnde Berücksichtigung der Verantwortung oder der Ausbildung, also ein Gefühl, ungerecht behandelt zu werden. Auch der Link zur Teuerung wird vorgebracht, sowie die Wichtigkeit des Fixlohnes, der eine gewisse Sicherheit mit sich bringt.

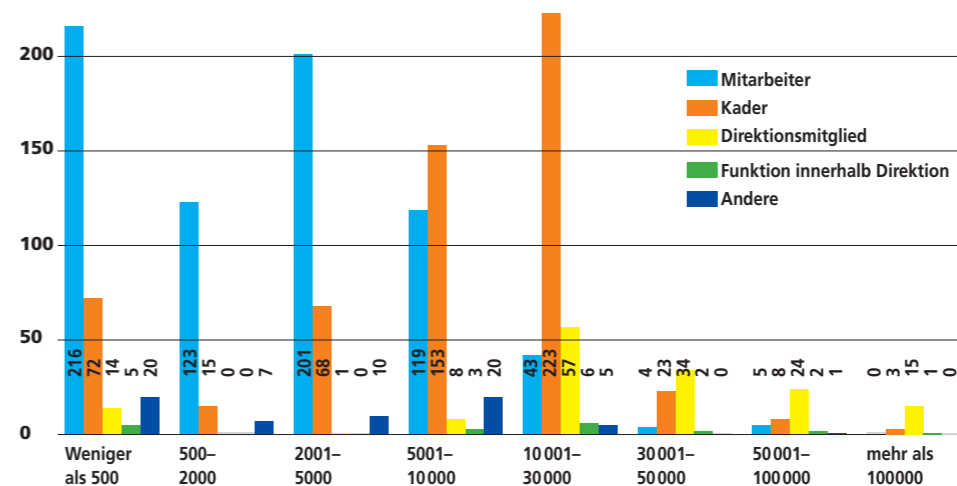
Die Quote der Unzufriedenheit mit den Boni ist leicht tiefer (39%), aber trotzdem hoch. Folglich hat, auch wenn die Boni wichtig sind, ein nicht unwichtiger Teil der Bankangestellten ein Gefühl von Unverständnis und Misstrauen gegenüber der Bonuspolitik, welche in ihrem Betrieb praktiziert wird.

Eine kleine Mehrheit der Angestellten ist mit ihrem Lohn und ihrem Bonus zufrieden. Dies reicht jedoch nicht, um ein positives soziales Klima in der Unternehmung zu schaffen, welches motivierender ist als die Boni, welche als willkürlich und ungewiss wahrgenommen werden.

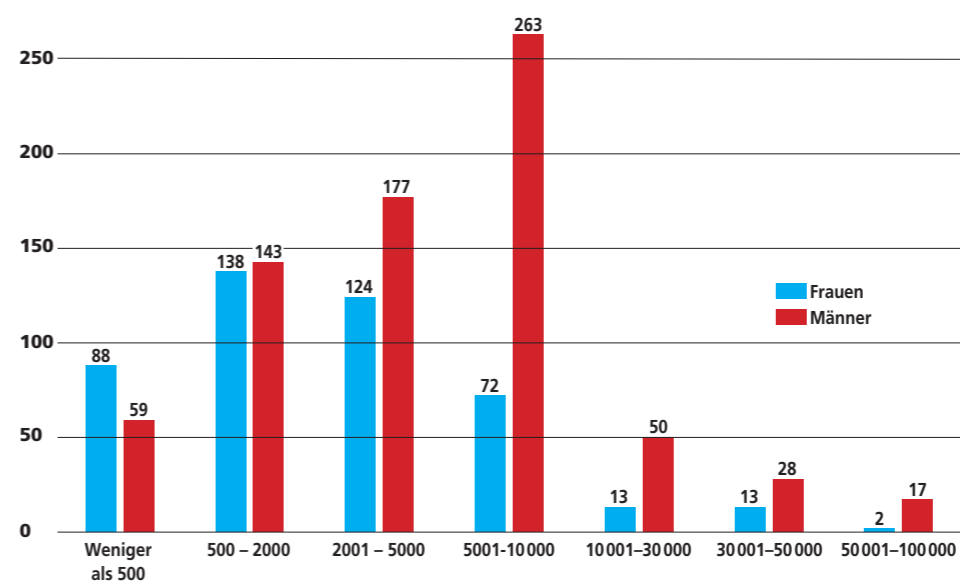
### Welche Lohnerhöhung?

Das Bundesamt für Statistik hat eine durchschnittliche Lohnerhöhung 2009 von 2,1% erhoben, 1,8% im Kreditgewerbe. Die verhandelten Lohnerhöhungen für 2010 variierten in den verschiedenen Branchen zwischen 2 und 4%, in den Banken betrug sie lediglich 1%. Es herrschte Krise in der Finanzwelt und die

Grafik 1: Verteilung der Boni in CHF nach Funktion / Anzahl Antworten 1223



Grafik 2: Verteilung der Boni in CHF nach Geschlecht / Anzahl Antworten 1525



### Basisinformationen zur Salärumsfrage 2010 des SBPV

1953 Personen haben auf die Umfrage, welche vom 10. Juni bis 1. August aufgeschaltet war, geantwortet. 80% der Teilnehmenden sind Mitglied des SBPV, 13% des Kaufmännischen Verbands Schweiz. Die weibliche Beteiligung betrug 42%, das Durchschnittsalter 40 Jahre. 70% der Teilnehmenden sprechen Deutsch, 18% Französisch und 10% Italienisch. 40% der Teilnehmenden arbeiten in einem Institut, welches der VAB unterstellt ist, 53% wissen es nicht. 38% sind in einer

Kantonalbank tätig und 36% in einer der zwei Grossbanken. Eine grosse Mehrheit der Teilnehmenden hat eine gewählte Personalkommission (79%), 10% wissen es nicht.

Die Teilnehmenden wurden nicht auf der Basis einer repräsentativen Stichprobe, die den wissenschaftlichen Kriterien entspricht, ausgewählt. Trotzdem können wir von interessanten und aussagekräftigen Zahlen sprechen. Die Anzahl Frauen,

Zukunft schien ungewiss. Inzwischen melden alle Banken positive Resultate und die Prognosen sind gut. Eine Reallohnerhöhung von 2% ist deshalb eine realistische und korrekte Forderung. Realistisch, da die Banken die Mittel haben, ihre Angestellten zu belohnen. Die Manager haben ihren Teil bereits im Frühling in Form von saftigen Boni erhalten.

Für die Bankangestellten ist es wichtig, dass ihr Arbeitgeber eine verständliche Lohnpolitik entwickelt, welche auf Kriterien basiert, die mit den Personalkommissionen definiert werden. Auf dieser Basis könnte die Salärpolitik eine Motivationsquelle sein. Auch die Boni sollten mit den Personalkommissionen verhandelt werden.

Bei Ausbleiben einer generellen Lohnerhöhung muss die Transparenz über die Verteilungskriterien wie die Verteilung selber gesichert sein. Der Unternehmungserfolg hängt von allen Angestellten ab. Deshalb muss eine ausgedehnte Verteilung der erhöhten Salärmasse garantiert sein. Wir verlangen, dass mindestens 85% der Personen von den Lohnerhöhungen und Boni profitieren. Die Personalkommissionen müssen die Verteilung in Bezug auf Lohnklasse und Geschlecht kontrollieren können.

Transparenz, ausgleichende Gerechtigkeit und Sozialdialog sind Bedingungen einer Lohnpolitik, welche von den Angestellten, und auch der Öffentlichkeit, verstanden und akzeptiert wird.

Denise Chervet

# Ist Ethik effizienter als Reglementierung?

**Die hohen Boni, welche Topmanager einkassieren, stellen ein Risiko für das Finanzsystem dar. Sie fördern nicht nur das Risikoverhalten, sondern trüben das Image der Banken und rufen Unverständnis und Wut bei breiten Bevölkerungsteilen, unter anderem auch bei den Bankangestellten, hervor. Wie kann gegen diese Tendenz des exponentiellen Anstiegs der Boni angekämpft werden, ohne dass Umschiffungsstrategien hervorgerufen werden (Emigration, neue Arten von Benefiz ...)? Durch Ethik, sagt Frau Rajna Gibson, oder Selbsteinschränkung.**

**Ist die Entwicklung bei der Gewährung von Boni bezeichnend für den Finanzsektor oder die westliche Gesellschaft?**

Diese Entwicklung ist charakteristisch für Marktwirtschaften und basiert auf der Idee, dass die Ziele der Aktionäre und der Manager einander angeglichen werden. Daher die Tendenz, Manager teilweise mit Aktien und/oder Optionen auf Aktien (stock options), die ihnen übertragen werden, zu entschädigen. Sie sollen versuchen, den Aktienwert zu maximieren. Es ist wahr, dass diese Tendenz vor allem im Finanzsektor aufgrund des angelsächsischen Einflusses, der diesen Sektor charakterisiert, vorherrscht.

**Die Boni werden von den Bankverantwortlichen generell als Motivationsfaktor für das Personal betrachtet. Haben diese recht?**

Die variable Komponente des Lohns wird in der Finanztheorie als Motivationsfaktor für die Angestellten betrachtet. Sie soll diese zu mehr Leistung motivieren. In der Realität gibt es bei dieser Praxis auch negative externe Effekte, vor allem wenn die Manager einen Teil ihrer variablen Entgelte in Form von «stock options» erhalten. In diesem Fall können sie auf eine exzessive Risikobereitschaft setzen und nicht nur auf Anstrengungen, den Wert ihrer Optionen zu steigern.

**Die Bonuspolitik für die Kader wird normalerweise durch den Verwaltungsrat festgelegt. Die Vergabe der Boni der Bankangestellten ist für die Personalkommissionen undurchsichtiger. Diese Situation stellt für die Angestellten ein Problem dar. Was**

**denken Sie darüber und wie kann diesem Problem begegnet werden?**

Die Transparenz bezüglich Modus, wie die variablen Komponenten der Entlohnung festgesetzt werden, muss auf allen hierarchischen Stufen gefördert werden. Doch mehr noch als die Transparenz gibt es Regeln zur Festsetzung der Boni selber, welche ex ante klar, vernünftig und so aufgebaut sein sollten, dass sie genaue und erreichbare Anreize für die Angestellten darstellen.

**Sie plädieren für eine Rückkehr der Ethik in den Banken und appellieren bei den Führungskräften an die Moral, um die Bonusfrage zu regeln. Ist dies nicht engelhaft, im Speziellen für den Finanzsektor, dessen Hauptziel der Profit ist?**



Die Ethik steht nicht zwingend im Widerspruch mit der Profitvorstellung. Sie ist sogar notwendig, damit die Profitsuche – vor allem kurzfristig – sich nicht als Nachteil des Allgemeinwohls und der Stabilität des finanziellen Systems erweist. Unsere Nachforschungen plädieren darauf, dass die Unternehmungen bis zur obersten Hierarchiestufe Manager anstellen, die moralische Werte wie Ehrlichkeit besitzen und für welche die variable Entlohnung nicht die einzige Motivationsquelle darstellt. Es scheint uns, dass eine solche Rekrutierungspolitik erlauben würde, wieder eine effiziente und integre Unternehmensführung herzustellen, vor allem in Betrieben des Finanzsystems.

**Wie sieht für Sie konkret ethisches Verhalten in diesem Bereich aus? Welche Massnahmen müssten ergriffen werden?**

Ein ethisches Verhalten kümmert sich um Integrität und moralische Richtigkeit gefällter Entscheide innerhalb einer Unternehmung und basiert auf dem Prinzip,

**Rajna Gibson Brandon** ist seit September 2008 Finanzprofessorin an der Universität Genf. Seit März 2009 führt sie das Geneva Finance Research Institute der Universität Genf (GFRI) und ist Forschungsdirektorin des Swiss Finance Institute. Sie ist ebenfalls Honorarprofessorin für Finanzen der Universität Lausanne. Ihre aktuellen Forschungsthemen betreffen die Evaluation der Finanzvermögen, das Risk Management, Corporate Governance und Behavioral Finance.

Von Januar 1997 bis Dezember 2004 war sie Mitglied der Eidgenössischen Bankkommission.

dass der Zweck nicht die Mittel heiligt. Angestellte mit einer solchen Sichtweise kümmern sich um die finanziellen Konsequenzen ihrer Handlungen, bestimmt, aber auch und vor allem in der Art, wie der Profit innerhalb des Unternehmens generiert wird. Sie müssen fähig sein, auf gewisse Transaktionen, Entscheide und Verhalten, welche im Widerspruch mit dem Integritätsprinzip sind, zu verzichten.

Die Massnahmen, die zu einem solchen Verhalten führen, sind zahlreich: Sie beginnen mit einer Rekrutierungspolitik, die gewiss die intellektuellen Kompetenzen, aber auch ein integriertes und ehrliches Verhalten anerkennt, welches die Angestellten, die ein moralisches Verhalten an den Tag legen, belohnt und motiviert, und diejenigen ihrer Verantwortung bewusst macht und bestraft, welche die Grundwerte der Unternehmung verletzen. Eine solche Personalpolitik impliziert indes, dass sich die Unternehmung zuerst mit

Führungskräften und Verwaltungsräten ausstattet, welche diese Art von Werten vermitteln und diese Werte reell leben und mit gutem Beispiel vorangehen!

**Kann ein Bonus-Regulierungssystem die Missbräuche der letzten Jahre unterbinden?**

In der Tat stellt sich ein Bonus-Regulierungssystem meiner Meinung nach als notwendig heraus, besonders um die exzessive Risikobereitschaft zu bremsen, welche wir im Rahmen der Finanzkrise kürzlich erlebt haben. Es muss auf einem Ziel der langfristigen Wertmaximierung der Unternehmung und nicht auf einem kurzfristigen Gewinnkurs, der zur Gewohnheit wurde, basieren. Es stellt sich indes als komplex und delikates heraus, diese Boni in einer wirksamen Art zu reglementieren, ohne dass Verzerrungen, vor allem im Finanzbereich, wo jede Gesetzgebung auf internationaler Ebene koordiniert werden muss, kreierte werden,

in der Sorge, dass eine Talentflucht provoziert wird.

**Das Bankpersonal wünscht sich eher eine fixe Gehaltserhöhung als eine Erhöhung der Boni. Was denken Sie darüber?**

Dieser Wunsch ist verständlich. Er ist kompatibel mit einem Entlohnungssystem, welches auf moralischen Werten basiert. Dagegen kann es sich bezüglich Motivation und Produktivität als negativ herausstellen. Die eigentliche Frage besteht darin, ob es möglich ist, ein effizientes Entlohnungssystem zu definieren, das finanziell förderlich ist, den Risiken, von denen der Angestellte im Rahmen seiner Arbeit umgeben ist, Rechnung trägt und sich gleichzeitig um das ethische und moralische Verhalten kümmert und dieses würdigt.

Besten Dank für das Gespräch.  
Nicole Bourquin

**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](http://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



Versicherungsträger: Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

## Von Senn zu Grübel: Veränderungen im schweizerischen Bankenwesen

Das Schweizerische Bankenwesen unterliegt seit zwanzig Jahren einem stetigen Wandel, welcher zeitlich, aber auch hinsichtlich der Werthaltung und des wirtschaftlichen Umfelds anhand der Tätigkeit von Exponenten wie Dr. Nikolaus Senn und Oswald Grübel verfolgt werden kann. Anlässlich der letzten Delegiertenversammlung des SBPV vom 4. Juni 2010 präsentierte Frau Simone Hollenwäger, Studentin der Uni St. Gallen, in einem Referat die Veränderungen im schweizerischen Bankenwesen und deren Folgen für die Mitarbeitenden.



Ausgehend von strukturellen Veränderungen der Branche, wie dem Konsolidierungstrend als Folge zunehmender Marktliberalisierungstendenzen und einhergehender verstärkter internationaler Orientierung, brachte der Wandel des Schweizerischen Bankenwesens unternehmenskulturelle Änderungen mit sich, welche Einfluss auf Bewertungs-, Selektions- und Exklusionskriterien für Mitarbeitende nahmen.

Besonders das Bedürfnis nach Wachstum kann als treibender Faktor im Amerikanisierungsprozess gesehen werden. Dieser wird oft gleichgesetzt mit der Übernahme des amerikanischen Geschäftsgebarens sowie einer radikalen Leistungskultur und setzte sich primär in Bankinstituten durch, welche vom langsamen organischen Wachstum absahen und mithilfe von Übernahmen und Fusionen mit amerikanischen Finanzintermediären schnell die kritische Grösse bzw. Spezialisierung erreichen wollten, um in den kommissionsgenerierenden Geschäftsbereichen erfolgreich international operieren zu können.

Nebst offensichtlichen Veränderungen wie Englisch als Unternehmenssprache und neuer Hierarchiestufen, etablierte sich die Kurzfristigkeit im Denken und Handeln als Leitprinzip.

### Arbeitsmarktfähigkeit und Flexibilität

Transaktionsbezogenes Arbeiten und numerisch messbare Leistung gewannen an Bedeutung und schmälerten entsprechend diejenige der Loyalität. Mit der meritokratischen Gesellschaft als Vorbild war und ist ein unternehmerisch denkender und handelnder Arbeitnehmender gefragt. Dieser ist stets auf seine Arbeitsmarktfähigkeit sowie seine funktionale Flexibilität bedacht und kultiviert sein kulturelles Kapital wie Bildung und sein soziales Kapital wie Beziehungen. Im dynamischen globalisierten Dienstleistungssektor, zu dem das Schweizerische Bankenwesen gehört, muss der Arbeitnehmende Leistungsbereitschaft, Stressresistenz und Effizienz aufweisen und darüber hinaus Commitment und Motivation beweisen, gerade auch in Zeiten massiver Beschäfti-

gungsunsicherheit. Der Arbeitnehmende, welcher erfolgreich mit den notwendigen situativen Lebensentwürfen umgehen und seine Arbeitsmarktfähigkeit maximieren kann, verdient nicht nur den Titel des unternehmerischen Mitarbeitenden, sondern optimiert auch den Wert seiner selbst innerhalb der Leistungsgesellschaft. Es ist anzunehmen, dass diese selbstfokussierte Aufgabe nur genügend erfüllt werden kann, wenn die finanzielle Sicherheit, persönliche Verhältnisse und die Anzahl an Beschäftigungsalternativen, die eng verknüpft sind mit dem kulturellen Kapital, dies zulassen. In Anbetracht von zunehmender Standardisierung, Leistungsorientierung sowie internationaler Mobilität von Beschäftigten wie auch Dienstleistungen wird die Gruppe der Mitarbeitenden wachsen, die den gestellten Anforderungen nicht entsprechen.

Die sich verändernden Prioritäten und Ansprüche an die Arbeitnehmenden im Schweizerischen Bankenwesen gründen also einerseits auf der zunehmenden Dynamik der Branche und andererseits auf der veränderten wertbasierten Orientierung, für welche eingangs exemplarisch zwei Führungspersönlichkeiten des Schweizerischen Bankenwesens angeführt wurden. Gerade die Berücksichtigung der, in Phasen einschneidender regulatorischer Veränderungen und strategischer Neuorientierung, leicht unterbewerteten, wertbasierten Komponente ist es, welche die Arbeit und das Engagement des Schweizerischen Bankpersonalverbands nötig macht.

Simone Hollenwäger

## Mit Stöckli Outdoor Sports in den Winter



Stöckli Outdoor Sports ganz in Ihrer Nähe: 14 Verkaufspunkte und 34 Partnergeschäfte verkaufen Stöckli-Produkte in der ganzen Schweiz. Doch der Name Stöckli steht nicht nur für Ski und Bike, sondern für ein einzigartiges Sportartikelsortiment.

Im Winter vermag bei Stöckli Outdoor Sports nicht nur die eigene Skimarke zu überzeugen. Das breite Sortiment begeistert Skifahrer ebenso wie Snowboarder, Langläufer oder Schneeschuhwanderer. Weiter findet man neben den zahlreichen Sportartikeln auch die grösste Markenvielfalt an Skimode, Skihelmen und Accessoires – für jeden das Richtige.

Der Sommer steht dem Winter in nichts nach. Stöckli-Ingenieure entwickeln innovative Swiss Engineering Bike-Rahmen, diese werden mit hochwertigen Komponenten in der eigenen Werkstatt ausgestattet. Mit einem Body Scanning kann die beste ergonomische Sitzposition für den Biker per Laser gemessen werden. Jede Filiale verfügt über eine eigene Werkstatt mit ausgebildeten Velomechanikern. Massanfertigungen sowie Umbauten nach Wunsch und viele attraktive Accessoires erfreuen leidenschaftliche Biker.

### SBPV-Angebot Stöckli-Ski testen und profitieren

Stöckli Outdoor Sports ist der einzige namhafte Skiproduzent der Schweiz. Mit Liebe zum Detail und hochwertigen Materialien garantiert die Luzerner Unternehmung beste Schweizer Qualität. Dies bleibt auch führenden, internationalen Fachmagazinen nicht verborgen. Regelmässig werden

Testsieger aus dem Hause Stöckli gekrönt. Was liegt also näher für einen Schweizer Verband als auf Schweizer Skis «abzufahren»? In Rahmen der kostenlosen Stöckli-Skitests 2010 können wir den SBPV-Mitgliedern zwei Angebote präsentieren. Gutschein ausschneiden, die nächst-

gelegene Stöckli-Filiale aufsuchen, SBPV-Mitgliederausweis vorweisen, Gutschein abgeben und profitieren... Die Adresse der Stöckli-Standorte und deren Öffnungszeiten finden Sie hier: [www.stoekli.ch](http://www.stoekli.ch)

#### SKI-ANGEBOT

10% beim Kauf eines Skis oder Ski-Sets

Gutschein nicht mit anderen Aktionen kumulierbar. Keine Barauszahlung. Gültig bis 31. Dezember 2010.



#### BIKE-SERVICE-ANGEBOT FÜR ALLE BIKEMARKEN

20% auf alle Servicearbeiten

Gutschein nicht mit anderen Aktionen kumulierbar. Keine Barauszahlung. Exkl. Verschleissmaterial. Kann nicht in Engelberg, Hoch-Ybrig, Melchsee-Frutt und Sörenberg eingelöst werden. Gültig bis 31. Dezember 2010.



### Stöckli-Skitests

Laax	11./12.12.2010
Davos	11./12.12.2010
Wildhaus	11./12.12.2010
Klosters	18./19.12.2010
Sörenberg	27./28.12.2010

Adelboden «Aebi»	22./23.01.2011
Unterwasser	29./30.01.2011
Schönried	29./30.01.2011
Eriz	05./06.02.2011
Adelboden «Tschenten»	12./13.02.2011

Flumserberg	12./13.02.2011
Alt St. Johann	19./20.02.2011
Elsigen Metsch	19./20.02.2011
Balmberg	26./27.02.2011
Sörenberg	12./13.03.2011



[www.stoekli.ch](http://www.stoekli.ch)

ENGELBERG | HEIMBERG | HOCH-YBRIG LAUCHEREN | HOCH-YBRIG SEEBLI | ITTIGEN/BERN | KLOTEN  
MELCHSEE-FRUTT | NIEDERLENZ | SÖRENBERG | ST-LÉGIER S/VEVEY | WÄDENSWIL | WIL/SG | WOLHUSEN | ZUCHWIL

## Datenschutz im Arbeitsrecht

**Das Arbeitsverhältnis bietet Anlass, persönliche Daten über Angestellte in grossem Umfang und während längerer Zeit zu erheben. Während des laufenden Arbeitsverhältnisses interessieren Fragen wie Führung des Personaldossiers, Zugangsberechtigung zu den Personaldaten oder Zulässigkeit der Überwachung von Mitarbeitern (Telefon-, E-Mail-, Internetgebrauch sowie auch die Videoüberwachung).**

### Datenschutz bei der Bewerbung

Bewerbungsunterlagen sind mit aller Discretion zu behandeln und dürfen nur von den zuständigen Personen eingesehen werden. Wird der Bewerber nicht berücksichtigt, so sind die Personaldaten zu vernichten bzw. die vom Bewerber überlassenen Unterlagen sind diesem zurückzugeben. Im Rahmen des Vorstellungsgesprächs dürfen nur Fragen thematisiert werden, soweit sie für die betreffende Arbeitsstelle von Relevanz sind. Dabei ist auf den konkreten Fall abzustellen. Bei Führungskräften und der Besetzung von Vertrauenspositionen ist eine weitergehende Prüfung des Kandidaten zulässig.

### Datenschutz während des Arbeitsverhältnisses

Personaldossiers dürfen Daten enthalten, die für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind (Personalien, Referenzankünfte, Angaben über Arbeitsausfälle und Ferien, Beurteilungen, Aktennotizen über besondere Vorkommnisse etc.). Unzulässig sind demgegenüber parallel geführte Personaldossiers mit angeblich vertraulichen Informationen, welche von den Angestellten nicht eingesehen werden dürfen. Angestellte haben grundsätzlich das Recht, Auskunft über ihre Personaldossiers zu erhalten. Als unzulässig und nur beschränkt zulässig gelten in der Regel Einträge zu politischen Ansichten sowie Partei- und Vereinsmitgliedschaften, Religionszugehörigkeit, Hinweise auf öffentliche Ämter – soweit diese keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben – sowie Einträge zu Lebensgewohnheiten, Reisezielen und Feriengewohnheiten.

### Überwachungs- und Kontrollsysteme am Arbeitsplatz

Im Gegensatz zu früher steht heute eine Vielzahl von technischen Hilfsmitteln zur Verfügung, wie ein Arbeitgeber die Arbeit seiner Angestellten kontrollieren könnte (Internet-, Video- und Telefonüberwachung). Diese Hilfsmittel dürfen jedoch nicht einfach nach Belieben eingesetzt werden. Überwachungs- und Kontrollsysteme sind nur aus Sicherheitsgründen und/oder zur Erfassung der Arbeitsleistung zulässig. Unabdingbar ist, dass der Arbeitgeber die davon betroffenen Arbeitnehmer vorgängig über die Art und Weise der Registrierung und Auswertung solcher Kontrolldaten informiert. Die Grenze des Erlaubten liegt dort, wo die Überwachung dazu führt, das Verhalten der Angestellten am Arbeitsplatz zu überwachen.

### Überwachung aus Sicherheitsgründen

Videokameras der Diebstahlüberwachung sind so auszurichten, dass die gewählten Bildausschnitte nicht permanent die Angestellten erfassen. Die Überwachung

darf nicht weiter gehen, als dies zur Erreichung ihres Zweckes notwendig ist.

### Internet-, E-Mail-, Telefonkontrolle

Der Arbeitgeber darf den privaten Telefon-, Internet- und E-Mail-Verkehr einschränken oder ganz untersagen. Es empfiehlt sich, die Nutzungsregeln und nicht zuletzt die Sanktionen der Regelverletzungen im Voraus schriftlich festzuhalten. Bestehen Weisungen, so dürfen die Randdaten (z.B. beim Telefonverkehr Dauer, Gebühren und Gesprächspartner) nach entsprechender Vorankündigung durch den Arbeitgeber kontrolliert werden. Beim Internet ist es – ebenfalls nur unter entsprechender Vorankündigung – zulässig, periodisch oder stichprobeartig die angewählten Websites zu kontrollieren.

### Datenschutz nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es ist umstritten, inwieweit Personaldossiers nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers vernichtet werden müssen. Solange noch Verjährungsfristen laufen und Nachforderungen möglich sind, erscheint eine Aufbewahrungszeit während 10 Jahren als sinnvoll.

Ohne Einwilligung der betroffenen Person dürfen sowohl während als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Auskünfte an Dritte erteilt werden. Referenzankünfte haben sich auf die Leistungen am Arbeitsplatz zu beschränken. Fragen zum Charakter oder zu speziellen Lebensgewohnheiten sind unzulässig und sollten nicht beantwortet werden.

Barbara Pfister,  
Geschäftsführerin  
BPV Nordwestschweiz



## Zurich Connect: Versicherungswechsel prüfen und Prämien sparen

**Sie werden bestimmt von Zeit zu Zeit Ihr Haushaltbudget überprüfen und nach Optimierungsmöglichkeiten suchen. Richten Sie doch dabei Ihren Blick auf Ihr Versicherungsportfolio. Denn gerade Motorfahrzeugversicherungen können Sparpotenzial bieten. Mit einem Versicherungswechsel lässt sich oft viel Geld sparen.**

Bei vielen Autoversicherungen endet die Vertragslaufzeit am 31. Dezember. Für einen Versicherungswechsel muss die aktuelle Police aber bereits drei Monate vor Ablauf der Vertragsdauer, also per 30. September, gekündigt werden.

Neben dem üblichen Vertragsablauf kann jede Autoversicherung unter anderem in den folgenden drei Fällen gewechselt werden:

**1. In einem Schadenfall:** Die Versicherung kann im Schadenfall gewechselt werden. Die Kündigung muss spätestens bei der Auszahlung ausgesprochen werden. Erfolgt die Kündigung im Schadenfall während des ersten Jahres nach Vertragsabschluss, bleiben die Versicherungsprämien für die laufende Vertragsperiode der bisherigen Versicherung geschuldet.

**2. Bei einer Prämienanpassung:** Passt die bestehende Versicherung die Prämien ihres Vertrages an, kann dieser gekündigt und die Versicherung gewechselt werden.

**3. Bei einem Fahrzeugwechsel:** Wird das Fahrzeug gewechselt, kann ohne finanzielle Einbussen die Versicherung gewechselt werden, denn die bisherige Ver-



sicherung stattet Ihnen die Prämie anteilmässig zurück.

Ist eine dieser drei Voraussetzungen gegeben, kann die Versicherung gewechselt werden, auch wenn die bestehende Police noch mehrere Jahre Laufzeit hat.

Prüfen Sie doch Ihre bestehende Versicherung. Ein Vergleich kann sich lohnen. Dabei ist eine hohe Flexibilität durch kurze Vertragslaufzeiten Ihr Vorteil. Verlangen Sie bei Zurich Connect eine Offerte. Wir sind sicher, dass wir Sie mit unseren massgeschneiderten Angeboten zu günstigen

Prämien überzeugen können: Das Preis-Leistungs-Verhältnis bei Zurich Connect lässt keine Wünsche offen.

Weisen Sie uns einfach darauf hin, dass Sie Ihre bestehende Versicherung wechseln möchten. Zurich Connect übernimmt für Sie gerne alle erforderlichen Formalitäten. Für den Versicherungswechsel und den neuen Vertragsabschluss brauchen wir anschliessend nur noch Ihre Unterschrift. Und übrigens: Bei Zurich Connect betragen die Vertragslaufzeiten nur ein Jahr.

### Zurich Connect – die führende Online-Versicherung

Zurich Connect bietet als führende Online-Versicherung der Schweiz umfassende Versicherungsleistungen mit einem exzellenten Schadenservice zu attraktiven Preisen. Mit dem Schweizerischen Bankpersonalverband verbindet Zurich Connect eine langjährige erfolgreiche Partnerschaft.

**Profitieren Sie als SBPV-Mitglied von Spezialkonditionen und damit von noch günstigeren Prämien.**

Im Internet finden Sie unter [www.zurichconnect.ch/partnerfirmen](http://www.zurichconnect.ch/partnerfirmen) alle Informationen zu den Angeboten von Zurich Connect. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgendes Login: Benutzername: sbpv / Passwort: bank

Oder Sie verlangen über die für SBPV-Mitglieder exklusive Telefonnummer **0848 807 801** eine unverbindliche Offerte. Das Kundencenter von Zurich Connect ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 17.30 Uhr durchgehend geöffnet.

## Pesto - Aromawunder in Variationen

**Mit einer selbst gemachten Pestosauce lässt sich (fast) alles äusserst lecker aromatisieren. Somit ist die vielfältige Würzpaste zu jeder Jahreszeit der passende Begleiter zum Aufpeppen von Dipsaucen, Salatdressings, Sandwichs, Kartoffelsalat, Suppen, Risotto oder Pasta. Pestos sind auch bestens zum Aromatisieren von Fleisch- und Fischgerichten oder als Aufstrich für knusprige Crostini oder Crackers geeignet.**

Zum Aufmischen eines Pestos braucht es 100 g Kräuter, wie beispielsweise Koriander, glatte Petersilie, Rucola, Brunnenkresse, Portulak, Estragon, Kerbel, Bärlauch oder Pfefferminze. Falls Basilikum verwendet wird, lohnt es sich, mit verschiedenen Sorten, wie z.B. rotblättrigem Basilikum, zu experimentieren. Zarte Kräuter waschen, trocken schütteln und die Blätter samt der feinen Stiele verwenden.

Die Dicke Stiele müssen entfernt werden. Einzelne Kräuter lassen sich auch ganz nach Belieben kombinieren, z.B. Koriander oder Estragon zusammen mit glatter Petersilie, oder man ersetzt einen Teil der Kräuter durch frischen Blattspinat. Zum Binden selbst gemachter Pesto-Variationen braucht es 50 g Nüsse oder Samen. Geeignet sind beispielsweise Hasel-, Wal-, Erd-, Cashew- oder Paranüsse. Anstelle

von Nusskernen eignen sich nebst den häufig verwendeten Pinienkernen auch Sonnenblumen- oder Kürbiskerne, Samsamen oder gehäutete Mandeln. Zusätzliches Aroma geben würzende Zutaten wie z.B. 1–2 Knoblauchzehen oder 2–3 Sardellen, 2–3 entkernte Oliven, 1–2 TL Wasabi-Paste, 1–2 EL Tomatenmark, 3 EL kleine Kapern, 1 Chilischote, etwas frischer Ingwer; bzw. etwas Schale einer abgeriebenen Zitrone. Schliesslich alle Zutaten zusammen mit 8 Esslöffeln hochwertigem Olivenöl mit einem Stabmixer mittelfein pürieren. Ist die Masse zu trocken, wird zusätzliches Olivenöl oder evtl. etwas Bouillon dazugegeben. Zum Schluss noch 2 EL geriebenen Hartkäse wie Parmesan, Sbrinz, Manchego oder Pecorino untermischen. Der Käse kann aber auch weggelassen werden. Abgeschmeckt wird mit Salz und frisch gemahlenem Pfeffer. Das Pesto lässt sich bestens vorbereiten und ist, in ein sauberes Glas mit Schraubverschluss abgefüllt, im Kühlschrank mindestens zwei Wochen haltbar.



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](http://www.patrickzbinden.ch)

## Pesto - girandola di aromi a sorpresa

**Un buon pesto fatto in casa è uno squisito condimento per (quasi) tutto. Pertanto, questa versatile e aromatica salsa è ideale in qualsiasi stagione anche in ufficio per conferire una nota speciale a dip (salsine), dressing per insalate, sandwich, insalata di patate, minestre, risotti o pasta. Il pesto è inoltre un'ottima idea per aromatizzare piatti di carne o di pesce, nonché come base per spalmare fragranti crostini o cracker.**

Per fare un pesto servono 100 g di erbe da cucina quali coriandolo, prezzemolo a foglie lisce, rucola, crescione, portulaca, dragoncello, cerfoglio, aglio orsino o foglie di menta. Se si usa il basilico, vale la pena di sperimentare con diverse varietà, come per esempio il basilico porpora. Lavare le delicate erbe aromatiche, sgocciolarle e usare le foglie insieme ai gambi più

sottili. Quelli più spessi devono essere eliminati. Le singole erbe possono anche essere combinate a piacere, p.e. coriandolo o dragoncello con prezzemolo a foglie lisce oppure una parte può essere sostituita con spinaci freschi in foglia. Per dare consistenza alle variazioni di pesto preparate da sé, usare 50 g di noci o di semi. Sono adatti per esempio nocciole,



## Le pesto - petit miracle de saveurs variées

**Une sauce pesto faite maison permet d'aromatiser fort délicieusement tous vos mets ou presque. Au bureau, cette pâte aux usages multiples mettra idéalement en valeur, en toute saison, vos sauces pour dips, sauces à salade, sandwichs, salade de pommes de terre, soupes, risotto ou pâtes. En outre, les pesti conviennent parfaitement pour aromatiser les viandes et le poisson; on peut également les tartiner sur des crostini ou sur des crackers.**

Pour préparer un pesto, il vous faut 100 g de fines herbes comme p.ex. de la coriandre, du persil plat, de la rucola, du cresson, du pourpier, de l'estragon, du cerfeuil, de l'ail des ours ou de la menthe. Si vous utilisez du basilic, essayez avec différentes sortes comme p.ex. le basilic à feuilles rouges. Lavez les fines herbes, essorez-les et utilisez les feuilles, queues fines comprises. Certaines herbes aromatiques peuvent être combinées selon vos envies: p.ex. la coriandre ou l'estragon avec du persil plat. Vous pouvez également remplacer une partie des herbes par de l'épinard frais. Pour lier votre pesto, vous avez besoin de 50 g de fruits à coque ou de graines. On peut

utiliser par exemple des noisettes, des noix, des arachides, des noix de cajou ou des noix du Brésil. A la place de tels fruits, on utilise souvent des pignons ou des graines de tournesol ou de courge, ou encore des graines de sésame ou des amandes pelées. Pour ajouter du goût, vous pouvez recourir aux ingrédients suivants, par exemple: 1–2 gousses d'ail, 2–3 anchois, 2–3 olives dénoyautées, 1–2 cc de pâte au wasabi, 1–2 cs de concentré de tomates, 3 cs de petites câpres, 1 gousse de chili, un peu de gingembre frais, ou alors un peu de zeste de citron râpé. A l'aide d'un mixer, faites une purée mi-fine avec tous les ingrédients après y avoir ajouté 8 cuillères à

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](http://www.patrickzbinden.ch)

soupe d'huile d'olive de qualité. Si cette masse est trop sèche, ajoutez un peu d'huile d'olive ou éventuellement un peu de bouillon. Finalement, ajoutez au mélange 2 cs de fromage à pâte dure râpé, comme par exemple du parmesan, du sbrinz, du manchego ou du pecorino. Il est aussi possible de se passer de fromage. Relevez avec du sel et du poivre du moulin. Le pesto peut sans problème être préparé à l'avance; il peut être mis dans un bocal propre, fermé avec un couvercle vissé, et être conservé au moins deux semaines au réfrigérateur.

noci, arachidi, anacardi (cashew) o le noci amazzoniche. Oppure, oltre agli usuali pinoli, si possono usare anche semi di girasole, di zucca, di sesamo o mandorle pelate. Per enfatizzare l'aroma si può ricorrere a ingredienti più o meno piccanti, come 1-2 spicchi d'aglio o 2-3 acciughe, 2-3 olive snocciolate, 1–2 cucchiaini di pasta wasabi, 2 cucchiaini di concentrato di pomodoro, 3 cucchiaini di capperi piccoli, 1 peperoncino, un po' di zenzero fresco, rispettivamente un po' di buccia grattugiata di limone. Unire infine agli ingredienti 8 cucchiaini di pregiato olio d'oliva e tritare il tutto non troppo finemente con un frullatore a immersione. Se il composto risulta troppo asciutto, aggiungere un po' d'olio di oliva o ev. un po' di brodo. Incorporare infine due cucchiaini di formaggio a pasta dura grattugiato, come parmigiano, sbrinz, manchego o pecorino. Il formag-

Patrick Zbinden è esperto in cucina. 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](http://www.patrickzbinden.ch)

gio può anche essere tralasciato. Salare e pepare (pepe dal macinapepe) quanto basta. Il pesto può essere senz'altro preparato in anticipo: racchiuso in un vasetto di vetro pulito e dotato di coperchio a vite si conserva in frigorifero per almeno due settimane.

## Négociations salariales: transparence et influence

Chaque année, les commissions du personnel des banques négocient les augmentations salariales pour le personnel sur la base de l'art 36.3.3 de la CPB. Ces négociations sont la source de plus ou moins de frustrations pour les commissions du personnel et pour les salariés, car les augmentations obtenues concernent le plus souvent la masse salariale globale. La répartition de cette augmentation est peu transparente et source de méfiance et de frustration. L'enquête salariale de l'ASEB nous permet de mieux connaître la situation salariale des employés de banque. Ces informations, liées aux expériences des négociations salariales des années passées, sont la base des revendications salariales pour cette année.

### Situation salariale des employés de banque.

Le mythe des gros salaires pour les employés de banque doit être revu. Selon notre enquête salariale, le salaire annuel moyen d'un employé de banque en 2010 est de CHF 99723.-, le bonus médian de CHF 9000.-. Ce revenu comprend les salaires des cadres qui sont relativement nombreux dans les banques – 30% des participants ont une formation supérieure (Haute école, maîtrise ou université).

### Répartition des salaires en 2010

9%	Moins de 50000
6%	50000 – 59999
10%	60000 – 69999
12%	70000 – 79999
10%	80000 – 89999
10%	90000 – 99999
12%	100000 – 109999
9%	110000 – 119999
22%	120000 et davantage

21% des participants n'ont pas reçu de bonus en 2010. C'est relativement élevé.

Les deux graphiques p. 17 démontrent que les bonus contribuent à renforcer les différences salariales. Ils bénéficient avant tout aux hommes: 37% des hommes et seulement 10% des femmes reçoivent plus de CHF 10000.- de bonus, tandis que 39% des femmes et 26% des hommes touchent des bonus inférieurs à CHF 2000.-. Les bonus sont avant tout distribués aux chefs: 47% des employés

reçoivent moins de CHF 2000.- de bonus, alors que 75% des membres de la direction reçoivent plus de CHF 10000.- de bonus.

L'OFS a recensé en 2008 dans les banques un salaire moyen y compris les parties variables du salaire de CHF 6791.-, de CHF 6707.- dans l'industrie du tabac et de CHF 6454.- dans l'imprimerie et l'édition. Des salaires tout à fait comparables, pour des activités comparables au niveau des employés en tout cas.

En excluant les cadres supérieurs, les salaires des employés de banque varient entre CHF 55000.- et 150000.-. Ils représentent ainsi la classe moyenne, celle qui paie le plus d'impôt, qui est la garante de la stabilité du pays et le baromètre de la santé économique. Celle aussi qui a vu son revenu net diminuer ces dernières années sous la pression des augmentations des primes de caisses maladie, des assurances sociales et des parts de salaires variables. Attaquer le salaire des employés de banque, c'est affaiblir cette classe moyenne. Il faut le rappeler.

### Perception des employés de banques de la politique salariale

46% des participants ne sont pas satisfaits de leur salaire. C'est notablement plus que le taux d'insatisfaction moyen de la population (13% seulement selon une étude de l'EPF de Zurich du Human Resource Barometer 2008). L'EPF relève que les motifs de mécontentement sont davantage liés à un sentiment d'injustice qu'au montant du salaire lui-même. En effet, les motifs d'insatisfaction le plus sou-

vent mentionnés par les participants à notre enquête sont liés à la comparaison salariale dans la branche, l'inégalité homme/femme, une prise en compte insuffisante des responsabilités ou de la formation, un sentiment d'être traité injustement donc. Le lien avec le renchérissement est aussi évoqué, ainsi que l'importance du salaire fixe qui garantit une certaine sécurité.

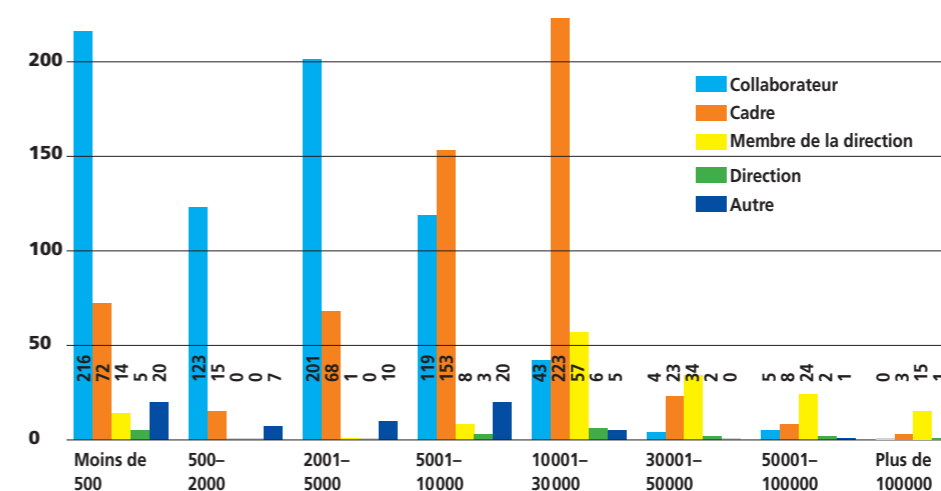
Le taux d'insatisfaction en matière de bonus est légèrement inférieur (39%), mais il reste élevé. Ainsi même si les bonus sont importants, une part non négligeable des employés de banque ont un sentiment d'incompréhension et de méfiance par rapport à la politique des bonus pratiquée par leur établissement.

Une petite majorité des employés est certes satisfaite de son salaire et de son bonus. Cela ne suffit cependant pas pour créer un climat social positif dans l'entreprise qui serait plus motivant que des bonus qui sont perçus comme arbitraires et incertains.

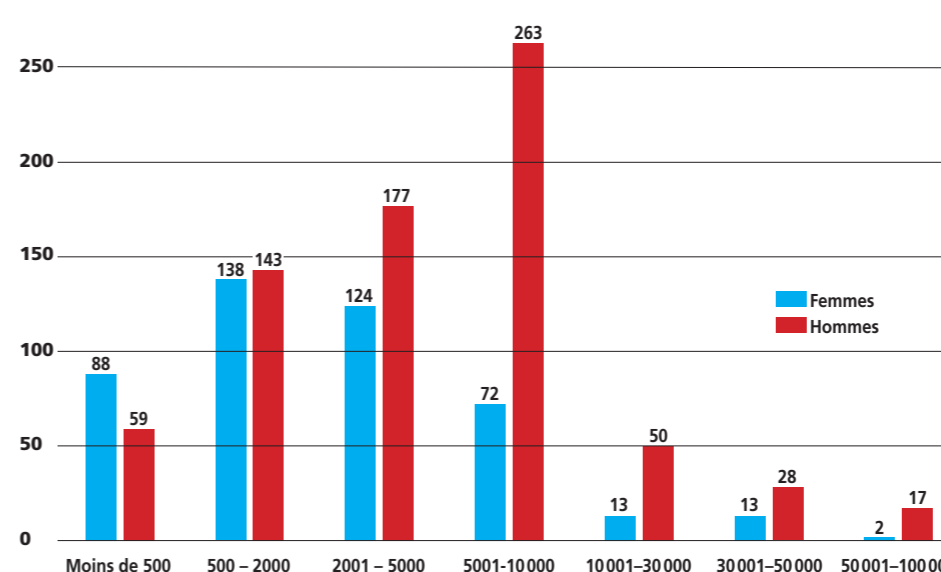
### Quelle augmentation de salaire?

L'Office fédéral de la statistique a recensé une augmentation de salaire de 2,1% en moyenne en 2009 et de 1,8% dans l'intermédiation financière. Les augmentations de salaire négociées pour 2010 ont varié de 2 à 4% dans les différentes branches, elles n'étaient que de 1% dans les banques. C'était la crise dans le monde financier et l'avenir était incertain. Entretemps, toutes les banques affichent des résultats positifs et les prévisions sont

Graphique 1: répartition des bonus selon la fonction / nombre de réponses 1223



Graphique 2: répartition des bonus selon le sexe / nombre de réponses 1525



## Informations de base sur l'enquête salariale 2010 de l'ASEB

1953 personnes ont répondu à l'enquête qui était accessible en ligne du 10 juin au 1<sup>er</sup> août, 80% d'entre eux sont membres de l'ASEB et 13% de la Société suisse des employés de commerce. La participation féminine était de 42%, la moyenne d'âge de 40 ans. 70% des participants étaient de langue allemande, 18% de langue française et 10% de langue italienne. 40% des participants travaillent dans des instituts soumis à la CPB, et 53% ne le savent pas. 38% sont actifs dans une ban-

que cantonale et 36% dans une des deux grandes banques. Une large majorité des participants ont une commission d'entreprise élue (79%), 10% ne le savent pas.

Les participants n'ont pas été choisis sur la base d'un échantillon représentatif élaboré selon des critères scientifiques. Malgré cela, nous pouvons parler de chiffres indicatifs intéressants. La participation des femmes dans l'emploi bancaire, selon l'Office fédéral de la statistique (emploi

bonnes. Pour cette raison, une augmentation des salaires réels de 2% est une revendication réaliste et juste. Réaliste, car les banques ont les moyens de récompenser leurs salariés, les managers ont déjà reçu leur part sous forme de juteux bonus au printemps.

Pour les employés de banques, il importe en outre que leur employeur développe une politique salariale compréhensible, sur la base de critères à définir avec les commissions du personnel. Sur cette base, la politique salariale pourra être une source de motivation. Les bonus doivent aussi être négociés avec les commissions du personnel.

En l'absence d'augmentation générale de salaire, la transparence doit être assurée aussi bien au niveau des critères de distribution que de la distribution elle-même. Les résultats d'une entreprise dépendent de l'engagement de tous ses salariés. Pour cette raison une répartition large de l'augmentation de la masse salariale doit être assurée. Nous demandons qu'au moins 85% des personnes bénéficient des augmentations de salaires et des bonus. Les commissions d'entreprise doivent pouvoir contrôler les répartitions de salaire en fonction de classes salariales et du sexe.

Transparence, équité, dialogue social sont les conditions d'une politique salariale comprise et acceptée par les salariés... et par le public.

Denise Chervet

## L'éthique plus efficace que la réglementation?

**Les bonus élevés perçus par les top managers constituent un risque pour le système financier. Ils favorisent non seulement des comportements à risque, mais ils ternissent aussi l'image des banques et suscite incompréhension et colère auprès de larges franges de la population, y compris auprès des employés de banque. Comment lutter contre cette tendance à l'augmentation exponentielle des bonus sans susciter des stratégies de contournement (émigration, nouveaux types de bénéfices...)? Par l'éthique dit Mme Rajna Gibson ou l'auto-limitation.**

**Le développement de l'octroi des bonus est-il caractéristique du secteur financier ou de la société occidentale?**

Ce développement est caractéristique des économies de marché et repose sur l'idée qu'il faut aligner les objectifs des actionnaires et des managers, d'où la tendance de compenser en partie les managers en leur attribuant des actions et / ou des options sur actions (stock options) afin qu'ils cherchent à maximiser la valeur actionnariale. Cela étant dit, il est vrai que cette tendance est tout particulièrement prononcée dans le secteur financier en raison de l'influence anglo-saxonne qui caractérise ce secteur.

**Les bonus sont en général considérés par les responsables des banques comme un facteur de motivation du personnel. Ont-ils raison?**

La composante variable du salaire est considérée dans la théorie financière comme un facteur de motivation des employés qui doit encourager ceux-ci à exercer plus d'effort. En réalité, il y a aussi des externalités négatives dans cette pratique surtout quand les dirigeants reçoivent une partie de leur rémunération variable sous forme de «stock options», car ils peuvent dans ce cas miser sur une prise de risque excessive et non seulement sur l'effort pour accroître la valeur de leurs options.

**La politique d'établissement des bonus des cadres est généralement fixée par le conseil d'administration. Le mode d'attribution du bonus des employés est plus opaque pour les commissions du personnel. Cette situation**

**pose problème pour les employés. Qu'en pensez-vous et comment y remédier?**

La transparence relative au mode de fixation des composantes variables de la rémunération doit être encouragée à tous les niveaux hiérarchiques, mais bien plus que la transparence, ce sont les règles de fixation des bonus elles-mêmes qui doivent être claires ex ante, raisonnables, et construites de façon à donner des incitatifs corrects et atteignables aux employés.

**Vous plaidez pour un retour de l'éthique dans les banques et en appelez aux valeurs morales des dirigeants comme moyen de régler la question des bonus. N'est-ce pas angélique, particulièrement pour le secteur financier, où le profit est le but principal?**

L'éthique n'est pas forcément en contradiction avec la notion de profit. Elle est même nécessaire pour que la recherche du profit – surtout à court terme – ne se fasse pas au détriment du bien-être collectif et de la stabilité du système financier. Nos recherches plaident pour que les entreprises engagent au sommet de leurs hiérarchies des dirigeants qui ont des valeurs morales telles que l'honnêteté et pour lesquels la rémunération variable n'est pas la seule source de motivation. Il nous semble qu'une telle politique de recrutement permettrait de restaurer une gouvernance d'entreprise efficace et intègre dans les entreprises du secteur financier en particulier.

**Comment envisagez-vous concrètement un comportement éthique dans**

**ce domaine? Quelles seraient les mesures à prendre?**

Un comportement éthique se soucie de l'intégrité et de la pertinence morale des décisions prises au sein des entreprises et repose sur le principe que la fin ne justifie pas les moyens. Les employés ayant cette vision seront soucieux des conséquences financières de leurs actes, certes, mais encore et surtout de la manière dont le profit est généré au sein de l'entreprise. Ils doivent être capables de renoncer à certaines transactions, décisions et comportements qui se trouvent en contradiction avec le principe d'intégrité.

Les mesures pour inciter un tel comportement sont nombreuses: elles passent tout d'abord par une politique de recrutement qui valorise les compétences intellectuelles, certes mais aussi un comportement intègre et honnête, qui récompense et motive les employés qui se comportent de façon éthique et qui responsabilise et pénalise enfin ceux qui violent les valeurs de base de l'entreprise. Mais une telle politique des ressources humaines présuppose que l'entreprise se dote tout d'abord en amont de dirigeants et membres du conseil d'administration qui véhiculent ce type de valeurs et qui vivent réellement ces valeurs en donnant l'exemple!

**Un système de réglementation des bonus pourrait-il limiter les abus constatés ces dernières années?**

Effectivement un système de réglementation des bonus s'avère à mon avis nécessaire pour freiner notamment les prises de risques excessives que l'on a vécues dans le cadre de la récente crise financière. Il doit reposer sur un objectif de maximisation de la valeur à long terme de l'entre-

prise et non pas sur une course au profit sur le court terme telle qu'elle était rentrée dans les mœurs. Il s'avère cependant complexe et délicat de réglementer ces bonus de manière efficace sans créer des distorsions, surtout dans le domaine financier, où toute législation se doit d'être coordonnée sur le plan international sous peine de provoquer des fuites de talents, comme on l'a vu récemment dans certaines juridictions.

**Le personnel bancaire souhaite une augmentation des salaires fixes plutôt qu'une augmentation des bonus. Qu'en pensez-vous?**

Ce désir est compréhensif, il est compatible avec un système de rémunération davantage fondé sur l'éthique. En revanche, il peut s'avérer négatif en termes de motivation et de productivité. La vraie question consiste à se demander s'il est possible de définir un système de rémunération efficace qui se veut financièrement incitatif, qui tienne compte des risques encourus par l'employé dans le cadre de sa mission et qui simultanément se préoc-



**Rajna Gibson Brandon** est professeure de Finance à l'Université de Genève depuis septembre 2008. Elle dirige depuis mars 2009 le Geneva Finance Research Institute de l'Université de Genève (GFRI) et elle est directrice de la recherche du Swiss Finance Institute. Elle est également professeure honoraire de finance à l'Université de Lausanne. Ses thèmes de recherche actuels portent sur l'évaluation des actifs financiers, la gestion des risques, la gouvernance d'entreprise et la finance comportementale.

Elle a été membre de la Commission Fédérale des Banques de Janvier 1997 à Décembre 2004.

cuppe et valorise le comportement éthique et moral de ce dernier.

Merci de l'interview.  
Nicole Bourquin

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](http://zurichconnect.ch/partnerfirmen)

ID: sbpv

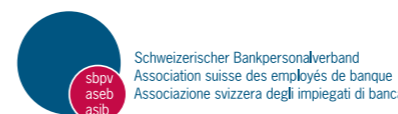
Code d'accès: bank

**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



**ZURICH connect**

Assureur: Zurich Compagnie d'Assurances SA

## Négociations contractuelles: la CPB a pris quelques rides – une révision s'impose

La Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire CPB n'a pas subi de révision totale depuis son adoption en 1921! Différentes révisions partielles ont été adoptées entretemps qui ont modifié parfois profondément la Convention. Ces révisions ont permis à la CPB de s'adapter à l'évolution du monde du travail. Mais à force de révisions partielles, elle a perdu sa cohésion initiale, tandis que certains articles sont devenus désuets ou même obsolètes. Il est temps de prévoir un toilettage complet!



### Importance de la CPB?

La CPB prévoit des améliorations par rapport au Code des obligations – en matière de vacances, d'horaire de travail hebdomadaire, d'allocation familiale, de salaire en cas de maladie, etc. Avec ses 45 articles elle peut sembler un peu légère par rapport à d'autres conventions collectives de travail et aux règlements du personnel de certaines banques. Son influence ne doit cependant pas être sous-estimée. Elle contribue à harmoniser les conditions de travail prévalant dans les banques. En effet elle est la référence pour tous les instituts financiers, même ceux qui ne veulent pas se soumettre à la CPB. Une révision totale représente donc un enjeu pour tous les employés de la branche: c'est une

chance pour compléter, clarifier et améliorer la CPB, mais c'est aussi un risque, celui de devoir finalement signer une CPB moins bonne ou même ne plus avoir de contrat collectif du tout.

### Pourquoi prendre le risque d'une révision?

La CPB n'est plus adaptée aux nouveaux enjeux dans le domaine financier: burn-out, mobilité et disponibilité croissante des employés, globalisation, complexification et réglementation du système financier... Elle ne prévoit aucun système de contrôle de l'application des règles normatives. La CPB a perdu au cours des différentes révisions de son mordant et beaucoup d'employés de banque ignorent l'existence et le contenu de la CPB. Cela contribue encore davantage à son affaiblissement.

Le processus de révision doit donc permettre de combler les lacunes, mais aussi de raviver la CPB auprès des employés de banque qui la perçoivent souvent comme un vestige d'un autre temps. C'est aussi l'occasion de rappeler le rôle des associations de salariés: défendre les intérêts collectifs des salariés en négociant avec les employeurs des contrats collectifs qui ont un statut juridique clair et qui complètent le léger arsenal légal de protection des travailleurs.

### Un risque calculé

Les associations d'employeurs et d'employés sont convaincues de l'importance d'un contrat collectif de travail et du dialogue social qui lui est lié. Le principe de la convention n'est donc pas remis en question. L'objet des négociations n'est pas encore défini. Un processus de consultation auprès des commissions du personnel et de la commission de politique salariale et sociale a été lancé. Le comité directeur de l'ASEB a adopté lors de sa séance du 23 septembre les propositions de modification de la CPB qui seront ensuite soumises à l'Association patronale des banques.

Notre site Internet [www.aseb.ch](http://www.aseb.ch) vous informera en détail.

### Votre intérêt nous renforce

Si les employés de banque manifestent leur intérêt pour ces négociations, la délégation de négociation sera renforcée et aura davantage de chance d'aboutir à un résultat favorable. Les propositions et remarques concernant la CPB peuvent être envoyées directement à l'ASEB ou transmises à votre président de région ou à votre commission d'entreprise. Nous vous remercions de votre intérêt et de votre engagement.

Denise Chervet

## Protection des données et droit du travail

Des données personnelles concernant la personne engagée sont habituellement collectées dans le cadre d'un rapport de travail, souvent en grande quantité et sur une longue période. De nombreuses questions peuvent se poser en ce domaine: administration des dossiers relatifs à la personne engagée, autorisation d'accès aux données personnelles et admissibilité ou non de la surveillance du personnel (utilisation du téléphone, de l'e-mail ou surveillance vidéo).

### Protection des données lors de procédures d'engagement

Les dossiers de candidatures doivent être gérés avec une grande discrétion et ne peuvent être consultés que par les personnes autorisées. Si un dossier n'est pas retenu, les données personnelles y relatives doivent être supprimées, et les documents remis par le candidat doivent lui être restitués. Lors de l'entretien d'embauche, les questions posées doivent impérativement avoir un lien avec le poste en question. Il faut considérer chaque cas séparément. Pour l'engagement de cadres ou dans le cas de postes où la confiance est cruciale, un examen approfondi est admissible.

### Protection des données durant le rapport de travail

Les dossiers individuels peuvent contenir des données nécessaires à la gestion des rapports de travail (coordonnées personnelles, renseignements suite à des demandes de références, données sur les vacances prises et autres absences, qualifications, notes sur des événements particuliers, etc.). Ne sont pas admissibles des dossiers tenus parallèlement, avec des données soi-disant confidentielles, et qui ne peuvent pas être consultés par les employé(e)s. Tout employé a le droit d'obtenir des renseignements sur son dossier. Parmi les données en principe inadmissibles ou partiellement admissibles, il y a les données sur les opinions politiques, les adhésions à un parti ou à des associations, l'appartenance religieuse, des mandats publics (si ces derniers n'ont pas d'influence sur les rapports de travail) ainsi que des indications relatives au mode de vie, aux voyages effectués ou aux buts de vacances.



### Systèmes de surveillance et de contrôle au travail

Aujourd'hui, de nombreuses possibilités techniques existent et l'employeur peut être tenté de contrôler ses employés (surveillance Internet, vidéo et téléphone). De tels outils ne peuvent néanmoins pas être utilisés à volonté. On ne peut recourir à de tels systèmes de surveillance et de contrôle que pour des motifs de sécurité et/ou d'enregistrement du rendement au travail. Il est en tout cas impératif que l'employeur informe au préalable les employés concernés du type d'enregistrement et des évaluations des données de contrôle. La limite de ce qui est autorisé est dépassée lorsque la surveillance conduit à un contrôle du comportement des employés à leur place de travail.

### Surveillance pour des raisons de sécurité

Les caméras de surveillance vidéo pour lutter contre le vol doivent être installées de manière à ce qu'on ne filme pas en

permanence le personnel. La surveillance ne doit pas aller au-delà des objectifs fixés en ce domaine.

### Contrôles Internet, e-mail et téléphone

L'employeur a le droit de limiter les communications privées par téléphone, Internet et e-mail, ou de les interdire complètement. Il est recommandé de fixer à l'avance par écrit les règles d'utilisation, et également les sanctions possibles en cas de non-respect. Si des directives existent, les données générales (p.ex. pour le téléphone: durée, coûts et interlocuteur) peuvent être contrôlées par l'employeur en cas d'avertissement préalable. Dans le cas d'Internet, il est admissible (également avec avertissement préalable) qu'on contrôle périodiquement ou de manière aléatoire quels sites sont visités.

### Protection des données après la fin des rapports de travail

Il y a controverse sur la question de savoir si, après le départ d'un employé, son dossier doit être détruit ou non. Tant que le délai de prescription court et que des demandes ultérieures sont possibles, il semble judicieux de conserver ces documents pendant 10 ans. Sans le consentement de la personne concernée, aucun renseignement ne peut être fourni à des tiers, aussi bien durant l'engagement qu'après la résiliation du contrat de travail. Les demandes de références doivent se limiter aux performances au travail. Les questions sur le caractère ou sur le mode de vie sont inadmissibles et il ne faut pas y répondre.

Barbara Pfister,  
secrétaire ASEB Nord-Ouest



**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](http://www.aseb.ch)

## Zurich Connect: envisagez un changement d'assurance et payez moins de primes

**Vous jetez certainement de temps en temps un œil sur votre budget à la recherche de possibilités d'optimisation. Examinez donc votre portefeuille d'assurances à cette occasion. Les assurances de véhicules automobiles sont une bonne source d'économie. On peut souvent dépenser moins en changeant d'assurance.**

Changer d'assurance, il faut néanmoins résilier sa police trois mois avant l'expiration de la durée du contrat, c'est-à-dire le 30 septembre.

Mais vous pouvez aussi changer d'assurance automobile à un autre moment, notamment dans les trois cas suivants:

**1. Cas de sinistre:** Vous pouvez changer d'assurance en cas de sinistre. La résiliation doit être prononcée au plus tard au moment du versement. Si la résiliation en cas de sinistre a lieu au cours de la première année suivant la conclusion du contrat, les primes d'assurance pour la période contractuelle en cours restent dues à l'ancien assureur.

**2. En cas d'adaptation de primes:** Si votre assurance révisé les primes de votre contrat, vous pouvez le résilier et changer d'assurance.

**3. En cas de changement de véhicule:** Si vous changez de véhicule, vous pouvez changer d'assurance sans perte financière, car votre ancienne assurance vous rembourse la prime au prorata.



Dans ces trois cas de figure, vous pouvez changer d'assurance même lorsque votre police en cours reste encore valable plusieurs années.

Examinez donc votre contrat d'assurance. Il vaut la peine de comparer. La flexibilité offerte par des durées d'engagement courtes est tout à votre avantage. Demandez une offre à Zurich Connect. Nous sommes certains que nous saurons vous convaincre avec nos offres sur mesure à des primes intéressantes. Chez Zurich

Connect, le rapport qualité-prix est imbattable.

Il vous suffit de nous signaler que vous souhaitez changer d'assurance. Zurich Connect remplira toutes les formalités nécessaires à votre place. Seule votre signature sera ensuite nécessaire pour changer d'assurance et conclure le nouveau contrat. Sans oublier que les contrats de Zurich Connect ont une durée d'un an seulement.

### Zurich Connect – l'assurance en ligne leader

Zurich Connect, assurance en ligne leader en Suisse, offre des prestations d'assurance étendues et un excellent service des sinistres à des prix attractifs. Un partenariat prospère de longue date unit Zurich Connect à l'Association suisse des employés de banque (ASEB).

**En tant que membre de l'ASEB, vous bénéficiez de conditions spéciales et à ce titre, de primes encore plus avantageuses.**

Vous trouverez toutes les informations sur les offres de Zurich Connect sous [www.zurichconnect.ch/partnerfirmen](http://www.zurichconnect.ch/partnerfirmen). Vous pourrez y calculer votre prime individuelle et établir votre offre personnalisée. Pour ce faire, vous aurez besoin des données de connexion suivantes: identification: sbpv / code d'accès: bank

Ou vous pouvez demander une offre sans engagement en appelant le numéro de téléphone exclusivement réservé aux membres de l'ASEB, le **0848 807 801**. Le centre clientèle de Zurich Connect est ouvert en continu du lundi au vendredi de 8 heures à 17 heures 30.

## La BCF est sponsor principal des Dragons du Gottéron

Un partenariat sous le signe de la responsabilité

**Chaque automne, le cœur des Fribourgeoises et des Fribourgeois bat plus fort avec Gottéron. Le club mythique de hockey, fondé en 1938 par une équipe de jeunes de la Basse-Ville fribourgeoise, commence alors sa nouvelle saison. Chaque année, c'est une ville, c'est tout un canton, qui parie sur la montée des Dragons en finale. Et, pourquoi pas, sur la première marche du podium. Le 10 septembre, tout a recommencé à domicile, c'est-à-dire sur la glace de la BCF-Arena à Fribourg.**



Depuis trois ans, les 450 collaboratrices et collaborateurs de la BCF vibrent à l'unisson. Leur employeur est en effet devenu en juillet 2007 un des deux sponsors principaux du HC Fribourg-Gottéron (HCFG), avec le Groupe E. Cet engagement partenarial se situe dans la droite ligne stratégique de la banque cantonale. Cette dernière vise en effet à développer des collaborations à long terme, en principe de trois ans renouvelables, avec des associations culturelles et sportives porte-drapeaux du canton et de la région fribourgeoise.

teur et éducatif pour la jeunesse, son rôle d'ambassadeur pour la Ville et le canton», estimait alors ce dernier.

Les motifs de cet engagement de la banque cantonale sont restés les mêmes. Mais aujourd'hui, le club voit son avenir en LNA avec sérénité. Il peut aussi évoluer avec des moyens proches de ses concurrents, alors que quelque 180 autres partenaires et le public lui ont confirmé leur fidélité. Pour la BCF, ce partenariat représente une part importante de son budget de sponsoring, qui se monte globalement

Ensuite, cet engagement aux côtés des hockeyeurs noirs et blancs montre que la BCF a su prendre le relais d'autres établissements plus importants mais qui ont privilégié une approche nationale, voire internationale, de leur sponsoring. En comblant cette lacune, elle montre aux Fribourgeoises et aux Fribourgeois qu'elle sait s'engager localement au profit d'un grand sport populaire sans pour autant négliger d'autres manifestations sportives. Elle joue ainsi à fond la carte de la proximité en permettant au HCFG de rester à la portée de son public, du public.



## Gagnez 4 x 2 billets

pour un match de hockey sur glace de Gottéron à la BCF ARENA à Fribourg, contre Genève le 26 novembre 2010 ou contre Bienne le 3 décembre 2010.

Envoyez-nous un e-mail à [take-it@sbpv.ch](mailto:take-it@sbpv.ch) ou une carte postale à l'ASEB, case postale 8235, 3001 Berne jusqu'au 31 octobre 2010 et notez «Gottéron-Genève» ou «Gottéron-Bienne».

La séance de signatures du club attire un énorme public à la BCF.

Dans le cas du HCFG, dont la BCF était un soutien historique, la cause est encore plus entendue. En 2007, après une recapitalisation dans laquelle la banque a joué un rôle essentiel et à l'occasion du départ du sponsor principal, la BCF est montée en croupe du dragon local. Ce qui a convaincu la BCF et son président de la direction générale Albert Michel? «L'impact économique et social du HC Fribourg-Gottéron et son aspect forma-

à 2,6 millions de francs pour la culture et le sport fribourgeois.

Mais c'est qualitativement qu'il faut aussi analyser le partenariat de la BCF avec le HCFG. La BCF valorise en effet ce partenariat en faisant surtout profiter sa clientèle par de multiples actions ciblées (séances de signatures, prestations spéciales à la clientèle, concours, événements autour des matches, etc...) qui sont très appréciées.

Le sponsoring du HCFG prouve donc que la BCF peut remplir sa mission de façon responsable. Elle montre ainsi qu'elle est proche de ses clients en donnant d'elle-même une image dynamique, sympathique et responsable grâce à son engagement aux côtés du club sportif le plus populaire du canton.

## Sur les nuages...



Dans sa jeunesse déjà, Janique Ebener, 1 personne depuis la gauche, 39 ans, était fascinée par les avions. Aujourd'hui conseillère clientèle au Cash Service du Crédit Suisse à Sion, la pilote emmène volontiers ses amis et sa famille dans les airs et apprécie la liberté, le calme et la vue spectaculaire des paysages vus d'en haut.

**Bonjour Madame Ebener! Quand étiez-vous la dernière fois dans l'air?**

Le 8 août pour un vol sur Carcassone.

**Comment vous est venue l'idée de faire un brevet d'aviation? Qu'est ce qui vous fascine dans cette activité?**

Etant passionnée depuis l'âge de 15 ans, je me suis finalement décidée pour un vol d'initiation en 2002 qui m'a convaincue. J'ai signé le soir-même pour une formation. Ce qui me fascine, c'est une certaine liberté, le calme régnant dans le ciel et pouvoir parcourir de longues distances en peu de temps afin de découvrir d'autres paysages.

**Est-ce que le fait d'être une femme dans un milieu d'homme est un handicap pour vous?**

Non, bien au contraire. Les femmes sont très bien acceptées dans ce milieu malgré ce que l'on pourrait croire. Il y a beaucoup de respect et de galanterie.



**Avez-vous déjà vécu une situation difficile en volant? Si oui, avez-vous eu peur et comment l'avez-vous surmonté?**

Un problème avec la pression d'essence ce qui, comme on peut l'imaginer, peut être stressant étant donné qu'il nous en faut pour propulser l'appareil. J'avais un passager et ai géré cela dans le calme en prévoyant sur la route du retour des terrains au cas où il faudrait atterrir en urgence. En finalité c'était une simple défectuosité d'un capteur. C'est étrange comme dans le stress on peut réagir avec calme.

**Volez-vous en général seule ou prenez-vous des passagers?**

Il m'arrive de voler seule, mais le plus souvent j'apprécie la compagnie d'autres amis pilotes; nous pouvons partager nos expériences de vol. Faire partager ma passion aux amis, membres de la famille ou mes apprentis me procure beaucoup de



plaisir d'autant plus qu'ils apprécient souvent de pouvoir s'envoler et découvrir ainsi nos paysages en 3 dimensions. Cela reste toujours de merveilleux souvenirs et de beaux moments de partage.

**Que doit-on faire pour devenir pilote? Quelles qualités doit-on posséder? Peut-on faire un parallèle avec votre activité au sein de la banque? Si oui, comment?**

Pour devenir pilote, il y a des cours théoriques portant entre autres sur la météo, les performances humaines, la navigation, performances de l'avion, comment il est construit, etc. et également des heures de pratiques avec un instructeur.

Je pense que les qualités principales sont d'être organisés, consciencieux, concentrés et prudents – garder à l'esprit, comme dit souvent mon papa, qu'un avion n'est pas une voiture; on ne peut pas se garer sur le côté s'il y a un problème – la préparation d'un vol et de son avion sont d'une importance capitale. Et il y a aussi la passion...

Etre consciencieuse et organisée dans mon travail me permet d'être plus à même de répondre aux demandes de mes clients, d'être attentive à leurs besoins et leurs relations avec notre banque. La passion fait aussi partie de mon quotidien sur ma place de travail; on la communique à nos clients et nos collègues. Les clients ressentent si l'on aime ce que nous pratiquons, si nous avons du plaisir; comme l'aviation, nous transmettons notre passion et la partageons.



Le fait d'avoir réussi mon brevet de pilote privé a permis de renforcer ma confiance en moi; c'était un gros défi. Cela s'est évidemment ressenti au niveau professionnel en osant plus, tout simplement.

**Pour vous, l'aviation est-ce uniquement une passion ou pourriez-vous envisager d'en faire votre métier?**

En faire un métier ne serait plus pareil. De nos jours, ces machines, bien qu'elles soient pour certaines magnifiques, volent presque seules, tout y est informatisé. Je pense que le plaisir ne serait plus le même. D'autre part, les places de travail, connais-

sant des gens cherchant un poste de pilote, sont très difficiles à décrocher surtout avec un salaire convenable. Et enfin, étant maman de deux enfants je ne passerai que peu de temps auprès d'eux... Pour cela, je préfère que l'aviation reste une passion, pouvoir la partager avec ma famille, mes amis et voler des avions qu'aucun ordinateur ne gère, simplement notre bon sens et notre plaisir...

Merci beaucoup Madame Ebener pour cette conversation et pour cette vision fascinante de votre hobby dans les airs!

Charles-Albert Claivaz

# Staatsbankrott

Warum Länder pleite gehen – Wie es dazu kommt – Weshalb uns das was angeht

Nach der Finanzkrise kreist der Pleitegeier über den europäischen Ländern und die Währungsunion steht vor der ZerreiSSprobe. Der emeritierte Wirtschaftsprofessor und Sachbuchautor Walter Wittmann analysiert das Phänomen Staatsbankrott und wartet mit scharfsinnigen wie unbequemen Lösungsvorschlägen auf. Eine hellsichtige Analyse und ein klug geschnürtes Massnahmenpaket.



Der Autor macht mit einem konzisen Streifzug durch die Geschichte wiederkehrende Gesetzmässigkeiten erkennbar. Er erklärt, wie in der aktuellen Situation Schlamperie, Verschwendungssucht und Schuldenmacherei zum Staatsbankrott führen können. Er zeigt, dass dabei nicht nur die Politiker, sondern auch die Privaten kräftig mitmischen. Er entwickelt verschiedene Szenarien für Europa, Japan und die USA und liefert gleichzeitig ein ausgeklügeltes Sanierungsprogramm, das selbst vor den Sozialversicherungen, dem Gesundheitswesen und dem Steuersystem nicht haltmacht.

Walter Wittmann  
**Staatsbankrott**  
Warum Länder pleite gehen – Wie es dazu kommt – Weshalb uns das was angeht

ISBN 978-3-280-05374-4  
192 Seiten, gebunden | CHF 39.90  
Orell Füssli Verlag



Organisierte Kriminalität in der Schweiz – Gerücht oder Realität? Fakt ist, dass die organisierte Kriminalität in den letzten Jahren zu einer ernst zu nehmenden Herausforderung für sämtliche Industriestaaten geworden ist – auch für die Schweiz. Dieses Buch zeigt auf, welche Präventionsmassnahmen die Schweiz unternimmt und ob diese für ein effektives Vorgehen gegen eine der immanentesten Bedrohungen des 21. Jahrhunderts genügen.

Stephanie Oesch  
**Die organisierte Kriminalität** – eine Bedrohung für den Finanzplatz Schweiz

ISBN 978-3-7281-3283-3  
208 Seiten | CHF 44.–  
vdf Hochschulverlag AG



Gut die Hälfte der befragten Schweizerinnen und Schweizer bezeichnet sich in einer repräsentativen Umfrage als glücklich, mehr als ein Drittel sogar als sehr glücklich.

Aber wovon hängen unser Glück und unsere Lebenszufriedenheit ab? Das Buch zeigt, wie der Ökonom Bruno S. Frey die Einflussfaktoren des Glücks erfasst und unter welchen Bedingungen Menschen (noch) glücklicher werden können.

Bruno S. Frey und Claudia Frey Marti  
**Glück – Die Sicht der Ökonomie**

ISBN 978-3-7253-0936-89  
168 Seiten | CHF 22.–  
Rüegger Verlag



Massive Eingriffe von Notenbank und Regierungen haben das Schlimmste der Subprimekrise vorerst verhindert, doch die fundamentalen Faktoren wie tiefe Zinsen, hohe Verschuldung im Finanzsektor und beschränkte Haftung der Finanzmarktakteure für eingegangene Risiken sind nach wie vor wirksam. Ein Blick in die Geschichte zeigt die Parallelen zu früheren Krisen und beleuchtet, wo die Neuerungen dieser Krise zu orten sind.

Frank Bodmer und Silvio Borner  
**Crash** – Marktversagen – Staatsversagen

ISBN 978-3-7253-0940-5  
155 Seiten | CHF 28.–  
Rüegger Verlag



Le renforcement du rôle des conventions collectives de travail et des contrats-type de travail obtenu dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ainsi que le droit de grève désormais garanti par la Constitution fédérale ont suscité un regain d'intérêt pour le droit collectif. Rédigé par des spécialistes de la pratique, ce manuel aborde les bases constitutionnelles et de droit international, notamment la liberté syndicale.

Arthur Andermatt, Doris Bianchi, Christian Bruchez, Thomas Gabathuler, Christoph Häberli, Susanne Kuster Zürcher, Romolo Molo, Andreas Rieger, Giacomo Toncoroni, Peter Schmid

**Manuel du droit collectif du travail**  
«Documents de l'USS»  
ISBN 978-3-7190-2939-5  
523 pages, broché | CHF 78.–  
Helbling & Lichtenhahn Verlag AG

Die vorgestellten CDs sind alle älteren Datums, haben aber eines gemeinsam: Sie bieten herrlich «schräge», aber hörenswerte Coverversionen...



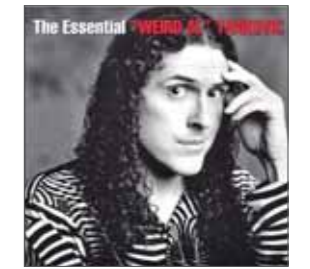
## Big Daddy – Cutting Their Own Groove

«Like A Virgin» von Madonna, «Money For Nothing» von den Dire Straits – wetten, dass Sie diese Stücke so noch nie gehört haben! Big Daddy nehmen eine Sammlung bekannter Hits aus den 80er- und 90er-Jahren und wandeln diese in Rock'n'Roll-Arrangements aus den 50er- und 60er-Jahren. Sie kreieren also quasi eine doppelte Coverversion. Da wird der Song «Graceland» von Paul Simon zum «All Shook Up» von Elvis Presley – einfach köstlich. «Nothing Compares 2U» der irischen Sängering Sinéad O'Connor mutiert zum «Tutti Frutti» von Little Richard – eine weitere Perle auf diesem Album. Wenn Sie «leicht» vedrehte Musik lieben, sollten Sie diese CD unbedingt kaufen.



## Roger Chapman & Riff Burglars – The Shortlist & Swag (Doppel-CD)

Die ideale Doppel-CD für die Party von vielleicht etwas «älteren» Leuten... 1982 bis 1983 entschloss sich Roger Chapman mit den Riff Burglars zwei Coveralben bekannter Songs aufzunehmen. Es sind eigenständige Covers und mit viel Spielreue und Witz aufgenommen: Rock'n'Roll, Soul, Blues, Country, es geht durch alle Stile, mit und ohne Gebläse, und das sehr locker und immer mit viel Humor. In einer Zeit absolut seelenloser Musik fand Chapmans roher und ungewöhnlicher Gesangsstil einen offenen Markt in Zentraleuropa. Leider haben sich die Jungs mittlerweile getrennt, die Liveauftritte waren legendär... Zum Glück gibts aber diese absolut empfehlenswerte Doppel-CD.



## Weird Al Yankovic / The Essential

Weird Al Yankovic beherrscht es wie kein Zweiter, Hits berühmter Künstler treffend zu parodieren. Während er in Europa eher zu den unbekannteren Namen zählt, erlangte er durch seine Parodien populärer Songs verschiedenster Genres in den USA bereits zu Beginn der 80er-Jahre einen gewissen Bekanntheitsgrad. Seither haben es etliche seiner Parodien bis in die Top 100 der US-Charts geschafft. Wer dabei auf seine Texte in Klassikern wie «Eat it» (Original: «Beat it» von Michael Jackson) oder «Like a Surgeon» (Original: «Like a Virgin» von Madonna) achtet, lacht sich garantiert schief. Humorvolle Texte und ein erstaunlich vielseitiges Gesangstalent (Pop, Beat, Rock, Grunge oder Rap) – Weird Al Yankovic weiss zu beeindrucken.



## Leningrad Cowboys & the Alexandrov Red Army Ensemble – Happy Together

Lieben oder hassen – Die «schlechteste Rock'n'Roll-Band aller Zeiten» (Selbstzitat) spielt zusammen mit einem russischen Armeechor, dem Alexandrov Red Army Ensemble, 12 Klassiker des Rock'n'Roll ein, die jeder kennt – nur so kennt man sie nicht! Die einzelnen Tracks sind vielleicht musikalisch nicht die allertollsten, aber sie sind witzig und zum Teil einfach herrlich schräg. «Yellow Submarine» zum Beispiel klingt, als würde eine Horde besoffener Finnen singen (wer Finne ist, möge mir verzeihen). Zwei weitere Tipps: Leningrad Cowboys unbedingt einmal live ansehen! Und das Roadmovie des finnischen Regisseurs Aki Kaurismäki aus dem Jahr 1989 «Leningrad Cowboys Go America» gehört zur Allgemeinbildung.



## Jim Ford / Big Mouth USA – The Unissued Paramount Album

Jim Ford, der Countrysoul-Gott – Nachdem er 1969 sein wenig bekanntes Album «Harlan County» veröffentlichte, verschwand er wieder in der Versenkung. Als er 2006 schliesslich in einem Wohnwagenpark in Kalifornien auftauchte, machte sich seine eingeschworene Fangemeinde daran, seine sich auf diversen Demobändern befindenden Stücke auf CD zu bannen. Kurz darauf verstarb Jim Ford im Alter von gerade mal 66 Jahren. Dass Jim Ford ein Freund von Funk-Ikone Sly Stone war, hört man dem einzigartigen Musikmix aus Country, Funk, Folk, Rock und Soul überdeutlich an. Nicht umsonst wurden seine Stücke von den Temptations, von Aretha Franklin oder Bobby Womack aufgenommen. Mehr als spannend!

Eine ganz persönlich gefärbte Zusammenstellung von René Buri, Bern.  
**Oktober 2010**

## Negoziazioni salariali: trasparenza ed influenza

Ogni anno le commissioni del personale delle banche negoziano gli aumenti salariali per il personale sulla base dell'art. 36.3.3 della CIB. Queste negoziazioni sono la fonte di maggiori o minori frustrazioni per le commissioni del personale e per i salariati, poiché gli aumenti ottenuti riguardano generalmente la massa salariale complessiva. La ripartizione di tale incremento è poco trasparente e fonte di diffidenza e di frustrazione. L'inchiesta salariale dell'ASIB ci permette di conoscere meglio la situazione salariale degli impiegati di banca. Queste informazioni, legate alle esperienze delle negoziazioni salariali degli anni precedenti, sono alla base delle rivendicazioni salariali per quest'anno.

### Situazione salariale degli impiegati di banca

Il mito dei grossi salari per gli impiegati di banca dev'essere rivisto: secondo la nostra inchiesta salariale, il salario medio di un impiegato di banca nel 2010 è di CHF 99723.-, il bonus mediano di CHF 9000.-.

Questo reddito comprende i salari dei quadri, che sono relativamente numerosi nelle banche – il 30% dei partecipanti al sondaggio ha una formazione superiore (università o scuola di specializzazione).

### Ripartizione dei salari nel 2010

9%	Meno di 50000
6%	50000 – 59999
10%	60000 – 69999
12%	70000 – 79999
10%	80000 – 89999
10%	90000 – 99999
12%	100000 – 109999
9%	110000 – 119999
22%	120000 et oltre

Il 21% dei partecipanti non ha ricevuto un bonus nel 2010, quota particolarmente alta.

I due grafici pagina 29 dimostrano che i bonus contribuiscono ad inasprire le differenze salariali. Innanzitutto tendono ad essere privilegiati gli uomini: infatti ben il 37% di costoro – contrapposto a solo il 10% delle donne – ricevono più di CHF 10000.- di bonus, tanto che il 39% delle donne, rispetto al 26% degli uomini, ottengono bonus inferiori a CHF 2000.-.

I bonus sono perlopiù distribuiti ai capi: il 47% degli impiegati ricevono meno di CHF 2000.- di bonus, mentre il 75% dei membri di direzione ricevono oltre CHF 10000.- di bonus.

L'Ufficio federale di statistica UST ha censito nel 2008 un salario medio nelle banche – compresa la parte variabile del salario – di CHF 6791.-, nell'industria del tabacco di CHF 6707.- e nella stampa ed editoria di CHF 6454.-. Salari affatto comparabili, per delle attività invece comparabili a livello di impiegati.

Se si escludono i quadri superiori, i salari degli impiegati di banca variano tra CHF 55000.- e CHF 150000.-; essi rappresentano la classe media, quella che paga più imposte, che funge da garante della stabilità del paese e da barometro della salute economica. Nondimeno, la stessa che ha visto il proprio reddito netto diminuire in questi ultimi anni, sotto la pressione degli aumenti dei premi delle casse malati, delle assicurazioni sociali e della parte variabile dei salari. Attaccare il salario degli impiegati di banca significa indebolire questa classe media. Bisogna ricordarlo!

### Percezione della politica salariale da parte degli impiegati di banca

Il 46% dei partecipanti non sono soddisfatti del proprio salario: è notevolmente più alto del tasso di insoddisfazione medio della popolazione (solo il 13%, secondo uno studio dell'ETH di Zurigo da Human Resource Barometer 2008).

L'ETH rileva che i motivi di malcontento sono legati piuttosto ad un sentimento di ingiustizia che non al mero importo del sa-

lario. In effetti i motivi di insoddisfazione più frequentemente indicati dai partecipanti alla nostra inchiesta risultano legati alla comparazione salariale nel settore, alla disuguaglianza uomini/donne, ad un'insufficiente considerazione delle responsabilità o della formazione, quindi ad una sensazione di essere trattati ingiustamente. Viene altresì citato il legame con il rincaro, così come pure l'importanza del salario fisso che garantisce una certa sicurezza. Il tasso di insoddisfazione in materia di bonus è leggermente inferiore (39%), ma resta comunque alto. Anche se i bonus sono importanti, una parte non trascurabile degli impiegati di banca nutre un sentimento di incomprensione e di diffidenza in relazione alla politica dei bonus praticata dai loro istituti.

Un piccolo drappello di impiegati è invece certamente soddisfatto del proprio salario e del proprio bonus. Tuttavia ciò non basta per creare un clima sociale positivo nell'impresa in modo da essere più motivante di bonus percepiti come arbitrari e incerti.

### Quale aumento di salario?

L'UST ha censito un aumento dei salari pari in media al 2,1% nel 2009, ma dell'1,8% tra gli intermediari finanziari. Gli aumenti di salari negoziati dagli partner sociali per il 2010 sono variati dal 2 al 4% nei differenti settori, ma sono ammontati solo all'1% nelle banche, a causa della crisi del settore finanziario e dell'incertezza sull'avvenire.

Intanto tutte le banche pubblicano risultati positivi e le previsioni sono buone.

Grafico 1: ripartizione dei bonus in base alla funzione / numero di risposte 1223

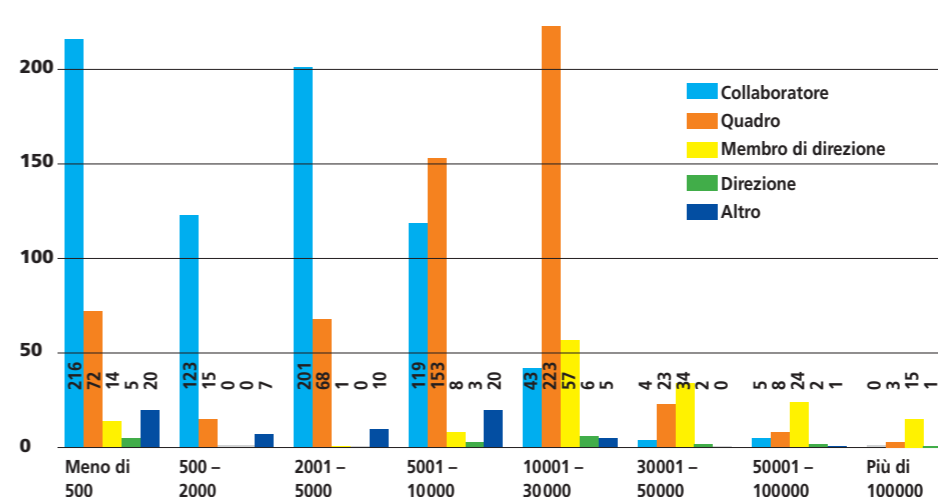
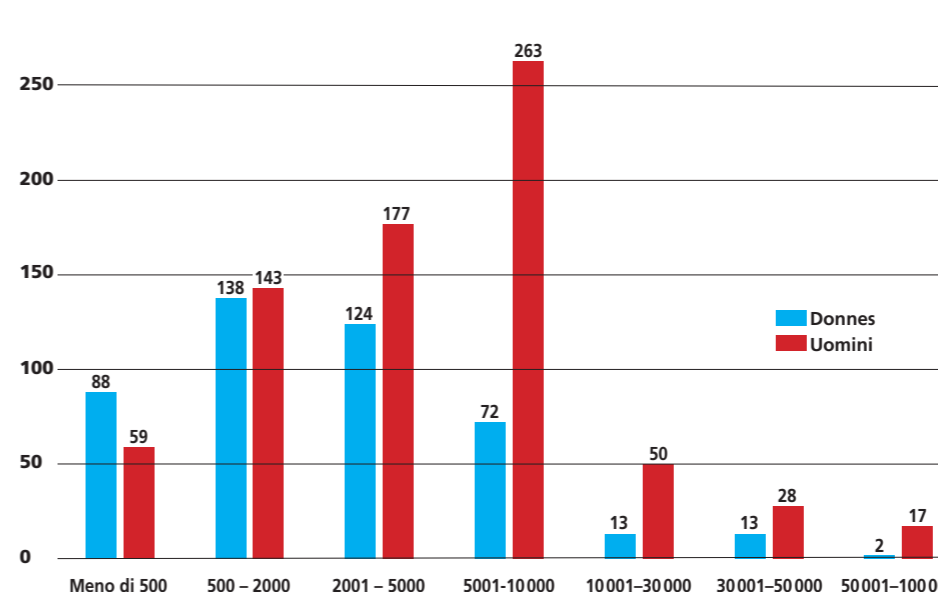


Grafico 2: ripartizione dei bonus in base ai sessi / numero di risposte 1525



### Informazioni di base sull'inchiesta salariale 2010 dell'ASIB

1953 persone hanno risposto all'inchiesta che era accessibile on-line dal 10 giugno al 1° agosto, l'80% delle quali sono membri dell'ASIB ed il 13% della Società svizzera degli impiegati di commercio.

La partecipazione femminile è stata del 42%, l'età media 40 anni.

Il 70% dei partecipanti era di lingua tedesca, il 18% francese e il 10% italiana.

Il 40% dei partecipanti lavorano in istituti bancari soggetti alla CIB, mentre il 53% non lo sapeva. Il 38% sono attivi in una

banca cantonale ed il 36% in una delle due grandi banche. Una larga maggioranza dei partecipanti ha una commissione del personale da loro eletta (79%), e 10% non lo sapeva.

I partecipanti non sono stati scelti sulla base di un campione rappresentativo elaborato secondo criteri scientifico-statistici. Ciononostante possiamo parlare di cifre indicative interessanti.

La partecipazione femminile negli impieghi in banca, secondo l'UST, è del 38%;

Per tal motivo un aumento dei salari reali del 2% è una rivendicazione realista e giusta: realista, perché le banche hanno i mezzi per ricompensare i loro salariati, avendo i manager già ricevuto la loro parte sotto forma di succosi bonus in primavera.

Per gli impiegati di banca è importante inoltre che il loro datore di lavoro sviluppi una politica salariale comprensibile, sulla base di criteri da definire con le commissioni del personale. In tal modo la politica salariale potrà costituire una fonte di motivazione. Parimenti, anche i bonus devono essere negoziati con le commissioni del personale.

In assenza di aumenti generali di salario, la trasparenza dev'essere garantita a livello sia dei criteri di distribuzione sia della distribuzione medesima. I risultati di un'impresa dipendono dall'impegno di tutti i suoi salariati; per questa ragione dev'essere assicurata una ripartizione quanto più possibile a tappeto dell'aumento della massa salariale. Noi chiediamo che almeno l'85% del personale benefici degli aumenti di salario e dei bonus. Le commissioni aziendali devono poter controllare le ripartizioni di salario in funzione delle classi salariali e del sesso.

Trasparenza, equità, dialogo sociale sono le condizioni di una politica salariale compresa ed accettata dai salariati... e dal pubblico.

Denise Chervet

## Negoziazioni contrattuali: la CIB mostra i segni dell'età - una revisione s'impone

La Convenzione relativa alle condizioni di lavoro degli impiegati di banca (CIB) non è mai stata sottoposta ad una revisione completa sin dalla sua adozione nel 1921! Da allora, sono state adottate diverse revisioni parziali che hanno modificato, talvolta profondamente, la Convenzione. Tali revisioni hanno consentito alla CIB di adattarsi all'evoluzione del mondo del lavoro, ma a forza di revisioni parziali, essa ha perduto la sua coesione originaria, al punto che certi articoli sono diventati desueti o persino obsoleti. È giunto il momento di pensare ad un ringiovanimento completo!

### Importanza della CIB?

La CIB prevede dei miglioramenti - rispetto al Codice delle obbligazioni - in materia di vacanze, di orario di lavoro settimanale, di assegni familiari, di salario in caso di malattia ecc. Con i suoi 45 articoli essa può apparire piuttosto «soft» rispetto ad altre convenzioni collettive di lavoro ed ai regolamenti del personale di certe banche. La sua influenza non deve però essere sottostimata: essa contribuisce ad armonizzare le condizioni di lavoro prevalenti nelle banche, ed infatti costituisce il punto di riferimento per tutti gli istituti finanziari, anche per quelli che non intendono sottomettersi alla CIB. Una revisione completa rappresenta dunque una scommessa per tutti gli impiegati del settore: è un'occasione per completare, fare chiarezza su alcuni punti e migliorare la Convenzione, ma è pure un rischio, ovvero quello di firmare una CIB meno buona o, addirittura, di non aver più alcun contratto collettivo.

### Perché correre il rischio di una revisione?

La CIB non è più aggiornata alle nuove poste in gioco in ambito finanziario: burn-out, mobilità e disponibilità crescenti degli impiegati, globalizzazione, accresciuta complessità e regolamentazione

del sistema finanziario... Essa non prevede alcun sistema di controllo dell'applicazione delle norme. Nel corso delle varie revisioni la CIB ha perso il suo mordente e numerosi impiegati di banca ne ignorano persino l'esistenza ed il contenuto, ciò che contribuisce altresì al suo indebolimento.

Il processo di revisione della CIB deve pertanto permettere di colmarne le lacune ma anche di risvegliare la Convenzione nelle coscienze degli impiegati di banca che spesso la percepiscono come un repero d'altri tempi. È pure l'occasione di rammentare il ruolo delle associazioni dei salariati: difendere gli interessi collettivi dei salariati negoziando con i datori di lavoro contratti collettivi basati su di uno statuto giuridico chiaro, a completamento del leggero arsenale legale a protezione dei lavoratori.

### Un rischio calcolato

Le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori sono convinte dell'importanza di un contratto collettivo di lavoro e del dialogo sociale ad esso legato. Il principio della Convenzione non viene dunque assolutamente messo in discussione. L'oggetto delle negoziazioni non è ancora definito; è stato messo in moto un processo di consultazione da parte delle

Commissioni del personale e della Commissione di politica salariale e sociale. Il Comitato direttivo dell'ASIB ha adottato nel corso della sua prossima seduta del 23 settembre le proposte di modifica della CIB che saranno successivamente sottoposte all'Associazione padronale delle banche.

Il nostro sito internet [www.asib.ch](http://www.asib.ch) vi informerà dettagliatamente.

### Il vostro interesse ci dà forza

Se gli impiegati di banca manifestano il loro interesse per queste negoziazioni, la delegazione di negoziazione ne sarà rinforzata e avrà maggiori possibilità di approdare ad un risultato favorevole. Le eventuali proposte ed osservazioni relative alla CIB possono essere inviate direttamente all'ASIB o trasmesse al vostro presidente regionale o ancora alla vostra commissione del personale interna. Vi ringraziamo del vostro partecipe interesse e del vostro impegno.

Denise Chervet

## Protezione dei dati e diritto del lavoro

**Nell'ambito di un rapporto di lavoro vengono abitualmente raccolti dati personali riguardanti la persona assunta, spesso in grande quantità e nell'arco di un lungo periodo.**

**A tal riguardo si possono porre numerose domande: amministrazione dei dossiers relativi alla persona impiegata, autorizzazioni d'accesso ai dati personali e ammissibilità o meno della sorveglianza del personale (utilizzo di telefono, e-mail o sorveglianza video).**

### Protezione dei dati nelle procedure di assunzione

I dossiers delle candidature devono essere gestiti con grande discrezione e non possono essere consultati se non da persone autorizzate.

Se un dossier non viene tenuto in considerazione, i dati personali relativi devono essere eliminati e i documenti consegnati dal candidato devono essergli restituiti. Nel colloquio d'assunzione le domande che vengono rivolte al candidato devono assolutamente essere correlate alla posizione in questione. È necessario considerare ogni caso separatamente.

Per l'assunzione di quadri o nel caso di posizioni in cui la fiducia è fondamentale, è ammissibile un esame approfondito.

### Protezione dei dati nel corso del rapporto di lavoro

I dossiers individuali possono contenere dati necessari per la gestione del rapporto di lavoro (informazioni personali, dettagli forniti a seguito di richieste di referenze, dati sulle vacanze prese e su altre assenze, qualifiche, annotazioni su avvenimenti specifici ecc.).

Non è consentita la tenuta di dossiers paralleli, contenenti dati cosiddetti confidenziali, che non possono essere consultati dagli impiegati. Ogni impiegato ha il diritto di ottenere raggugli in merito al proprio dossier.

Tra i dati per principio non ammissibili, o ammissibili solo parzialmente, vi sono quelli relativi alle opinioni politiche, all'adesione ad un partito o ad un'associazione, all'appartenenza religiosa, agli incarichi pubblici (qualora non abbiano influenza alcuna sul rapporto di lavoro), oltre a indicazioni concernenti lo stile di vita, i viaggi effettuati o lo scopo delle vacanze.

### Sistemi di sorveglianza e di controllo sul lavoro

Oggigiorno esistono svariate possibilità tecniche e il datore di lavoro può essere tentato di controllare i propri impiegati (sorveglianza dei siti internet, del telefono e videosorveglianza).

Simili strumenti di sorveglianza e di controllo non possono essere utilizzati indiscriminatamente, ma si può ricorrere ad essi unicamente per motivi di sicurezza e/o di misurazione del rendimento sul lavoro.

È comunque sempre imperativo che il datore di lavoro informi preliminarmente gli impiegati oggetto di sorveglianza del tipo di misurazione e delle valutazioni dei dati di controllo.

Il limite consentito viene oltrepassato allorché la sorveglianza porta ad un controllo del comportamento degli impiegati sul posto di lavoro.

### Sorveglianza per motivi di sicurezza

Le videocamere di sorveglianza antifurto devono essere installate in maniera tale da non riprendere in modo permanente il personale; la sorveglianza non deve superare gli obbiettivi fissati in questo ambito.

### Controlli su internet, e-mail e telefono

Il datore di lavoro ha il diritto di limitare le comunicazioni private tramite telefono, internet e e-mail, o di vietarle completamente.

Si raccomanda di fissare sin dall'inizio e per iscritto le regole di utilizzo, così come pure le sanzioni possibili in caso di mancato rispetto delle regole fissate.

Se esistono apposite direttive interne, i dati generali (p.es. per il telefono: durata, costo e interlocutore della chiamata) possono - dietro preavviso - essere controllati dal datore di lavoro.

Nel caso di internet, è pure possibile - sempre previo avviso - che vengano controllati periodicamente o in maniera casuale i siti visitati.

### Protezione dei dati dopo il termine del rapporto di lavoro

È tuttora controversa la questione se, dopo la partenza di un impiegato, il suo dossier debba essere distrutto oppure no.

Considerando sia il termine corto di prescrizione sia la possibilità di ulteriori domande di lavoro, pare assennato conservare tali documenti per 10 anni.

Senza il consenso della persona interessata, non può essere fornita a terzi alcuna informazione, sia durante il rapporto di lavoro che al termine di esso.

Le richieste di referenze devono limitarsi alle performance sul lavoro; eventuali domande sul carattere o sullo stile di vita sono inammissibili e non devono ottenere alcuna risposta.

Barbara Pfister,  
segretaria ASIB Nord-Ovest



**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](http://www.asib.ch)





## Über den Wolken

Schon als junges Mädchen war die heute 39-jährige Janique Ebener (1. Person v. links), Kundenberaterin Cash Service bei der Credit Suisse in Sion, von der Fliegerei fasziniert. Heute hebt die Pilotin gerne mit Freunden und Familie in die Luft ab und geniesst die Freiheit, die Ruhe und die atemberaubende Aussicht auf verschiedenste Landschaften von oben.

### Guten Tag Frau Ebener. Wann waren Sie zum letzten Mal in der Luft?

Am 8. August, bei einem Flug nach Carcassone.

### Wie kamen Sie auf die Idee, das Flugbrevet zu machen und was fasziniert Sie daran?

Bereits mit 15 Jahren hat mich die Fliegerei fasziniert. Im Jahre 2002 habe ich mich dann entschieden, einen Einführungsflug zu machen, und der hat mich überzeugt. Noch am selben Abend habe ich das Formular zur Ausbildung ausgefüllt und unterschrieben. Am meisten faszinieren mich die gewisse Freiheit, die Ruhe des Himmels und die Möglichkeit, weite Distanzen in kurzer Zeit hinter sich zu bringen. Es gibt mir zudem die Gelegenheit, andere Landschaften zu entdecken.

### Ist die Tatsache, dass Sie eine Frau sind, in einem eher von Männern dominierenden Bereich ein Handicap für Sie?

Nein, überhaupt nicht, im Gegenteil. Die Frauen werden sehr gut akzeptiert, auch wenn man es anderweitig denken könnte. Es herrscht grosser Respekt und Akzeptanz.

### Haben Sie schon mal eine heikle Situation erlebt? Wenn ja, wie haben Sie diese gemeistert?

Ein Problem mit dem Benzindruck kann, wie man sich unschwer ausmalen kann, zu einer Stresssituation führen, da das Benzin nun mal benötigt wird, um den Motor anzutreiben. Ich hatte einen Passagier an Bord und habe auf der Route nach Stellen Ausschau gehalten, wo ich gegebenenfalls notlanden könnte. Es war

schliesslich nur ein einfacher Defekt eines Fühlers. Es ist seltsam, wie ruhig man in Stresssituationen handeln und diese meistern kann.

### Sie fliegen also nicht alleine, sondern nehmen auch Passagiere mit?

Es kommt vor, dass ich alleine fliege, aber öfter ziehe ich es vor, in Begleitung



anderer Pilotfreunde zu sein, um Flug Erfahrungen austauschen. Auch die Leidenschaft der Fliegerei mit Freunden, Familienmitgliedern oder meinen Lehrlingen zu teilen, bereitet mir viel Freude, insbesondere da sie es schätzen, in der Luft zu sein und die Landschaften in 3-D zu erleben. Das gibt viele wunderbare Erinnerungen und schöne Momente zum Teilen.

### Was muss man genau tun, um Pilotin zu werden, und welche Eigenschaften muss eine Pilotin mitbringen? Gibt es Parallelen zu Ihrer Arbeit in der Bank? Wenn ja, welche?

Um Pilotin zu werden, muss man Theoriekurse zu Wetter, menschlichen Leistungen, Navigation, Flugzeugleistung, wie ein Flugzeug konstruiert ist usw. besuchen. Und natürlich gibt es praktische Flugstunden mit einem Instruktor.

Ich denke, dass es zu den wichtigsten Eigenschaften einer Pilotin gehört, gut organisiert, gewissenhaft und vorsichtig zu sein. Auch eine gute Konzentrationsfähigkeit ist nötig. Im Hinterkopf sollte, wie mein Vater stets zu sagen pflegt, immer bleiben: «Ein Flugzeug ist kein Auto, welches, sollte ein Problem auftauchen, am Strassenrand parkiert werden kann.» Die Vorbereitung eines Fluges und des Flugzeuges sind von kapitaler Bedeutung. Und natürlich gehört die Leidenschaft dazu...

Auch bei meiner Arbeit auf der Bank erlauben mir Gewissenhaftigkeit und Organisationstalent, gut auf Anfragen von Kunden zu antworten und auf ihre Wünsche und ihre Beziehungen zur Bank einzugehen. Auch die Leidenschaft ist Teil meiner täglichen Arbeit in der Bank; wir vermitteln sie an unsere Kunden und Arbeitskollegen. Die Kunden spüren, ob wir unsere Arbeit lieben und Freude daran haben. Wir geben die Leidenschaft weiter und teilen sie.

Die Tatsache, dass ich das Piloten-Brevet geschafft habe, hat mir erlaubt, mein Selbstvertrauen zu stärken; dies war eine grosse Herausforderung. Dies hat sich auch im Beruflichen ausgewirkt, indem ich mir ganz einfach mehr zutraue.

### Bleibt die Fliegerei für Sie ein Hobby oder haben Sie auch schon daran gedacht, ihr Hobby zum Beruf zu machen?

Als Beruf wäre es nicht mehr das Gleiche. Die Maschinen fliegen heute fast von alleine, alles ist computerisiert. Ich denke, dass die Freude nicht mehr dieselbe wäre. Da ich Leute kenne, die einen Arbeitsplatz als Pilotin suchen, weiss ich auch, dass es sehr schwierig ist, einen Arbeitsplatz mit einem ansprechenden Salär zu finden. Zudem, als Mutter von zwei Kindern würde ich nicht mehr viel Zeit mit meinen

Kindern verbringen können... Aus diesem Grund ziehe ich es vor, dass die Fliegerei eine Leidenschaft bleibt, welche ich mit meiner Familie, meinen Freunden teilen kann, und ich Flugzeuge fliege, die nicht von Computern gesteuert sind, einfach mit Menschenverstand und Freude.

Frau Ebener, herzlichen Dank für das Gespräch und den Einblick in Ihr faszinierendes Hobby über den Wolken.

Charles-Albert Claivaz



Mehrfach profitieren

Profitez des avantages multiples

Approfittate di molteplici vantaggi

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.

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.

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.

Jetzt anmelden	
www.sbpv.ch	
Sie sparen zum Beispiel	CHF
Coop Rechtsschutz für nur 129.60 statt 260.– pro Jahr	<b>130.40</b>
Individuelle Einsparungen auf Zusatzversicherungen, z. B. Familie bei Helsana pro Jahr	<b>147.60</b>
% auf Europcar Standardflotte, z. B. VW T5 Hochraum 24 Std. am Samstag für nur 252.90 statt 305.30	<b>52.40</b>
Sprachkursbuchung über Boa Lingua	<b>308.—</b>
Mitgliederbeitrag SBPV	<b>-100.—</b>
<b>Total gespart</b>	<b>538.40</b>

Inscrivez-vous maintenant!	
www.aseb.ch	
Vous économiserez par exemple	CHF
Protection juridique Coop pour 129.60 au lieu de 260.– par an	<b>130.40</b>
Economies individuelles sur les assurances complémentaires, p. ex. famille chez Helsana, par an	<b>147.60</b>
% 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	<b>52.40</b>
Inscription à un cours linguistique via Boa Lingua	<b>308.—</b>
Cotisation annuelle de l'ASEB	<b>-100.—</b>
<b>Economie totale</b>	<b>538.40</b>

Iscriversi ora	
www.asib.ch	
Alcuni esempi di risparmio	CHF
Coop protezione giuridica per soli 129.60 invece di 260.– all'anno	<b>130.40</b>
Risparmio individuale sulle assicurazioni complementari, per es. «Famiglia» da Helsana all'anno	<b>147.60</b>
% sulla flotta standard Europcar, per es. VW T5 furgone 24 ore, il sabato per soli 252.90 invece di 305.30	<b>52.40</b>
Iscrizione a corsi di lingue Boa Lingua	<b>308.—</b>
Quota associativa ASIB	<b>-100.—</b>
<b>Risparmio totale</b>	<b>538.40</b>

## In eigener Sache

### Beat Luginbühl, Leiter Marketing, verlässt den SBPV

Nach drei Jahren Marketingarbeit beim SBPV zieht es Beat Luginbühl «zurück ins direkte Finanzgeschehen». Seine geleistete Arbeit bleibt erhalten und hilft, dass der Verband den eingeschlagenen Kurs weiterverfolgen und sich daraus weiterentwickeln kann.

#### Warum verlassen Sie den SBPV?

Ich denke, dass ich den SBPV mit meiner Arbeit auf einen bestmöglichen Kurs gebracht habe. Um mit dem SBPV noch besseren Erfolg zu haben, braucht es weitere Schritte, welche ich aus der aktuellen Position nicht beeinflussen kann.

#### Welches waren Ihre Hauptaufgaben, Ihre Zielvorgaben?

Als eine meiner Hauptaufgaben erachtete ich, dem SBPV ein einheitliches Erscheinungsbild zu geben und den Onlinekanal zu aktivieren und attraktiver zu gestalten. Weitere Vorgaben waren, den Mitgliederchwund zu stoppen und den SBPV bekannt zu machen.

#### Glauben Sie, das ist gelungen?

Zum grössten Teil, ja. Wenn man die Homepage des SBPV mit den anderen Gewerkschaften vergleicht, wage ich

zu behaupten, dass wir nun an 1. Stelle stehen. Da ich die Anzahl der Neueintritte pro Jahr verdoppeln konnte und zudem ca. 85% der Neuanmeldungen online stattfinden, bestätigt dies meine Vermutungen einer erfolgreichen Umsetzung.

#### Was waren Ihre persönlichen Ziele? Welche sind erreicht worden? Was gibt es noch zu tun?

Professionelle und erfolgreiche Arbeit zu leisten. Wie gesagt, ist das Erscheinungsbild nach aussen vereinheitlicht, und die Anzahl Neueintritte lässt auf attraktive Mitgliederangebote und gute Arbeit schliessen.

Zu tun gibt es noch viel. Wie an der DV 2008 eingeleitet, sollte die Zentralisierung weitergeführt werden. Um den SBPV im Arbeitsmarkt besser zu positionieren, müssten die Regionen einen Schritt zurücktreten und sich zugunsten des natio-

nalen Verbandes auflösen. So könnte der Verband gestärkt und könnten die Mittel gezielter eingesetzt werden. Mir ist aber klar, dass dies emotional kein einfacher Schritt ist. Auf der einen Seite bestehen die Regionen schon lange und haben wertvolle Arbeit für den SBPV geleistet. Auf der anderen Seite stehen die Mitarbeitenden von heute in einer sich schnell bewegenden Welt. Man wohnt z.B. in St. Gallen und arbeitet in Zürich. Wo man morgen arbeitet, weiss man manchmal nicht. Da ist es schwierig, sich einer Region zuzuweisen. Wichtig ist vielmehr eine starke zentrale Anlaufstelle mit kompetenten Mitarbeitenden. (Anm. d. Red.: Die welschen Sektionen haben einen Schritt in diese Richtung mit der Zusammenlegung in eine Sprachregion «Suisse romande et Tessin» bereits vollzogen.)

#### Wo sehen Sie die Stärken der Verbandsarbeit?

Die Stärken der Verbandsarbeit liegen in gemeinsamen Zielen und gemeinsam beanspruchten Dienstleistungen der Mitglieder.

#### Und wo zieht es Sie jetzt hin?

Ich werde eine Stelle als Produktmanager und Projektleiter bei PostFinance antreten, bleibe also der Finanzwelt erhalten und werde die Geschicke des SBPV als Mitglied gespannt verfolgen.

Herr Luginbühl, vielen Dank für das Gespräch. Gerne danken wir Ihnen bei dieser Gelegenheit ebenfalls für Ihre geleistete Arbeit im SBPV und wünschen beruflich und privat alles Gute.

Doris Schmutz



Beat Luginbühl, 36 Jahre alt, hat nach der Banklehre beim Schweizerischen Bankverein und Arbeitsstationen bei der SBG und UBS, sich beruflich weitergebildet in Marketing und Organisation. In seinen 3 Jahren als Leiter Marketing beim SBPV hat er dem Verband ein neues Gesicht gegeben und die Dienstleistungen für die Mitglieder stetig ausgebaut. In seiner Freizeit ist er vor allem sportlich unterwegs: mit Tennis, Skifahren und Tischhockey hält er sich fit und schafft sich privat einen Ausgleich zum Berufsleben.

Helsana

visana

coop rechtsschutz  
einfach anders.

progres.ch

s@na24



aerosana



BLACKS7CKS.COM

avanex



Europcar

sansan



Boa Lingua  
SPRACHAUFENTHALTE BUSINESS CLASS



TIER | PARK | GOLDAU

cornercard

SWISS HOLIDAY PARK  
Immer ein Erlebnis

## Bern

### SBPV für Lernende und Junggebliebene – The Champions Show 2010 in Bern

Zu verschiedenster Musik auf mehreren Tanzflächen konnten die jungen und jung gebliebenen Mitglieder des Schweizerischen Bankpersonalverbands inkl. Begleitung so richtig abtanzen.

Am Freitag, 17. September 2010, stieg im Berner Wankdorfclub die «Champions Show 2010» mit namhaften DJs (z.B. DJ Whoo Kid, Official DJ of 50 Cent) aus aller Welt. Die Rückmeldungen waren durchwegs positiv.

Wie hat Ihnen die Party gefallen? Soll der SBPV auch in Ihrem Stadtclub einen Event veranstalten? E-Mail an [take-it@sbpv.ch](mailto:take-it@sbpv.ch).



Tierpark Dählhölzli Bern

### SBPV-Mitglieder profitieren

Seit dem 1. August 2010 profitieren SBPV-Mitglieder gegen Vorweisen des Mitgliederausweises von vergünstigten Eintrittspreisen:

- 2 Erwachsene à CHF 2.– (Total CHF 4.–)
- 2 Kinder à CHF 1.– (Total CHF 2.–)

## Nordwestschweiz

### Für Oktober dieses Jahres steht folgende Veranstaltung auf dem Programm: Führung Forschungsinstitut für biologischen Landbau, Frick.

Dienstag, 19. Oktober 2010, 18 – 20 Uhr  
Unkostenbeitrag: CHF 20.–

Schon lange haben sich die Winzer in der Schweiz auf Spezialitäten konzentriert. Müller-Thurgau und Blauburgunder in gewöhnlicher Form zu produzieren, holt keinen Weinfreund mehr hinter dem Ofen hervor. Dass auch regionale Weine ganz besonders sind, können Sie an unserer Führung durch die Rebberge und der anschliessenden Weidegustation im Kanton Aargau feststellen. Weitere Informationen zum Forschungsinstitut finden Sie unter [www.fibl.org](http://www.fibl.org)

Anmeldungen: [info.nws@sbpv.ch](mailto:info.nws@sbpv.ch) oder T 061 261 45 45



## St. Gallen

### Pensionierte Mitglieder der Region Ostschweiz besuchen die «Appenzeller Alpenbitter AG»

Obwohl die Beteiligung unter den Erwartungen lag, genossen die Anwesenden einen sehr interessanten Film über den Werdegang und die Geschichte des seit mehr als 100 Jahren hergestellten Alpenbitters. Die Führung durch den Betrieb war sehr eindrücklich. In der extra für die Besucher eingerichteten Kräuterkammer durften wir die Düfte der über 40 verschiedenen Kräuter einatmen. Natürlich

genossen wir zum Schluss der Führung die verschiedenen offerierten Getränke.

Auf sehr charmante Weise wurden wir anschliessend im Restaurant Rössli empfangen. Ein grosses, handgeschriebenes Plakat hiess uns herzlich willkommen. Das vom Bankpersonalverband offerierte, ausgezeichnete Essen schmeckte allen wunderbar. An dieser Stelle bedanken wir



uns auch bei Jacques Kuhn für die tadellose Organisation des schönen Anlasses.

Ernst Egger

### SBPV on tour – hier spielt die Musik

Musik, Sonne, Verpflegung und gute Laune für die Bankangestellten in St. Gallen. Der SBPV nutzte das Wetterglück zu einem tollen Fest.

Bei strahlendem Sonnenschein präsentierte der Schweizerische Bankpersonalverband am Mittwoch, 1. September 2010, von 11.30 bis 13.30 Uhr in der «stadt-

lounge» auf dem Roten Platz in St. Gallen, die geniale Musikband «brasstone» und servierte dazu Essen und Getränke für die Bankangestellten der Stadt St. Gallen. Dabei konnte der SBPV die Leute der Finanzbranche von seiner Arbeit überzeugen und neue Mitglieder gewinnen. Alles in allem ein gelungener Anlass.



Wie hat Ihnen das Fest gefallen? Soll der SBPV auch in Ihrer Stadt «rocken»? Schreiben Sie eine E-Mail an: [take-it@sbpv.ch](mailto:take-it@sbpv.ch)

Kurt Gemperli und sein Team bereiteten viel Freude.



## Sudoku

**Gewinnen Sie ein Wellness-Weekend für 2 Personen im Wert von CHF 330.– im Swiss Holiday Park in Morschach!**

**Das Weekend beinhaltet:**

1 Übernachtung im Doppelzimmer Comfort inkl. Frühstücksbuffet, freier Eintritt in die Saunalandschaft, in die Römisch-Irische Therme, in das Erlebnisbad und in das Fitnesscenter. Bademantel/ Badetuch (leihweise).

Der Preis\* wird vom Swiss Holiday Park in Morschach, Partner des Schweizerischen Bankpersonalverbands offeriert.

Unter allen richtigen Einsendungen wird 1 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 03/10» 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. Oktober 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.

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

©Conceptis Puzzles 06010008549

**Gewinner Sudoku 02/10:**

Herr Carlo Tognali-Hainzl, 8444 Henggart  
Herr Guido Plebani, 4900 Langenthal



### SBPV-Mitglieder profitieren

Im Swiss Holiday Park profitieren Sie von **50%** Ermässigung auf den Eintritt in die Bäderlandschaft (Erlebnisbad, Sauna und Römisch-Irische Thermen).

Gültig für 1 Person, von Montag bis Samstag, ohne Sonn- und allgemeine Feiertage. Nicht kumulierbar.

[www.swissholidaypark.ch](http://www.swissholidaypark.ch)

## Wettbewerb «Mit dem SBPV gehen Sie nicht baden!»

Wöhrle Ursula, Assistentin bei der Niederlassung Basel der Baloise Bank SoBa AG und seit Anfang Jahr Mitglied des SBPV, ist die glückliche Gewinnerin des verlostten iPhone 3GS!

Herzliche Gratulation!



# Maxileistung zu Minipreis.

Sie profitieren als Mitglied des Schweizerischen Bankpersonalverbandes (SBPV) von 10% Rabatt in den meisten Zusatzversicherungen. Doppelt profitieren Sie, weil auch Ihre Familienangehörigen und Ihr/e Lebenspartner/in bei Visana 10% Prämien sparen.

Nutzen Sie nicht nur die Vorteile unserer ausgezeichneten Zusatzversicherungen von höchster Qualität, entdecken Sie auch die Sparmöglichkeiten in der grundsoliden Grundversicherung. Rufen Sie uns jetzt an – wir sind für Sie da!

**Doppelt profitieren:  
10% Rabatt**

Visana Services AG  
Geschäftsstelle Bern  
Laupenstrasse 3  
3001 Bern

Telefon 031 389 22 11  
Fax 031 389 22 06  
E-Mail: [gs\\_bern@visana.ch](mailto:gs_bern@visana.ch)



Und Sie liegen richtig



Exklusive  
Rabatte für  
SBPV  
Mitglieder

## Ihre Versicherung sollte es Ihnen einfacher machen.

Als Partner von SBPV bieten wir Ihnen mit der Kranken-, Motorfahrzeug- und Haushaltversicherung umfassenden Schutz. Und das zu besonders attraktiven Kollektiv- und Kombinationsrabatten sowie vereinfachten Aufnahmebedingungen in die Krankenversicherung. Berechnen Sie jetzt Ihre Krankenversicherungsprämie unter [www.sympany.ch/exklusiv](http://www.sympany.ch/exklusiv)

**sympany**  
erfrischend anders