

take it

N° 4
Dezember Décembre Dicembre 2010



VAB: Von der ED+BO zur VAB

Régions: dernières nouvelles
de Suisse romande

Intervista: Jean-Christophe Schwaab,
segretario centrale dell'USS



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

Sicher durch den Winter mit Europcar!

Lust auf Berge, Sonne und Schnee? Mit einem der vielen attraktiven 4x4-Fahrzeuge von Europcar fahren Sie sicher und bequem ins Ski-Weekend oder in die Winterferien – ohne mühsames Schneekettenmontieren und mit viel Platz für die Wintersportausrüstung.

Europcar ist der grösste Autovermieter der Schweiz – 3200 Fahrzeuge stehen an über 75 Stationen für Sie bereit. Die grösste Mietwagenflotte der Schweiz wird je nach Saison angepasst: In der kalten Jahreszeit erleben Sie bei Europcar «Winter Feeling pur» mit den attraktiven 4x4-Fahrzeugen. Egal ob klein und wendig, mit viel Platz oder exklusiv – bei uns finden Sie vom neuen Skoda Yeti 4x4 über den Skoda Octavia 4x4 mit Anhängerkupplung bis zum VW Touareg 4Motion für jeden Bedarf das entsprechende Fahrzeug. Sie reisen in einer Gruppe? Kein Problem, unsere schneetauglichen 7-Plätzer sowie der VW T5 4Motion mit neun Plätzen stehen für Sie bereit.



Mieten Sie zu SBPV-Sonderkonditionen!

Alle Mitglieder des Schweizerischen Bankpersonalverbandes profitieren bei Europcar von folgenden speziellen Konditionen:

- bis zu **20%** Rabatt auf die Standard-, 4x4- und Nutzfahrzeugflotte
- bis zu **15%** Rabatt auf Monatsmieten
- bis zu **10%** Rabatt auf die Spezialflotten Fun Cars und Top Class
- bis zu **10%** Rabatt auf Mieten im Ausland

Diese Rabatte sind nicht kumulierbar mit anderen Sonderkonditionen.

Und so reservieren Sie:

Online: Ganz einfach und schnell unter www.sbpv.ch/europcar – Ihre Spezialkonditionen sind bei der Buchung bereits integriert.

Telefon: Für Reservationen in der Schweiz kontaktieren Sie direkt eine der über 75 Europcar-Stationen. Für Fahrzeugmieten im Ausland wählen Sie unser Callcenter



0848 80 80 99. Bitte geben Sie die SBPV-Vertragsnummer **47404556** an, so erhalten Sie automatisch Ihre vergünstigten Tarife.



Gratis: Funway-Karte

Europcar schenkt Ihnen die Funway-Karte bis zum 28. Februar 2011*.

Mit der Funway-Karte mieten Sie in der Schweiz bis zu 30% und im Ausland bis zu 15% günstiger, ganze zwei Jahre lang.

Weitere Details finden Sie unter www.sbpv.ch/europcar.

Um Ihre gratis Funway-Karte zu bestellen (Aktion gültig bis am 28.2.2011), klicken Sie auf Funway Anmeldeformular und geben Sie unter der Rubrik D den Promotion-Code SBPV ein.

* Nach dem Aktionszeitraum erhalten Sie als SBPV-Mitglied die Funway-Karte weiterhin für nur CHF 25.– statt CHF 35.–.

Partnerschaft Europcar: Sicher durch den Winter	2
Editorial: VAB-Verhandlungen	4
Ratgeber: Freizeit oder nicht – das ist hier die Frage	5
VAB: Von der ED+BO bis zur VAB	6
Paritätische Kommission: Die VAB wird revidiert	7
Interview: Jean-Christophe Schwaab, Zentralsekretär SGB	8
BVG: «Weiterversicherung des bisherigen Verdienstes» und Umwandlungssatz – quo vadis?	10
Office Food: Sandwich – Schichtarbeit	16
Gut zu hören: News und Oldies – Weihnachtstipps	22
Bücher zum Verschenken / Neue Ratgeber und Nachschlagewerke	23
Mitgliederangebot: Phiten – Pro-aktive Gesunderhaltung	29
Mitglieder persönlich: Auf Spurensuche am Belpberg...	30
In eigener Sache: Karin Frei Dostal, neue Verantwortliche Marketing des SBPV	34
Gewinnen: Sudoku / Region Zürich: After Work Party im Restaurant Carlton	35
Danke	36

Editorial: négociations contractuelles	4
LPP: «Maintien de la prévoyance au niveau du dernier gain assuré» et taux de conversion – quo vadis?	14
Partenaire Europcar: l'hiver en toute sécurité	15
Office Food: sandwich – tout un art	17
CPB: du RUTT à la CPB	18
Commission paritaire: la CPB sera révisée...	19
Interview: Jean-Christophe Schwaab, secrétaire central de l'USS	20
Livres	23
Régions: dernières nouvelles de Suisse romande	32
Régions: aperçu des activités du secrétariat romand de mai à octobre 2010	33
Merci	36

Editoriale: negoziati contrattuali	4
LPP: «Mantenimento della previdenza al livello del precedente guadagno assicurato» e aliquota di conversione – quo vadis?	12
Office Food: Panini – lavoro a «strati»	16
CPB: dal RULS alla CPB	24
Commissione paritaria: la CPB sarà rielaborata...	25
Intervista: Jean-Christophe Schwaab, segretario centrale dell'USS	26
Partenariato Europcar: inverno sicuro	28
Grazie	36



Ratgeber

Freizeit oder nicht – das ist hier die Frage S. 5



Interview

Jean-Christophe Schwaab, secrétaire central de l'USS P. 18



Commissione paritaria

La CPB sarà rielaborata P. 23

VAB-Verhandlungen

Die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen für die Bankangestellten (VAB) hat eine lange Geschichte. Nach dem Bankenstreik 1918 schloss der Schweizerische Bankpersonalverband mit dem Verband der Zürcher Kreditinstitute den ersten GAV in der Finanzbranche ab. Das Personal war damals miserabel bezahlt: Ausgebildete Bankangestellte erhielten einen Monatslohn von CHF 225.–, was dem Gehalt einer Putzfrau entsprach. Als Folge des Streiks wurde ein Minimallohn von CHF 400.– eingeführt! Die sukzessive Erhöhung der Löhne stand lange Zeit im Mittelpunkt der jährlichen VAB-Verhandlungen. 1996 wurden die Lohnverhandlungen auf die Betriebsstufe verlegt. Neben zahlreichen kleinen Anpassungen waren die Einführung der Jahresarbeitszeit 1998 und der 5. Ferienwoche im Jahr 2002 sowie die Aufnahme von Massnahmen bei Restrukturierungen im Jahre 2003 wichtige Neuerungen.

Die VAB ist auch heute **das** Fundament der Anstellungsbedingungen der Bankangestellten und hat in der gegenwärtigen Finanzkrise wesentlich dazu beigetragen, deren gravierende Folgen für das betroffene Personal sozialverträglich abzufedern. Interne Stellenbörsen, externe Stellenberatung, Teilzeitarbeit, Kurzarbeit, vorzeitige Pensionierungen und Abgangsentschädigungen sind heute Selbstverständlichkeiten bei Restrukturierungen, obschon unser Gesetzgeber nach wie vor keine Sozialplanpflicht vorschreibt.

Trotz viel Bewährtem haben sich die Sozialpartner entschlossen, die VAB einer umfassenden Revision zu unterziehen, was letztmals im Jahr 1990 geschehen ist. Dabei soll es aber nicht nur um ein optisches Fresh-up gehen, in den nächsten drei Jahren müssen Fortschritte im Bereich Lohnpolitik, Arbeitszeit und Gesundheitsschutz erreicht werden. Lesen Sie zu diesem zentralen Thema den Hauptartikel auf den Seiten 6 und 7 dieser Ausgabe.

Peter-René Wyder, Präsident SBPV

Négociations contractuelles

La Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) a une longue histoire. Suite à la grève des employés de banques en 1918, l'Association suisse des employés de banques conclut avec l'Association des instituts de crédit zurichois la première Convention collective de travail (CCT) de la branche de la finance. Le personnel était alors rémunéré misérablement: les employés qualifiés recevaient un salaire mensuel de CHF 225.–, ce qui correspondait à la rétribution d'une femme de ménage. Suite à cette grève, le salaire minimal fut relevé à CHF 400.–! Les augmentations salariales successives furent longtemps le thème central des négociations contractuelles annuelles. En 1996, les négociations salariales furent déléguées au niveau des entreprises. Ensuite, outre des adaptations mineures, les principales révisions furent l'introduction de l'horaire de travail annualisé en 1998 et la 5^e semaine de vacances en 2002 ainsi que l'adoption de mesures en cas de restructurations.

La CPB est aujourd'hui **la** base des conditions de travail des employés de banque et a contribué notablement à amortir le choc de la crise financière pour le personnel concerné. Les Bourses internes du travail, le travail à temps partiel, le chômage partiel, les retraites anticipées et les indemnités de départ sont devenus une évidence en cas de restructuration, même en l'absence d'obligation légale en la matière.

Malgré ce bilan globalement positif, les partenaires sociaux ont décidé de soumettre la CPB à une révision totale (la précédente a eu lieu en 1990). Il ne s'agit pas d'un simple toilettage, mais d'un exercice pour améliorer le cadre contractuel dans les domaines de la politique salariale, du temps de travail et de la protection de la santé. Pour davantage de détails, veuillez vous référer aux articles p. 18 et 19.

Peter-René Wyder, président ASEB

Negozianti contrattuali

La convenzione relativa alle condizioni di lavoro del personale bancario (CPB) ha una lunga storia. Dopo lo sciopero delle banche nel 1918, l'Associazione svizzera degli impiegati di banca ha concluso, con l'Associazione degli istituti di credito di Zurigo, la prima Convenzione collettiva di lavoro (CCL) nel settore finanziario. Il personale a quei tempi veniva retribuito miseramente: gli impiegati di banca qualificati ricevevano uno stipendio mensile di CHF 225.–, l'equivalente dello stipendio di una donna delle pulizie. In seguito a questo sciopero il salario minimo fu aumentato a CHF 400.–! L'aumento progressivo dei salari è stato per molto tempo al centro dei negoziati contrattuali annuali. Nel 1996, le trattative salariali vennero delegate a livello aziendale. In seguito, oltre a piccoli cambiamenti, le principali revisioni furono l'introduzione del tempo di lavoro annuo nel 1998 e la 5^a settimana di vacanze nel 2002 come pure l'adozione di misure in caso di ristrutturazione.

La CPB è oggi **la** base delle condizioni di lavoro del personale bancario ed ha contribuito in modo significativo ad attenuare lo choc della crisi finanziaria per il personale interessato. Scambio d'impieghi interno, consulenza esterna, lavoro flessibile, disoccupazione parziale, pensionamento anticipato e indennità di partenza sono oggi un'evidenza nel processo di ristrutturazione, anche in assenza di un obbligo legale in materia.

Nonostante questo bilancio globalmente positivo, i partner sociali hanno deciso di sottoporre la CPB ad una revisione completa, l'ultima avvenuta nel 1990. Non deve tuttavia trattarsi solo di una semplice «rinfrescata», ma di un esercizio per migliorare il quadro contrattuale in materia di politica salariale, di tempo di lavoro e di protezione della salute. Per ulteriori ragguagli vi riportiamo agli articoli alle pagine 24 e 25 di questa edizione.

Peter-René Wyder, presidente ASIB

Freizeit oder nicht – das ist hier die Frage

Immer häufiger werden Bankangestellte aufgefordert, neben ihrer ordentlichen Arbeitszeit an Kunden- oder Mitarbeiteranlässen teilzunehmen. Mag dies auch hin und wieder eine angenehme und willkommene Abwechslung sein, kann dies bei Regelmässigkeit zur Belastung werden. Unsicherheiten hinsichtlich Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeitszeit bzw. der Ausgestaltung einer Überstundenkompensation erschweren die Situation zusätzlich.



Arbeitszeit / Freizeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses, seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber für eine gewisse Zeit zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitszeit ergibt sich aus dem Einzelarbeitsvertrag oder dem zwischen der Arbeitgeberorganisation der Banken in der Schweiz und dem Schweizerischen Bankpersonalverband abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag (42 h/Woche). Die übrige Zeit des Arbeitnehmers, bestehend aus Pausen und Freizeit, kann dieser beliebig gestalten. Muss der Arbeitnehmer seine Pausen am Arbeitsplatz verbringen und sich zur Verfügung des Arbeitgebers halten, ist dies nicht gewährleistet. Falls der Bankangestellte nicht frei darüber entscheiden kann, wo er seine Pause verbringen möchte, stellt dies Arbeitszeit dar.

Freiwillige Teilnahme oder Anwesenheitspflicht?

Sofern die Teilnahme freiwillig ist bzw. als bezahlte Arbeitszeit gilt, können sich höchstens noch Fragen bezüglich der Kompensation stellen. Was aber, wenn vonseiten des Arbeitgebers die Erwartung besteht, dass die Arbeitnehmer aktiv und

zwingend an derartigen Veranstaltungen teilzunehmen haben – dies jedoch nicht als bezahlte Arbeitszeit anerkannt wird?

Freizeit definiert sich ja gerade als freie Zeit, welche nach Belieben verbracht werden kann; alles andere würde die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu stark einschränken. Die wenigsten Angestellten treffen sich in ihrer Freizeit mit Kunden.

Bei Anwesenheitspflicht und dem damit verbundenen Sich-zur-Verfügung-Halten stellt dies Arbeitszeit dar, wofür eine Vergütung geschuldet ist. Anders verhält es sich nur, wenn der Arbeitnehmer eine Wahlmöglichkeit hat und sich ohne Nachteil gegen eine Teilnahme entscheiden darf. Dennoch befürchten viele Bankangestellte, dass ihnen bei Nichtteilnahme zu wenig Engagement unterstellt wird und sich dies nachteilig auf ihren Bonus auswirkt.

Kompensation der Überstunden

Durch zusätzlich geleistete Arbeitsstunden äufnen die Arbeitnehmer Überstunden (ausgenommen leitende Angestellte, bei denen Überstunden bereits Lohnbestandteil sind), welche mit dem vorgese-

henen Lohnzuschlag oder durch Freizeit zu kompensieren sind (vgl. dazu Punkt 14.3 GAV).

Wichtig erscheint mir, dass Unklarheiten und Unsicherheiten betreffend Abgeltung bzw. Kompensationsmodus bereits im Vorfeld ausgemerzt werden, indem eine einheitliche, für alle geltende Regel geschaffen wird. Beispielsweise könnte eine entsprechende Klausel im Personalreglement oder in der VAB aufgenommen werden.

Folgen einer Kündigung

Sollte der Arbeitgeber darauf beharren, derartige Veranstaltungen nicht als Arbeitszeit zu akzeptieren, so ist die Teilnahme freiwillig. Weigert sich der Arbeitnehmer – zu Recht –, solchen Anlässen in seiner Freizeit zu fröhnen, und kündigt der Arbeitgeber deswegen das Arbeitsverhältnis, stellt dies m.E. eine missbräuchliche Kündigung dar. Diese ist zwar gültig, kann aber einen Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers auslösen.

Regula Steinemann, Rechtsanwältin
Bankpersonalverband Nordwestschweiz

Von der ED+BO von 1919 bis zur VAB 2010

Ein «langer Marsch», der nicht zum Erlahmen kommt

Die VAB, oder genauer die «Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten», ist die Errungenschaft eines langen Marsches durch das zwanzigste Jahrhundert, welches durch blutige Kriege und harte Krisen gekennzeichnet war. Diese Vereinbarung kannte viele Widerwärtigkeiten, hat selbst ihren Namen geändert und wurde von der ED+BO (Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung für das Bankpersonal) zur VAB. Seit dem Streik von rund 300 Bankangestellten von Zürich im Jahre 1918 begleitet die Vereinbarung die Entwicklung einer der wichtigsten ökonomischen Branchen unseres Landes.

Fünf Jahrzehnte der Bekämpfung der Kastendiskriminierung

Nach der grossen Rezession in den 30er-Jahren und dem Zweiten Weltkrieg stand der SBPV am Anfang der «Trente Glorieuses»¹ mit einem Bankpersonal da, welches in Kategorien aufgeteilt war, denen als Kriterien nicht immer nur Berufskennnisse und Verantwortungsbewusstsein zugrunde lagen. Kurz gesagt befanden sich an der Spitze der Pyramide die Kader, immer Männer – normalerweise verheiratet –, gefolgt von Bankfunktionären, eingeteilt in verheiratete und ledige Männer, dahinter die Frauen, immer ledig², und schliesslich die Hilfskräfte.

Der SBPV hat, neben den Verhandlungen über die Lohnerhöhungen, dem Teuerungsausgleich, der Steigerung des Minimums und des Maximums der Lohnstufen, bewirkt, dass die vorherrschenden diskriminierenden Kriterien wie bei der Besoldung³, bei den Arbeitsstunden (obligatorische unbezahlte Überstunden), bei den Ferien und beim Kastenstatus eliminiert wurden und auf allen Hierarchiestufen zwei Personalkategorien, nämlich die ledigen Angestellten auf der einen

Seite und die verheirateten Männer auf der anderen Seite, gebildet wurden!

Im Laufe der Zeit durften die Frauen heiraten und ihren Arbeitsplatz behalten. Sie hatten jedoch im Fall einer Heirat nie Anrecht auf eine ausserordentliche Lohnerhöhung, selbst wenn der Ehegatte Student war und keine Entlohnung hatte! Diese Diskriminierung ist erst im Jahre 1993 verschwunden. Die ausserordentliche Zulage im Fall einer Heirat wurde in die Familienzulage umgewandelt und wird jenen Personen zugesprochen, die vom Staat (früher Kanton, heute Bund) Anspruch auf Kinderzulagen haben.

Schädliche individuelle Konkurrenz

Seit Mitte der 90er-Jahre, infolge der Individualisierung der Löhne und der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, sind eine Besorgnis erregende Verschlechterung der Situation der Bankangestellten sowie eine ungesunde Konkurrenzentwicklung unter Personen, die im gleichen Unternehmen oder im gleichen Dienst tätig sind, festzustellen. Der ungezügelter Konkurrenzkampf, den sich alle Finanzinstitute in unserem Land liefern, führt dazu, dass gewisse Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber auf die Angestellten übertragen werden.

Der Gesang der Sirenen

Die internen Kommissionen der Banken waren geschmeichelt vom Vertrauen, welches ihnen die Geschäftsleitung ent-



gegenbrachte, und haben die Individualisierung der Lohnerhöhungen, eingeführt durch das Lohnverhandlungssystem auf Unternehmensstufe, zu Beginn sehr gut aufgenommen. Auch die Angestellten anerkannten dieses System, da es als korrekt und gerecht empfunden wurde. So würden nur die guten Angestellten auch gut entlohnt werden. Tatsächlich wurde dies von den Arbeitgebern immer und immer wieder gesungen: Die generellen Lohnerhöhungen gehen, zum Nachteil der effizienten Angestellten, in die Taschen der «schlechten Angestellten». Diese Sichtweise der Gleichstellung hat ganz einfach neue Ungerechtigkeiten hervorgebracht, besonders für diejenigen Angestellten, welche am Ende ihrer

Karriere standen. Gleicher Gesang bei der Vertrauensarbeitszeit, mit welcher die unbezahlten Überstunden wieder eingeführt wurden.

Diese «Individualisierungen» hätten, falls Arbeitsrhythmus und -volumen durch die Arbeitgeber kontrolliert würden, aussergewöhnlich positive Auswirkungen auf die Gesundheit, die Motivation und die Rentabilität des Personals. Aber das Streben einzig nach Profit, mit allen und egal welchen Mitteln, erzeugt Resultate, die am Ende in die entgegengesetzte Richtung laufen, und bringt unter anderem die Gesundheit der Mitarbeitenden in fortwährende Gefahr. Wenn es mehr als zwanzig Jahre gebraucht hat, um zahlreiche und bedeutsame Ungerechtigkeiten

zu vermindern, waren ebenso viele Jahre notwendig, um die zwei zuvor erwähnten Alteritäten wieder einzuführen. Die Tendenz zur Deregulierung wurde durch die VAB stark gebremst.

Brüstung gegen Sandburg

Eine kollektive Vereinbarung ist eine Brüstung, die nur schwer umgangen oder abgeschafft werden kann. Um eine Vereinbarung zu ändern – wie bei einer Gesetzesänderung – braucht es einen Vorschlag, eine Vernehmlassung, eine Verhandlung und die Zustimmung der Mehrheit.

Im Gegensatz dazu sind die internen Reglemente eines Unternehmens zerbrechlich. Ihr Inhalt kann im Ermessen der

Geschäftsleitung durch einen Tintenstrich gelöscht werden, einzig mit der Auflage, die Mitarbeitenden über den Wechsel zu informieren. Das interne Reglement einer Bank ist eine Sandburg, die bei der ersten Problemwelle einstürzen kann.

Der SBPV verfolgt das Ziel, die Gesamtheit der Bankangestellten durch die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) zu schützen. Er erreicht sein Ziel, sobald jede und jeder in der Branche ihre/seine individuelle Zerbrechlichkeit und die Notwendigkeit eines gemeinsamen Schutzes erkennt!

Mary-France Goy
Präsidentin der Region Westschweiz und Tessin

Die VAB wird revidiert... die Arbeiten haben begonnen

An der Sitzung der paritätischen Kommission vom 3. November 2010 standen die Kontrolle der Anwendung der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) in den betroffenen Banken und die Vorbereitung der Vertragsverhandlungen auf der Agenda. Die Parteien haben ihre Forderungen präsentiert und die nächsten Schritte definiert.

Anwendung der VAB

Im Rahmen der Anwendung der VAB wurde die Interpretation des Artikels 20.1.j über die Kurzabsenzen diskutiert. Die Parteien haben daran erinnert, dass dieser Artikel den Angestellten erlauben soll, notwendige Zahnarzt- und Arztbesuche wahrnehmen zu können. Damit sollen Krankheiten vorgebeugt oder geheilt werden. Falls diese Besuche nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfolgen können, sei es, weil es sich um einen Notfall handelt oder weil vom Arzt kein Alternativtermin in einem akzeptablen Zeitraum zur Verfügung gestellt werden kann, gelten die Absenzen als Arbeitszeit. Die Personalreglemente dürfen diese Interpretation nicht einschränken, lediglich präzisieren. Falls bei der Anwendung Probleme auftauchen, müssen Lösungen zuerst zwischen

der betroffenen Bank und den Sozialpartnern gesucht werden.

Auch wurde die Frage der Lohndiskrepanz zwischen Männern und Frauen, aufgezeigt durch verschiedene aktuelle Studien, thematisiert. Die Sozialpartner haben ihren Willen bestätigt, eine Lohnpolitik zu führen, die nicht diskriminierend ist. An der nächsten Sitzung zu Beginn des Jahres 2011 wird die paritätische Kommission ein gemeinsames Vorgehen zu diesem Thema prüfen.

Vertragsverhandlungen

Die Grundlagen für eine formelle (redaktionelle) und materielle Verhandlung wurden festgelegt: Um die Lesbarkeit der VAB zu verbessern, wurde eine paritätische Arbeitsgruppe zur formellen Revision eingesetzt. Der SBPV wünscht eine

Herabsetzung der Arbeitszeit in Form einer 6. Ferienwoche oder eine Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Stunden, sofern die Arbeitszeit erfasst wird. Diese Forderung berücksichtigt einerseits den erhöhten Druck am Arbeitsplatz und andererseits die Notwendigkeit der Erholung, die daraus resultiert. Es geht darum, die Gesundheit und die produktive Fähigkeit der Angestellten langfristig zu erhalten. Die Delegierten der AGV Banken haben diese Forderungen zur Kenntnis genommen und werden am nächsten Treffen zu Beginn des Jahres 2011 dazu Stellung nehmen. Die erste Etappe der Verhandlungen wird im Juni 2011 abgeschlossen sein.

Denise Chervet

¹ Ausdruck von Jean Fourastié, der die Jahre starken wirtschaftlichen Wachstums von 1945 bis 1973 beschreibt.

² Die Mitarbeiterinnen, die geheiratet haben, waren verpflichtet zu kündigen. Diese Praxis ist in den 60er-Jahren verschwunden, als es einen Mangel an qualifiziertem Personal gab.

³ Der Teuerungsausgleich, zum Beispiel, wurde nur nach einer bestimmten Anzahl Dienstjahre gewährt.

Gesamtarbeitsverträge – modern, wirksam, notwendig

Jean-Christophe Schwaab, verantwortlich für Arbeitsrecht beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) hat einen Gesamtblick über die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Branchen und deren Entwicklung. Er stellt fest, dass die Gesamtarbeitsverträge heute erforderlich, wenn nicht unerlässlich sind, um die Rechte der Angestellten zu schützen, und zwar in allen Branchen.

Ist die Sozialpartnerschaft mit den Gesamtarbeitsverträgen in der aktuellen Arbeitswelt, welche Anpassungsfähigkeit sollte, rasch wechselt und sehr individualistisch und individuell gestaltet ist, nicht ein überholtes Modell?

Auch wenn es viele behaupten, die Fakten zeigen das Gegenteil. Die GAV und die kollektive Verhandlung befinden sich erneut in einer Wachstumsphase. Auch wenn in der Theorie jeder Arbeitnehmende seine Arbeitsbedingungen individuell verhandeln kann, verfügt er aufgrund der wirtschaftlichen Situation meistens nicht über eine Machtposition. Wenn er in den Genuss eines GAV kommt, sind seine Grundbedingungen besser. Und langfristig erweist sich die kollektive Verhandlung als wirksamer als die individuelle. Jedes Jahr misst das Bundesamt für Statistik, dass die Löhne in den Branchen, welche über einen GAV verfügen, mehr steigen als in den anderen Branchen.

Zudem hat die Sozialpartnerschaft gezeigt, dass sie fähig ist, sich weiterzuentwickeln. Die Sozialpartner treffen sich regelmässig und passen die GAV stetig an die Gegebenheiten an. Phasengleich mit den aktuellen Problemen der Arbeitswelt stellt man auch eine Weiterentwicklung der Themen fest: In Zukunft beschäftigen sich die GAV auch mit Fragen zu Lohngleichstellung, Organisation und Kontrolle der Arbeitszeit wie auch zur flexiblen Pensionierung.

Welche Rechte werden durch einen GAV im Gegensatz zu einem Personalreglement oder einem Einzelarbeitsvertrag gewährt?

Ein GAV hat den Vorteil, dass er einen – sagen wir – «normativen» Charakter innehat, das heisst, er wirkt sich direkt auf alle Einzelarbeitsverträge (EAV), die ihm unterworfen sind, aus, und zwar auch, wenn diese Bestimmungen beim Abschluss des EAV nicht vereinbart worden sind. Es ist zudem verboten, ungünstigere Bestimmungen für den Arbeitnehmenden zu vereinbaren. Hingegen ist es möglich, günstigere Bestimmungen auszumachen. Der GAV bildet einen «Sockel», der es erlaubt, alle Arbeitsbedingungen und Saläre zu verbessern.

«Der GAV bildet einen «Sockel», der es erlaubt, alle Arbeitsbedingungen und Saläre zu verbessern.»

Schliesslich hat der GAV den Vorteil, dass er paritätisch angewandt wird (das Gesetz spricht von «gemeinsamer Ausführung»), das heisst, durch die Arbeitgeberorganisation und durch die unterzeichnenden Arbeitnehmerverbände. Die Angestellten können also im Rahmen der Kontrollen bei der Anwendung des GAV mitreden. Ihr Arbeitnehmerverband kann bei einer Vertragsverletzung direkt intervenieren. Wenn es keinen GAV gibt, wird die Einhaltung des Arbeitsgesetzes einzig durch die zuständige Behörde, die dieser Aufgabe oft nicht das notwendige Gewicht beimisst, kontrolliert.

Der GAV ist ebenfalls vorteilhafter als ein Personalreglement. In der Tat hat Letzteres keinen normativen Charakter, was be-

deutet, dass bei Abschluss eines Einzelarbeitsvertrages der Arbeitgeber gegen das Personalreglement verstossen und ungünstigere Bestimmungen vorschreiben kann. Zudem kann der Arbeitgeber alleine ein Personalreglement abändern. Eine Änderung des GAV muss indes immer vom Arbeitgeber und von der Arbeitnehmerorganisation gutgeheissen werden.

Welches ist das ideale Modell für einen GAV und, umgekehrt, welche Bestimmungen sollte ein GAV meiden?

Der «ideale» GAV ist meiner Meinung nach ein Branchen-GAV, der Minimalanforderungen, welche die Bedingungen einer gesamten Branche verbessern, regelt und zudem ein ungesundes Lohndumping vermeidet.

Die Branchen, die ohne GAV sind und einen – man nennt dies – «vertragslosen Zustand» kennen, leiden darunter: Die Arbeitsbedingungen und Löhne sind weniger gut und haben die Tendenz, sich zu verschlechtern. Dies hat man in allen Branchen, die ihren GAV verloren haben, festgestellt, so wie z.B. bei der Journalistenbranche der Deutschschweiz.

Während einer GAV-Verhandlung gilt es zu vermeiden, dass der GAV den Arbeitgebern erlaubt, Ausnahmen zu bilden, oder ihnen zu viel Spielraum einräumt, um individuelle Bestimmungen zu regeln. Wenn die Regulierung gewisser Punkte den Unternehmen überlassen wird, sind die Resultate zwangsläufig schlechter. Man stellt dies in den Branchen fest, in denen zum Beispiel die Lohnverhandlungen nur auf Unternehmensstufe und nicht auf Branchenstufe stattfinden.

Welches sind heute die brennenden Themen in den GAV?

Dies hängt von der Branche ab. In gewissen Branchen sind es die Löhne, in anderen sind es die Arbeitszeiten. Aktuell sind die Organisation und die Kontrolle der Arbeitszeit in den meisten Branchen das wichtigste Thema.

Sieht man auf Gesetzesstufe eher eine Tendenz, dass die Rolle der GAV stärker oder schwächer wird?

Die GAV wurden in den letzten Jahren immer wichtiger. Es handelt sich hier um eine Umkehr der Situation, denn bis Ende der 90er-Jahre verzeichneten die GAV einen Rückgang und einige prophezeiten gar ihr Verschwinden. Auch infolge der Einführung der Personenfreizügigkeit haben die GAV an Wichtigkeit zugenommen, denn die «flankierenden Massnahmen» beruhen im Wesentlichen auf ihnen.

Die Bankangestellten verfügen im Vergleich zu anderen Branchen über gute Arbeitsbedingungen. Benötigen sie wirklich einen GAV?

In den Genuss eines GAV zu kommen, ist ein enormer Vorteil. In der Schweiz hat fast einer von zwei Angestellten diese Chance nicht. Zudem gibt es GAV, die deutlich schlechter sind als derjenige der Bankangestellten. Es gibt aber auch bessere. Es ist allerdings schwierig, die GAV untereinander zu vergleichen, denn je nach Branche haben gewisse Bestimmungen eine grössere Bedeutung als andere.

Abschliessend würde ich sagen, dass die Bankangestellten einen GAV benötigen. In der Tat sind ihre Einzelarbeitsverträge viel besser, als wenn sie keinen GAV hätten, denn der GAV bildet einen minimalen «Sockel», der deutlich besser ist als die Bestimmungen des OR. Je höher der Sockel, desto besser die individuellen Arbeitsbedingungen.

Zudem zwingt das Vorhandensein eines GAV die Sozialpartner, sich regelmässig zu treffen und zu verhandeln. Dies erlaubt ihnen, der Entwicklung der Branche bes-

ser zu folgen und die Arbeitsbedingungen anzupassen. Schliesslich stellt der GAV eine loyalere Konkurrenz innerhalb der Branche dar: Die Unternehmer müssen für die Qualität kämpfen und haben weniger Möglichkeiten, ihre Margen auf dem Rücken des Personals aufzubessern.

Besten Dank für das Gespräch.
Denise Chervet



Jean-Christophe Schwaab, 1979 geboren, Doktor der Rechte, ist Zentralsekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und verantwortlich für das Dossier Arbeitsrecht und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Pensionskassen:

«Weiterversicherung des bisherigen Verdienstes» und Umwandlungssatz – quo vadis?

Mit der so genannten Strukturreform der beruflichen Vorsorge wird sich einiges in der Pensionskassenwelt ändern. Ich beschränke mich bei meinen Ausführungen auf den neuen Artikel 33a im BVG (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge). Dieser Artikel wird unter Erleichterung der Arbeitsmarktbeitragsminderungen älterer Arbeitnehmer in das BVG eingefügt. Die Absicht ist, die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes (Lohn) ab Alter 58 trotz reduziertem Lohn zu ermöglichen. Konkret ermöglicht dieser Gesetzesartikel eine Reduktion der Arbeitszeit ohne Einbusse auf die zweite Säule.

Beschäftigungsgrad reduzieren – 100% versichert bleiben

Viele Arbeitnehmende haben sich schon Gedanken darüber gemacht, vor der ordentlichen Pensionierung ihre Arbeitszeit bzw. ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Als Beispiel: Anstelle von 100% eine Reduktion um 20% und nur noch an vier Tagen in der Woche arbeiten (80% BG). Dies kann bereits eine Vorbereitung auf die Pensionierung sein oder einfach mehr Freizeit bedeuten. Im Gegensatz zu einer Teilalterspensionierung kann der Beschäftigungsgrad – je nach Reglement – wieder nach oben angepasst werden. Schliesslich verzichtet man – im erwähnten Beispiel – auf 20% des Lohns und es kann sein, dass das Einkommen wieder erhöht werden muss. Für den Arbeitnehmenden ist die neue Regelung ein Vorteil, er kann so freiwillig sein Arbeitspensum reduzieren und bleibt in der Pensionskasse auf dem alten Niveau des Beschäftigungsgrades versichert (im erwähnten Beispiel bei 100%), d.h. seine Vorsorge wird dadurch nicht gekürzt. Bei einer Teilalterspensionierung wird das Einkommen weniger reduziert, sie hat aber den Nachteil, dass sie nicht mehr rückgängig gemacht werden kann und die Rentenhöhe bleibt.

Anpassung im Reglement der Pensionskasse erforderlich

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass es sich um einen «kann»-Artikel im BVG



(Art. 33a) handelt, d.h. die Pensionskasse muss diesen explizit im Reglement einbauen, damit man ihn in der Praxis umsetzen kann. Die Stiftungsräte der Arbeitnehmervertreter sind aufgefordert, sich für die Umsetzung dieses Artikels einzusetzen. Der Artikel ist gemäss BVG allerdings erst ab dem 58. Altersjahr und höchstens für sieben Jahre möglich und der Lohn kann höchstens um ein Drittel reduziert werden. Eine weiter gehende Reduktion als dieser Drittel dürfte für die allermeisten Mitarbeitenden nicht infrage kommen, da sie eine so hohe Lohnreduktion nicht verkraften könnten. Mit dem Vollzug dieses Artikels wäre eine

weitere interessante Möglichkeit für Mitarbeitende ab Alter 58 vorhanden, die es zu prüfen gilt.

Umwandlungssatz – quo vadis?

Alle fünf Jahre werden die technischen Grundlagen der Pensionskasse erhoben. Die letzte Erhebung war im Jahre 2005 und die Grundlagen werden nun aufgrund des Zahlenmaterials des Jahres 2010 in den kommenden Monaten erneut erhoben. Diese enthalten die Sterblichkeits-, Invaliditäts- und Hinterlassenstatistiken. Basierend auf diesen Daten wird die so genannte Lebenserwartung errechnet. Eine Erhöhung der Lebenserwartung ist aus Sicht der Versicherten ein freudiges Ereignis, für die Pensionskasse ist sie ein Risiko. Fällt die Lebenserwartung höher als bisher aus, besteht eine Finanzierungslücke, sofern nicht entsprechende Rückstellungen für die Zunahme der Lebenserwartung gemacht worden sind. Weil in der beruflichen Vorsorge die Leistungen im Kapitaldeckungsverfahren durch die Beiträge (von den Versicherten und des Arbeitgebers) und die Kapitalerträge (Verzinsung) vorfinanziert werden, muss die Finanzierung für die Dauer des Rentenbezugs ausreichen. Folgt eine weitere Zunahme der Lebenserwartung (bereits 2005 war dies letztmals der Fall), muss der Stiftungsrat prüfen, ob eine Anpassung des Umwandlungssatzes notwendig ist. Bei einer verlängerten Lebenserwartung wäre dies eine Senkung des Umwandlungssatzes und somit eine Reduktion der ausbezahlten Renten.

Wie wird die Lebenserwartung eruiert?

Die Erhebung der Lebenserwartung erfolgt entweder mit der Periodentafel (ohne Zukunftsannahmen) oder mit der Generationentafel (mit Zukunftsannahmen). Bei diesen Sterbetafeln handelt es sich um eine Prognose, wie die durchschnittliche Lebenserwartung ausfallen könnte. Mit der Periodentafel wird die Sterblichkeit während einer Periode gemessen und werden keine künftigen Sterblichkeitsveränderungen eingerechnet.

Bei der Generationentafel wird bereits in den Sterbetafeln pro Jahrgang eine mögliche Sterblichkeitsveränderung der Lebenserwartung eingerechnet. Bei autonomen Pensionskassen wird meist die Periodentafel angewendet, bei Sammelstiftungen eher die Generationentafel. Vergleicht man die Generationentafel mit der Periodentafel wird der Druck zur Senkung des Umwandlungssatzes bei der Generationentafel noch mehr gesteigert.

Alternativen zur Senkung des Umwandlungssatzes?

Anstelle einer Reduktion des Umwandlungssatzes und somit einer Kürzung der lebenslangen Renten kann das Vorsorgekapital entsprechend aufgestockt oder können genügend Reserven gebildet werden. Wird das Vorsorgekapital so weit erhöht, dass es für die neue Lebenserwartung ausreicht, ist keine Kürzung der Renten vorzunehmen. Eine Aufstockung des Vorsorgekapitals erfolgt in der Regel paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, während bei einer Kürzung der Rente der Arbeitnehmer die Suppe sozusagen auslöpfeln müsste. Deshalb sollte aus sozialpartnerschaftlichen Überlegungen das Vorsorgekapital (sofern erforderlich) entsprechend erhöht und nicht der Umwandlungssatz gesenkt werden. Man darf also gespannt sein auf die kommenden Publikationen der Perioden- und Generationentafel und wie die einzelnen Pensionskassen mit der neuen Lebenserwartung umgehen.

Roger Bartholdi,
Mitglied der Geschäftsleitung SBPV

Cassa pensioni:

«Mantenimento della previdenza al livello del precedente guadagno assicurato» e aliquota di conversione – quo vadis?

La cosiddetta riforma strutturale della previdenza professionale comporterà più di un cambiamento nel mondo delle casse pensioni. L'intenzione è quella di consentire l'estensione dell'assicurazione per il guadagno assicurato in precedenza (stipendio) a partire dall'età di 58 anni nonostante lo stipendio ridotto con un nuovo articolo 33a LPP. In pratica l'articolo legislativo in questione consente una riduzione del tempo di lavoro senza che ciò vada a scapito del secondo pilastro.



Ridurre il grado di occupazione – rimanere assicurati al 100%

Molte e molti dipendenti hanno già riflettuto sulla possibilità di ridurre il loro tempo lavorativo, prima del pensionamento ordi-

nario. Per esempio lavorando solo all'80% invece che al 100%, con una relativa riduzione del tempo lavorativo del 20%. Al contrario del pensionamento parziale, il grado di occupazione ridotto può essere

nuovamente aumentato, a seconda del regolamento. In fondo si rinuncia a una parte dello stipendio – nell'esempio sopra menzionato al 20% – e può darsi che le entrate debbano essere di nuovo incrementate.

Per il dipendente il nuovo regolamento rappresenta un vantaggio, perché egli può ridurre facoltativamente l'orario di lavoro rimanendo però assicurato al livello di guadagno precedente (nel caso in questione per il 100%), ovvero senza penalizzazioni della previdenza professionale. Il pensionamento parziale comporta una minore riduzione del guadagno, ha però nel contempo lo svantaggio di non poter più essere retrocesso e il livello della rendita rimane invariato.

È necessario adeguare il regolamento della cassa pensioni

Va comunque detto che si tratta di un «potenziale» articolo nella LPP (art. 33°). In altri termini, la cassa pensioni deve integrarlo esplicitamente nel regolamento affinché possa essere applicato in pratica. Il consiglio della fondazione dei rappresentanti dei prenditori di lavoro è invitato a impegnarsi per l'attuazione dell'articolo. In sostanza l'articolo prevede il mantenimento della previdenza al livello del precedente guadagno per gli assicurati che hanno compiuto i 58 anni il cui salario diminuisce al massimo di un terzo, per un massimo di sette anni e non oltre l'età ordinaria di pensionamento. L'approvazione di tale articolo rappresenterebbe per le collaboratrici e i collaboratori a partire dai 58 anni un'ulteriore, interessante possibilità che deve essere valutata.

Quota di conversione – quo vadis?

Ogni cinque anni si procede alla verifica delle basi tecniche della cassa pensione. L'ultimo rilevamento ha avuto luogo nel 2005. Nei prossimi mesi i relativi risultati saranno nuovamente revisionati in base ai dati rilevati nel 2010. I dati includono le statistiche sul tasso di mortalità, sui casi d'invalidità e sui superstiti e servono da

base per il calcolo dell'aspettativa di vita. Se dai calcoli l'aspettativa di vita risulta più alta rispetto a quella attuale, insorge una lacuna di finanziamento, a meno che non siano disponibili relativi accantonamenti.

Nella previdenza professionale le prestazioni confluenti nel processo di copertura del capitale vengono prefinanziate dai contributi dell'assicurato e del datore di lavoro, rispettivamente dal reddito di capitale (interessi). La copertura deve pertanto bastare per la durata prevista della riscossione delle pensioni. Con un ulteriore aumento dell'aspettativa di vita (come è già accaduto nel 2005), il consiglio della fondazione deve ponderare la necessità di un adeguamento dell'aliquota di conversione. Ovvero: un'aumentata aspettativa di vita comporterebbe una riduzione dell'aliquota di conversione e di conseguenza una diminuzione delle pensioni versate.

Come viene calcolata l'aspettativa media di vita?

Come si calcola l'aspettativa di vita? Allo scopo ci si basa sulle cosiddette tabelle del tasso di mortalità, fondamentalmente di due tipi: le tabelle di periodo (senza ipotesi di sviluppo) e le tabelle di generazione (con ipotesi di sviluppo). Entrambe consentono d'ipotizzare la longevità media futura. Le tabelle di periodo rilevano il tasso di mortalità in un determinato arco di tempo e non implicano calcoli probabilistici sull'evoluzione della mortalità. Le tabelle di generazione considerano i probabili sviluppi del tasso di mortalità per anno di nascita (classe d'età). Le casse pensioni autonome adottano per lo più le tabelle di periodo, le fondazioni collettive preferiscono le tabelle di generazione. In un confronto, dalla tabella di generazione

scaturisce una pressione ancora maggiore sull'abbassamento dell'aliquota di conversione rispetto alla tabella di periodo.

Alternative all'abbassamento dell'aliquota di conversione?

Invece di un abbassamento dell'aliquota di conversione con la conseguente riduzione della rendita vitalizia, si può provvedere a un adeguato incremento del capitale di previdenza o alla formazione di sufficienti riserve.

Un aumento del capitale di previdenza tale da rispondere alla nuova aspettativa di vita rende superflua la riduzione delle rendite.

L'aumento del capitale di previdenza avviene generalmente a livello paritetico da parte del prenditore e del datore di lavoro, mentre in caso di riduzione delle rendite, sarebbe solo il dipendente a farne per così dire le spese. Perciò, per ragioni collettivo-sociali, si deve aumentare il capitale di previdenza (se necessario) e non ridurre l'aliquota di conversione. Sono attese quindi con vivo interesse le pubblicazioni delle prossime tabelle di periodo e di generazione.

Roger Bartholdi,
membro della direzione ASIB



**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

Caisse de pension

«Maintien de la prévoyance au niveau du dernier gain assuré» et taux de conversion – quo vadis?

Des changements sont attendus dans le monde des caisses de pension (CP), dans le contexte de la réforme structurelle en cours pour la prévoyance professionnelle. L'intention du législateur est que le dernier gain assuré (salaire) puisse continuer à être assuré après 58 ans même si le salaire est réduit en introduisant un nouveau article 33a LPP. Concrètement, cet article de loi permet une réduction du taux d'activité sans qu'il n'y ait d'effets sur le deuxième pilier.

Réduire son taux d'occupation tout en restant assuré à 100%

Il arrive fréquemment que les employés envisagent de réduire leur temps de travail avant l'âge ordinaire de la retraite. Au contraire de ce qui se passe avec une rente de vieillesse partielle, le taux d'occupation peut – si le règlement le permet – à nouveau être augmenté ultérieurement. Car on renonce en fait à une partie de salaire – dans l'exemple donné 20% du salaire – et il est possible que le revenu doive par la suite à nouveau être augmenté. Pour l'employé, la nouvelle réglementation constitue un avantage, car il peut volontairement réduire son temps de travail tout en restant assuré au même niveau que précédemment auprès de la CP (dans notre exemple, 100%), c.-à-d. que sa prévoyance n'est pas diminuée. Dans le cas d'une rente de vieillesse partielle, le revenu subit une réduction moins importante, mais l'inconvénient est alors qu'il n'est pas possible de revenir en arrière et le montant de la rente est fixe.

Nécessité d'adapter le règlement

Il est à noter que cet article de la LPP (art. 33a) est facultatif, c.-à-d. que, pour qu'il soit applicable pratiquement, il faut que la CP l'intègre explicitement dans le règlement. Les membres du Conseil de fondation représentant les employés doivent le cas échéant s'engager en faveur de l'introduction de cet article. La LPP prévoit que cet article n'est applicable que pour les personnes qui ont atteint l'âge de 58 ans et pour sept ans au plus. En outre, le salaire peut être diminué d'un tiers au plus. La mise en application de cet article constituerait une nouvelle possibilité intéressante pour les employés dès l'âge de 58 ans.

Taux de conversion

Tous les cinq ans, une récolte des chiffres sur lesquels se basent techniquement les CP est effectuée. La dernière récolte a eu lieu en 2005 et un nouveau recensement de ce type est réalisé en 2010. On s'intéresse dans ce contexte aux statistiques sur la mortalité, l'invalidité et les survivants. La fameuse espérance de vie y est calculée. Si l'espérance de vie est plus élevée que précédemment, il y a un déficit de financement s'il n'y a pas eu constitution de provisions pour compenser la hausse de l'espérance de vie. Etant donné que, dans la prévoyance professionnelle, avec un système de capitalisation, les prestations sont préfinancées par les cotisations (des assurés et de l'employeur) et par les revenus de capitaux (intérêts), le financement doit être suffisant pour toute la durée du versement de la rente. Si une nouvelle hausse de l'espérance de vie est constatée (cela avait été le cas en 2005), le Conseil de fondation doit se demander si une adaptation du taux de conversion est nécessaire. Avec une espérance de vie plus longue, on pourrait se diriger vers une baisse du taux de conversion, avec à la clé une réduction des rentes versées.

Comment l'espérance de vie est-elle calculée?

Comment procède-t-on pour obtenir un chiffre en ce domaine? Cela peut se faire soit sur la base de la table de période (sans dimension prospective) ou sur la base de la table de génération (avec dimension prospective). Ces tables de mortalité permettent des prévisions de l'espérance de vie moyenne attendue. La table de période fait ressortir la mortalité pendant une certaine période et ne calcule

pas de changements de mortalité futurs. Dans le cas de la table de génération, les chiffres de mortalité par années de naissance (cohortes) permettent de calculer certains changements au niveau de la mortalité et de l'espérance de vie. Les CP autonomes utilisent fréquemment la table de période, alors que les fondations collectives utilisent plutôt la table de génération. Si l'on compare table de génération et table de période, on constate que la pression vers une baisse du taux de conversion est plus grande dans le cas de la table de génération.

Solutions pour éviter la baisse du taux de conversion?

Au lieu d'une réduction du taux de conversion, qui implique une baisse de la rente la vie durant, il est possible de procéder à une augmentation du capital de prévoyance ou de constituer des réserves. Si le capital de prévoyance est augmenté suffisamment pour qu'il corresponde à la nouvelle espérance de vie, il n'est pas nécessaire de réduire la rente. Une augmentation du capital de prévoyance se fait en règle générale de manière paritaire (employeur/employés) alors que, en cas de réduction de rente, les employés sont les seuls à devoir «casquer». Dans ces conditions, s'il on réfléchit en termes de partenariat social, il est préférable (si c'est nécessaire) d'augmenter le capital de prévoyance plutôt que de baisser le taux de conversion. On attend donc avec intérêt la prochaine publication des tables de période et de génération.

Roger Bartholdi,
membre du Comité directeur de l'ASEB

L'hiver en toute sécurité grâce à Europcar!

Envie de montagnes, de soleil et de neige? Choisissez l'un des nombreux 4x4 d'Europcar pour vous rendre en tout confort et sécurité à votre week-end de ski ou à vos vacances d'hiver! Fini les chaînes et le casse-tête pour ranger tout le matériel de sport!



Europcar est le premier loueur de voitures de Suisse – 3200 véhicules sont à votre disposition dans plus de 75 stations. La plus grande flotte de véhicules de location de Suisse s'adapte à chaque saison: en hiver, Europcar vous offre un pur «winter feeling» grâce à sa gamme de 4x4. Quels que soient vos besoins: volume ramassé ou place maximale, aspect pratique ou exclusivité, Europcar vous permet de trouver votre bonheur,

Conditions spéciales ASEB

Tous les membres de l'Association suisse des employés de banque (ASEB) bénéficient des conditions spéciales suivantes chez Europcar:

- jusqu'à **20%** de remise sur la flotte standard, les 4x4 et les véhicules utilitaires
- jusqu'à **15%** sur les locations à long terme

Pour réserver:

En ligne: simplement et facilement sur www.sbpv.ch/europcar/fr – vos conditions spéciales sont automatiquement incluses lors de la réservation.

Par téléphone: il suffit de contacter di-



Carte Funway gratuite

Europcar vous offre la carte Funway jusqu'au 28 février 2011*.

La carte Funway vous permet d'obtenir jusqu'à 30% de remise sur les locations en Suisse et 15% à l'étranger.

Vous trouverez plus de détails à ce sujet sur www.sbpv.ch/europcar/fr

Pour commander votre carte Funway gratuite (action valable jusqu'au 28.2.2011), cliquez sur commande en ligne et à la rubrique D, indiquez le code de promotion ASEB.

* Une fois cette action terminée, les membres de l'ASEB pourront toujours obtenir la carte Funway pour CHF 25.– seulement à la place de CHF 35.–.

de la Skoda Yeti 4x4 à la Skoda Octavia 4x4 avec crochet de remorquage, en passant par la VW Touareg 4Motion. A chaque besoin son véhicule. Vous voyagez en groupe? Pas de problème, vous pouvez choisir une voiture 7 places adaptée à la neige ou la VW T5 4Motion et ses neuf places.

- jusqu'à **10%** sur les flottes spéciales Fun Cars et Top Class
- jusqu'à **10%** sur les locations à l'étranger

Cette remise ne peut pas être cumulée à d'autres offres spéciales.

rectement l'une des stations Europcar, qui sont plus de 75 en Suisse; pour l'étranger, veuillez contacter la centrale d'appels au 0848 80 80 99. En indiquant le numéro de contrat de l'ASEB **47404556**, vous obtiendrez automatiquement la réduction à laquelle vous avez droit.

Sandwich – Schichtarbeit

Knuspriges, dünn geschnittenes Brot, frische Zutaten für die Füllung: Sandwichs sind nicht nur die ideale «All-in-one-Mahlzeit», sondern überzeugen auch durch kulinarische Vielseitigkeit, die geradezu zum Experimentieren einlädt. Sie sind schnell zubereitet, praktisch transportierbar und unkompliziert zu essen – der kulinarische Ausflug über mehrere Ebenen kann beginnen. Im Nu ist das Büro in eine Sandwicheria umfunktioniert.

Die Kreativität bei der Sandwichzubereitung beginnt bereits mit der Wahl des richtigen Brots. Abwechslung versprechen Baguette, Ciabatta, (Mehrkorn-)Toastbrot, Fladen-, Mais-, Grahambrot oder andere Brotsorten. In der Regel gilt: Je üppiger und abwechslungsreicher das Sandwich gefüllt wird, umso neutraler sollte das Brot sein. Auch für Zutaten mit mildem Aroma, wie z.B. für geräucherte Lachsscheiben, ist neutrales Weissbrot am besten geeignet.

Hingegen sind intensiv schmeckende Brotsorten, wie z.B. Roggen- oder Vollkornbrot, optimale Partner für aromatischen Käse und rustikale (Fleisch-)Zutaten wie beispielsweise Schinken. Indem man die jeweiligen Zutaten auf ein Salatblatt legt, verhindert man, dass das Brot zu feucht wird. Nässende Zutaten, wie z.B. Tomaten oder Gurken, kann man auch zwischen Käse- oder Fleischscheiben einklemmen. Damit kein «Wasserschaden» angerichtet

wird, sollten Salat und Gemüse vor dem Belegen immer gut abgetrocknet und Tomaten zusätzlich entkernt werden. Butter ist ein idealer Sandwichaufstrich, da er ebenfalls verhindert, dass das Brot zu feucht wird. Auch (Kräuter-)Frischkäse, Crème fraîche, Quark, pflanzliche Brotaufstriche, Hüttenkäse, Erdnussbutter, Tomatenmark, Tartaresaucen, Mayonnaise, Senf, Hummus, Avocado oder Pesto eignen sich als Aufstrich. Zusätzliche Würze bekommt ein Sandwich durch die Verwendung von Sprossen, Kräutern, Rucola, Algenflocken, Radieschenscheiben, Oliven, Sardinen, Crevetten, Meerrettich, (Röst-)Zwiebeln, Sesam, (Rosa-)Pfeffer, Tabascosauce oder hart gekochte Eier. Je mehr Luft sich zwischen den einzelnen Zutaten befindet, desto weniger kompakt wirkt das Sandwich schliesslich im Mund. Deshalb werden die einzelnen Zutaten möglichst dünn geschnitten und dann wellenförmig auf das Brot gelegt. Eingewickelt in Klarsichtfolie, bleiben weiche Sandwichs auch dann frisch, wenn sie am Vorabend zubereitet werden. Sandwichs aus knusprigem Brot hingegen werden in Sandwichbeutel aus Papier eingepackt und sollten der Knusprigkeit zuliebe nach der Zubereitung möglichst schnell gegessen werden.

Le sandwich – tout un art

De fines tranches de pain croustillant avec entre deux d'excellents produits frais: les sandwichs ne sont pas seulement des repas «tout-en-un» idéaux, ils convainquent également par leur diversité culinaire, qui invite à faire quelques expérimentations. Préparés rapidement, pratiques à transporter et faciles à manger, rien ne s'oppose à ce voyage culinaire. Surtout que, en moins de temps qu'il ne faut pour le dire, le bureau se transforme en sandwicherie.

Pour les sandwichs, la créativité commence par le choix d'un bon pain. La grande variété de pains permet de ne pas tomber dans la routine: baguette, ciabatta, pain toast (aux céréales), galette, pain au maïs, pain Graham ou autres. En règle générale, plus le sandwich est rempli de manière riche et variée et plus le pain devrait être «neutre». Pour les ingrédients à la saveur délicate, comme p.ex. le saumon fumé, un pain blanc neutre convient le mieux. Par contre, les sortes de pain au goût prononcé, comme p.ex. le pain de seigle ou le pain complet, se marient idéalement avec des fromages corsés ou des ingrédients rustiques comme le jambon. On peut éviter que le pain devienne humide en plaçant les ingrédients sur une feuille de salade. Les produits riches en eau,

comme p.ex. les tomates ou les concombres, peuvent être mis entre des tranches de fromage ou de viande. Pour éviter les dégâts d'eau, les salades et autres légumes doivent toujours être bien séchés avant utilisation, et il faut épépiner les tomates. Le beurre est un produit à tartiner idéal pour les sandwichs, car il empêche également que le pain ne devienne trop humide. Pour tartiner, vous pouvez aussi utiliser du fromage frais (aux herbes), de la crème fraîche, du séré, des produits à tartiner végétaux, du cottage cheese, du beurre de cacahuètes, du concentré de tomates, de la sauce tartare, de la mayonnaise, de la moutarde, de l'hummus, de l'avocat ou du pesto. La saveur d'un sandwich peut être améliorée en utilisant des germes de blé, des herbes aromatiques,

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

de la rucola, des flocons d'algues, des tranches de radis, des olives, des sardines, des crevettes, du raifort, des oignons (rôtis), du sésame, du poivre, du tabasco ou des œufs durs. S'il y a trop d'espace entre les ingrédients, le sandwich ne sera pas assez compact et donc plus difficile à manger. Coupez donc les produits aussi finement que possible. Emballé dans une feuille de protection transparente, un sandwich mou supporte sans problème de passer une nuit au frais. Par contre, les sandwichs faits avec du pain croustillant doivent être emballés dans du papier et devraient être mangés peu après leur préparation.



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

Panini – lavoro a «strati»

Croccanti, sottili fette di pane, ingredienti freschi per la farcitura: i panini non sono solo ideali come «pasto completo» ma convincono anche per la loro versatilità culinaria che invita all'assaggio. Veloci da preparare, pratici da trasportare e semplici da mangiare – il viaggio culinario a diversi strati può iniziare. In un battibaleno l'ufficio si trasforma in panineria.

La creatività per la preparazione di panini comincia con la giusta scelta del pane. Tante le alternative quali la baguette, la ciabatta, il pancarrè ai cereali, la focaccia, il pane di mais o Graham e altri tipi di pane. Di regola più il panino è farcito, più il pane dovrebbe risultare semplice. Anche per gli ingredienti dal sapore dolce, quali le fette di salmone affumicato, si consiglia di usare il pane bianco neutro. Ottima invece la combinazione di un tipo

di pane dal sapore più intenso, quale il pane di segale o integrale, da abbinare ad un formaggio aromatico e ad ingredienti più rustici (carne) quale il prosciutto. Mettere i diversi ingredienti su una foglia d'insalata al fine di evitare che il pane si inzuppi. Ingredienti «bagnati», come p.es. i pomodori o i cetrioli, si possono anche inserire fra il formaggio o le fette di carne. Al fine di evitare che il pane diventi molle a causa degli ingredienti troppo umidi, bi-



sogna scolare bene l'insalata e le verdure e togliere i semi ai pomodori. Il burro è ideale da spalmare sul pane evitando che si inumidisca troppo. Pure ottimi da spalmare il formaggio fresco (a base di erbe), la panna acida, la ricotta, il pâté alle erbe, il formaggio delle alpi, il burro di arachidi, il concentrato di pomodoro, la salsa tartara, la maionese, la senape, l'hummus, l'avocado o il pesto. Si possono ottenere condimenti supplementari per un panino usando i germogli, le erbe, la rucola, le scaglie di alghe, le fette di ravanella, le olive, le sardine, i gamberetti, il rafano, le cipolle (tostate), il sesamo, il pepe (rosa), la salsa al tabasco o le uova sode. Più spazio rimane tra un ingrediente e l'altro del panino, meno si ha un'impressione di compattezza al palato. Pertanto, affettate i singoli ingredienti sottilmente e aggiungeteli al pane dando una forma ondulata.

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

Per far sì che i panini morbidi restino freschi anche se preparati la sera prima, avvolgerli in una carta trasparente. Invece i panini con pane croccante vanno avvolti in appositi sacchetti e devono essere consumati il più velocemente possibile così che non perdano la loro freschezza.

Du RUTT de 1919 à la CPB 2010

Une «longue marche» qui ne s'essouffle pas

La CPB, ou plus clairement la «Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire», est l'héritière d'une longue marche à travers un vingtième siècle sanglant dans ses guerres et brutale dans ses crises. Cette convention a connu bien des tribulations, elle a même changé de nom puisque de RUTT (Règlement Uniforme concernant les conditions de Travail et les Traitements du personnel bancaire) elle est devenue CPB. Depuis 1918 – année de la grève de quelque 300 employés de banque de Zurich – cette convention participe au développement de l'une des principales branches économiques du pays.

Cinq décennies de luttes contre les discriminations de castes

Après la grande récession des années trente et la Seconde Guerre mondiale, l'ASEB s'est retrouvée à l'aube des «Trente glorieuses»¹, avec un personnel bancaire réparti dans un éventail de catégories qui n'avait pas toujours pour seuls critères les connaissances professionnelles et le niveau de responsabilité. Pour faire court, nous rappellerons qu'au sommet de la pyramide se trouvaient les cadres, toujours des hommes – généralement mariés – suivis des fonctionnaires de banque répartis en hommes mariés et célibataires, derrière eux les femmes, toujours célibataires², et enfin les auxiliaires.

En plus des négociations sur les augmentations salariales, la compensation du renchérissement, la revalorisation des minima et des maxima des échelles de salaire, l'ASEB a réussi à éliminer les principaux critères discriminatoires tant dans les rémunérations³ que dans les horaires (heures supplémentaires obligatoires gratuites), les vacances et les statuts de castes, pour arriver à deux catégories de personnel à tous les niveaux hiérarchiques soit: les employés/employées célibataires d'une part et les hommes mariés d'autre part!



Au fil des ans, les femmes ont pu se marier et garder leur emploi, mais elles n'ont jamais eu droit à l'augmentation extraordinaire de salaire en cas de mariage, même si l'époux, étudiant, n'était pas salarié! Cette discrimination a disparu en 1993 seulement. L'allocation extraordinaire en cas de mariage a été transformée en allocation familiale accordée à la personne qui bénéficie de l'allocation pour enfant versée par l'Etat (canton précédemment, Confédération aujourd'hui).

Une concurrence individuelle délétère

Depuis le milieu des années 90, sous l'effet d'une individualisation des rému-

nération et d'une flexibilisation des conditions de travail, on assiste à une détérioration inquiétante de la situation générale du personnel bancaire et au développement de concurrences malsaines entre personnes travaillant dans la même entreprise ou le même service. Sous la pression de la concurrence effrénée que se font tous les instituts financiers dans notre pays, on assiste à un transfert des responsabilités patronales vers les employés.

Sous le chant des sirènes

L'individualisation des augmentations de salaires introduite grâce au système de négociations salariales au niveau de l'entreprise a été, à l'origine, très bien

reçue par les commissions internes des banques qui ont été flattées de la confiance manifestée par leur direction. Elle était également appréciée des collaboratrices et collaborateurs qui trouvaient le système juste et mérité puisque seuls les bons(nes) employés(ées) seraient bien rémunérés. En effet, comme cela a été chanté et rechanté par les sirènes patronales: des augmentations générales vont dans la poche des «mauvais employés» au détriment des employés(ées) efficaces. Cette vision de l'équité a tout simplement développé de nouvelles injustices notamment envers les salariés en fin de carrière. Le refrain a été repris avec l'horaire basé sur la confiance qui a réintroduit les heures supplémentaires gratuites.

Respectées et appliquées avec un contrôle du rythme et du volume du travail par l'employeur, ces «individualisations»

pourraient avoir des résultats extrêmement positifs sur la santé, la motivation et la rentabilité du personnel. Mais, la recherche du seul profit, par tout et n'importe quel moyens, engendre des résultats qui vont à fin contraire en mettant, entre autres, la santé des collaboratrices et des collaborateurs en constant danger. S'il a fallu plus de vingt ans pour réduire de nombreuses et importantes inégalités, le même nombre d'années a été nécessaire pour réintroduire les deux altérités mentionnées ci-dessus. Le mouvement de dérégulation a été fortement freiné grâce à la CPB.

Garde-fou contre château de sable

Une convention collective est un garde-fou qu'il est difficile de contourner ou de supprimer. Pour changer une convention – comme pour changer une loi – il faut une proposition, une consultation, une négociation et l'accord de la majorité.

A contrario, les règlements internes des entreprises sont fragiles, leur contenu peut être supprimé d'un trait de plume, au gré des directions, sans autre obligation que celle d'informer les collaboratrices et collaborateurs du changement. Le règlement interne, quelle que soit la banque qui l'édicte, est un château de sable qui peut s'écrouler à la première vague de difficultés...

L'ASEB maintient sa volonté de voir l'ensemble des employés(ées) de banque protégé par la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). Elle y arrivera dès que chacune et chacun, dans notre branche, prendra réellement conscience de sa fragilité individuelle et de son besoin de protection collective!

Mary-France Goy
Présidente de la région romande et du Tessin

La CPB sera révisée... les travaux commencent

Lors de la séance de la commission paritaire du 3 novembre 2010 chargée de contrôler l'application de la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) dans les banques concernées et de préparer les négociations contractuelles, les parties ont présenté leurs demandes et défini les prochaines étapes.

Application de la CPB

Dans le cadre de l'application de la CPB, l'interprétation de l'article sur les courtes absences 20.1.j a été discutée. Les parties ont rappelé que le but de cet article est de permettre au personnel de subir les visites médicales et dentaires nécessaires pour prévenir et guérir des maladies. Lorsque de telles visites ne peuvent être fixées en dehors des heures de travail, soit parce qu'elles sont urgentes, soit parce que le médecin n'offre pas de date alternative dans un laps de temps acceptable, les absences doivent être comptées comme heures de travail. Les règlements du personnel ne doivent pas restreindre cette interprétation, mais peuvent la préciser. En cas de problème d'application, des so-

lutions doivent en premier lieu être trouvées entre la banque concernée et les partenaires sociaux.

La question des différences de salaires entre hommes et femmes relevées par différentes études actuelles a été abordée. Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de mener une politique salariale non discriminatoire. Lors de sa prochaine séance au début de l'année prochaine, la commission paritaire examinera les possibilités d'un engagement commun dans ce domaine.

Négociations contractuelles

Les bases pour une négociation formelle (rédactionnelle) et matérielle ont été posées: un groupe de travail paritaire est

chargé de réviser la forme de la CPB afin de la rendre plus lisible. L'ASEB souhaite une réduction du temps de travail sous la forme d'une 6^e semaine de vacances ou d'un horaire hebdomadaire de 41 heures lorsqu'il y a saisie du temps de travail. Cette revendication tient compte de la pression accrue de travail et du besoin de récupérer qui en découle. Il s'agit de préserver la santé des employés et leur capacité productive à long terme. Les délégués de l'Association patronale des banques ont noté ces revendications et prendront position lors de la prochaine rencontre au début de l'année prochaine. Le premier volet de négociation devrait être clos en juin 2011.

Denise Chervet

¹ Expression de Jean Fourastié pour décrire les années de forte croissance économique de 1945 à 1973.

² Les collaboratrices qui se mariaient étaient obligées de démissionner. Cette pratique a disparu au cours des années soixante sous la pression du manque de personnel qualifié.

³ Par exemple, la compensation du renchérissement n'était accordée qu'à partir d'un certain nombre d'années de service.

Les contrats collectifs de travail – modernes, efficaces, nécessaires

Jean-Christophe Schwaab, responsable du droit du travail à l'Union syndicale suisse (USS), a une vue d'ensemble sur les conditions de travail dans les différentes branches et sur leur évolution. Il constate que les contrats collectifs de travail sont aujourd'hui autant sinon plus nécessaires pour protéger les droits des salariés, et cela toutes branches confondues.

Le partenariat social avec ses conventions collectives de travail n'est-il pas un modèle dépassé dans le monde du travail actuel qui a besoin de souplesse, qui change rapidement et qui est très individualiste et individualisé?

Même si certains l'ont prétendu, les faits démontrent le contraire. Les CCT et la négociation collective connaissent à nouveau une phase de croissance. Même si, en théorie, chaque employé peut négocier individuellement ses conditions de

travail, la situation économique fait qu'il n'est pas souvent en situation de force. S'il bénéficie d'une CCT, ses conditions de base seront meilleures. Et, sur le long terme, la négociation collective s'avère beaucoup plus efficace que la négociation individuelle: chaque année, l'Office fédéral de la statistique mesure que les salaires augmentent plus dans les branches où il y a négociation collective que dans les autres branches.

En outre, le partenariat social a montré qu'il était capable d'évoluer. Les partenaires sociaux se rencontrent régulièrement et adaptent constamment les CCT aux réalités du terrain. On constate d'ailleurs une évolution des thèmes de négociation, en phase avec les problèmes actuels du monde du travail: désormais, les CCT abordent aussi les questions d'égalité salariale, d'aménagement et de contrôle du temps de travail ainsi que la retraite flexible.

Quels droits une CCT octroie-t-elle, par rapport à un règlement du personnel ou à un contrat individuel de travail?

Une CCT a l'avantage d'avoir un effet dit «normatif», c'est-à-dire qu'elle s'applique directement à tous les contrats individuels

de travail (CIT) qui lui sont assujettis, même si cela n'a pas été convenu au moment de la conclusion du CIT. Il est en outre interdit de convenir des dispositions moins favorables à l'employé. En revanche, il est possible de convenir de dispositions plus favorables, et la CCT constitue un «socle» qui permet de tirer toutes les conditions de travail et de salaire vers le haut. Enfin, la CCT a l'avantage d'être appliquée de manière paritaire (la loi parle d'«exécution commune»), c'est-à-dire par l'organisation patronale et par les syndicats signataires. Les employés ont donc leur mot à dire lors du contrôle de l'application de CCT. Leur syndicat peut intervenir directement en cas de violation. S'il n'y a pas de CCT, le contrôle du respect du droit du travail est du seul ressort des autorités, qui n'y accordent souvent pas le sérieux nécessaire.

«En revanche, il est possible de convenir de dispositions plus favorables, et la CCT constitue un «socle» qui permet de tirer toutes les conditions de travail et de salaire vers le haut.»

La CCT est aussi plus avantageuse qu'un règlement du personnel. En effet, ce dernier n'a pas d'effet normatif, ce qui signifie que lors de la conclusion d'un contrat individuel, l'employeur peut déroger au règlement du personnel et imposer des conditions moins favorables. En outre, l'employeur peut modifier unilatéralement un règlement du personnel, alors qu'une modification de CCT doit toujours être approuvée par l'employeur et le syndicat.

Quel est le modèle idéal de CCT et à contrario que faut-il éviter dans une CCT?

La CCT «idéale» est à mon avis une CCT de branche, qui fixe des règles minimales permettant d'améliorer les conditions

dans toute la branche et d'y éviter ainsi une sous-enchère salariale malsaine. Les branches qui n'en ont pas et connaissent ce qu'on appelle un «vide conventionnel» en souffrent: les conditions de travail et de salaire sont moins bonnes et leurs conditions ont même tendance à se dégrader. On l'a constaté dans toutes les branches qui ont perdu leur CCT, p.ex. les journalistes suisses-alsaciennes. Lors d'une négociation de CCT, il convient d'éviter que la CCT autorise les entreprises à y déroger ou leur laisse trop de marge de manœuvre pour régler certains points individuellement. Si le soin de régler certains points est laissé à l'appréciation des entreprises, les résultats seront forcément moins bons, on le constate dans les branches où, par exemple, la négociation salariale n'a lieu qu'au niveau des entreprises et pas au niveau de la branche.

Quels sont aujourd'hui les thèmes brûlants dans les CCT?

Cela dépend des branches. Dans certaines, il s'agit du salaire. Dans d'autres, c'est la question du temps de travail. Actuellement, la question de l'aménagement et du contrôle du temps de travail prend de l'importance dans la plupart des branches.

Au niveau légal voit-on plutôt une tendance à un renforcement du rôle des CCT ou le contraire?

Les CCT ont vu leur rôle nettement renforcé ces dernières années. Il s'agit là d'un retournement de situation, car, jusqu'à la fin des années 1990, les CCT étaient en recul et certains prédisaient même leur disparition. Les CCT ont aussi gagné en importance suite à l'introduction de la libre circulation des personnes, car les «mesures d'accompagnement» reposent essentiellement sur elles.

Les employés de banques ont de bonnes conditions de travail en comparaison avec d'autres branches. Ont-ils vraiment besoin d'une CCT?

Bénéficier d'une CCT, c'est un énorme avantage. En Suisse, près d'un salarié sur

deux n'a pas cette chance. En outre, il y a des CCT nettement moins bonnes que celles des employés de banque, mais il y en a aussi des meilleures. Il reste cependant difficile de comparer les CCT entre elles, car, en fonction de la situation dans la branche concernée, certains points peuvent avoir plus d'importance que d'autres.

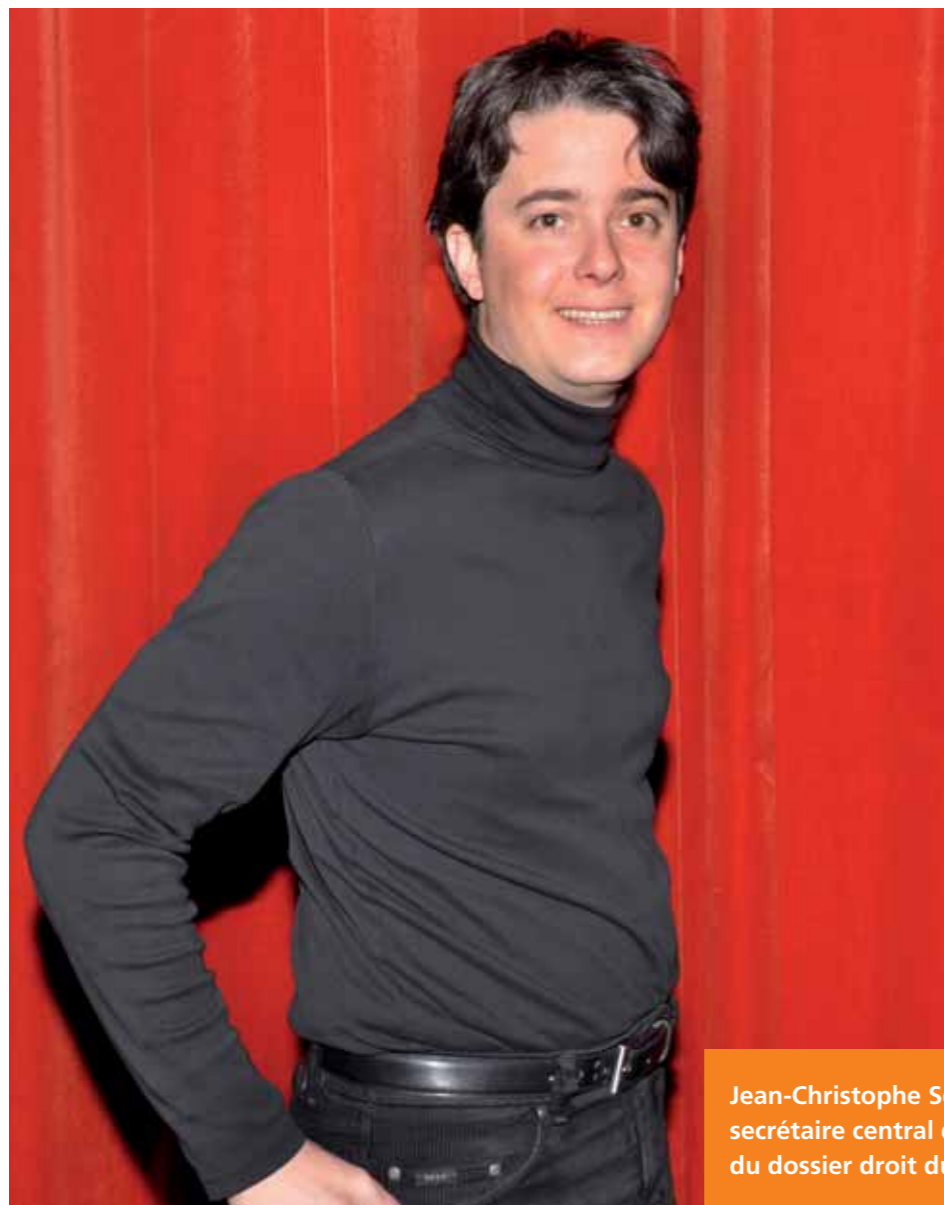
En conclusion, je dirais que, oui, les employés de banque ont besoin d'une CCT. En effet, leurs contrats individuels sont bien meilleurs que s'ils n'en avaient pas, car la CCT constitue un «socle» minimal nettement supérieur aux conditions du

«Bénéficier d'une CCT, c'est un énorme avantage. En Suisse, près d'un salarié sur deux n'a pas cette chance.»

CO. Plus haut sera ce socle, meilleures seront les conditions de travail individuelles.

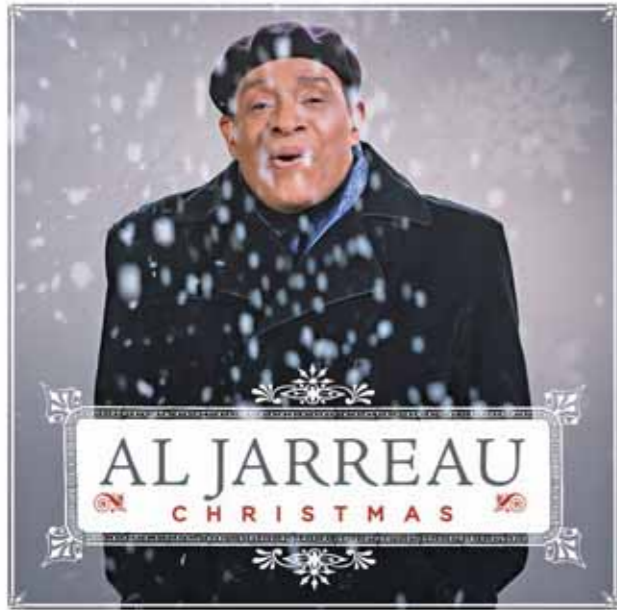
En outre, l'existence même de la CCT oblige les partenaires sociaux à se rencontrer et à négocier régulièrement. Cela leur permet de suivre au mieux l'évolution de la branche et d'adapter les conditions de travail. Enfin, la CCT instaure une concurrence plus loyale au sein de la branche: les entreprises doivent se battre pour la qualité et ont moins de possibilité d'arrondir leurs marges sur le dos de leur personnel.

Merci de l'interview.
Denise Chervet



Jean-Christophe Schwaab, né en 1979, docteur en droit, secrétaire central de l'Union Syndicale Suisse responsable du dossier droit du travail et santé au travail.

Meine Weihnachts-CDs – echte Perlen dieser Art hier vorgestellt...



Al Jarreau – Christmas
Jazz an Weihnachten – aber eben im funkyen Al-Jarreau-Stil! Er nennt schon sieben Grammys sein Eigen und ist der einzige Künstler, der sie

in den drei Kategorien Jazz, R&B und Pop gewonnen hat. Und mit diesem Album hat er sich einen lang gehegten Weihnachtstraum erfüllt! Je öfter ich die CD in den Player gelegt habe, umso mehr gefällt mir das Album. Ob «Winter Wonderland», «White Christmas», «Oh Come All Ye Faithfull» oder «Carol Of The Bells» – Al Jarreau lässt traditionelles Liedgut erschallen und bekannte Weihnachtslieder erklingen. Ein besonderer Anspieltipp: «I'll Be Home For Christmas» mit der bekannten A-cappella-Gruppe «take 6».



Christmas In Cuba – div. Interpreten
«Cuba Libre» ganz ohne Alkohol und erst noch gesund – diese CD macht munter, denn ihre gute Laune steckt einfach an. Diese Laune kann selbst der erste Song mit Roberto Blanco nicht trüben! Zum Glück wissen die Beine ja nicht, wer da singt. Wer es vorzieht, anstatt still zu sitzen, den Winterspeck wegzutanzen – hier die CD mit Sonne, Congas und Strandfeeling inklusive!



Diana Krall – Christmas Songs
Wer gewohnt ist, dass Weihnachten immer mit stimmungsvollen Weihnachtsliedern einhergeht, der wird an dieser CD keine Freude haben. Wer aber hervorragende Arrangements und swingende Weihnachtsstücke mag, für den ist dieses Album eine weihnachtliche Wohltat – viele bekannte Weihnachtslieder in eigenwilligen und pffiffigen Versionen. Bestens, um sich aufs Sofa zu setzen und die Adventsstimmung zu geniessen.



Lynyrd Skynyrd – Christmas Time Again
Lynyrd Skynyrd singt Weihnachtslieder – wie passt denn das zusammen? Die Antwort: sehr gut! Wenn man die Songs von Rudolph dem Rentier und dem guten alten Santa Claus mit dem angemessenen Humor nimmt, entdeckt man ein richtig ruppiges Rock'n'Roll- und Blues-Rock-Album. Und «Mama's Song» kann immer noch aufgelegt werden, wenn der Rock'n'Roll einer etwas besinnlicheren Stimmung weichen soll. Einziger Kritikpunkt: nur 36 Minuten Laufzeit...



Canned Heat – Christmas Album
Eine weitere «alte Band» mit einem gelungenen Weihnachtsalbum. Boogie, Blues und viel Humor, so die kurze, aber treffende Beschreibung. Drei Songs aus der klassischen Zeit von Canned Heat mit dem grossen Bob «The Bear» Hite, unter anderem der legendäre «Christmas Song». Dazu acht Songs, eingespielt vom aktuellen Line Up, bei dem von der Urbesetzung nur noch der Drummer übrig ist. Als Bonustrack der «Christmas Blues», zusammen mit Eric Clapton und anderen live eingespielt.

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



Bücher zum Verschenken

Wir verteilen zum Jahresende eine Auswahl Rezensionsexemplare, von denen wir einige während des Jahres im take it vorgestellt haben.

Sie haben Interesse an einem der Bücher? Senden Sie eine E-Mail mit dem Betreff «Bücher» und Angabe des gewünschten Buches an take-it@sbpv.ch oder eine Postkarte an **SBPV, Postfach 8235, 3001 Bern.**

Bitte Ihre Adresse sowie Telefonnummer zur Benachrichtigung angeben. Die Wünsche werden nach Posteingang berücksichtigt. Einsendeschluss ist der **31. Januar 2011.**

Gabrielle Stöger / Mona Vogl
Glück und Erfolg beginnen im Kopf
Orell Füssli Verlag AG

Marcel Würmli
Die Haftung der Finanzmarktaufsicht
Stämpfli Verlag AG

Hubert Annen / Julian Ebert
Assessment Center, Mehr Sicherheit im Karrieretest
Orell Füssli Verlag AG

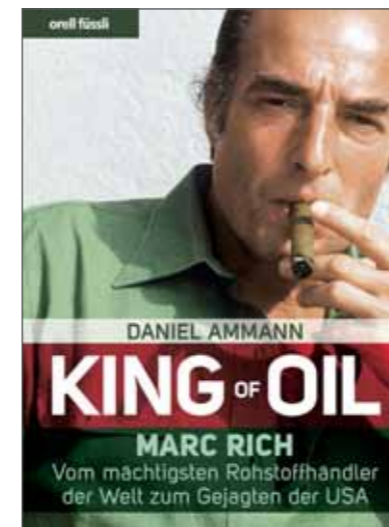
Benno Frei
Das neue Mehrwertsteuergesetz
Cosmos Verlag AG

René Lüchinger (Hrsg.)
Die zwölf wichtigsten Ökonomen der Welt, von Smith bis Stiglitz
Orell Füssli Verlag AG

Marlies W. Fröse, Astrid Szebel-Habig (Hrsg.)
Mixed Leadership: Mit Frauen in die Führung
Haupt Verlag

Dominique Daniel Chappuis / Werner Lüdlin
Die steuerliche Minderung der wirtschaftlichen Doppelbelastung
Cosmos Verlag AG

Catherine Müller / Gudrun Sander
Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz, Vielfalt als Chance
Haupt Verlag



King of Oil

Marc Rich. Vom mächtigsten Rohstoffhändler der Welt zum Gejagten der USA

Tausend Legenden ranken sich um Marc Rich, den mächtigsten Rohstoffhändler aller Zeiten. Seine Biografie, in der Weltpolitik, Weltwirtschaft und ein individuelles Schicksal eng miteinander verknüpft sind, deckt auf, was sich hinter den Kulissen tatsächlich abspielt – und was die Politik lieber verschweigt.

Als Sohn deutschsprachiger Juden während des Zweiten Weltkriegs in letzter Minute von den Nazis in die USA geflüchtet, zerschlug Marc Rich als Rohstoffhändler in den Siebzigerjahren das Kartell der Erdölmultis und wurde als Herr über das «schwarze Gold» 17 Jahre lang von amerikanischen Agenten gejagt, bevor er von US-Präsident Bill Clinton begnadigt wurde.

Daniel Ammann
King of Oil – Marc Rich. Vom mächtigsten Rohstoffhändler der Welt zum Gejagten der USA
ISBN 978-3-280-05396-6 | 320 Seiten, gebunden | CHF 39.90 | Orell Füssli Verlag, Zürich 2010



De nos jours, le droit de la sécurité sociale a pris une immense importance. La matière est vaste, très complexe et change régulièrement. Ce précis est un instrument de travail, axé sur la pratique.

Pierre-Yves Greber / Bettina Kahil-Wolff / Romolo Molo / Ghislaine Frésard-Fellay

Droit suisse de la sécurité sociale – volume I
ISBN 978-3-7272-2361-7 | 596 pages, broché | CHF 79.– | Stämpfli Verlag AG



Die Blutspur des internationalen Terrorismus ist global und wird immer länger. Sita Mazumder legt erstmals eine ökonomische Gesamtbilanz des globalen Terrorismus vor.

Sita Mazumder
Das Geschäft mit dem Terror
Wie sich al-Kaida und Co. finanzieren und was uns ihre Taten kosten

ISBN 978-3-280-05369-0 | 55 Seiten | CHF 39.– | Orell Füssli Verlag, Zürich 2010

Dal RULS del 1919 alla CPB del 2010

Una «lunga marcia» che non si sfianca

La CPB, o più chiaramente la «Convenzione relativa alle condizioni di lavoro del personale bancario», è l'ereditiera di una lunga marcia attraverso un XX secolo insanguinato nelle sue guerre e brutale nelle sue crisi. Questa convenzione ha vissuto molte tribolazioni, ha addirittura cambiato nome da RULS (Regolamento uniforme concernente le condizioni di lavoro e di salario del personale bancario) è diventato CPB. Iniziata nel 1918 dallo sciopero di circa 300 impiegati di banca di Zurigo, quest'eredità partecipa oggi allo sviluppo di uno dei principali settori economici del paese.

Cinque decenni di lotte contro la discriminazione delle caste

Dopo la grande recessione degli anni trenta e la Seconda Guerra mondiale, l'ASIB si è ritrovata, all'alba dei «Trenta gloriosi»¹, con un personale bancario distribuito in un ventaglio di categorie che non aveva sempre come solo criterio le conoscenze professionali e il livello di responsabilità. In breve ricordiamo che al vertice della piramide c'erano i quadri, sempre uomini – di solito sposati – seguiti da funzionari di banca divisi fra uomini sposati o celibi, seguiti dalle donne, sempre nubili², e infine gli ausiliari.

Oltre ai negoziati sugli aumenti salariali, la compensazione del rincaro e l'adeguamento delle scale salariali minime e massime, l'ASIB è riuscita ad eliminare i principali criteri discriminatori sia nelle retribuzioni³, sia negli orari (ore supplementari obbligatorie gratuite), nelle vacanze e negli statuti delle caste fino ad arrivare a due categorie di personale a tutti i livelli gerarchici ossia: gli impiegati celibi/le impiegate nubili da una parte e gli uomini sposati dall'altra!

Nel corso degli anni, le donne hanno potuto sposarsi e conservare il loro impiego

ma non hanno mai avuto diritto all'aumento straordinario di salario in caso di matrimonio anche se lo sposo, studente, non era retribuito! Questa discriminazione è scomparsa solo nel 1993. L'assegno straordinario in caso di matrimonio è stato trasformato in assegno familiare accordato a colui o colei che beneficia dell'assegno per i figli versato dallo Stato (prima i cantoni, oggi la Confederazione).

Una concorrenza individuale deleteria

Dalla metà degli anni '90, sotto l'effetto di un'individualizzazione delle retribuzioni e di una flessibilizzazione delle condizioni di lavoro, si assiste ad un deterioramento inquietante della situazione generale del personale bancario e allo sviluppo di concorrenze malsane fra individui che lavorano nella stessa azienda o nello stesso servizio. Sotto la pressione della concorrenza spietata che si lanciano tutti gli istituti finanziari nel nostro paese, si prende atto del trasferimento delle responsabilità padronali agli impiegati.

Sotto il canto delle sirene

L'individualizzazione degli aumenti salariali introdotti grazie al sistema di negoziazione salariale a livello aziendale è stata, inizialmente, ben accolta dalle commissioni interne delle banche che si sono sentite lusingate della fiducia dimostrata dalla loro direzione. Anche apprezzata dalle collaboratrici e dai collaboratori che hanno trovato il sistema giusto e meritevole dato che solo i/le buoni/e impiegati/e sarebbero stati/e ben remunerati/e. In effetti, come è stato cantato e ricantato

dalle sirene padronali: gli aumenti generali vanno in tasca degli «impiegati inefficienti» a discapito degli impiegati efficaci. Questa visione di equità non ha fatto che sviluppare nuove ingiustizie in particolare per quei lavoratori a termine carriera. Stesso ritornello per il controllo degli orari basato sulla fiducia che ha reintrodotta il sistema delle ore supplementari gratuite.

Rispettate ed applicate con un controllo del ritmo e del volume del lavoro dal datore di lavoro, queste «individualizzazioni» potrebbero avere dei risultati estremamente positivi sulla salute, la motivazione e la rendita del personale. Ma la ricerca del profitto ad ogni costo genera risultati contrari alle aspettative e mettono, fra l'altro, in pericolo costante la salute delle collaboratrici e dei collaboratori. Se ci sono voluti più di venti anni per ridurre le numerose e importanti ineguaglianze, altrettanti sono stati necessari per reintrodurre le due alterità soprammentate. Il movimento di deregolamentazione è stato notevolmente contenuto grazie alla CPB.

Barriera contro i castelli di sabbia

Una convenzione collettiva è una barriera difficile da aggirare o sopprimere. Per cambiare una convenzione – come per cambiare una legge – ci vuole una proposta, una consultazione, un negoziato e l'accordo della maggioranza.

Viceversa, i regolamenti interni delle aziende sono fragili, il loro contenuto può essere soppresso facilmente per volere delle direzioni senza alcun obbligo che

quello d'informare le collaboratrici e i collaboratori del cambiamento. Il regolamento interno, a prescindere dalla banca che lo decreta, è un castello di sabbia che può crollare alla prima ondata di difficoltà...

L'ASIB mantiene la sua volontà di vedere riuniti gli impiegati/le impiegate di banca protetti dalla Convenzione relativa alle condizioni di lavoro del personale bancario (CPB). Accadrà quando tutte e tutti, nel nostro settore, saranno realmente

consapevoli della propria fragilità individuale e del proprio bisogno di protezione collettiva!

Marie-France Goy, Presidente della Regione Romanda e del Ticino



La CPB sarà rielaborata... i lavori iniziano

Durante la seduta della commissione paritaria del 3 novembre 2010, incaricata di controllare l'applicazione della Convenzione relativa alle condizioni di lavoro del personale bancario (CPB) nelle banche interessate e di preparare i negoziati contrattuali, le parti hanno presentato le loro richieste e definito le prossime tappe.

Applicazione della CPB

Nel quadro dell'applicazione della CPB, è stata discussa l'interpretazione dell'articolo sulle assenze brevi 20.1.j. Le parti hanno ribadito che lo scopo di quest'articolo è quello di permettere al personale di sottoporsi a visite mediche e dentistiche per prevenire e curare malattie. Qualora tali visite non possono essere fissate al di fuori degli orari di lavoro o perché sono urgenti o perché il medico non offre una data alternativa in un lasso di tempo accettabile, le assenze devono essere conteggiate come ore di lavoro. I regolamenti del personale non devono limitare questa interpretazione ma meglio definirli. In caso di problemi d'applicazione delle soluzioni devono essere trovate in

primo luogo fra la banca in questione e i partner sociali.

E' stata discussa la questione della disparità salariale fra uomo e donna scaturita da vari studi attuali. I partner sociali hanno affermato la loro volontà di condurre una politica salariale non discriminatoria. In merito, durante la sua prossima seduta d'inizio anno, la commissione paritaria esaminerà le possibilità di un impegno comune.

Negoziati contrattuali

Sono state poste le basi per un negoziato formale (redazionale) e materiale: un gruppo di lavoro paritario è incaricato di rielaborare la struttura della CPB per ren-

derla più leggibile. L'ASIB vuole una riduzione del tempo di lavoro sotto forma di una 6ª settimana di vacanza o di un orario settimanale di 41 ore allorché il tempo di lavoro viene registrato. Questa rivendicazione riflette la crescente pressione di lavoro e del bisogno di recupero che ne consegue. Si tratta di preservare la salute dell'impiegato e la sua capacità produttiva a lungo termine. I delegati dell'Associazione padronale delle banche hanno tenuto conto di queste rivendicazioni e prenderanno posizione durante la prossima riunione all'inizio del prossimo anno. La prima fase dei negoziati dovrebbe terminare nel giugno 2011.

Denise Chervet

¹ Espressione di Jean Fourastié per descrivere gli anni di forte crescita economica dal 1945 al 1973.

² Le collaboratrici che si sposavano erano obbligate a dimissionare. Questa pratica è scomparsa nel corso degli anni sessanta per mancanza di personale qualificato.

³ Per esempio, la compensazione del rincaro veniva concessa solo a partire da un determinato numero di anni di servizio.

I contratti collettivi di lavoro – moderni, efficaci, necessari

Jean-Christophe Schwaab, responsabile del diritto del lavoro presso l'Unione sindacale svizzera ha una visione d'insieme delle condizioni di lavoro nei diversi settori e sulla loro evoluzione. Fa osservare che i contratti collettivi di lavoro sono oggi più di ieri necessari per proteggere i diritti dei salariati in qualsiasi professione.

Il partenariato sociale con le sue convenzioni collettive di lavoro non è un modello ormai superato nel mondo del lavoro attuale bisognoso di flessibilità, che cambia rapidamente e che è molto individualista e individualizzato?

Anche se in molti l'hanno sostenuto, i fatti dimostrano il contrario. I contratti collettivi di lavoro (CCL) e il negoziato collettivo sono di nuovo in fase di crescita. Anche se, in teoria, ogni dipendente può negoziare individualmente le sue condizioni di lavoro, la situazione economica spesso fa sì che non si trovi in situazione di forza. Se beneficia di un CCL, le sue condizioni di base saranno migliori. E, a lungo termine, il negoziato collettivo si avvera molto più efficace di quello individuale: ogni anno, l'Ufficio federale della statistica rileva che i salari aumentano di più nei settori dove esiste un contratto collettivo che negli altri settori. Inoltre, il partenariato sociale ha dimostrato che è capace di evolvere. I partner sociali s'incontrano regolarmente e aggiornano sistematicamente i CCL alla realtà attuale. Del resto anche i temi per negoziare si evolvono, in linea con i problemi attuali del mondo del lavoro: ormai i CCT affrontano pure i problemi della disparità salariale, della gestione e del controllo del tempo di lavoro come anche del pensionamento flessibile.

Quale diritto concede un CCL rispetto ad un regolamento del personale o ad un contratto individuale di lavoro?

Un CCL ha il vantaggio di avere un effetto detto «normativo» e cioè che si applica direttamente a tutti i contratti individuali di lavoro (CIL) che gli sono vincolati, anche se ciò non è stato convenuto al momento della conclusione di un CIL. E' inoltre

«...e il CCL costituisce un «supporto» che permette di accrescere tutte le condizioni di lavoro e di salario.»

vietato concordare disposizioni meno favorevoli per i lavoratori. E' possibile invece stabilire disposizioni più favorevoli e il CCL costituisce un «supporto» che permette di accrescere tutte le condizioni di lavoro e di salario.

Infine, il CCL ha il vantaggio di essere applicato in modo paritario (la legge parla di «esecuzione comune») ossia dall'organizzazione padronale e dai sindacati firmatari. Gli impiegati hanno voce in capitolo durante il controllo dell'applicazione della CCL. Il loro sindacato può intervenire direttamente in caso di violazione. Se non esiste una CCL, il controllo del rispetto del

diritto del lavoro è di esclusiva competenza delle autorità che spesso non gli conferiscono la necessaria importanza.

Il CCL è anche più conveniente di un regolamento del personale. In effetti, quest'ultimo non ha effetto normativo, che vuol dire che durante la conclusione del contratto collettivo il datore di lavoro può trasgredire il regolamento del personale e imporre delle condizioni meno favorevoli. Inoltre, il datore di lavoro può modificare unilateralmente un regolamento del personale mentre che una modifica del CCL deve sempre essere approvata dal datore di lavoro e dal sindacato.

Qual'è il modello ideale del CCL e, viceversa, cosa bisogna evitare in un CCL?

Il CCL «ideale» a mio parere è un CCL di settore, che fissa delle regole minime che permettano di migliorare le condizioni di tutta la categoria e di evitare così un dumping salariale malsano. I settori che non ne hanno e conoscono quello che vien definito un «vuoto convenzionale» ne soffrono: le condizioni di lavoro e di salario sono meno buone, anzi tendono al peggioramento. E' stato appurato in tutti i settori che hanno perso un CCL, p. es. i giornalisti svizzeri-tedeschi.

Durante un negoziato di un CCL, occorre evitare che il CCL autorizzi le aziende a trasgredirlo o a lasciare troppo margine di

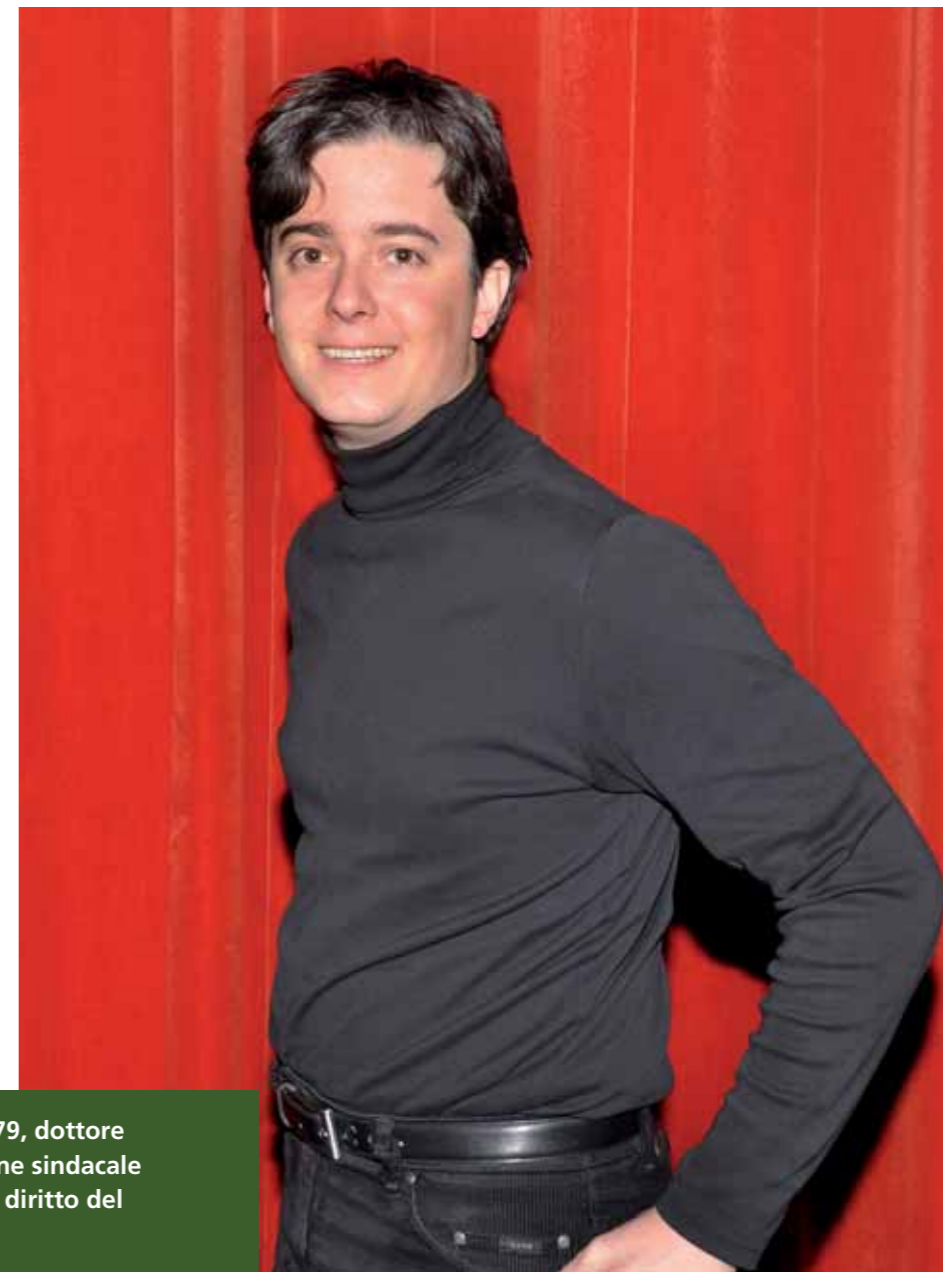
manovra per gestire certi punti individuali. Se la gestione di alcuni punti è lasciata all'apprezzamento delle aziende, i risultati saranno per forza meno buoni. Ciò si può rilevare nei settori dove, per esempio, i negoziati salariali hanno luogo solo a livello di aziende e non a livello di settore.

Quali sono oggi i temi scottanti nel CCL?

Dipende dai settori. In alcuni è il salario in altri la questione del tempo di lavoro. Attualmente il problema della gestione e del controllo del tempo di lavoro è predominante nella maggior parte dei settori.

A livello legale c'è più una tendenza al rafforzamento del ruolo del CCL o no?

I CCL negli ultimi anni hanno notevolmente rafforzato il loro ruolo. Si tratta di una svolta poiché, fino alla fine degli anni '90, i CCL erano in declino e alcuni addirittura predicevano la loro scomparsa. Inoltre i CCL hanno acquisito importanza in seguito all'introduzione della libera circolazione delle persone poiché le «misure di accompagnamento» si basano essenzialmente su di essi.



Jean-Christophe Schwaab, nato nel 1979, dottore in diritto, segretario centrale dell'Unione sindacale svizzera (USS) responsabile del dossier diritto del lavoro e salute al posto di lavoro.

Gli impiegati di banca hanno delle buone condizioni di lavoro in confronto ad altri settori. Hanno veramente bisogno di un CCL?

Beneficiario di un CCL è un enorme vantaggio. In Svizzera all'incirca un salariato su due non ha questa fortuna. Ci sono CCL nettamente meno meritevoli che quelli degli impiegati di banca ma ce ne sono anche di migliori. E' comunque difficile paragonare i CCL fra loro dato che, in base alla funzione della situazione di un determinato settore, alcuni punti possono prevalere su altri.

In conclusione direi che, sì, gli impiegati di banca hanno bisogno di un CCL. In effetti, l'esistenza dei loro contratti individuali è importante, poiché il CCL costituisce un «supporto» minimo nettamente superiore alle condizioni del CO. Più alto sarà il supporto, migliori saranno le condizioni di lavoro individuali.

Inoltre l'esistenza stessa di un CCL obbliga i partner sociali ad incontrarsi ed a negoziare regolarmente. Ciò permette loro di seguire maggiormente l'evoluzione del settore ed adattare le condizioni di lavoro. Infine, il CCL instaura una concorrenza

più leale in seno al settore: le aziende devono battersi per la loro qualità ed hanno meno possibilità d'arrotondare i loro margini a scapito del personale.

Grazie dell'intervista.
Denise Chervet

Inverno sicuro con Europcar!

Voglia di montagna, sole e neve? Con uno dei numerosi e accattivanti veicoli 4x4 di Europcar viaggiate comodi e sicuri, pensando solo al vostro weekend sulle piste da sci o alle vostre vacanze invernali – senza dover montare le complicate catene da neve, e con tanto spazio per trasportare l'attrezzatura sportiva.

Europcar è la principale società di autonoleggio presente in Svizzera – 3200 veicoli sono a vostra disposizione nelle oltre 75 stazioni. La più grande flotta di vetture a noleggio della Svizzera viene adeguata in funzione della stagione: in quella fredda, con gli accattivanti veicoli 4x4 potete vivere le autentiche emozioni invernali. Indipendentemente dal modello scelto, piccolo e maneggevole, molto spazioso o esclusivo – da noi trovate la risposta ad ogni vostra esigenza, dalla nuova Skoda Yeti 4x4 alla Skoda Octavia 4x4 con gancio di traino fino alla VW Touareg 4Motion. Viaggiate in gruppo? Nessun problema, a vostra disposizione ci sono vetture 7 posti nonché la VW T5 4Motion con ben 9 posti.

Condizioni speciali per i noleggi dei soci ASIB!

Tutti i soci dell'Associazione svizzera degli impiegati di banca beneficiano delle seguenti condizioni speciali di Europcar:

- fino al **20%** di sconto sulle flotte Standard, 4x4 e Veicoli da trasporto
- fino al **15%** di sconto sul noleggio mensile
- fino al **10%** di sconto sulle flotte speciali Fun Cars e Top Class
- fino al **10%** di sconto sul noleggio all'estero

Questi sconti non sono cumulabili con altre condizioni speciali.

Ecco come effettuare la vostra prenotazione

Online: in modo semplice e rapido su www.sbpv.ch/europcar/it – le vostre condizioni speciali sono già integrate nella prenotazione.

Telefono: per prenotazioni in Svizzera contattate direttamente una delle oltre



Carta Funway gratuita

Europcar vi regala la carta Funway fino al 28 febbraio 2011*.

Con la carta Funway beneficate fino al 30% di sconto per i vostri noleggi in Svizzera e fino al 15% all'estero, per ben due anni.

Per ulteriori dettagli visitate il sito www.sbpv.ch/europcar/it

Per ordinare la vostra carta Funway gratuita (azione valida fino al 28.2.2011), cliccate sul modulo d'iscrizione e alla sezione D, inserite il codice di promozione ASIB.

* Una volta concluso l'intervallo di tempo della promozione, come soci ASIB continuate a ricevere la carta Funway per soli CHF 25.– anziché CHF 35.–.

75 stazioni Europcar. Per il noleggio di veicoli all'estero contattate il nostro call center allo 0848 80 80 99. Vi invitiamo ad

indicare il numero di contratto ASIB **47404556**, in tal modo beneficate automaticamente delle tariffe ridotte.



www.phiten.ch

Pro-aktive Gesunderhaltung

Der menschliche Körper ist ein Wunderwerk, dessen komplexe Zusammenhänge man möglicherweise auch in Zukunft nie vollständig verstehen wird. Jede noch so wichtige Erkenntnis zeigt nur einen Teilaspekt des Ganzen.

Die Firma Phiten versucht durch eigene Forschung die Verbesserung der Informationsvermittlung im Körper voranzubringen, indem sie Produkte entwickelt, die dank dem speziellen «Phild-Processing»-Verfahren einen regulativen Einfluss auf die Körperelektrik ausüben. Phiten ist bereits seit über 20 Jahren auf dem Gesundheits- und Wellnessmarkt präsent. In vielen asiatischen Ländern gibt es eine lange Tradition im Umgang mit Körperenergien. Phiten versucht, diese Traditionen mit der Entwicklung zukunftsorientierter Technologien zu kombinieren. Die vielfältigen

Produkte sind durch ihre unkomplizierte Anwendung attraktiv für Sportler und dienen vielen Menschen im Alltag als Quelle der Kraft.

Warum **Phiten** wirkt

Elektrische Signale in Nervenzellen entstehen durch den Fluss von unterschiedlich geladenen Teilchen (Ionen) in den Membranen. Neurotransmitter (biochemische Stoffe) übertragen die Signale von einem Nerv zum anderen oder zu den Muskeln. Das Gehirn ist sowohl elektronischer Sender als auch Empfänger. Die

speziell verarbeiteten Materialien von Phiten zielen auf eine Verbesserung dieser elektrischen Übertragungsprozesse im Körper.



X100 Leash

X100 Choker



Das Angebot für SBPV-Mitglieder

X100 Leash, 50 cm (Herren): CHF 209.– statt Fr. 259.–

X100 Choker square, 40 cm (Damen): CHF 199.– statt Fr. 249.–

Dieses Angebot ist beschränkt gültig bis zum 31. Januar 2011



Ja, ich will profitieren, schicken Sie mir bitte folgende Artikel (inkl. Rechnung) zu:

..... X100 Leash Herren

..... X100 Choker Damen

Name	Vorname	
Adresse	PLZ/Ort	
Mitgliedernummer SBPV	Unterschrift	Datum

Einsenden oder per Fax an: Cizien Inc. sports & health, Monbijoustrasse 22, 3011 Bern, Fax 031 371 49 92

Ihre Bestellung per E-Mail: info@phiten.ch

(Bitte SBPV-Mitgliedernummer vermerken.)

Auf Spurensuche am Belpberg...

Schon als 12-jähriger Junge interessierte sich der heute 48-jährige Urs Wegmüller, Informations-Sicherheitsbeauftragter bei der Berner Kantonalbank AG (BEKB | BCBE), für Versteinerungen. «Einmal vom Virus infiziert, lässt es einen nicht mehr los», meint er. In Spitzenzeiten hat er zwischen 600 und 700 Stunden pro Jahr in sein Hobby investiert. Heute ist er Co-Autor von sieben Publikationen über versteinerte Muscheln und Schnecken aus der Umgebung des Belpbergs im Kanton Bern. Die achte Publikation mit einer Analyse der Weichtierfauna der Belpbergschichten ist in Vorbereitung.

Guten Tag, Herr Wegmüller. Wann waren Sie zum letzten Mal Fossilien sammeln?

Im Juli 2010 war ich an zwei Sonntagen mit Freunden am Belpberg.

Wie kamen Sie überhaupt zu diesem doch eher ungewöhnlichen Hobby und was fasziniert Sie daran?

Ursprünglich interessierte ich mich als 10-jähriger Junge für Archäologie und speziell für die Römer in der Schweiz. Leider war es nicht möglich, an Ausgrabungen teilzunehmen. 1974 nahm mich ein gleichaltriger Junge mit an den Belpberg, um Versteinerungen (Fossilien) zu sammeln. Ich hatte sofort Feuer gefangen! Vier Jahre später kontaktierte ich das Naturhistorische Museum der Burgergemeinde Bern (NMBe) und dort wurde mir in Bezug auf die Bestimmung der Versteinerungen durch die damalige Paläontologin Thérèse Pfister entsprechende Literatur empfohlen. Im Selbststudium lernte ich die Charakteristiken der Organismen kennen. Mit der Zeit wurde auch mein «Auge» besser, sodass es leichter war, Funde zu erkennen. Ohne geschultes Auge ist es oft schwierig, überhaupt festzustellen, dass ein Stein nicht nur ein Stein ist, sondern Organismenreste enthält, welche uns viele Hinweise auf vorzeitliche Lebewelten liefern.

In den Jahren 1982 und 1983 führte das NMBe am Belpberg zwei grosse Grabungen durch – dieses Material stellt heute einen grossen Teil der Sammlung im NMBe dar. So begann die jahrzehntelange Zusammenarbeit mit dem NMBe, welche bis heute andauert. Meine eigene Sammlung von ca. 4500 Fundstücken habe ich Ende 2009 dem NMBe zur Aufbewahrung übergeben.



1

Faszinierend ist, dass man aus eigentlich «totem» Material herausfinden kann, wie unsere Region vor 18 Millionen Jahren ausgesehen hat und wie die Organismen gelebt haben. Die Rekonstruktion erfolgt auf drei verschiedene Arten:

1: Analyse der einzelnen Gesteinsschichten bzw. der Gesteinspakete und ihrer Abfolge im Profil (gibt einen Rückschluss auf den Ablagerungsraum).

2: Analyse der Inhalte: Welche Organismen sind in den einzelnen Schichten vorhanden und welche Lebens- und Ernährungsweise hatten diese Organismen.

3: Analyse der Ablagerung der Versteinerungen innerhalb einer Schicht (sind zum Beispiel die Muscheln in Lebendstellung versteinert oder sind nur noch Trümmer der Schalen vorhanden?).

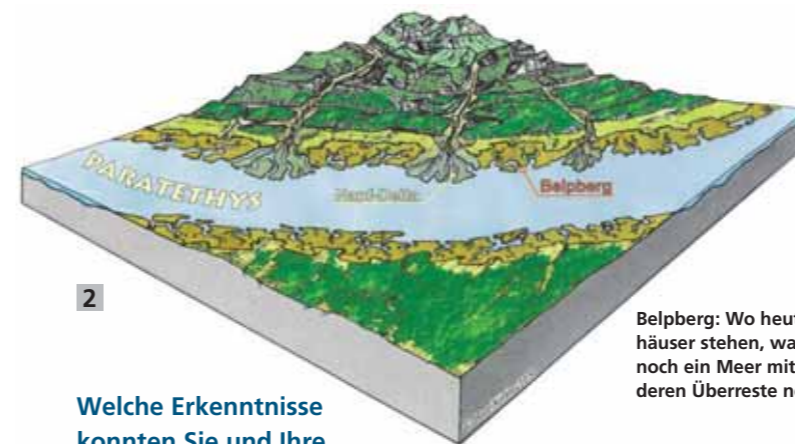
Was war Ihr bester Fund und von welchem träumt ein Paläontologe?

Als ich an einem «fundlosen» Tag am obersten Ende des Grabens eine ca. 10 cm grosse Schnecke fand – Schnecken in dieser Grösse sind doch eher eine Seltenheit. Einen Urvogel zu finden, wäre hingegen sensationell, was aber nur im südlichen Fränkischen Jura (D) möglich ist.

Sie haben Ihre Co-Autorenschaft erwähnt – um welche Art von Publikationen handelt es sich?

Es handelt sich um Bestimmungsbücher über Muscheln (91 Arten) und Schnecken (94 Arten) – insgesamt haben wir 13 neue Arten erkannt, welche weltweit nicht bekannt waren; eine davon haben wir *Ensis bernensis* benannt (die Art ist nach der in der Nähe des Belpbergs gelegenen Hauptstadt und zugleich Heimatstadt des NMBe benannt, von dem aus die Erforschung der Fauna der Belpberg-Schichten erfolgt). Unterdessen wurden auch noch andere marine Tiergruppen (zum Beispiel Seeigel, Krebse usw.) durch andere Autoren bearbeitet. Die Publikation über die Analyse der Weichtier-Fauna der Belpberg-Schichten berücksichtigt all diese bearbeiteten Tiergruppen und wird nächstes Jahr veröffentlicht.

1. Turmschnecke mit Resten der Aragonitschale vom Belpberg
2. Molassemeer mit Blickrichtung Alpen
3. Schublade mit Funden, kategorisiert im NMBe
4. Abguss eines rund 1,7 Mio. alten Hominidenschädels aus Südafrika
5. Muschel vom Belpberg mit kalzifizierter Schale
6. Nashornfund in der Engehalde Neufeld (Bern)
7. Auge in Auge mit einem Plateosaurier



2

Welche Erkenntnisse konnten Sie und Ihre Kollegen gewinnen?

Vor 18 Millionen Jahren erstreckte sich von Frankreich über die Schweiz nach Österreich ein Meeresarm, der Paratethys genannt wird. Dieser Meeresarm befand sich nördlich eines Vorläufers des heutigen Mittelmeeres – Mediterrane Tethys genannt. In der Schweiz wurde in etwa das heutige Mittelland davon bedeckt. Durch unsere Arbeit konnten wir nachweisen, dass der Belpberg sich am südlichen Rand dieses Beckens befand (siehe Abbildung 2) – die Wassertiefe in diesem Bereich betrug etwa 6–10 m. Die Ablagerungen, welche wir bearbeiten, werden Obere Meeresmolasse (OMM) genannt.

Möchten Sie Ihr Hobby nicht zum Beruf machen?

Bei meinen Kollegen an verschiedenen Instituten habe ich die Erfahrung gemacht, dass die Forschung nur einen kleinen Teil der täglichen Arbeit ausmacht. Oft ist der Tag mit anderen Aktivitäten ausgefüllt. Zudem sind solche Stellen sehr rar, sodass unter Umständen nicht auf diesem Gebiet gearbeitet werden kann. Als Amateur hatte ich die Gelegenheit, ohne ein Studium Forschung zu betreiben und mir ein Spezialwissen anzueignen.

Haben Sie noch weitere Interessen?

Ich habe mich in den letzten Jahren wieder vermehrt den Römern in der Schweiz zugewandt und habe für Freunde Führungen in den wichtigsten römischen Fundstellen wie Avenches (Aventicum), Augst (Augusta Raurica), Windisch (Legionärslager Vindonissa), Lausanne (Lousonna) und Martigny

Belpberg: Wo heute schicke Einfamilienhäuser stehen, war vor 18 Millionen Jahren noch ein Meer mit unzähligen Lebewesen, deren Überreste noch heute zu finden sind.

(Octodurum) durchgeführt. Ausserdem beschäftige ich mich noch mit der Entwicklungsgeschichte des Menschen – ich habe eine grosse Sammlung an Abgüssen wie zum Beispiel das ganze Skelett des Neandertaler-Fundes bei Düsseldorf (D). Zudem bin ich ein sehr grosser Fan von Star Trek.

Gibt es Parallelen zu Ihrer Arbeit in der Bank?

Sicherlich – man muss sehr exakt bzw. zuverlässig arbeiten und Zusammenhänge im Rahmen eines vernetzten Denkens erkennen können.

Was wollen Sie dem Leser mit auf den Weg geben?

Es lohnt sich, mit offenen Augen durchs Leben zu gehen und zu erkennen, dass einige Dinge nicht so sind, wie sie im ersten Augenblick erscheinen; ein zweiter Blick kann nie schaden und unter einer Schale kann sich viel verbergen.

Herr Wegmüller, herzlichen Dank für das Gespräch und den Einblick in die Welt der Lebewesen vergangener Erdzeitalter.

Doris Schmutz



3



4



5



6



7

Weshalb sind Sie SBPV-Mitglied?

«Ich finde es gut, dass es eine Institution gibt, welche die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Mitarbeitenden in der Finanzbranche vertritt. Sollte es Probleme am Arbeitsplatz geben, bin ich froh zu wissen, an wen ich mich wenden kann. Zudem bietet der SBPV auch viele attraktive Angebote, von denen die Mitglieder profitieren können. Ich selber nutze vor allem die Vergünstigung bei der Krankenkasse.»

Wer mehr über Paläontologie erfahren möchte, darf sich gerne bei Herrn Wegmüller melden. urs.wegmueller@bluewin.ch

Dernières nouvelles de Suisse romande

La fusion des associations cantonales en une région romande est entrée en vigueur début 2009.

La région romande de l'ASEB, active dans tous les cantons romands, de Genève à Fribourg et du Valais au Jura, se porte bien et a pris son rythme de croisière.

Le comité

Le comité est composé de la présidente, Mary-France Goy, et de 9 membres représentants des divers cantons romands. Il siège régulièrement. Après une période de rodage et d'organisation de la nouvelle région, le comité traite de tous les sujets touchant le domaine de l'intermédiation financière. Actuellement, il est préoccupé par la révision de la CPB en cours au sein de la nouvelle association patronale des banques et du grave problème de la santé au travail. Les réunions sont animées et fort intéressantes. Elles débouchent fréquemment sur des prises de positions propres à la Suisse romande, ainsi que sur des projets de services et d'informations pour nos membres.

Un peu de douceur pour commencer...

En 2009, afin de marquer la création de la région et pour mieux faire connaître notre association, nous avons lancé une campagne d'information en distribuant des douceurs en forme d'oursins. Cette action a été menée grâce à la collaboration des membres du comité (dont l'engagement et la disponibilité sont salués) ce qui nous a permis de distribuer près de 11000 biscuits. Cette opération a rencontré un franc succès.

Les années 2010 et suivantes...

En 2010, la région a organisé une Assemblée générale d'une ampleur symbolique avec, pour clore la soirée, la participation de l'humoriste suisse Laurent Nicolet.

Cette année est également marquée par la reprise des contacts avec les diverses commissions du personnel existant en Romandie. Le but est d'améliorer la visibilité des dites commissions tant au sein de l'ASEB qu'auprès des collaboratrices et collaborateurs qu'elles représentent.

Un autre objectif, et non des moindres, est de faire signer la CPB par les banques non signataires de nos cantons. Le comité de la région a encore d'autres projets visant tout à la fois une meilleure information de nos membres et l'amélioration des conditions de travail des employés de banques. Au début de l'année prochaine, la participation dans les banques fera l'objet d'un cycle de formation et d'information à l'intention des membres des commissions du personnel et de nos membres qui seront intéressés. Le thème de la prévoyance professionnelle (2^e pilier) est également au programme 2011.

Le secrétariat

La responsable du secrétariat romand participe activement aux comités et sert de lien de transmission entre les membres. En tant que secrétaire d'association, elle prend contact avec les commissions du personnel, d'une part, et les directions des RH, d'autre part, et représente l'association dans diverses instances cantonales et fédérales.

Les questions juridiques sont également un pan important de l'activité du secrétariat. Ce soutien tant moral que juridique en

faveur des membres est primordial et il permet de mieux percevoir les problèmes et les difficultés que rencontrent les employés(ées). Il est enregistré, par ailleurs, une augmentation des demandes de soutien en général. Depuis quelques mois elles touchent de plus en plus fréquemment la détérioration des conditions de travail liées à la fixation d'objectifs trop ambitieux. L'analyse des certificats de travail et leurs éventuelles modifications font également partie des demandes en augmentation. Enfin, cet été, nous avons été tout particulièrement confrontés aux problèmes liés aux absences de longue durée.

Et demain...

L'avenir de l'ASEB passe par les régions et, à ce titre, il est nécessaire de continuer à dynamiser notre région, à poursuivre nos efforts de recrutement, à informer, soutenir et aider les collaborateurs (trices) de la branche financière.

Nous avons besoin de chacun d'entre vous d'informations concernant vos places de travail pour être efficaces et espérons ainsi répondre à vos demandes. Nous sommes à votre disposition. N'hésitez pas à prendre contact avec le secrétariat pour toutes suggestions et, pourquoi pas, pour participer à nos diverses activités. Enfin, n'oubliez pas de consulter régulièrement nos pages internet www.aseb.ch!

Nicole Bourquin
Juriste et secrétaire d'association pour la région de Suisse romande et du Tessin

Aperçu des activités du secrétariat romand de mai à octobre 2010

Au cours des 6 derniers mois, les services du Secrétariat de la région de Suisse romande – et plus précisément de notre juriste Nicole Bourquin – ont été sollicités par 83 personnes membres de notre association.

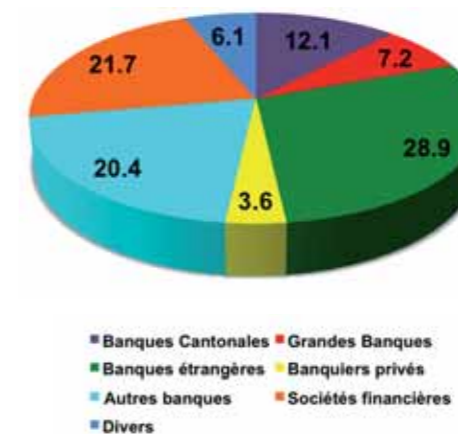
Les interventions de notre juriste se sont principalement concentrées sur des problèmes touchant aux licenciements et à l'analyse des certificats de travail, comme le démontre le graphique ci-dessous.

Principaux domaines d'intervention en %



L'origine des demandes provenait principalement de membres exerçant leurs activités professionnelles sur la place financière de Genève. En comparaison des précédentes années, on constate ces derniers mois une croissance régulière de demandes d'analyses des certificats de travail. Ces derniers présentent régulièrement d'importantes lacunes dans le descriptif des responsabilités et dans le cahier des charges du collaborateur ou de la collaboratrice, comme dans celui des qualités qui caractérisaient les prestations de la personne concernée. Cette évolution est généralement due à la méconnaissance des règles à suivre dans la rédaction d'un tel document qui tient encore une très grande importance dans le dossier de tout prétendant à un nouvel emploi.

Les problèmes liés aux licenciements ont toujours tenu une place de premier plan dans les demandes de soutien de nos membres. Les banques étrangères et les sociétés financières sont, cette année encore, au premier rang de nos interventions. Il n'est d'ailleurs pas surprenant que ces deux catégories d'activités financières soient en pointe dans ces domaines. En effet, les banques étrangères, les sociétés financières et les gestionnaires de fortune indépendants occupent ensemble près de la moitié des employés de banque de la place financière de Genève. Par contre, c'est avec surprise que l'on a constaté une très forte baisse du nombre de demandes en provenance des deux grandes banques suisses.



Répartition des interventions selon les catégories de banques en %

Un autre domaine d'intervention tout aussi préoccupant pour notre région concerne les problèmes liés aux maladies de longue durée. Or, qu'elles soient psychiques (stress excessif, dépressions, etc.)

ou physiques, les maladies de longue durée ont souvent pour origine des pressions et des exigences de travail hors du commun et de ce fait méritent une protection réelle et complète à gérer sous la responsabilité de toutes les parties concernées.

Les interventions de notre association en faveur de nos membres ont dans la grande majorité des cas été satisfaites par les partenaires sociaux. Hélas, notre juriste, Nicole Bourquin, nous quitte à fin janvier 2011, appelée vers de nouveaux cieux professionnels. Notre association prendra toutes les mesures qui s'imposent, avec la collaboration de Nicole, pour que son départ ne porte pas préjudice aux intérêts de nos membres.

Et last but not least, la région de Suisse romande et du Tessin saisit l'occasion de cet article pour exprimer publiquement à Nicole Bourquin toute sa reconnaissance pour son engagement, sa compétence, ses efforts continus déployés sans ménager son temps libre, et ce tout au long de ces 9 années de collaboration étroite avec les régions et en faveur de nos membres et de la défense de leurs intérêts.

MERCI Nicole! Et tous nos vœux t'accompagnent pour de nouveaux succès dans ta future vie professionnelle.

Le Comité de la région de Suisse romande et du Tessin de l'ASEB



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

Karin Frei Dostal, neue Verantwortliche Marketing des SBPV

Im Januar 2011 beginnt Karin Frei Dostal ihre Tätigkeit als Verantwortliche Marketing beim SBPV. Sie war zuletzt während rund 10 Jahren im Marketing des Schweizerischen Ingenieur- und Architektenvereins tätig und wird nun ihre Erfahrung im Mitglieder- und Dienstleistungsmarketing auf dem gewerkschaftlichen Parkett umsetzen können.



dem Mitglieder- bzw. Dienstleistungsmarketing im Bereich der Unternehmenskommunikation und im politischen Umfeld aktiv zu werden. In diese Richtung möchte ich mich weiterentwickeln. Neugierig bin ich auf die weibliche und kleine Teamkonstellation. In den letzten 10 Jahren war ich in ein grosses Netzwerk eingebunden und sass oft als einzige Frau in Sitzungen und Arbeitsgruppen.

Was möchten Sie dem SBPV bringen?

Hoffentlich viele neue Mitglieder und ein ansprechendes Dienstleistungspaket. Hierfür bringe ich Erfahrung, einen wachen und kreativen Geist und eine professionelle Einstellung mit... selbstverständlich auch das entsprechende Handwerkzeug.

Wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus?

Ich habe im Bundeshaus unter Kurt Furgler eine kaufmännische Lehre abgeschlossen. Das politische Klima in der Schweiz interessierte mich damals allerdings wenig. Ich hatte den Wunsch, die Welt kennen zu lernen. Um das nötige Kleingeld für Reisen zu verdienen, vermittelte ich in der Hochkonjunktur als Personalberaterin Hilfsarbeiter – was damals ein lukrativer Job war. Mit dem Verdienst schenkte ich mir eine Weltreise. Ein ganzes Jahr zog ich mit dem Rucksack durch die verschiedenen Kontinente. Dem Reisen blieb ich auch danach treu und organisierte während acht Jahren für einen Ostafrikaspezialisten Gruppenreisen. Ich übernahm dann zusätzlich die Verantwortung für die Verkaufsförderung und für die Produktion der Reiseprospekte. Ganz natürlich ergab sich daraus eine Weiterbildung als Marketingplanerin.

Warum haben Sie sich beim SBPV beworben?

Zu meiner Entscheidung haben verschiedene Faktoren beigetragen. Der erste Impuls, mich, nach 22 Jahren Zürich, überhaupt für eine Stelle in Bern umzusehen, hing sicher mit meinem Umzug nach Solothurn zusammen. Seit über zwei Jahren pendle ich täglich nach Zürich und investiere drei Stunden in meinen Arbeitsweg. Das will ich ändern. Der Wunsch nach einer Veränderung spielt auch eine wichtige Rolle. Nach über 10 Jahren Marketing im Schweizerischen Ingenieur- und Architektenverein scheint es mir an der Zeit, ein anderes Umfeld kennen zu lernen.

Was reizt Sie an dieser Stelle?

Meine neuen Aufgaben decken sich mehrheitlich mit meinem bisherigen Arbeitsfeld. Mich reizt das gewerkschaftliche Umfeld und die Möglichkeit, neben

Nach dem Tourismus sammelte ich Erfahrung im Direktmarketing eines Logistikunternehmens und kam als 38-Jährige zum SIA (Schweiz. Ingenieur- und Architektenverein). Ich baute die Abteilung Mitgliedschaften und das Mitgliedermarketing auf und übernahm später die Leitung des Marketings.

Und was gibt es persönlich über Sie zu berichten?

Letztes Jahr habe ich mit 47 Jahren geheiratet. Zeitgleich haben wir in Solothurn mit dem Umbau eines denkmalgeschützten Bauernhauses angefangen. Wir verrichten einen beachtlichen Anteil Eigenleistung, was mein Freizeitverhalten massgeblich beeinflusst. Tanzte ich früher Tango, bürste ich heute Holzbalken, helfe beim Umbau, pflege den Garten, verhandle mit den Architekten, Handwerkern und Banken. Im Dezember ziehen wir endlich ein...

Einen wichtigen Teil in meinem Leben nehmen psychologische Themen ein. Ich beschäftige mich intensiv mit Fragen rund um die Gestaltung von Beziehungen und dem Zusammenleben. Dazu gehört für mich auch das Zusammensein im beruflichen Umfeld. Ich habe ein Nachdiplom in Beratung und Coaching sowie Abschlüsse in NLP und diversen Körpertherapieformen. In einem 15%-Pensum coache ich Erwachsene in eigener Praxis. Weiter schätze ich intelligente Gespräche, gute Literatur und sinnige kulturelle Events.

Besten Dank für das Gespräch und viel Erfolg bei Ihrer neuen Tätigkeit.
Doris Schmutz

Sudoku

Gewinnen Sie 5 x 1 «Dressguide für sie und ihn – anlassgerecht und trotzdem individuell» der Autorinnen Maria Schmutz-Wyder und Corinne Staub*.



Das Buch ist ein Leitfaden zur gekonnten Anwendung der Sprache der Kleidung – ein Hilfsmittel zur Stilsicherheit – der bei der Wahl der anlassgerechten Garderobe behilflich sein soll.

Der Preis wird vom Schweizerischen Bankpersonalverband offeriert. Unter allen richtigen Einsendungen werden 5 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 4/10»** 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. Januar 2011**. Viel Glück!

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

©Conceptis Puzzles 06010008574

Gewinner Sudoku 3/2010: Franz Affolter, 4566 Oekingen

* 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.

Zürich

After Work Party im Restaurant Carlton, Zürich

Nach der Arbeit sollst du ruhen oder...

Am Dienstag, 9. November 2010, fand im Restaurant Carlton in Zürich die After Work Party für Mitglieder und hoffentlich künftigen Mitglieder des Bankpersonalverbandes Region Zürich statt. Viele fanden den Weg an die Bahnhofstrasse 41, und trotz Partystimmung konnten gute Gespräche geführt und auch einige neue Mitglieder gewonnen werden.

Sie haben den Anlass verpasst? Keine Angst... Die Rückmeldungen waren durchwegs positiv und wir werden wiederum einen ähnlichen Anlass durchführen.

Übrigens, unbedingt den **Dienstag, 18. Januar 2011,** vormerken.

Dann führt nämlich der Bankpersonalverband Region Zürich zum ersten Mal einen gemütlichen Neujahrsapéro durch.



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

Frohes neues Jahr *Felice anno nuovo* *Bonne et heureuse année*

Geschätztes Mitglied

Wieder ist Jahresende – ein Augenblick zum Innehalten, Zeit, unseren Dank auszusprechen für das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Wir wünschen Ihnen frohe Festtage, Zeit zur Entspannung, Besinnung und viele Lichtblicke im neuen Jahr.

Ihr SBPV

Madame, Monsieur, cher membre

Nous voici de nouveau en fin d'année – une période pour faire le point et pour vous exprimer nos remerciements pour la confiance que vous nous témoignez.

Nous vous souhaitons de belles fêtes, du temps pour vous reposer et recharger vos batteries et beaucoup de signes d'espoir pour la nouvelle année.

L'équipe de l'ASEB

Caro socio

Un altro anno sta per finire – è il momento di fare una pausa – giusto il tempo di esprimere la nostra gratitudine per la fiducia accordataci.

Le auguriamo buone feste, attimi di dolce far niente, di riflessione e di progetti per il nuovo anno.

La sua ASIB

Anstelle einer Weihnachtskarte

spenden wir dieses Jahr einen finanziellen Beitrag an die Elternorganisation insieme Schweiz, welche sich für Menschen mit einer geistigen Behinderung und ihre Anliegen einsetzt. Falls auch Sie sich an der Spende beteiligen möchten, können Sie direkt einen Betrag auf das Konto von insieme einzahlen.

Cette année nous renouçons

à envoyer une carte de vœux et versons un don à l'association de parents insieme suisse qui s'engage pour la défense des intérêts des personnes avec un handicap mental.

Si vous souhaitez compléter notre don, vous pouvez verser une contribution sur le compte d'insieme.

Quest'anno, anziché una cartolina di Natale,

devolviamo un contributo finanziario a insieme Svizzera, organizzazione di genitori che si impegna a favore delle persone con handicap mentali.

Se anche lei vuole partecipare alla donazione, può versare l'importo direttamente sul conto di insieme.

Einzahlung für / Versement pour / Versamento per
UBS AG / CH-8098 Zürich / Konto 80-2-2

Zugunsten von / En faveur de / A favore di:
insieme / Postfach 6819 / 3001 Bern
IBAN CH38 0027 2272 4213 8803 L

Weitere Informationen zu insieme / Vous trouverez davantage d'information sur le site d'insieme / Altre informazioni su insieme le trova sul:

www.insieme.ch

