

take it

April Avril Aprile N° 1
2011



Arbeitszeit:
Geld oder Lebensqualität

Le temps:
l'argent ou la santé

Il tempo è denaro o vita?



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

@ Newsletter

Rund ein Drittel unserer Mitglieder erhalten unseren E-Newsletter. Das ist wenig. Unsere News in elektronischer Form berichten über unsere aktuellen Aktivitäten, die auch in der täglichen Berichterstattung in der Presse Beachtung finden. Wir beobachten das wirtschafts- und sozialpolitische Geschehen in der Branche und setzen Hebel in Bewegung, wenn die Interessen des Bankpersonals gewahrt werden müssen.

Eine direkte Kontaktaufnahme mit Ihnen kann matchentscheidend sein, wie unser letzter Aufruf für Rückmeldungen über das UBS-Bewertungssystem gezeigt hat. Teilen Sie uns Ihre E-Mail-Adresse mit Name und Vorname (oder Mitgliedsnummer) mit und abonnieren Sie unseren E-Newsletter.

newsletter@sbpv.ch

@ Newsletter

Notre newsletter sous forme électronique est un lien avec nos membres, afin de les informer de manière actuelle sur les activités de l'ASEB. Nous suivons avec attention l'actualité sociale et économique – en particulier dans le domaine bancaire – et réagissons en cas de besoin pour défendre les intérêts du personnel bancaire. Les comptes-rendus de notre newsletter ont plusieurs fois retenu l'attention de la presse.

Seulement un tiers de nos membres sont abonnés à notre newsletter, or un contact direct et rapide avec vous peut être décisif, comme nous avons pu le constater lors de notre dernier appel concernant le système d'évaluation de l'UBS.

Abonnez-vous donc à notre newsletter en nous indiquant votre adresse électronique et votre nom et prénom (ou votre numéro de membre) et inscrivez-vous à newsletter@sbpv.ch

@ Newsletter

Appena un terzo dei membri ricevono la nostra newsletter. Questo è poco. Le nostre newsletter in forma elettronica riportano informazioni sulle nostre attività più attuali, che risvegliano tra l'altro anche l'attenzione della stampa. Osserviamo il panorama economico e politico-sociale del settore e azioniamo le leve necessarie quando devono essere tutelati gli interessi del personale bancario.

La presa di contatto diretta con voi può essere decisiva per l'esito della partita, come ha dimostrato il nostro ultimo invito a inviare un feedback sul sistema di valutazione delle prestazioni adottato dall'UBS.

Comunicateci il vostro indirizzo e-mail indicando anche nome e cognome (o il numero di socio) e abbonatevi alla nostra e-newsletter.

newsletter@sbpv.ch

Mitgliederaufruf zum UBS-Bewertungssystem

Bis dato haben sich auf unseren Newsletter über 80 Betroffene gemeldet, darunter auch Mitarbeitende der CS und anderer Banken. In den nächsten Tagen widmen wir uns den Auswertungen und werden diese und weitere Schritte auf unserer Website publizieren.

www.sbpv.ch → **Projekte**

Appel concernant le système d'évaluation d'UBS

Jusqu'à maintenant nous avons reçu plus de 80 réponses à l'appel de notre newsletter concernant les systèmes d'évaluation «forced ranking» d'UBS. Des employés du CS et d'autres banques ont aussi fait part de leur indignation. Nous publierons une évaluation des différentes réponses et présenterons nos prochaines démarches sur notre site

www.aseb.ch → **Projets**

Sondaggio sul sistema di valutazione UBS

Finora hanno reagito alla nostra newsletter più di 80 persone coinvolte, tra le quali anche collaboratori e collaboratrici del CS e di altre banche. Nei prossimi giorni procederemo all'analisi dei dati ricevuti e pubblicheremo tanto i risultati quanto gli ulteriori passi previsti sulla nostra pagina web.

www.asib.ch → **Progetti**

Soziale Sicherheit – Änderungen 2011

Der Bundesrat passte per 1. Januar 2011 die AHV- und IV-Renten sowie den Betrag für den Lebensbedarf bei den Ergänzungsleistungen der aktuellen Preis- und Lohnentwicklung (Mischindex) an. Gleichzeitig wurden die Berechnungsgrundlagen der beruflichen Vorsorge darauf abgestimmt. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fasst die Änderungen zusammen. Sie finden diese auf unserer Homepage: www.sbpv.ch → **Aktuell/News**

Sécurité sociale – modifications en 2011

Le Conseil fédéral a adapté les rentes AVS et AI ainsi que le montant pour les rentes complémentaires à l'évolution des salaires et des prix (indice mixte). Parallèlement, les montants limite de la prévoyance professionnelle ont été augmentés. L'Union syndicale suisse présente les nouveautés en matière d'assurances sociales. Vous les trouvez sur notre site Internet: www.aseb.ch → **Actualités/News**

Inhalt

Pro domo	2
Editorial: VAB-Verhandlungen	4
Vertrauen als Kapital	5
Arbeitszeit: Geld oder Lebensqualität?	6
Interview mit Urs Eicher: Ein Bündnis, das trägt ...	10
Style: Unterwäsche gehört unter die Wäsche	14
Mitgliederangebot: Übernachten zum halben Preis!	17
Interview mit Lysiane Rochat: Burn-out – Verlust von Arbeitssinn	18
Bücher	29
Mitglieder persönlich: Über Cavaletti und Stangen	30
Sorgenbarometer CS 2010: Wem vertrauen die Schweizerinnen und Schweizer?	32
Ihr gutes Recht: Referenzen – was ist erlaubt?	34
Region Zürich: Neuer Start für den SBPV in Zürich Agenda Konferenzen – Mitgliederangebot	35
Gewinnen: Sudoku	36

Sommaire

Pro domo	2
Editorial: négociations contractuelles	4
Le temps: l'argent ou la santé?	7
Interview de Urs Eicher: une adhésion qui convainc	11
Style: les sous-vêtements sont à leur place sous les vêtements	15
Gestion de fortune et justice fiscale, une équation impossible?	20
Interview avec Lysiane Rochat: le burn-out est une perte de sens au travail	22
Offre partenaire: Hotelcard – pour des nuits à moitié prix!	24
Livres	29
CS, baromètre de préoccupations 2010: à qui les Suisses font-ils confiance?	33

Sommario

Pro domo	2
Editoriale: trattative CIB	4
Il tempo è denaro o vita?	8
Intervista con Urs Eicher: un'alleanza che conta	12
Style: l'intimo dovrebbe rimanere intimo	15
Un vostro pieno diritto: referenze – istruzioni per l'uso	25
Intervista con Lysiane Rochat: il burnout è una perdita del senso del lavoro	26
Offerta per i soci: Hotelcard – pernottare a metà prezzo!	28



Interview mit Urs Eicher

Ein Bündnis, das trägt S. 10



Interview de Lysiane Rochat

Le burn-out est
une perte de sens au travail P. 22



Style

L'intimo dovrebbe
rimanere intimo P. 15

VAB-Verhandlungen

**Bankpersonalverband fordert
6 Wochen Ferien für alle**

Der durchschnittliche Ferienanspruch in der Schweiz beträgt 5 Wochen. In den 70/80er-Jahren war die 40-Stunden-Woche ein (gewerkschaftliches) Ziel. Es ist heute noch nicht erreicht. Dafür hat die Teilzeitarbeit zugenommen.

Die VAB ist betreffend Arbeitszeit sehr zurückhaltend. 42 Stunden pro Woche und 5 Wochen Ferien sind konservativ. Trotzdem: Ein Alltag auf einer Bank ist hektisch. Die Verkürzung der Arbeitszeit führt zu mehr Überstunden – das ist voraussehbar. Dagegen ist es einfacher, eine ganze Woche im Kalender abzustreichen. Für die Firma ist dies besser planbar. Die sechste Ferienwoche macht Sinn. Der Bankpersonalverband fordert in den diesjährigen Verhandlungen mit den Arbeitgebern die sechste Ferienwoche. Würde die Arbeitszeit von 42 auf 41 Stunden generell reduziert, entspräche das etwa einer 6. Ferienwoche. Da würde sich in der Schweiz niemand aufregen. Sogar die Maschinenindustrie, Life Science und die chemische Industrie arbeiten seit Jahren 40 Stunden pro Woche. Sie haben trotzdem hohe Löhne, hohe Wertschöpfung und anständige Aktienkurse.

Der Bankpersonalverband setzt auf die Einsicht der Arbeitgeber. Denn revolutionär ist diese Forderung nicht. Falls die Verhandlungen scheitern, haben Sie immer noch die Möglichkeit, die Travail.Suisse-Initiative «6 Wochen Ferien für alle» in der Volksabstimmung, voraussichtlich 2012, mit einem kräftigen Ja anzunehmen.

Hans Furer
Geschäftsleitung und Mitglied SBPV
Mitglied Initiativkomitee Volksinitiative
«6 Wochen Ferien für alle»

Négociations contractuelles

**L'ASEB demande 6 semaines
de vacances pour tous**

La durée moyenne des vacances en Suisse est de 5 semaines. Dans les années 70/80, les syndicats demandaient la semaine de 40 heures. Cela n'est pour tous pas atteint. Par contre le travail à temps partiel a fortement augmenté.

La Convention concernant les conditions de travail du personnel bancaire CPB est très prudente en matière de temps de travail: 42 heures par semaine et 5 semaines de vacances, ce n'est pas très progressiste. Et pourtant: une journée de travail dans une banque est très stressante. Une réduction du temps de travail aurait comme probable conséquence une augmentation des heures supplémentaires. Par contre, c'est plus facile de biffer une semaine du calendrier de travail. Les entreprises peuvent le planifier plus aisément. La sixième semaine de vacances fait sens. Pour les prochaines négociations contractuelles, l'Association suisse des employés de banque demande une sixième semaine de vacances. Une réduction de l'horaire hebdomadaire à 41 heures équivaldrait environ à une sixième semaine de vacances et ne provoquerait pas de grands remous en Suisse. Même l'industrie des machines, Life Science et l'industrie chimique travaillent 40 heures par semaine. Leurs employés reçoivent tout de même de bons salaires, la productivité y est élevée et le cours des actions raisonnable.

L'ASEB compte sur la compréhension des employeurs. Car cette revendication n'est pas révolutionnaire. Si les négociations devaient échouer, le personnel bancaire pourra voter massivement en faveur de l'initiative «6 semaines de vacances pour tous» qui sera probablement soumise au peuple en 2012.

Hans Furer
Membre du comité directeur de l'ASEB
Membre du comité d'initiative
«6 semaines de vacances pour tous»

Trattative CIB

**L'ASIB chiede 6 settimane
di vacanze per tutti**

In Svizzera, il periodo medio di vacanze è di 5 settimane all'anno. Negli anni 70/80 tra gli obiettivi (sindacali) rientrava la settimana lavorativa di 40 ore, ancora oggi non realizzata. In compenso è aumentato il lavoro a tempo parziale.

La Convenzione concernente le condizioni di lavoro degli impiegati di banca CIB è piuttosto moderata per quanto riguarda l'orario di lavoro: 42 ore alla settimana e 5 settimane di vacanza sono parametri alquanto conservativi. Bisogna comunque tener conto del fatto che il lavoro quotidiano in banca è molto oberante, per cui è prevedibile che una riduzione dell'orario di lavoro generi automaticamente più ore supplementari. In effetti l'alternativa più semplice e anche meglio pianificabile per le aziende consisterebbe nell'eliminazione di una settimana dal calendario di lavoro. La sesta settimana di vacanza sarebbe un'opzione coerente. È ciò che chiede l'ASIB nelle trattative di quest'anno con i datori di lavoro. Una riduzione generale dell'orario di lavoro da 42 a 41 ore corrisponderebbe più o meno alla sesta settimana di vacanza, che in Svizzera non provocherebbe grandi discussioni. Perfino l'industria meccanica, Life Science e l'industria chimica hanno adottato da anni la settimana di 40 ore. Ciononostante hanno stipendi alti, la produttività è elevata e le azioni sono ben quotate.

L'Associazione svizzera del personale bancario conta sulla ponderatezza dei datori di lavoro. Perché la rivendicazione non è rivoluzionaria. Se le trattative dovessero fallire, al personale bancario rimane comunque la possibilità di sostenere con un energico «sì» l'iniziativa di Travail.Suisse «6 settimane di vacanze per tutti», che sarà sottoposta alla votazione popolare presumibilmente nel 2012.

Hans Furer
Direttore e membro dell'ASIB
Membro del comitato d'iniziativa
«6 settimane di vacanze per tutti»

Vertrauen als Kapital

Der SBPV will die Tradition der Vertrauensleute wieder aufleben lassen und Nähe zu den Arbeitnehmenden schaffen. Mitarbeitende von Banken, die keine Arbeitnehmervertretung oder Personalkommission kennen, werden besonders davon profitieren.

Was bewegt einen Menschen mit einem Fallschirm am Rücken dazu, aus 4000 Metern Höhe ins Nichts zu springen? Steht diese Person morgens auf und hat die spontane Idee, den Überlebenstrieb ausser Acht zu lassen und mit 210 km/h der Erde entgegenzurasen? Oder was bewegt einen Menschen das erste Mal zu diesem Wagnis? Ist es ein Inserat? Oder ein Werber auf der Strasse? Ein Fernsehspot, in welchem perfekt ausgerüstete Athleten mit einem Lächeln auf den Lippen und einer Webcam am Helm durch die Flugzeugtür hüpfen?

Es sei ein spontaner Entscheid gewesen, den Nervenkitzel zu wagen. Dies ist eine oft gehörte Antwort und gehört wohl bei einer Risikosportart zum guten Ton. Es ist jedoch erwiesen, dass eine überwiegende Mehrheit der Erstspringer vor ihrem Debut einen Menschen in ihrer Nähe, eine Vertrauensperson, zurate ziehen. Jemanden, der vor Kurzem vor der gleichen Flugzeugtür gestanden hat. Die Antwort, die beschriebenen Gefühle dieser Ver-

trauensperson, werden den Ausschlag geben, ob derjenige den entscheidenden Schritt tut.

Was eine Vertrauensperson bewirken kann, ist immens. Vertrauenspersonen sind daher als Meinungsbildner äusserst wichtig. Aus diesem Grund will der SBPV in Zukunft mit Vertrauenspersonen im Umfeld der Bankangestellten arbeiten.

Eine Vertrauensperson in einer Bank kann Botschafter und Diplomat zugleich sein. Sie kann, falls vorhanden, den Hausverband oder die PEKO unterstützen. Sie kann Neueintretende zum Sprung in den Bankpersonalverband bewegen und über Verhandlungsergebnisse des SBPV berichten. Sie bringt die Pferdestärken, welche der SBPV in den letzten Jahren entwickelt hat, auf den Boden. Sie bringt Nichtmitglieder dazu, mit einem guten Bauchgefühl in den SBPV einzusteigen. Sie ist das fehlende Puzzleteil im Zusammenspiel zwischen dem SBPV, den Regionen und den Hausverbänden.

Ergänzung und Entlastung

Wie wichtig die Tuchföhlung mit den Bankangestellten ist, zeigen die Beispiele der Luzerner und der Schwyzer Kantonalbank. Beide nutzen die Nähe zu den Mitarbeitern für die Mitgliederwerbung Ihres Hausverbandes und gleichzeitig für die Mitgliedschaft im SBPV. Der Erfolg, den die «Hausverbändler» dabei erzielen, spricht Bände. 81% der Mitglieder des SBPV, Sektion Zentralschweiz, stammen aus diesen beiden Banken. Im Beispiel der SZKB sind 74% der Belegschaft Mitglied des SBPV. Es zeigt sich, dass je mehr Mitarbeitende eines Teams Mitglied sind, desto grösser die Chance ist, dass Neueintretende ebenfalls zu uns stossen. Mit den Vertrauenspersonen wollen wir genau diese Nähe erreichen. Was die Vertrauenspersonen trotz aller Nähe nicht sein sollen, ist eine Konkurrenz zum Hausverband. Im Gegenteil, sie sollen eine Ergänzung und eine Entlastung sein. Die Vertrauensperson kennt die VAB, kennt die Themen des SBPV, kennt die Bank und die Mitarbeitenden. Er/Sie kann die Verbindungsperson zwischen SBPV und dem Hausverband oder dem Mitglied sein. Die Vertrauensperson vernetzt sich mit anderen Vertrauenspersonen und hat die Möglichkeit, sich unter der Federführung des SBPV in Sozialthemen weiterzubilden. Die Kombination der unterschiedlichen Stärken führt zu einer perfekten Symbiose, zur Tuchföhlung mit den Bankangestellten.

Übrigens, nicht dass Sie die falschen Schlüsse ziehen. Ich vergleiche die Mitgliedschaft im SBPV nicht mit dem Sprung aus einer Flugzeugtüre. Wenn etwas am Vergleich auf uns wirklich gut zutrifft, dann ist es der Fallschirm an Ihrem Rücken, das und genau das ist der SBPV.

Flavian Heinzer, Präsident
SBPV Region Zentralschweiz



Contacteur SBPV Mit dem Contacteur SBPV definieren wir den Auftrag einer Vertrauensperson neu und beleben und modernisieren diese wichtige Aufgabe.

Haben Sie Interesse an dieser Funktion und möchten Sie Contacteur werden? Zögern Sie nicht und kontaktieren Sie uns.

Schweizerischer Bankpersonalverband
Denise Chervet, Zentralsekretärin / T 0848 000 885 / info@sbpv.ch

Arbeitszeit: Geld oder Lebensqualität?

In den Banken wird viel gearbeitet. Dies schon seit Langem und oft länger als woanders. Verbunden mit den gewachsenen Anforderungen und dem erhöhten Druck, wird diese verlängerte Zeit immer kostspieliger bezüglich Gesundheit und Lebensqualität.

Eifrige Bankangestellte

In den Banken wird viel gearbeitet (Tab. 1). Finanzleute sind Champions, was Überstunden betrifft. Sie erbringen jährlich durchschnittlich 99 Überstunden, also mehr als zwei Arbeitswochen. Zudem kann, da viele Angestellte ihre Arbeitszeit im Jahr 2008 (Datum der letzten Statistiken) nicht erfasst haben, davon ausgegangen werden, dass die reale Anzahl Überstunden noch höher liegt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt gemäss der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) 42 Stunden. Auch hier befinden sich die Banken unter den Branchen mit der längsten Arbeitszeit (Tab. 2, S. 7). Ebenso ist das Produktivitätsniveau höher als in den anderen Wirtschaftszweigen (Tab. 3, S. 9) und rechtfertigt eine Umverteilung in Form einer Arbeitszeitverkürzung.

Weniger arbeiten und besser leben

Warum wird in den Banken so viel gearbeitet? Weil die Arbeitsbelastung so hoch ist, weil der Bonus davon abhängt oder weil man seine Arbeit liebt ... Welche Gründe es auch immer sind, die Konsequenzen können für jeden Einzelnen mit seiner Familie, für die Gesellschaft wie

auch für die Unternehmung, schwerwiegend sein. Man weiss, dass in den Banken oft der Ausweg über verschiedene Aufputschmittel gesucht wird und dass 30% der Bankangestellten gestresst sind (der Durchschnitt der Bevölkerung liegt bei 20%). Wollen die Banken gestresste und gedopte Angestellte? Ist es nicht für die Finanzinstitute gar ein Risiko? Die Banken sind sich der Probleme bewusst und erarbeiten attraktive und kostspielige Programme, damit Stress durch Sport besser abgebaut werden kann. Nun, ein Mittel, um Müdigkeit und daraus resultierenden Stress abzubauen, wäre auch Freizeit, in der man sich erholen, die Batterien aufladen und ein bedeutungsvolles und interessantes Leben nebst der Arbeit führen könnte.

Arbeitszeit verkürzen, aber wie?

Die Arbeitszeit ist einer der zentralen Punkte im Arbeitsvertrag. Zusammen mit dem Lohn bildet sie das grundlegende Element darin. Die technologischen Fortschritte haben die Entwicklung von neuen Arbeitsformen und einen Wildwuchs bei der flexiblen Arbeitszeit gefördert. Der Gesundheitsschutz der Angestellten ist dieser Entwicklung nicht im gleichen

Rhythmus gefolgt. Die angewandten defensiven Massnahmen wie obligatorische Zeiterfassung, Begrenzung der täglichen, wöchentlichen und jährlichen Arbeitszeit, obligatorische Pausen oder Piktendienst, sind oft ungeeignet, da sie unverständlich, überaltert oder ineffizient sind. Solange die Überstunden dermassen hoch, die Arbeitszeiterfassung lückenhaft und dank des technologischen Fortschritts die Angestellten zu jeder Tages- und Nachtzeit mit der Arbeit verbunden bleiben, hätte eine kleine Reduktion der Wochenarbeitszeit wenig Auswirkung auf die Gesundheit und die Lebensqualität der Angestellten. Der Druck, Termine einzuhalten, Dringlichkeiten nachzukommen, dem Rhythmus zu folgen, ist zu gross.

Um sich auszuruhen, braucht es mehr als ein mit familiären und sozialen Verpflichtungen gefülltes Wochenende. Es braucht Ferien, in denen der Angestellte einen anderen Rhythmus annehmen, sein Black Berry oder sein Notebook weglegen kann. Aus diesem Grund bevorzugt die Geschäftsleitung des SBPV klar eine Erhöhung der Anzahl Ferienwochen, das heisst eine Reduktion der jährlichen Arbeitszeit um 2,1%.

Tab. 1

Jährliche Dauer der Überstunden 2008 Durée annuelle des heures supplémentaires 2008	Überstunden in Stunden pro Arbeitsstelle Heures supplémentaires en heures par emploi Total	Überstundenquote in % Taux d'heures supplémentaires en % Total
Kredit- und Versicherungsgewerbe / Activités financières; assurances	98	5,2
Baugewerbe / Construction	40	2,0
Gastgewerbe / Hôtellerie et restauration	41	2,0
Verkehr und Nachrichten / Transports et communications	42	2,2
Industrie; Energie- und Wasserversorgung / Industrie; production d'énergie	53	2,8
Immobilien, Informatik, F&E / Immobilier, informatique, R&D	64	3,2
Total	54	2,8

Quelle: BFS / Source: OFS

6 Wochen Ferien für alle

Die VAB sieht bereits 6 Wochen Ferien ab dem Alter 60 vor, jedoch nur für Kaderangestellte. Mehrere Banken bieten einen Rückkauf von Ferien oder Feiertagen an. Diese Angebote sind ein klarer Fortschritt, jedoch an Bedingungen wie Alter, Anzahl Dienstjahre und Kosten gebunden. Nun, jeder Lebensabschnitt hat aus verschiedenen Gründen mehr Freizeit nötig: die Jungen brauchen Zeit für die Familie, die älteren Kollegen mehr Erholung aufgrund der Müdigkeit.

Vergangenen Sommer ist eine Initiative für eine 6. Ferienwoche zustande gekom-

men. Der Bundesrat lehnt jedoch in der Botschaft vom 18. Juni 2010 die Initiative ab, da er «eine vertragliche Reglementierung der gesetzlichen Reglementierung vorzieht, welche besser garantiert, dass die verschiedenen Bedürfnisse der Branchen und Vertragspartner respektiert werden» (4.2.2).

Mit diesem Argument ist das Arbeitsrecht eines der lückenhaftesten in Europa. Die Sozialpartnerschaft wird um Hilfe gebeten, um eine Lösung zu verhindern, von der alle Angestellten in der Schweiz profitieren könnten. Sofern unser Sozialpartner dem Gehör schenkt.

Die durch den Bundesrat aufgeführten Bedingungen sind zusammengetragen worden: Erhöhung der Produktivität auf 67% zwischen 1991 und 2005 und Notwendigkeit des Schutzes der Gesundheit und des Soziallebens der Angestellten. Dies wird das Thema der Vertragsverhandlungen im Frühling sein.

Denise Chervet

Le temps: l'argent ou la santé?

On travaille beaucoup dans les banques, et cela depuis toujours. Souvent plus longtemps qu'ailleurs. Conjugué à l'augmentation des exigences et de la pression, ce temps allongé devient de plus en plus coûteux en termes de santé et de qualité de vie.

Des employés de banques très zélés

On travaille beaucoup dans les banques (Tab. 1, p. 6). Les employés de la finance sont les champions des heures supplémentaires avec une moyenne de 99 heures supplémentaires par année, soit plus de deux semaines de travail. Et encore... comme beaucoup d'employés ne saisissaient pas leur temps de travail en 2008, date des dernières statistiques, on peut donc raisonnablement penser que le nombre réel d'heures supplémentaires est plus élevé. L'horaire hebdomadaire selon la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) est de 42 heures, là aussi, les banques se retrouvent parmi les branches avec l'horaire normal de travail le plus lourd (Tab. 2). Le niveau de productivité y est aussi plus élevé que dans toutes les autres branches économiques (Tab. 3, p. 9) et autorise une redistribution sous forme de réduction du temps de travail.

Travailler moins pour vivre mieux

Pourquoi travaille-t-on tellement dans les banques? Parce que la charge de travail

est élevée, parce que le bonus en dépend, parce qu'on aime son emploi... quelles que soient les raisons, les conséquences peuvent être graves aussi bien pour les individus et leur famille que pour la société, mais aussi pour l'entreprise. On sait que dans les banques le recours aux stimulants divers est important, que 30% des employés de banque sont stressés (la moyenne de la population étant de 20%). Un employé stressé, dopé, est-il l'employé dont rêvent les banques? N'est-il pas au contraire un risque pour l'institut financier? Les banques sont conscientes du problème et élaborent des programmes attractifs et coûteux afin d'encourager leurs employés à mener une vie saine et à mieux gérer le stress par le sport notamment. Or avoir du temps libre pour récupérer, pour se ressourcer et mener une vie riche et intéressante en dehors du travail permet aussi gérer la fatigue et le stress qui peut en découler.

Réduire le temps de travail, mais comment?

Le temps de travail est un enjeu central du contrat de travail. Avec le salaire, il en

Tab. 2

Wochenarbeitszeiten Horaire hebdomadaire normal de travail	Dauer Durée
VAB / CPB	42
Privatbanken GE / Banques privées GE	40
Die Schweizerische Post / La Poste	41
Swisscom	40
Dienstleistungsbereich Region Basel / Service de la région de Bâle	41
Coop / Migros	41
Maschinenindustrie / Industrie des machines	40
Basler Chemie / Chimie bâloise	40
Bauhauptgewerbe / Secteur principal de la construction	40,5

est l'élément constitutif. Les progrès technologiques ont favorisé le développement de nouvelles formes de travail et une flexibilité sauvage du temps de travail. La protection de la santé des salariés n'a pas suivi au même rythme et les mesures défensives adoptées (obligation de saisie du temps de travail, limitation de l'horaire journalier, hebdomadaire et annuel, obli-

gation de pauses, service de piquets), sont souvent inappropriées, car incomprimes, désuètes ou inefficaces. Et pendant ce temps, le temps des employés de banque passent trop vite et mal.

Lorsque les heures supplémentaires sont élevées, la saisie du temps de travail lacunaire et que, grâce aux progrès technologiques, l'employé reste connecté à toute heure du jour et de la nuit, une petite réduction de l'horaire de travail hebdomadaire aurait peu d'effet sur la santé et la qualité de vie des salariés. La pression est trop grande pour respecter les délais, pour faire face aux urgences, pour suivre le rythme... Pour se reposer, il a besoin de plus qu'un week-end rempli des obligations familiales et sociales. Il a besoin de vacances, durant lesquelles il adopte un autre rythme, il ferme son Black Berry et oublie son portable. Pour cette raison, le comité directeur de l'ASEB a clairement

priviliégié une augmentation des semaines de vacances, soit une réduction annuelle de l'horaire de travail annuel de 2,1%.

6^e semaine de vacances pour tous

La CPB prévoit déjà une 6^e semaine de vacances à partir de 60 ans, mais pour les cadres seulement. Plusieurs banques proposent des rachats de vacances ou des congés sabbatiques. Ces offres remportent un franc succès, mais elles sont soumises à des conditions d'âge, d'années de service et de coût. Or chaque période de vie a besoin de plus de temps libre pour des motifs différents: la famille pour les jeunes, la fatigue pour les collègues plus âgés, des remises en questions existentielles pour les quadragénaires...

Une initiative pour une 6^e semaine de vacances a abouti l'été passé. Dans son message du 18 juin 2010, le Conseil fédé-

ral rejette l'initiative, car il «préfère à la réglementation légale la réglementation contractuelle qui est plus apte à garantir le respect des besoins divers des branches et des partenaires contractuels» (4.2.2).

Avec cet argument, la législation du travail est une des plus lacunaires d'Europe. Le partenariat social est appelé à la rescousse, pour empêcher une solution dont bénéficieraient tous les salariés en Suisse. Puisse notre partenaire social l'entendre: les conditions énumérées par le Conseil fédéral sont réunies: augmentation de la productivité de 67% entre 1991 et 2005 et besoin de protéger la santé et la vie sociale des employés de banque. Ce sera le thème des négociations contractuelles du printemps.

Denise Chervet

Il tempo è denaro o vita?

Nelle banche si lavora tanto e questo da sempre. Spesso più a lungo che altrove. Congiunto all'aumento delle esigenze e della pressione, questa estensione del tempo diventa sempre più costosa in termini di salute e di qualità di vita.

Degli impiegati di banca molto zelanti

Nelle banche si lavora molto (Tab. 1, p. 6). Gli impiegati della finanza sono i campioni delle ore supplementari con una media di 99 ore l'anno, pari a oltre due settimane di lavoro. E inoltre... poiché molti impiegati nel 2008, data delle ultime statistiche, non hanno registrato le loro ore lavorative si può dunque presumere che il numero reale di ore supplementari sia più elevato. L'orario settimanale, secondo la Convenzione relativa alle condizioni di lavoro del personale bancario (CPB), è di 42 ore e le banche si ritrovano, una volta ancora, tra i settori con l'orario normale di lavoro più pesante (Tab. 2, p. 7). Il livello di produttività è più elevato che in tutti gli

altri settori economici (Tab. 3, p. 9) e permette una redistribuzione sotto forma di riduzione del tempo di lavoro.

Lavorare meno per vivere meglio

Perché si lavora così tanto nelle banche? Perché la mole di lavoro è alta e i bonus ne dipendono, perché si ama il proprio lavoro... qualunque siano le ragioni, le conseguenze sono importanti sia per l'individuo e le loro famiglie che per la società, ma anche per le aziende. Si sa che nelle banche si usa vari stimolanti per andare avanti, che il 30% degli impiegati di banche sono stressati (la media della popolazione è del 20%). Un impiegato stressato, dopato è l'impiegato ideale per le banche? Non è al contrario un rischio

per l'istituto finanziario? Le banche sono consapevoli del problema e sviluppano programmi interessanti e costosi per incoraggiare i loro impiegati a condurre una vita sana e a meglio gestire lo stress, in particolare attraverso lo sport. Un altro metodo per gestire la fatica e lo stress che ne può derivare, è di avere tempo libero per recuperare, per rigenerarsi e condurre una vita ricca ed interessante fuori dall'ambito lavorativo.

Ridurre il tempo di lavoro, ma come?

Il tempo di lavoro è un tema centrale del contratto di lavoro. Con il salario, ne è l'elemento costitutivo. I progressi tecnologici hanno favorito lo sviluppo di nuove

Tab. 3

Produktivität des Finanzsektors und anderer Branchen 2008 Productivité du secteur financier et d'autres branches en 2008	Anteil Erwerbstätige Part des actifs	Anteil Wertschöpfung nominell Part de la création de valeur	Arbeitsproduktivität* Productivité du travail*
Bankensektor / Secteur de la banque	4,1	7,6	185,9
Versicherungssektor / Secteur de l'assurance	1,8	4,0	220,6
Industrie, verarbeitendes Gewerbe / Industrie, industrie de transformation	20,3	19,3	94,9
Handel, Reparatur von Autos, Gebrauchsgüter / Commerce, réparation d'automobiles, biens de consommation durables	15,3	12,9	84,1
Gastgewerbe / Hôtellerie et restauration	5,6	2,2	38,8
Baugewerbe / Construction	8,9	5,2	58,7
Gesundheits- und Sozialwesen / Santé et domaine social	10,7	5,8	54,7
Immobilienvermietung, Informatik, Forschung und Entwicklung / Location immobilière, informatique, recherche et développement	12,4	10,4	84,0

Die Beschaffung und Wertschöpfung der mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundenen Tätigkeiten (NOGA 67) ist anteilmässig dem Banken- bzw. Versicherungssektor zugeordnet. / Les emplois et la création de valeur des activités liées au secteur du crédit et de l'assurance (NOGA 67) sont répartis proportionnellement.
* Durchschnitt / Moyenne = 100

Quelle: BFS, SECO / Sources: OFS, SECO

forme di lavoro e una flessibilità selvaggia del tempo di lavoro. La protezione della salute dei salariati non ha tenuto il passo e le misure difensive adottate (obbligo della registrazione dell'orario di lavoro, limite dell'orario giornaliero, settimanale e annuale, obbligo di pause, servizio di picchetto), sono spesso inadeguate perché incomprese, obsolete o inefficaci. E intanto il tempo scorre e scorre veloce e male per gli impiegati di banca. Allorquando le ore supplementari sono notevoli, la registrazione delle ore di lavoro lacunosa e, grazie ai progressi tecnologici, l'impiegato resta connesso a qualsiasi ora del giorno e della notte, una piccola riduzione dell'orario di lavoro settimanale avrebbe poco effetto sulla salute e sulla qualità della vita dei salariati. La pressione è troppo alta per rispettare le scadenze, per fronteggiare le urgenze, per tenere il passo... Per riposarsi, ha bisogno di più di un week-end all'insegna della famiglia e della vita sociale. Ha bisogno di vacanze du-

rante le quali cambia abitudini, chiude il suo Black Berry e dimentica il note-book. Per questo motivo, il comitato direttore dell'ASIB ha evidentemente privilegiato un aumento delle settimane di vacanza, ossia una riduzione annuale dell'orario di lavoro annuo del 2,1%.

6ª settimana di vacanza per tutti

La CPB prevede già una 6ª settimana di vacanze a partire dai 60 anni ma solo per i quadri. Parecchie banche propongono dei riacquisti di vacanze o dei congedi sabba-tici. Queste offerte riscontrano un vero successo, ma sono sottoposte a condizioni di età, di anni di servizio e di costi. Eppure ogni periodo della vita ha bisogno di più tempo libero per ragioni diverse: la famiglia per i giovani, la fatica per i colleghi più anziani, la crisi esistenziale per i quarantenni...

Un'iniziativa per una 6ª settimana di vacanze si è conclusa l'estate scorsa. Nel

suo messaggio del 18 giugno 2010, il Consiglio federale respinge l'iniziativa argomentando che «predilige la normativa contrattuale rispetto alla regolamentazione legale, poiché più adatta a tenere conto delle specificità dei singoli settori e delle parti contraenti» (4.2.2).

Con quest'argomentazione, la legislazione del lavoro è una delle più lacunose d'Europa. Il partenariato sociale è, la scusa per impedire una soluzione di cui beneficerebbero tutti i salariati svizzeri. Possa il nostro partner sociale afferrare: le condizioni enumerate dal Consiglio federale: aumento della produttività del 67% tra il 1991 e il 2005 e necessità di tutelare la salute e la vita sociale agli impiegati di banca. Sarà il tema dei negoziati contrattuali di primavera.

Denise Chervet

Impressum take it – 97. Jahrgang

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

Redaktionsleitung: Denise Chervet, Zentralsekretärin

Koordination: Doris Schmutz

Redaktionelle Mitarbeit: Ewald Ackermann, Denise Chervet, Karin Frei Dostal, Clément Dubois, Flavian Heinzer, Hans Furer, Hotelcard, Jean-Pierre Leutwyler, Doris Schmutz, Maria Schmutz-Wyder, Regula Steine-mann, Balz Stückelberger, Zürich Connect

Prepress: Schnittstelle-Prepress Buri&Ulrich, Bern

Druck: Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Bern

Ein Bündnis, das trägt ...

Der Schweizerische Bankpersonalverband SBPV ist seit 10 Jahren Passivmitglied des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB und steht vor der Entscheidung, ob er weiterhin Mitglied des SGB bleiben will, was einen Wechsel in die Vollmitgliedschaft zur Folge hätte. Die Geschäftsleitung empfiehlt den Delegierten die Vollmitgliedschaft. kapers, die Schweizerische Gewerkschaft des Kabinenpersonals, ging den gleichen Weg.

Warum ist kapers Mitglied des SGB?

kapers ist eine kleine Gewerkschaft mit 3000 Mitgliedern. Im Jahr 2000 waren erste Anzeichen einer Krise in unserer Branche spürbar und die Verantwortlichen erkannten die Notwendigkeit, mit einer Gewerkschaft zu fusionieren oder einem Dachverband beizutreten.

Die Fusion war schnell vom Tisch. Das Kabinenpersonal arbeitet unter äusserst speziellen Arbeitsbedingungen. Es ist beispielsweise nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt. Mit ihrer relativ eingeschränkten Grösse und speziellen Bedingungen, wäre die kapers bei einer Fusion mit einer grossen Gewerkschaft kaum ins Gewicht gefallen. Der Anschluss an einen Dachverband wie den Schweizerischen Gewerkschaftsbund war hingegen eine Erfolgs versprechende Variante.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) ist die grösste Arbeitnehmerorganisation der Schweiz. In ihm haben sich 16 einzelne Verbände sowohl aus der Privatwirtschaft wie den öffentlichen Diensten zusammengeschlossen.

www.sgb.ch

kapers war sieben Jahre Passivmitglied und wechselte 2009 in die Vollmitgliedschaft. Welche Argumente führten dazu?

Die Passivmitgliedschaft ist ein temporärer Status, der einem Verband die Gelegenheit gibt, den Schweizerischen Gewerkschaftsbund kennen zu lernen. Während dieser Zeit hat die kapers vom Beziehungsnetzwerk des SGB und seiner politischen Arbeit profitiert. kapers konn-

te sich in der Zeit des Groundings profilieren und wurde öffentlich wahrgenommen, trotz ihrer eingeschränkten Grösse. Der SGB überzeugte die Verantwortlichen der kapers durch seine seriösen Stellungnahmen und sein Beziehungsnetz zu Medien und Politik. Der Schritt in die Vollmitgliedschaft war für uns das Bekenntnis zu Solidarität und Verantwortung, aber auch ein Bekenntnis zu einer Organisation, die im Interesse der Arbeitnehmer handelt. kapers war kein zahnloser Tiger mehr, sondern eine ernst zu nehmende Arbeitnehmervertretung.

Wie stehen die Mitglieder zur Mitgliedschaft beim SGB?

Mitglieder sehen vielleicht zuerst keinen direkten Vorteil. Sie profitieren jedoch vom Engagement des SGB bei Gesetzesrevisionen, wie beispielsweise bei der missbräuchlichen Kündigung und bei Massenentlassungen. Als das Grounding der Swissair die kapers erschütterte, öffnete uns der SGB die Tore zu wichtigen Exponenten in Politik und Wirtschaft, und wir konnten erreichen, dass das Parlament einen Überbrückungskredit zugunsten der Swissair bewilligte.

Ist kapers eine Gewerkschaft oder eine Arbeitnehmervereinigung?

kapers ist eine Arbeitnehmervereinigung und deshalb eine Gewerkschaft. Sie ist aber keine politische Partei und nimmt deshalb keine politischen Positionen ein. Das Grounding der Swissair hat uns aber die Notwendigkeit einer politischen Einflussnahme (Lobbying) gezeigt, damit ein Anliegen Fortschritte macht. Unsere Mitglieder schätzen es, dass kapers auch in den Medien wahrgenommen wird, zum Beispiel in sozialpolitischen Fragen. Denn

das betrifft jeden direkt. kapers nimmt Stellung zu politischen Themen, wenn die Arbeitsplätze ihrer Mitglieder betroffen sind. Wir haben die Plafonierungsinitiative der Flüge in Kloten bekämpft und waren damit auch Gegner diverser grosser Gewerkschaften!

Stimmen die Interessen und Positionen des SGB mit denjenigen der kapers überein?

kapers musste nie eine Position des SGB übernehmen. Im Vorstand des SGB hat jedes Mitglied eine Stimme, auch die Kleinsten wie wir. Die Zusammensetzung der Mitglieder legt nahe, dass die Empfindsamkeiten sehr unterschiedlich sind. Garanto, die Gewerkschaft der Zöllner, und der Personalverband des Bundes sind eher konservativ. Die Vielfalt der SGB-Mitgliedervereine ist ein Abbild der Vielfalt der Schweizer Arbeitnehmer. Und der SGB vereint sie durch die gemeinsamen Interessen auf sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Ebene. Kleine Gewerkschaften profitieren von den vereinten Kräften bei Initiativen und Referenden. Ohne die Unia (auch Mitglied des SGB) wäre zum Beispiel das Referendum «Gegen die Reduktion des Umwandlungssatzes» nicht zustande gekommen.

Urs Eicher, besten Dank für das Gespräch.

Denise Chervet, Zentralsekretärin
Karin Frei Dostal,
Marketingverantwortliche

Urs Eicher war bis zu seiner Pensionierung im Jahr 2010 Präsident der kapers, der Schweizerischen Gewerkschaft des Kabinenpersonals. Sein Ziel war die Vollmitgliedschaft im Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB), das er 2010 realisierte.

Une adhésion qui convainc

L'ASEB est membre passif de l'USS depuis plus de 10 ans. Elle doit maintenant décider si elle souhaite rester membre de l'Union syndicale suisse USS, dans ce cas elle doit devenir membre actif. Le comité directeur proposera à l'Assemblée des délégués 2011 de voter l'adhésion pleine à l'USS. kapers, le syndicat suisse du personnel de cabine, a suivi la même voie.

Pourquoi kapers fait-il partie de l'USS?

kapers est un petit syndicat de 3000 membres. En 2000, avec la crise qui s'annonçait, ses responsables ont ressenti le besoin de faire alliance ou fusionner avec d'autres syndicats ou d'adhérer à une fai-

tière syndicale. Les différentes options ont été étudiées. Le scénario de fusion a rapidement été abandonné. En effet, le personnel volant a des conditions de travail très particulières (ils ne sont par exemple pas soumis à la loi sur le travail). Etant donné le nombre relativement restreint

de membres, ses spécificités n'auraient pas été suffisamment prises en compte en cas de fusion avec un grand syndicat. L'affiliation à une faïtière comme l'USS s'est rapidement imposé comme la variante la plus intéressante.

Vous avez été membre passif de 2002 à 2009. Pour quelle raison êtes-vous devenu membre actif?

Le statut de membre passif est un statut temporaire qui doit permettre de découvrir l'USS. En tant que membre passif, kapers a profité des réseaux et de l'engagement politique de l'USS. kapers a pu se profiler durant le «grounding», malgré son nombre restreint de membres. L'USS a convaincu les responsables de kapers par ses prises de positions sérieuses et son influence médiatique et politique. La question ne se posait pas de savoir si on voulait rester membre passif ou non, mais si kapers voulait être membre de l'USS.



Urs Eicher fut le président de kapers, le syndicat du personnel de cabine des avions, jusqu'à sa retraite en 2010. Il s'était fixé comme objectif l'adhésion de kapers à l'Union syndicale suisse (USS) qui s'est concrétisée en 2010.

Urs Eicher est un retraité très actif: il a participé à la création de PK-Netz dont il est devenu président (www.pk-netz.ch). Le but de cette association est de mettre en réseau et de former les représentants des salariés membres des conseils de fondations des caisses de pension. www.pk-netz.ch

Urs Eicher ist auch nach seiner Pensionierung als Präsident des PK-Netzes (Plattform) aktiv. Die Plattform des gewerkschaftlichen Netzwerkes 2. Säule (PK-Netz) hat zum Ziel, die Parität zu stärken und die Arbeitnehmerdelegierten in den Organen der Pensionskassen zu vernetzen und auszubilden. www.pk-netz.ch

C'était pour nous aussi une question de solidarité et de responsabilité: en devenant membre actif, nous avons contribué à renforcer une organisation dont nous étions convaincus qu'elle œuvre dans l'intérêt des salariés. Avec l'USS, kapers n'est plus un tigre de papier, mais un partenaire dont il faut tenir compte.

Quels intérêts ont vos membres à une adhésion à l'USS?

En tant que membre individuellement, il n'y a pas à première vue d'intérêt direct. Cependant l'engagement de l'USS pour des révisions législatives, par exemple en matière de licenciement collectif ou de protection contre les licenciements abusifs, bénéficie à tous nos membres. Lors du «grounding» de Swissair, l'USS nous a mis en contact avec les personnalités influentes afin que le Parlement accepte une ligne de crédit en faveur de Swissair. kapers est-il un syndicat ou une association de personnel?

kapers est une association de personnel, donc un syndicat, mais ce n'est pas un parti politique. Il ne prend donc pas position politiquement. Le «grounding» de

L'Union syndicale suisse (USS) est la plus grande organisation de salariés de Suisse. Elle rassemble 16 fédérations issues des secteurs privé et public. www.uss.ch

Swissair a cependant démontré l'utilité des relais en politique pour faire avancer des dossiers. Nos membres ont aussi apprécié que kapers se profile sur la scène médiatique sur des questions de politique sociale par exemple. Car cela les touche directement. kapers prend position sur des questions politiques, chaque fois que cela concerne les places de travail des membres. Par exemple, nous avons pris position contre le plafonnement des vols sur Kloten, une position différente de celle de plusieurs grands syndicats.

Justement, l'USS défend-elle des positions dans lesquelles vos membres se retrouvent?

kapers n'a jamais été obligé de défendre des positions de l'USS auxquelles il n'adhérerait pas. Au comité directeur chaque

membre a une voix, même les petites fédérations comme la nôtre. En outre, tous les membres de l'USS n'ont pas la même sensibilité. Garanto, le syndicat des douaniers, ou l'Association du personnel de la Confédération sont membres de l'USS alors que leurs affiliés sont plutôt conservateurs. Cette diversité représente bien la diversité des salariés en Suisse. L'USS les rassemble sur les intérêts communs dans le domaine de la politique sociale ou du droit du travail. Par ailleurs les petits syndicats profitent aussi des moyens dont disposent les plus grands syndicats, en matière d'initiative ou de référendum par exemple. Sans Unia un référendum contre la réduction du taux de conversion n'aurait par exemple pas été possible.

Urs Eicher, merci pour l'Interview.

Denise Chervet, secrétaire centrale
Karin Frei, responsable du marketing

Un'alleanza che conta

L'Associazione svizzera degli impiegati di banca ASIB è da 10 anni membro passivo dell'Unione sindacale svizzera USS. Rimanere membro dell'USS implicherebbe il passaggio all'adesione integrale, opzione che l'ASIB sta valutando. La direzione consiglia ai delegati di compiere questo passo. kapers, il sindacato svizzero del personale di cabina, ha già fatto a suo tempo questa scelta.

Perché la kapers è membro dell'USS?

La kapers è una piccola associazione sindacale con 3000 soci. Nel 2000 si delinearono i primi indizi di crisi nel nostro settore e i responsabili si resero conto della necessità di unirsi a un sindacato o di aderire a un'associazione ombrello. L'idea della fusione fu eliminata fin dall'inizio. Le

condizioni di lavoro per il personale di cabina sono molto particolari. Il personale non soggiace, per esempio, alla Legge sul lavoro (LL). Considerate le sue dimensioni relativamente limitate e le condizioni speciali, in caso di fusione con un grande sindacato la kapers non avrebbe avuto praticamente voce in capitolo. L'adesione a

un'associazione ombrello come l'Unione sindacale svizzera rappresentava invece una variante promettente.

La kapers è stata per sette anni membro passivo prima di diventare, nel 2009, membro integrale. Quali argomenti hanno sostenuto la decisione?

L'adesione in qualità di membro passivo è uno stato temporaneo che dà a un'associazione la possibilità di conoscere l'Unione sindacale. In tale periodo la kapers ha potuto usufruire della rete relazionale e dell'operato politico dell'USS. Nella fase del «grounding» della Swissair, la kapers è riuscita a profilarsi e ad acquisire notorietà nonostante le sue dimensioni moderate. L'USS ha convinto i responsabili della kapers grazie alle fondate prese di posizione nonché alla sua rete relazionale con i media e in ambito politico. L'adesione in veste di membro integrale è equivalsa per noi a una dichiarazione di solidarietà e di responsabilità, ma esprime non per ultimo anche il dovuto riconoscimento nei confronti di un'organizzazione che opera nell'interesse dei dipendenti. La kapers non era più una tigre sdentata, bensì una rappresentanza dei dipendenti con tutte le premesse per essere presa sul serio.

Cosa ne pensano i soci dell'adesione all'USS?

In un primo momento i soci non vedono forse un vantaggio diretto. Ma approfittano dell'impegno dell'USS nelle revisioni legislative come per esempio in caso di licenziamento ingiustificato o di licenziamento collettivo. Quando il «grounding» della Swissair scosse la kapers, l'USS ci ha spianato la via per i contatti con importanti esponenti della politica e dell'economia. Siamo riusciti così a ottenere dal parlamento lo stanziamento di un credito d'emergenza a favore della Swissair.

La kapers è un sindacato o un'associazione dei lavoratori?

La kapers è un'associazione dei lavoratori e quindi un sindacato. Non è però un partito politico e non ha pertanto alcun orientamento politico. Il «grounding» della Swissair ha però evidenziato la necessità di esercitare un'influenza politica (lobbying) affinché una questione faccia progressi. I nostri soci apprezzano il fatto che la kapers riesca a richiamare anche l'attenzione dei media, per esempio nelle questioni politico-sociali. Perché ciò riguarda ogni singolo direttamente. La ka-



Urs Eicher è stato presidente del sindacato svizzero per il personale di cabina (kapers) fino al suo pensionamento nel 2010. La sua meta era l'adesione della kapers in qualità di membro integrale all'Unione sindacale svizzera (USS). È riuscito a realizzarla nel 2010.

Anche dopo il pensionamento Eicher continua a svolgere la propria attività come presidente della Rete sindacale 2° pilastro. La piattaforma persegue l'obiettivo di rinsaldare la parità e di offrire ai delegati dei dipendenti negli organi delle casse pensioni ulteriori possibilità d'interazione e di formazione specifica.
www.pk-netz.ch

pers prende posizione nei confronti di temi politici quando sono coinvolti i posti di lavoro dei suoi soci. Abbiamo lottato contro l'iniziativa volta a limitare il numero di movimenti aerei da e per l'aeroporto di Kloten («Plafonierungsinitiative»), confrontandoci così anche con avversari come vari grandi sindacati.

Gli interessi e i posizionamenti dell'USS coincidono con quelli della kapers?

La kapers non ha mai dovuto adottare una posizione dell'USS. Nel consiglio direttivo dell'USS ogni membro ha un voto,

anche i membri più piccoli come noi. Considerata la composizione dei membri, è chiaro che le propensioni possono essere molto diverse. Il sindacato dei doganieri Garanto e l'Associazione del personale della Confederazione sono piuttosto conservativi, per esempio. La molteplicità delle associazioni aderenti all'USS rispecchia la molteplicità dei dipendenti svizzeri riuniti in seno all'USS per tutelare gli interessi in comune a livello politico-sociale e nell'ambito del diritto del lavoro. I sindacati minori traggono vantaggio dalle forze riunite nelle iniziative e nei referendum. Senza l'Unia (anch'essa membro dell'USS) non sarebbe sorto per esempio il referendum «contro la riduzione del tasso di conversione per il secondo pilastro».

Urs Eicher, grazie mille per il colloquio.

Denise Chervet, segretaria centrale
Karin Frei Dostal, responsabile marketing

L'Unione sindacale svizzera (USS) è la maggiore organizzazione di lavoratori in Svizzera. Vi aderiscono 16 singole associazioni sia dall'ambito dell'economia privata che da quello dei servizi pubblici.

www.uss.ch

Unterwäsche gehört unter die Wäsche

Kleiderregeln sind grundsätzlich eine nützliche Sache. Manchmal führen sie aber so weit, dass, was Stil bilden sollte, zum Stilkiller wird. Dann nämlich, wenn Unterwäsche im Kampf gegen ein paar Brusthaare irrtümlicherweise zur Oberwäsche wird.

Trägt man sein Businesshemd in Kombination mit Krawatte, so wird es bis zum obersten Knopf geschlossen. Nur so sieht es sauber und adrett aus. Darf man auf die Krawatte verzichten, dann bleibt der oberste Hemdknopf offen: Bis oben zugeknöpft sähe gar spiessig aus, mehr als ein Knopf offen, zu machohaft. So weit alles klar.

Nun wurde den Männern jahrelang eingetrichtert, beim Verzicht auf die Krawatte müsse das Hemd zwingend in Kombination mit einem Unterziehshirt getragen werden, dessen Halsausschnitt bis zum Halsansatz hinaufzureichen habe. Dies mit der Begründung, der freie Blick auf allfällige Brusthaare müsse unbedingt vermieden werden, da das schlicht ungepflegt ausschaue.

Tatsache ist aber: Wenn man lediglich den obersten Hemdknopf offen trägt, kommen seine Brusthaare gar nicht erst zum Vorschein, denn so weit nach oben gelangen sie in der Regel nicht (besonders vorwitzige Härchen werden einfach zurückgestutzt). Ein bis zum Halsansatz reichendes Shirt ist damit völlig überflüssig. Mehr noch, es ist schlicht fehl am Platz. Denn statt stilvoll, sieht es aus, als ob die Unterwäsche hervorblitzen würde. Die aber hat bekanntlich nicht in Konkurrenz

Wenn der Dress zum Stress wird

Wer lässt sich gerne in Sachen Kleidung etwas vorschreiben? Ich nicht. Kleidung ist für mich Ausdruck meiner Persönlichkeit und die lässt sich nicht in eine Vorschrift pressen. Allerdings will ich auch nicht respektlos sein. Es gelten nun mal Bekleidungsregeln, die (unternehmens)kulturell geprägt sind. Die UBS hat die Welt einmal mehr zum Denken angeregt. Wie weit sollen Kleidervorschriften eigentlich gehen? Wir lassen eine Stilexpertin zu Wort kommen und verabschieden uns von der Rubrik Office Food.

Karin Frei Dostal, Marketingleiterin

mit der Oberbekleidung zu treten. Das Wort Unterwäsche drückt ja unmissverständlich aus, wohin sie gehört: Unter die Wäsche. Sie gehört aber nicht nur unter die Oberwäsche, sondern soll diese weder zeichnen noch durch sie hindurchschimmern. Beides gilt selbstverständlich auch für die Frau.

Ob die Unterwäsche aber rosafarben, hellblau, weiss, gemustert, unifarben, gerippt oder glatt ist, soll definitiv Privatsache bleiben!



Maria Schmutz-Wyder ist Fachfrau in Sachen Stil und Kleidersprache. Die Buchautorin vermittelt ihr Wissen als Referentin, Trainerin und Verfasserin von pointierten und provokativen Artikeln allen, die Wert auf einen stilvollen, angemessenen und trotzdem individuellen Auftritt legen.
www.gentle.ch



Les sous-vêtements sont à leur place sous les vêtements

Les règles d'habillement sont en principe utiles. Parfois pourtant, elles vont trop loin et tuent le style dans l'œuf. C'est le cas par exemple lorsque, par peur de quelques poils du torse, un sous-vêtement risque d'avoir un effet dévastateur.

Une chemise portée avec cravate doit être fermée jusqu'au dernier bouton du haut. Cela garantit un aspect propre et soigné. Si les circonstances permettent qu'on porte une chemise sans cravate, le dernier bouton restera ouvert. Une chemise boutonnée jusqu'en haut donne un aspect ringard et, si l'on ouvre davantage qu'un bouton, on tombe dans un look macho inapproprié. Jusqu'ici, tout semble évident. Pendant des décennies, on a appris aux hommes que, s'ils voulaient renoncer à la cravate, ils devraient impérativement por-

Maria Schmutz-Wyder est une spécialiste des questions de style et de langage des vêtements. Elle a écrit différents ouvrages et articles remarquables et transmet son savoir lors de conférences ou en tant que coach, au service de toutes celles et tous ceux qui accordent de l'importance à un style approprié mais tout de même individuel.
www.gentle.ch

ter un maillot de corps sous leur chemise, avec une encolure suffisamment haute pour éviter que les poils du torse n'apparaissent, ce qui donnerait un aspect négligé.

Pourtant, le fait est que, si on ouvre un seul bouton, la pilosité n'est pas visible, sauf dans des cas exceptionnels (et les poils présents si haut pourraient au besoin être coupés). Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire de porter un maillot de corps montant jusqu'au début du cou. Et on peut même dire que ce serait une erreur. En effet, faire ainsi apparaître un sous-vêtement est une preuve évidente de manque de style. Ces deux catégories d'habits ne doivent en aucun cas entrer en concurrence. Le mot sous-vêtement l'exprime sans ambiguïté: la place des sous-vêtements, c'est sous les vêtements. Ils ne doivent ni apparaître en relief sous les vêtements ni être visibles en transparence. Cela vaut bien entendu également pour la femme.

S'habiller ne doit pas être un stress

Qui aimerait qu'on l'oblige à porter tel ou tel vêtement? Pas moi en tout cas. Les vêtements me semblent utiles pour exprimer certains aspects de ma personnalité, et on ne peut traduire cela en règles contraignantes. Mais le but n'est en aucun cas le manque de respect. Certaines règles doivent exister, et elles sont influencées par la culture (d'entreprise). En ce domaine, UBS a une nouvelle fois créé un débat. Jusqu'où les règles d'habillement doivent-elles aller? Nous donnons la parole à une experte et, par là même, disons au revoir à la rubrique Office Food.

Karin Frei Dostal, responsable du marketing

Mais, cachés sous les vêtements, les sous-vêtements peuvent être bleus, blancs, à fleurs, côtelés ou lisses; c'est définitivement une question d'ordre privé!

L'intimo dovrebbe rimanere intimo

Un codice d'abbigliamento è fondamentale una buona idea. A volte può però superare i limiti del buon senso, tanto da trasformare ciò che dovrebbe essere un contributo allo stile in un killer dello stesso. In particolare quando va a finire che la biancheria intima, nell'intento di celare qualche pelo sul petto, viene esibita come capo d'abbigliamento.

Una camicia business indossata con la cravatta deve essere abbottonata fino all'ultimo bottone. Solo così la combinazione camicia-cravatta risulterà impeccabile e chic. Potendo rinunciare alla cravatta, il primo bottone deve rimanere aperto.

Maria Schmutz-Wyder è specialista nell'ambito dello stile e del linguaggio dell'abbigliamento. La scrittrice divulga il suo know-how in veste di relatrice, trainer e autrice di articoli arguti e provocatori per tutti coloro che ci tengono a presentarsi con stile, in modo adeguato e nel contempo individuale.
www.gentle.ch

In questo caso infatti la camicia abbottonata al collo trasmetterebbe un'impressione perfino troppo perbenista. Con più bottoni aperti, invece, l'appeal sarebbe troppo macho. E fin qui tutto chiaro. A proposito: da anni si predica agli uomini

che, se lasciano la cravatta a casa, sotto la camicia è obbligatoria la classica maglietta a girocollo al fine di evitare l'esibizione di eventuali peli sul petto, perché ciò equivarrebbe a un aspetto incolto.

Ma se rimane aperto solo il bottone più alto della camicia, i peli del petto non si intravedono, perché generalmente non crescono fino al collo (eventuali peluzzi renitenti possono essere accorciati). Una maglietta a girocollo è pertanto completamente superflua. E oltretutto anche fuori posto, perché è tutt'altro che elegante e sa tanto di biancheria che fa capolino dai vestiti. E la biancheria, si sa, non dovrebbe mai essere intravista. Non per caso la biancheria è detta anche

Dal dress allo stress

Chi è disposto a farsi imporre ciò che deve indossare? Io no. Per me l'abbigliamento è espressione della mia personalità. E la personalità non è normabile a piacere. Però non voglio nemmeno mancare di rispetto ignorando regole d'abbigliamento comunque consolidate nelle varie culture (aziendali). Ancora una volta l'UBS ha fornito al mondo uno spunto di riflessione. Fino a che punto può spingersi un codice d'abbigliamento? Cediamo la parola a un'esperta in campo e ci accomiatiamo dalla rubrica Office Food.

Karin Frei Dostal, responsabile marketing

«intimo». Il termine definisce in modo più che eloquente qual è il posto che le spetta, debitamente protetta dai vestiti, dai quali non dovrebbe né sbucare, né trasparire. Ciò vale naturalmente anche per le donne.

Che poi la biancheria intima sia rosa, azzurra, bianca, con motivi fantasia o in tinta unita, in tessuto liscio o a costine: questa è una scelta definitivamente privata e personale!

Als SBPV-Mitglied können Sie sich auf ausgezeichneten Service ...



... und günstige Preise verlassen!

Zurich Connect versichert SBPV-Mitglieder günstig und vorteilhaft

Zurich Connect ist die Nr. 1 Online-Versicherung der Schweiz mit ausgezeichnetem Service und günstigen Preisen. Profitieren Sie von folgenden Vorteilen:

- Günstigere Prämien für SBPV-Mitglieder
- Lebenspartner im gleichen Haushalt profitieren auch
- Top-Versicherungsleistungen mit individuellen Lösungen
- Kundenfreundliche 1-Jahresverträge
- Im Schadenfall 7 x 24 Stunden-Service
- Schweizweit 126 Help Points

Jetzt Prämie berechnen und Offerte einholen:

zurichconnect.ch/partnerfirmen

ID: sbpv
Passwort: bank

0848 807 801

Mo-Fr von 8.00-17.30 Uhr
Exklusive Telefonnummer für SBPV-Mitglieder



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

 **ZURICH**
connect
Clever gespart, bestens versichert

Versicherungsträger: Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Übernachten zum halben Preis!

Der Schweizerische Bankpersonalverband und Hotelcard AG offerieren Ihnen die Hotelcard im ersten Jahr zum Spezialpreis von CHF 55.– statt CHF 95.–! Profitieren Sie jetzt und sichern Sie sich Ferien zum halben Preis – mit der Hotelcard, dem Halbpreisabo für Hotelzimmer.



Hotelcard bestellen:

www.hotelcard.com/sbpv
oder per Telefon +41 (0)848 711 717.

Bitte erwähnen Sie am Telefon den Rabattcode sbpv2011, um vom Spezialangebot zu profitieren.



**Jetzt CHF 40.– sparen:
die Hotelcard für CHF 55.– statt
CHF 95.–**

Buchen Sie mehr als 300000 Hotelzimmer zum halben Preis!

Ob Wellnesswochenende, Städtetrip oder Wandern in den Bergen – im umfangreichen Angebot auf www.hotelcard.ch ist für jede/-n das passende Hotel dabei. Auf www.hotelcard.com können Sie aktuell mehr als 300 000 Zimmer in über 240 Hotels zum halben Preis buchen: In allen Regionen und vom Einsterne- bis zum Fünfsternehotel!

Die Vorteile der Hotelcard

- Sie übernachten in allen verfügbaren Hotelzimmern zum halben Preis
- Aktuell mehr als 240 Hotels und mehr als 300 000 Hotelzimmer zum halben Preis buchbar
- Die Hotelcard ist 12 Monate gültig und beliebig oft einsetzbar
- Für die Buchung eines Doppelzimmers genügt eine Hotelcard
- Die Hotelcard ist unmittelbar nach Bestellung gültig und einsetzbar
- Einfache und schnelle Suche nach verfügbaren Hotels

Gut zu wissen

- Keine zusätzlichen Reservations- oder Buchungsgebühren
- Kein Konsumationszwang im Hotel
- Keine Mindestaufenthaltszeit
- Kein Anspruch auf mehr als drei Halbpreisübernachtungen am Stück



**MEMBER
GETS
MEMBER**

Empfehlen Sie den SBPV weiter!

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

Burn-out: Verlust von Arbeitssinn

Immer mehr Mitarbeitende klagen über Stress am Arbeitsplatz, welcher mitunter bis zum Burn-out führen kann. Woher kommt dies und wie kann ihm abgeholfen werden? take it hat Lysiane Rochat, Psychologin und Doktorandin am Institut für Arbeit und Gesundheit (IST) in Lausanne interviewt, um mehr darüber zu erfahren.

Man spricht immer häufiger von Burn-out. Ist dieses Phänomen neu?

Stress am Arbeitsplatz ist ein Phänomen, welches seit Langem beobachtet wird. Die Entwicklung der Arbeitswelt in Richtung Dienstleistungswelt, der Wandel der Rahmenbedingungen oder auch die Finanzialisierung der Wirtschaft üben einen immer höheren Druck auf die Angestellten und die Kader aus, auch im tertiären Sektor. Auf der einen Seite sieht man eine Dienstleistungskultur entstehen, welche den Akzent auf die Qualität der Leistung legt, während andererseits die aggressive Konkurrenz und die immer höher werdenden Rentabilitätsansprüche verhindern, Qualitätsarbeit zu erbringen. Auch die Vorschriften werden immer ausführlicher, wobei die Angestellten gleichzeitig eine immer grössere Autonomie an den Tag legen müssen. Eine der Hauptursachen von Stress resultiert aus diesem Widerspruch zwischen eigenen persönlichen Werten, was gute Arbeit bedeutet, und der Realität in der Unternehmenstätigkeit.

Wann genau kann man von Burn-out sprechen?

Die Personen sind widersprüchlichen Forderungen ausgesetzt: Einerseits wird von ihnen eine perfekte Arbeit verlangt, andererseits werden Zwänge auferlegt, welche die Ausführung von Qualitätsarbeit verhindern. Wenn, unter dem Effekt dieser Zwänge, die Arbeit ihren Sinn verliert, entsteht die Gefahr eines Burn-outs. Ein Begriff, der in der Wissenschaft noch diskutiert wird, obwohl er Objekt einer allgemein anerkannten Definition der amerikanischen Psychologin Christina Maslach war. Dies erlaubt zumindest, dass auf die Beschwerden von Mitarbeitenden hingewiesen wird, und hat das Verdienst, dass in den letzten Jahren ziemlich oft in den Medien darüber berichtet wurde.

Wie äussert sich dieser Prozess bei den betroffenen Personen?

Man sagt oft, dass es sich um ein plötzliches Phänomen ohne Vorzeichen handelt. Das stimmt nicht ganz. Meistens stellen Kollegen fest, dass etwas nicht stimmt. Sie sind jedoch selbst im Treiben der Berufswelt gefangen. Konkret, jede Person reagiert verschieden. Man stellt aber ziemlich oft ein Überengagement bei der Arbeit fest, welches bis zur totalen Er-

vorgeht, anderen Faktoren, welche von ausserhalb der Unternehmung herrühren, wie Ehe- oder familiären Problemen, zuzuschreiben und das Burn-out als Depression zu kennzeichnen. Man muss sich jedoch bewusst sein, dass es einen klaren Unterschied bezüglich der Ursachen gibt: Die Ursache eines Burn-outs ist bei den Arbeitsbedingungen zu suchen. Das Burn-out ist aber auch ziemlich in Mode gekommen, die Depression ein Tabu: In

«**Das Wichtigste ist, jedem Mitarbeitenden Zeit und Mittel zur Verfügung zu stellen, sodass er seine Arbeit gemäss seiner Ethik verrichten kann.**»

schöpfung führt und dem oft lange Arbeitsunterbrüche folgen. Die Anhäufung von Überstunden und die Reduktion von nicht beruflichen Bereichen sollten alarmieren. Gewisse Autoren beschreiben mehr als 170 verschiedene Symptome, welche von Gedächtnisstörungen bis Kopfschmerzen reichen, vorbei an Muskel-Skelett-Erkrankungen wie Rückenschmerzen. Oft gehen einem Burn-out häufige, aber kurze Fehlzeiten (Ansammlung von halbtägigen Abwesenheiten z.B.) voraus.

Welchen Unterschied gibt es zwischen Depression und Burn-out?

Das Umfeld der gefährdeten Person tendiert dazu, die Ursachen des Unbehagens, welches aus der Arbeitsüberlastung her-

der Gesellschaft von einer depressiven Episode zu sprechen ist negativ behaftet, sich eines Burn-outs zu vergegenwärtigen, stellt die Person als jemanden dar, der alles für sein Unternehmen getan hat.

Was kann man tun, um gegen ein Burn-out anzukämpfen?

Man muss zugeben, dass dieses Problem in der Arbeitswelt noch keine Priorität genießt. Glücklicherweise gibt es einige Betriebe, welche an Präventivprogrammen teilnehmen. Diese gelten jedoch meist nur für sehr qualifizierte Mitarbeitende, welche als sehr wertvoll eingeschätzt werden. Dennoch können Massnahmen ergriffen werden. Bis jetzt wurden vor allem individuellen Massnahmen wie Kursen zur Stressbewältigung oder

Entspannung Gewicht beigemessen. Diese Kurse genügen jedoch nicht, denn es handelt sich dabei nicht um Ursachen von Stress. Wenn die Arbeitsbedingungen nicht in ihrer Globalität in einem minutiösen Prozess überprüft werden, ändert sich nichts am fundamentalen Problem.

Kann die Arbeitszeitgestaltung abhelfen?

In der Theorie, ja. Es nützt jedoch nichts, wenn der Angestellte von den Ferien heimkehrt und auf seinem Pult die gesamte Arbeit wiederfindet, die während seiner Abwesenheit hätte erledigt werden sollen! In Frankreich verlangen die Betriebe – seit der Einführung der 35-Stunden-Arbeitswoche – von den Angestellten die gleiche Arbeit in weniger Zeit. Dies reduziert den Stress nicht. Die Arbeitszeitgestaltung ist also nur ein zusätzliches Mittel, welches dazu beitragen kann, Stress und das Risiko eines Burn-outs zu reduzieren. Das Hauptproblem liegt jedoch in der paradoxen Aufforderung, immer mehr zu leisten, ohne dass den Arbeitnehmenden genügend Zeit und Mittel zur Verfügung stehen, Qualitätsarbeit zu vollbringen. Die Betriebe müssen zudem zugestehen, dass ihre Angestellten das Recht haben, in ihrem Leben andere Prioritäten zu setzen, und dass sie nicht immer ihr Optimum leisten können, ohne dafür stigmatisiert zu werden.

Was denken Sie über die Entwicklung von Vergleichen wie «War of talents»?

Es handelt sich dabei ganz klar um einen Angriff auf das Kollektiv bei der Arbeit. Denn ein Mitarbeitender muss sich auf seine Kollegen verlassen können, sei es bei einem Problem oder einer Schwäche. Dieses Konkurrenzdenken zu jedem Preis führt dazu, dass sich die Kollegen nicht mehr gegenseitig helfen. Letztlich sind es die Systeme, die zu einer verminderten Gesamtleistung führen und die für die Individuen extrem verhängnisvoll sind. Nur die Ambitiosen werden dieser Logik des Überengagements bei der Arbeit und der fehlerlosen Leistung folgen. Diese werden jedoch negativ induzierte Auswirkungen



Lysiane Rochat hat an der Universität Lausanne Gesundheits- und Sozialpsychologie studiert, wo sie im Oktober 2006 ihr Lizentiat erworben hat. Sie arbeitet zurzeit am Institut für Arbeit und Gesundheit (IST) in Lausanne und beendet ihre Dissertation über das Wohlbefinden von Mitarbeitenden einer NGO humanitärer Natur.

auf das Umfeld haben und einen Grossteil der anderen Mitarbeitenden auf der Seite lassen. Namentlich das Back-office wird oft abgewertet und von der gemeinsamen Anstrengung getrennt, obwohl ein Gleichgewicht zwischen allen Räderwerken einer Unternehmung erzeugt werden sollte. In der Tat handelt es sich dabei um eine kurzfristige Profitlogik.

Das Wichtigste ist, jedem Mitarbeitenden Zeit und Mittel zur Verfügung zu stellen, sodass er seine Arbeit gemäss seiner Ethik

verrichten kann. Man kann nicht die Qualität als heilig verehren, namentlich durch ISO- oder andere Normen, und zur selben Zeit verhindern, die entsprechende Arbeit zu verrichten. Dies erzeugt Konflikte, welche zu einem unvermeidlichen Sinnesverlust führen, eine mögliche Voraussetzung des Burn-out.

Vielen Dank für das Gespräch.
Clément Dubois

Gestion de fortune et justice fiscale, une équation impossible?

A l'occasion du lancement de son programme de maîtrise d'études avancées «LL.M. Banking and Finance», la Faculté de droit de l'Université de Genève a organisé une conférence sur le thème de la gestion de fortune et de la justice fiscale avec un exposé de Patrick Odier, président de l'Association suisse des banquiers (ASB), suivi d'un débat avec les professeurs Luc Thévenoz et Xavier Oberson.

Quelque 400 personnes se pressaient dans l'auditoire pour assister à cette conférence-débat le 19 janvier à UNI Mail. Dans son exposé introductif, Patrick Odier a tenu à rappeler ce que représente le secteur bancaire, qui «vise à garantir le maintien de la croissance de la création de valeur en Suisse». Mais il a aussi profité de l'occasion qui lui était offerte pour «faire un certain nombre de mea culpa». «La banque n'a pas toujours tenu tous les rôles qui lui étaient confiés», a-t-il reconnu.

Patrick Odier a expliqué que la stratégie pour l'avenir de la place financière à l'horizon 2015 reposait sur quatre piliers:

1. Focalisation sur les avoirs fiscalisés
2. Régularisation des avoirs déposés en Suisse
3. Protection de la sphère financière privée
4. Croissance et diversification

Le président de l'ASB affiche sa confiance: «Aujourd'hui, une solution alternative à l'échange automatique des données – qui serait complètement incompatible avec le secret bancaire et la protection de la sphère privée – semble avoir fait son chemin.» Patrick Odier plaide pour le système de retenue à la source libérateur pour l'avenir, à condition toutefois que le passé soit régularisé, que les banques et leurs collaborateurs soient décriminalisés.

Double jeu des négociateurs européens?

Pour sa part, le professeur Xavier Oberson relève avec satisfaction la nouvelle attitude proactive des banques dans le dossier fiscal: «Aujourd'hui, le débat est plus serein, avec 31 conventions de double imposition signées et pas même une seule demande de référendum jusqu'à présent.» Son collègue Luc Thévenoz estime que la Suisse est condamnée à collaborer avec l'étranger sur toutes les questions économiques, pas uniquement au sujet de la fiscalité de l'épargne. Il se demande toutefois si les Etats qui négocient avec la Suisse ne risquent pas de pratiquer un double jeu, profitant dans un premier temps de la manne fiscale qu'offre la

Indispensable cohésion de tous

Sur l'avenir de la place financière suisse, critiquée de toute part pour son trop grand laxisme face à l'évasion et à la soustraction fiscale, les intérêts des banquiers, des employés du secteur bancaire et de la population suisse en général convergent largement. Comme le relevait lui-même Patrick Odier lors de la conférence de presse de l'ASB du 16 septembre 2010, «si nous voulons que les négociateurs suisses soient en mesure de négocier avec succès avec leurs homologues étrangers, il est indispensable qu'ils puissent s'appuyer sur un front uni à l'intérieur du pays». Mais cela passe aussi – et le président de l'ASB le reconnaissait – par un dialogue constructif non seulement avec les autorités helvétiques,

mais aussi avec les partenaires sociaux. Si les banquiers suisses entendent réellement faire preuve de responsabilité sociale pour l'ensemble du pays, il est impératif que des solutions soient trouvées en commun aux difficultés actuelles du secteur. Celles-ci ne se limitent pas aux attaques des autorités fiscales étrangères. L'augmentation du stress parmi les employés des banques, la représentation lacunaire ou inexistante du personnel au sein de nombreux établissements bancaires, la répartition inéquitable des bonus réservés aux seules vedettes du front office, alors que tous les rouages de la mécanique bancaire participent au succès, sont autant de questions qui doivent faire l'objet d'un véritable dialogue, ouvert et constructif. De trop nombreux établissements n'ont pas encore signé la Convention relative

aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). Pourtant, les conventions collectives de travail constituent le fondement des relations entre partenaires sociaux en Suisse. Ce sont elles qui assurent en grande partie la stabilité économique et sociale de ce pays. Monsieur Odier, les employés de banque s'identifient très largement à leurs établissements et sont tout prêts à soutenir les efforts importants de l'ASB pour défendre la place financière suisse et les milliers d'emplois qu'elle génère, non seulement face aux négociateurs étrangers, mais également auprès de la population de ce pays. Mais cela suppose une étroite collaboration, qui va au-delà de simples déclarations d'intention dans de beaux discours.

Clément Dubois

retenue à la source libératoire, tout en poursuivant dans l'ombre des démarches pour obtenir in fine l'échange automatique d'informations. Enfin, il s'interroge sur la différence de traitement entre les pays de l'Union européenne et les Etats-Unis.

Patrick Odier est conscient du danger: «Nous sommes face à un risque, mais il y a une totale transparence des deux parties. Naturellement, l'accord d'imposition libératoire à la source ne pourra pas non plus être gravée dans le marbre», explique-t-il. Toutefois, selon lui, «dans dix ans, la question ne se posera plus, car il n'y aura plus aucun avantage à venir déposer sa fortune en Suisse pour des rai-

sons strictement fiscales. Et c'est bien comme ça!» Le président de l'ASB est très clair à ce sujet: «Le devoir des banques suisses, c'est de protéger les avoirs de leurs clients, pas de les cacher.» Il relève que si le financement du négoce ou la gestion alternative viennent aussi en Suisse, c'est pour des raisons qui n'ont plus rien à voir avec la fiscalité.

Pas de risque de fuite des capitaux

Pour les Etats-Unis, Patrick Odier se montre aussi optimiste: «Il faudra se battre et être créatif, mais on pourra aussi trouver des solutions avec ce pays. Ces aménagements fiscaux ne risquent-ils pas d'entraîner une fuite des capitaux déposés en Suisse? «Non, affirme-t-il, car je ne vois

pas où ils iraient. Singapour est la seule place financière concurrente sérieuse, mais elle n'a pas besoin de ça, car elle profite déjà de l'immense croissance asiatique et n'aurait aucun intérêt à se retrouver sous les feux de la critique pour avoir accepté des fortunes qui seraient obligées de fuir la Suisse. Pour ce qui concerne les autres paradis fiscaux, je respecte trop mes clients pour penser qu'ils ne se rendraient pas compte par eux-mêmes des imperfections de ces places. Et puis, beaucoup d'entre elles signent aussi des accords d'échange de renseignement, comme les Bermudes ou les Iles Caïman.»

Clément Dubois, secrétaire régional

En tant que
membre de l'ASEB,
fiez-vous à
notreservice
d'excellence ...



... et à
nos prix
avantageux!

Les membres de l'ASEB profitent de tous les avantages de l'assurance Zurich Connect!

Zurich Connect est le numéro 1 de l'assurance en ligne en Suisse, avec des primes avantageuses et un service haut de gamme. Profitez vous aussi des avantages suivants:

- ✓ Primes plus avantageuses pour les membres de l'ASEB
- ✓ Le partenaire du même foyer en profite également
- ✓ Prestations d'assurances de qualité avec solutions individuelles
- ✓ Contrats d'un an, avantageux pour le client
- ✓ En cas de sinistre, service d'assistance 24h/24, 7j/7
- ✓ 126 Help Points dans toute la Suisse

Calculez la prime dès maintenant et demandez une offre:

zurichconnect.ch/partnerfirmen

ID: sbpv
Code d'accès: bank

0848 807 801

Lu-ve de 8h00 à 17h30
Numéro de téléphone exclusif pour
les membres de l'ASEB



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

ZURICH
connect
Economisez malin, soyez bien assuré

Assureur: Zurich Compagnie d'Assurances SA

Le burn-out est une perte du sens au travail

De plus en plus de collaborateurs se plaignent de stress au travail, menant parfois jusqu'au burn-out. De quoi cela provient-il? Comment peut-on y remédier? take it a interviewé Lysiane Rochat, psychologue et doctorante à l'Institut universitaire romand de santé au travail (IST), pour en savoir davantage.

On parle de plus en plus de burn-out, le phénomène est-il récent?

Le phénomène du stress au travail s'observe depuis longtemps. Mais l'évolution du monde du travail vers un monde de service, la transformation des modes d'encadrement ou encore la financiarisation de l'économie, exercent une pression de plus en plus forte sur les employés et sur les cadres, aussi dans le secteur tertiaire. D'un côté, on voit apparaître une culture du service où l'accent est mis sur la qualité de la prestation fournie, alors que, d'un autre côté, la concurrence agressive et l'exigence de rentabilité toujours plus élevées empêchent de fournir un travail de qualité. En outre, les prescriptions sont de plus en plus précises, alors qu'on demande en même temps aux employés de faire preuve d'une plus grande autonomie. Une des causes principales du stress provient de cette contradiction entre les valeurs propres des personnes sur ce qu'elles considèrent être du bon travail et la réalité de l'activité dans l'entreprise.

A quel moment peut-on véritablement parler de burn-out?

Les personnes se trouvent face à des demandes contradictoires: d'une part on exige d'elles un travail parfait, mais d'autre part, on met des contraintes qui empêchent la réalisation d'un travail de qualité. Lorsque, sous l'effet de ces contradictions, le travail perd son sens, il y a un risque de burn-out. Une notion au statut scientifique encore débattu, même s'il a fait l'objet d'une définition assez généralement admise, par la psychologue américaine Christina Maslach. Cela permet au moins de mettre un mot sur les plaintes exprimées par les employés et a

le mérite d'avoir fait passablement parler du problème dans les médias ces dernières années.

Comment le processus se manifeste-t-il chez les personnes touchées?

On dit souvent qu'il s'agit d'un phénomène soudain, sans signes précurseurs,

mais ce n'est pas tout-à-fait vrai. La plupart du temps, les collègues se rendent compte que quelque chose ne va pas, mais ils sont eux-mêmes pris dans la tourmente du monde professionnel. Concrètement, chaque personne réagit différemment, mais on observe assez généralement un surengagement dans le travail,



Lysiane Rochat a étudié la psychologie de la santé et la psychologie sociale à l'Université de Lausanne où elle a obtenu une licence en octobre 2006. Elle collabore actuellement à l'Institut universitaire romand de santé du travail (IST) à Lausanne et termine une thèse de doctorat sur le bien-être des employés d'une ONG à caractère humanitaire.

qui mène à l'épuisement total occasionnant des arrêts de travail souvent de longue durée. Le cumul des heures supplémentaires, l'amaigrissement de la sphère non professionnelle doivent alerter. Certains auteurs décrivent plus de 170 symptômes différents, allant des troubles de la mémoire aux maux de tête, en passant par des pathologies musculo-squelettiques, comme des douleurs dorsales. Souvent, un burn-out est précédé d'un absentéisme fréquent mais de très courte durée (cumul de demi-journées d'absence par exemple).

Quelle différence y a-t-il entre dépression et burn-out ?

L'entourage de la personne atteinte a tendance à attribuer les causes du mal-être dû au surmenage professionnel à d'autres facteurs, externes à l'entreprise, comme des problèmes conjugaux ou familiaux, et à qualifier le burn-out de dépression. Mais il faut bien se rendre compte qu'il y a une distinction claire au niveau des causes: l'origine du burn-out est à chercher dans les conditions de travail. Par contre, ce dernier est relativement à la mode alors que la dépression est taboue: parler d'un épisode dépressif en société fera fuir, alors qu'évoquer un burn-out donnera de vous l'image de quelqu'un qui a tout donné à son entreprise.

Que peut-on faire pour combattre le burn-out?

Il faut bien admettre que ce problème ne représente pas encore une priorité dans le monde du travail. Heureusement, il y a bien quelques entreprises qui participent à des programmes de prévention, mais généralement seulement pour des collaborateurs très qualifiés qu'elles jugent très précieux. Pourtant, des mesures peuvent être prises. Jusqu'à maintenant on a surtout mis l'accent sur des mesures individuelles telles que les cours de gestion du stress ou de relaxation. Mais ces dernières ne sont pas suffisantes puisqu'elles n'agissent pas sur les causes du stress. Si les conditions de travail ne sont pas revues dans leur globalité lors d'un processus

minutieux, cela ne change rien au problème fondamental.

L'aménagement du temps de travail peut-il être un remède?

En théorie oui, mais il ne faut pas que l'employé qui rentre de vacances trouve sur sa table tout le travail qu'il aurait dû accomplir pendant son absence! En France, depuis l'introduction des 35 heures hebdomadaires, les entreprises demandent souvent à leurs collaborateurs la même quantité de travail en moins de temps. Cela ne réduit pas le stress. L'amé-

s'entraider. A terme, ce sont des systèmes qui conduisent nécessairement à une moins bonne performance globale et qui sont extrêmement néfastes pour les individus. Seuls les ambitieux vont répondre à cette logique de surengagement au travail et de performance pure, mais celle-ci aura des effets induits négatifs sur l'entourage et laisse de côté une grande partie des autres collaborateurs. Le back-office notamment sera souvent dévalorisé et déconnecté de l'effort collectif, alors qu'il faudrait, au contraire, rétablir une équité entre tous les rouages de

« Le plus important est de donner à chaque collaborateur le temps et les moyens de s'impliquer dans un travail qui satisfasse son éthique. »

nagement du temps de travail est donc un moyen complémentaire qui peut contribuer à réduire le stress et le risque de burn-out, mais le problème principal réside dans les injonctions paradoxales à faire toujours mieux, mais sans laisser aux collaborateurs le temps et les moyens d'accomplir du travail de qualité. Il faut aussi que les entreprises admettent que leurs employés ont le droit d'avoir d'autres priorités dans leur vie et qu'ils ne peuvent pas être toujours à leur rendement optimal, sans pour autant être stigmatisés pour cela.

Que pensez-vous des évaluations comparatives du type «War for talents»?

Il s'agit clairement d'une attaque contre le collectif dans le travail. Or un collaborateur doit pouvoir compter sur ses collègues quand il a un problème ou une faiblesse. Cet engrenage de la concurrence à tout prix amène les collègues à ne plus

l'entreprise. En fait, il s'agit d'une logique de profit à très court terme.

Le plus important est de donner à chaque collaborateur le temps et les moyens de s'impliquer dans un travail qui satisfasse son éthique. On ne peut pas en même temps sacraliser la qualité, notamment par des normes ISO et autres, et empêcher de réaliser un travail correspondant, car cela engendre des conflits qui mènent à une perte de sens inéluctable, prémisses possible du burn-out.

Merci de l'interview.

Clément Dubois

Hotelcard: pour des nuits à moitié prix!

L'Association suisse des employés de banque et Hotelcard AG vous offrent la carte Hotelcard au prix de CHF 55.- (au lieu de CHF 95.-) pour la première année! Profitez-en dès maintenant et partez en vacances à moitié prix grâce à cet «abonnement demi-tarif» pour chambres d'hôtel.

Procurez-vous une Hotelcard pour CHF 55.- au lieu de CHF 95.-



Pour commander l'Hotelcard:

Par mail: www.hotelcard.com/sbpv
Par téléphone: +41 (0)848 711 717.

Dans ce cas veuillez mentionner le code sbpv2011, afin de bénéficier du rabais négocié par l'ASEB.



Profitez de plus de 300 000 chambres d'hôtel à moitié prix!

Vous souhaitez partir pour un week-end wellness, découvrir des villes ou pratiquer la randonnée en montagne?

Faites-le à moitié prix! Rendez-vous sur www.hotelcard.com pour réserver l'une des 300 000 chambres disponibles dans les 240 hôtels et plus participant à l'opération. Cette offre est valable pour des hôtels une à cinq étoiles, dans toutes les régions!

Les avantages de l'Hotelcard

- Vous pouvez profiter de toutes les chambres disponibles à moitié prix
- Plus de 240 hôtels et pas moins de 300 000 chambres figurent dans l'offre actuelle
- L'Hotelcard est valable 12 mois et peut être utilisée à volonté
- Une seule Hotelcard suffit pour la réservation d'une chambre double
- L'Hotelcard est valable (et utilisable) immédiatement après la commande
- Notre service vous permet d'effectuer des recherches simples et rapides sur les hôtels disponibles

Bon à savoir

- Pas de frais de réservation supplémentaire
- Pas de durée minimale de séjour
- Pas plus de trois nuits consécutives.



**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

Referenze: istruzioni per l'uso

Quando si presenta la propria candidatura per un posto di lavoro, le referenze sono importanti. Quali persone si possono indicare per le referenze? Che informazioni è autorizzato a richiedere il futuro datore di lavoro? A queste e ad altre domande risponde Regula Steinemann, avvocato e dirigente dell'Associazione degli impiegati di banca della Svizzera nord-occidentale.

Innanzitutto informare le persone che si intende citare come referenze

Generalmente chi si propone per un posto di lavoro decide autonomamente chi indicare come proprie referenze e la scelta normalmente ricade su ex datori di lavoro o superiori. Ovviamente si devono indicare come referenze solo persone che possano fornire informazioni favorevoli sul candidato, comunicando un'impressione di professionalità e serietà. Sostanzialmente basta indicare tre nominativi. È comunque sempre opportuno informare le persone che si intende citare come referenze e chiedere se sono d'accordo. Non fa certo una buona impressione se la persona indicata come referenza cade dalle nuvole e si mostra all'oscuro di tutto.

Le persone indicate come referenze devono potersi esprimere in termini positivi

Nella prassi la richiesta di referenze viene formulata durante il colloquio con il candidato. È quindi auspicabile arrivare preparati al primo colloquio, con un'idea chiara di chi indicare. Inoltre è opportuno chiarire in anticipo se queste persone sono disposte ad esprimersi in termini favorevoli. Naturalmente il candidato è libe-

ro di indicare le proprie referenze già nella lettera di presentazione della propria candidatura. In questo caso bisogna essere certi di disporre di dati aggiornati e completi che consentano al futuro datore di lavoro di prendere contatto con le persone indicate come referenze, ovvero nome e cognome, nome del datore di lavoro, posizione e numero di telefono.

Si possono richiedere informazioni senza l'assenso del candidato?

Le persone in grado di fornire referenze possono fornire informazioni solo con l'assenso del candidato. Il potenziale datore di lavoro non ha alcun diritto di richiedere informazioni sul candidato se non – unica eccezione – ai precedenti datori di lavoro, i quali sono tenuti a rispondergli. Tuttavia le informazioni fornite dovranno avere tutte attinenza con il nuovo lavoro, dovranno cioè riguardare le prestazioni e il comportamento del candidato. Inoltre le informazioni fornite dai precedenti datori di lavoro sottostanno alle stesse limitazioni dell'attestato di lavoro, non dovranno cioè essere d'intralcio all'avanzamento professionale dell'ex dipendente e dovranno essere benevole nei suoi confronti. Si possono fornire informazioni negative solo se veritiere e di grande importanza per il nuovo rapporto di lavoro.

Referenze scritte

In Svizzera le referenze scritte sono ancora piuttosto rare, all'estero invece hanno un peso maggiore. Non esistono regole formali su come strutturarle. È tuttavia importante che tali informazioni evidenzino il tipo di rapporto che lega il candidato alla persona citata come referenza e la posizione di quest'ultima. Inoltre le referenze devono fornire informazioni sulle prestazioni e sul comportamento del candidato, indicandone in particolare le qualità migliori.

Trasparenza sulle informazioni fornite

Chi fornisce le referenze è obbligato, se il candidato lo desidera, a metterlo al corrente di quanto discusso con il potenziale nuovo datore di lavoro, indicando quali informazioni gli ha fornito. La legge federale sulla protezione dei dati fissa dei limiti chiari: nei confronti di un ex datore di lavoro che divulghi dati personali riservati e sensibili, è addirittura possibile procedere penalmente.

Signora Regula Steinemann, dirigente dell'Associazione degli impiegati di banca della Svizzera nord-occidentale

Problemi sul posto di lavoro?

Affidatevi alla nostra consulenza.

L'ASIB consiglia e supporta i suoi soci, rispettivamente interviene nell'ambito di controversie sul posto di lavoro. In caso di azione giudiziaria, la nostra assicurazione di protezione giuridica copre le spese giuridiche (avvocato) i costi per le perizie, le spese processuali e di procedura penale.

Meglio prevenire!

Consigliamo i nostri soci prima che un caso diventi una questione giuridica. Le nostre interlocutrici e i nostri interlocutori conoscono il mondo bancario. Vi indicano quali sono i primi passi da compiere e valutano insieme a voi l'ulteriore procedere. Ogni socio ha il diritto di

ricevere informazioni fondate. Può usufruire dell'assicurazione di protezione giuridica chi è socio dell'ASIB da almeno tre mesi. Quindi: prevenite i problemi associandovi subito all'ASIB! E raccomandateci a terzi!

Contatti dell'ASIB nella sua regione

Ticino:

Denise Chervet / T 0848 000 885 / Monbijoustr. 61 / 3001 Berna
denise.chervet@asib.ch

Come diventare socio e ulteriori informazioni sulla consulenza giuridica su www.asib.ch

Il burnout è una perdita del senso del lavoro

Sempre più collaboratori si lamentano dello stress al lavoro, che conduce a volte fino al burnout. Da che cosa proviene? Come si può rimediare? Per saperne di più, take it ha intervistato Lysiane Rochat, psicologa e dottoranda all'Istituto universitario romando della salute al lavoro.

Si parla sempre più di burnout, il fenomeno è recente?

Il fenomeno dello stress al lavoro si osserva da lungo tempo. L'evoluzione però del mondo del lavoro verso un mondo di servizi, la trasformazione dei modi di gestione o la finanziarizzazione dell'economia, esercitano una pressione sempre più forte sui collaboratori e sui quadri, anche nel settore terziario. Se da un lato si vede apparire una cultura di servizi dove l'accento è posto sulla qualità della prestazione fornita, dall'altro, la concorrenza aggressiva e l'esigenza della redditività sempre più elevate, impediscono di fornire un lavoro di qualità. Inoltre, le prescrizioni sono sempre più specifiche mentre allo stesso tempo si chiede ai collaboratori di dar prova di una più grande autonomia. Una delle cause principali dello stress nasce da questa contraddizione fra i propri valori, su ciò che si considera essere una buona prestazione, e la realtà dell'attività dell'azienda.

A partire da quale momento si può veramente parlare di burnout?

Le persone si trovano di fronte ad esigenze contrastanti: da una parte si esige da loro un lavoro impeccabile mentre dall'altra si pongono vincoli che impediscono la realizzazione di un lavoro di qualità. Quando, sotto l'effetto di queste contraddizioni il lavoro perde il suo significato, vi è rischio di burnout. Un concetto ancora discusso allo stato scientifico, anche se è stato oggetto di una definizione ampiamente riconosciuta dalla psicologa americana Christina Maslach. Ciò ha permesso di dar un nome alle proteste degli impiegati ed ha il merito di aver fatto, in questi ultimi anni, sufficientemente parlare i mass media del problema.



Lysiane Rochat ha studiato psicologia della salute e psicologia sociale all'Università di Losanna dove ha ottenuto una licenza nell'ottobre 2006. Collabora attualmente all'Istituto universitario romando della salute al lavoro a Losanna e termina una tesi di dottorato sul benessere dell'impiegato di una ONG a carattere umanitario.

Come si manifesta il processo presso le persone colpite?

Si dice spesso che si tratta di un fenomeno improvviso, senza segni precursori, ma questo non è del tutto vero. Sovente i colleghi si rendono conto che qualcosa non

va, ma sono a loro volta travolti dal mondo professionale. Concretamente, ogni persona reagisce diversamente, ma si osserva il più delle volte un sovraccarico di lavoro che conduce all'esaurimento totale ocasionando spesso assenze dal lavoro

di lunga durata. L'accumulo di ore supplementari e l'indebolimento della sfera non professionale devono allertare. Alcuni autori descrivono più di 170 diversi sintomi, che vanno dai disturbi della memoria ai mal di testa passando da patologie muscolo-scheletriche come i dolori dorsali. Spesso il burnout è preceduto da un assenteismo frequente ma di corta durata (p.es. l'accumulo di assenze di mezza giornata).

tuna alcune aziende partecipano a dei programmi di prevenzione ma generalmente solo per quei collaboratori altamente qualificati che ritengono molto importanti. Eppure si possono adottare delle misure. Finora si è messo l'accento soprattutto su delle misure individuali quali i corsi di gestione dello stress o di rilassamento. Quest'ultimi però non sono sufficienti perché non agiscono sulle cause dello stress. Il problema fondamentale

boratori il diritto di avere altre priorità nella loro vita e di non poter sempre fornire prestazioni impeccabili, senza per questo venir biasimati.

Che cosa pensa delle valutazioni comparative tipo «La guerra dei talenti»?

Si tratta chiaramente di un attacco al lavoro collettivo. Un collaboratore deve poter contare sui suoi colleghi quando si trova in difficoltà o ha un problema. Quest'ingranaggio della concorrenza a tutti i costi induce i colleghi a non aiutarsi tra di loro. Sono sistemi che alla fine conducono inesorabilmente ad una meno buona prestazione globale e che sono estremamente nocivi per gli individui. Solo gli ambiziosi risponderanno a questa logica di sovraccarico del lavoro e di prestazione pura, ma questa avrà effetti indotti negativi sull'ambiente e lascia in disparte la maggior parte degli altri collaboratori. In particolare il back office sarà spesso svalutato e scollegato dallo sforzo collettivo allora che, al contrario, dovrebbe ristabilire un'equità fra tutti i meccanismi dell'azienda. In effetti si tratta di una logica di profitto a corto termine.

« Fondamentale è dare ad ogni collaboratore il tempo e le risorse necessarie per impegnarsi in un lavoro che soddisfi la sua etica. »

Quale differenza c'è fra depressione e burnout?

L'entourage della persona colpita tende ad attribuire le cause del malessere di sovraccarico professionale ad altri fattori, esterni all'azienda, quali problemi coniugali o familiari ed a definire il burnout «depressione».

Bisogna rendersi conto che c'è una distinzione chiara a livello di cause: l'origine del burnout è da ricercarsi nelle condizioni di lavoro. D'altro canto il burnout, a differenza della depressione che a tutt'oggi è argomento tabù, è relativamente di moda: parlare di un episodio depressivo in società fa fuggire mentre che, evocare un burnout, darà di voi un'immagine di qualcuno che si è adoperato molto per la sua azienda.

Come si può combattere il burnout?

Certo, nel mondo del lavoro questo problema non è ancora una priorità. Per for-

sussisterà fino a quando le condizioni di lavoro non vengano riviste nella loro globalità attraverso un processo minuzioso.

La pianificazione dell'orario di lavoro può essere un rimedio?

In teoria sì ma bisogna evitare che l'impiegato, al rientro dalle sue vacanze, si ritrovi sulla sua cattedra tutto il lavoro arretrato che avrebbe dovuto svolgere durante la sua assenza! In Francia, dall'introduzione delle 35 ore settimanali, le aziende chiedono spesso ai loro collaboratori la stessa quantità di lavoro in meno tempo. Ciò non riduce lo stress. La pianificazione dell'orario di lavoro è un ulteriore mezzo che può contribuire a ridurre lo stress e il rischio di burnout ma il problema principale risiede nelle ingiunzioni paradossali a fare sempre meglio senza però dare ai collaboratori il tempo ed i mezzi per svolgere un lavoro di qualità. Occorre inoltre che le aziende riconoscano ai loro colla-

Fondamentale è dare ad ogni collaboratore il tempo e le risorse necessarie per impegnarsi in un lavoro che soddisfi la sua etica. Non si può allo stesso tempo sacralizzare la qualità, in particolare con norme ISO e altre, ed impedire di realizzare un lavoro corrispondente poiché ciò genera conflitti che conducono ad un'evitabile perdita del senso, origine possibile del burnout.

Grazie dell'intervista.

Clément Dubois

Hotelcard: pernottare a metà prezzo!

L'Associazione svizzera degli impiegati di banca et Hotelcard AG vi offrono per il primo anno la Hotelcard a un prezzo di CHF 55.- invece di CHF 95.-! Beneficiate di questa opportunità e godetevi le vacanze a metà prezzo, grazie alla Hotelcard, il metà-prezzo per il vostro pernottamento.

Risparmiate CHF 40.- La Hotelcard per CHF 55.- invece di CHF 95.-!

Ordinare la Hotelcard:

www.hotelcard.com/sbpv
o n. di telefono +41 (0)848 711 717.

Al telefono si prega di menzionare il codice di sconto asib2011 per approfittare dell'offerta speciale.



Prenotate più di 300000 camere d'albergo a metà prezzo!

Avete voglia di godervi un weekend di relax, di visitare una città o di recarvi in montagna?

Tutto ovviamente a metà prezzo! Al sito www.hotelcard.com potete prenotare a metà prezzo oltre 300000 camere in oltre 240 hotel da una a cinque stelle in tutte le regioni della Svizzera!

I vantaggi della Hotelcard

- pernottare a metà prezzo nelle camere d'albergo disponibili
- oltre 240 hotel con più di 300000 camere a metà prezzo;



- utilizzabile quante volte lo si desidera all'interno del periodo di validità di 12 mesi

- per prenotare una camera doppia è sufficiente una Hotelcard
- è valida immediatamente dopo averla ordinata
- ricerca semplice e veloce di alberghi disponibili

Buono a sapersi

- senza ulteriori tasse di prenotazione
- nessun obbligo di consumazione in albergo
- nessun limite del tempo di soggiorno
- non dà diritto a più di tre pernottamenti consecutivi a metà prezzo



**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

Mein Job, mein Baby, mein Chef, mein Mann und ich

Das Leben einer arbeitenden Mama ist hart. Mal kollidieren Telefon- und Wickeltischtermin, mal klebt auf dem Weg ins Büro noch Babybrei im Haar. Wie peinlich! Allen jungen Karrieremamas klopft Anette Dowideit solidarisch auf die Schulter: Humor ist, wenn man trotzdem lacht!



Mit überspitzten Frechheiten spart die Autorin nicht. Selbst berufstätig und Mutter zweier Kleinkinder, befreit sie sich und alle Leserinnen von dem Anspruch, die perfekte Karrieremama zu sein. Über 150 Stichworte widerspiegeln das pralle Leben zwischen Job und Jungfamilie – und fördern mitunter erstaunliche Erkenntnisse zutage. Was, beispielsweise, hat das Baby mit dem Chef gemeinsam? Weshalb funktionieren manche Erziehungsmethoden auch bei Kollegen? Und wie funktioniert das Prinzip der «gestohlenen Zeit», um selbst mal wieder durchzuatmen?

Anette Dowideit
Mein Job, mein Baby, mein Chef, mein Mann und ich
Überlebenstraining für berufstätige Mütter

ISBN 978-3-280-05421-5
192 Seiten, gebunden | CHF 34.90
Orell Füssli Verlag AG



Seine Thesen und Analysen geniessen Kultstatus: Privatbankier Konrad Hummler flüstert den Medien mit seinen brillanten Anlagekommentaren

die Erklärungsmuster ein. Kontrovers und herausfordernd analysiert der Unternehmer wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Triebkräfte des Geschehens an den internationalen Finanzmärkten und erörtert vorausschauend zukünftige Entwicklungen.

Konrad Hummler
Versuch, Irrtum, Deutung
Anlagekommentare von Wegelin & Co. Privatbankiers, 1990–2010

ISBN 978-3-280-05424-6 | 432 Seiten | CHF 69.–
Orell Füssli Verlag AG



Täglich werden Millionen von Präsentationen gehalten. Leider meistens falsch. Die Zuhörer langweilen sich, wissen nicht,

worauf der Redner hinauswill. Wie präsentiert man so schmackhaft, dass die Zuhörer sofort anbeissen? Und wie schafft man es, dass sie während der Präsentation nicht wieder vom Angelhaken gehen? Zwei Meister in Sachen Rhetorik und Präsentationstechnik zeigen, wie man zielgruppengerecht, witzig und strukturiert Fachwissen vermittelt: mit packenden Einleitungen, kernigen Aussagen, visuellen Animationen und überzeugender Gestik.

Thomas Skipwith / Reto B. Rügger
Der Wurm muss dem Fisch schmecken.
Mit Power präsentieren und rhetorisch punkten

ISBN 978-3-280-05414-7
208 Seiten, broschiert | CHF 49.90
Orell Füssli Verlag AG, Februar 2011



Das bewährte Jahrbuch ist eine wertvolle Studie zu allen Fragen des Arbeitsrechts und ein unentbehrliches Nachschlagewerk und Hilfsmittel für den Praktiker.

Inhaltsübersicht: **A.** Gesetzgebung / **B.** Mitteilungen des Staatssekretariates für Wirtschaft (SECO) und des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten / **C.** Rechtsprechung / **D.** Bibliografie / **E.** Verzeichnisse.

Portmann Wolfgang (Hrsg.); Stöckli Jean-Fritz (Hrsg.);
Dunand Jean-Philippe (Hrsg.)

JAR 2010
Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts

ISBN 978-3-7272-2108-0
730 Seiten | CHF 234.–
Stämpfli Verlag AG



Ce recueil a pour but de faciliter l'accès aux principaux textes législatifs en matière de droit du travail. Il comprend non seulement les dispositions pertinentes du Code

des obligations, ainsi que la loi sur le travail et ses ordonnances d'application, mais aussi d'autres lois indispensables. L'ouvrage, complété par un index détaillé, constitue un instrument de travail utile tant pour les juristes que pour toutes les personnes confrontées au monde du travail et à ses aspects juridiques.

Dunand (éd.)
Droit du travail
Lois et ordonnances fédérales – recueil de textes

ISBN 978-3-7190-3008-7
724 pages, broché | CHF 58.–
Helbling & Lichtenhahn Verlag AG



Martin Probst mit Pferd Nico



«Reiter und Pferd müssen fit sein, sonst gehts nicht.»

Über Cavaletti und Stangen

Schon als junger Mann war der heute 54-jährige Martin Probst, ehemaliger Wertschriftenbetreuer einer Depotbank, fasziniert von den Einhufern und wusste, wenn ich mal «gross» bin, will ich ein eigenes Pferd haben und im Galopp über die weiten Felder reiten. Heute gehört Nico zu Martin Probsts täglichen Begleitern. Jeden Tag besucht der Pferdliebhaber seinen «Warmblüter», um ihn zu striegeln und einige Stunden auszureiten.

Guten Tag, Herr Probst. Reiten ist für viele Kinder ein Traum. Wie sind Sie zu dieser Leidenschaft gekommen und was fasziniert Sie an den Pferden und am Reiten?

Als kleiner Junge haben mich Pferde immer schon fasziniert. Ich bin in der Nähe eines Bauernhofs aufgewachsen und dieser Bauer besass zwei Pferde und ein Pony. Auf diesem Pony versuchte ich meine ersten Reitkünste.

Gerne hätte ich ein eigenes Pony gehabt, jedoch kaufte mir mein Vater keines mit der Begründung, er müsse es dann putzen und bewegen. So kaufte ich mir dann später selbst ein eigenes Pferd.

Pferde brauchen täglich Betreuung. Wie viel Zeit investieren Sie und wie führen Sie Ihr Hobby aus?

Täglich investiere ich ungefähr zwei Stunden. Zuerst wird das Pferd geputzt und anschliessend gesattelt. Die Grundausbildung ist die Dressurarbeit, funktioniert

dies nicht, so kann auch kein Sprung angeritten werden. Auch Gymnastik über Cavaletti und Stangen am Boden müssen trainiert werden. Anschliessend kann man einzelne Sprünge über Hindernisse machen und das Pferd an den Parcours gewöhnen.

Sie haben mir gesagt, Sie nehmen auch an kleineren Springturnieren teil. Wie trainieren Sie, worauf müssen Sie besonders achten und wo liegen die grössten Schwierigkeiten?

Ich nehme Dressur- und Springstunden. Jeder Reiter braucht einen Trainer, der vom Boden aus sieht, was der Reiter für

Weshalb sind Sie SBPV-Mitglied?

In der heutigen Zeit ist es wichtig, in einem Verband organisiert zu sein. Es ist wertvoll, zu wissen, an wen man sich bei Problemen wenden kann. Zudem bietet der SBPV viele Angebote, von denen jeder individuell profitieren kann.



«Ein gutes Pferd braucht viel Bewegung, wie Weidegang und längere Ausritte.»

Fehler macht. Ebenso gehe ich viel mit Nico ins Gelände, wo er sich von der Arbeit erholen kann. Reiter und Pferd müssen fit sein, sonst gehts nicht. Die Schwierigkeiten im Parcours liegen bei den Distanzen und der technischen Linieneinführung.

Und, schon mal einen Preis gewonnen?

Ja, kleinere Geldbeträge. Dies ist aber kaum der Rede wert.

Reiten ist ja auch nicht ganz ungefährlich. Haben Sie schon mal eine heikle Situation erlebt, in der Sie die Herrschaft über Ihr Tier verloren haben? Wenn ja, wie haben Sie die Situation gemeistert? Wie zeigen Sie dem Pferd, dass Sie der Meister sind?

Heikle Situationen erlebt man immer wieder. Man muss das Pferd immer gut zwischen den Beinen eingerahmt haben und nicht absteigen, sondern am Objekt vorbereiten. Nico hat nicht besonders Freude,

wenn alte, laute Traktoren vorbeifahren, dann geht er mehr rückwärts statt vorwärts. Die Herrschaft über ein Pferd habe ich zum Glück noch nie verloren, ausser dass man am Turnier vielleicht einmal stürzt, wenn der Sprung nicht richtig angeritten wird. Jeder Reiter kann einmal in eine heikle Situation kommen, Pferde sind bekanntlich Fluchttiere.

Haben Sie eine besondere Beziehung zu Ihrem Pferd? Wie würden Sie diese beschreiben?

Sicher habe ich eine besondere Beziehung zu Nico. Behandelt man ihn anständig, so arbeitet und kämpft er auch für mich. Er muss aber wissen, wer der Chef ist, sonst kann es gefährlich werden. Jeden Tag braucht es viel Einfühlungsvermögen, das Pferd ist ein Lebewesen wie wir und dadurch auch nicht immer gleich aufgelegt.

Welche Eigenschaften muss ein guter Reiter mit sich bringen? Gibt es Paral-

lelen zu Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit? Welche Eigenschaften demgegenüber hat ein «gutes» Pferd?

Er braucht viel Gefühl, Geduld, Ausdauer und Durchhaltevermögen. Dies braucht man auch im Berufsleben. Ein gutes Pferd braucht viel Bewegung wie Weidegang und längere Ausritte, bei denen es sich von der Arbeit erholen kann. Man soll ein Pferd nicht überfordern. Leider ist dies heute sehr viel der Fall.

Junge Pferde müssen viel zu schnell grosse Leistungen vollbringen. Je mehr ein Pferd Abwechslung hat, desto länger lebt es und ist zufrieden.

Herr Probst, herzlichen Dank für das Gespräch und den Einblick in ihr Hobby.

Doris Schmutz

Sorgenbarometer Credit Suisse 2010

Wem vertrauen Schweizerinnen und Schweizer?

Die Credit Suisse publiziert seit einigen Jahren einen Sorgenbarometer der Schweizer. Neben den Sorgen der Bevölkerung misst dieser auch das Vertrauen in die Institutionen. Die Erhebung hat gezeigt, dass das Vertrauen in Institutionen und Organisationen gestiegen ist, in alle, ausser die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen. Dies sollte uns beschäftigen. Wir haben Balz Stückelberger, Direktor des Arbeitgeberverbandes der Banken, und Ewald Ackermann, Mediensprecher des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, ersucht, dieses Resultat zu kommentieren.

Vertrauen ist gut, Handeln ist besser

77% aller Befragten vertrauen dem Radio, 76% dem Fernsehen, 72% dem Bundesgericht, 70% der Polizei, 57% den Kirchen, 53% den Arbeitnehmer-, 4% den Arbeitgeberverbänden und 45% den Parteien. Was bedeuten diese Umfrageresultate?

Dem Radio vertrauen, bedeutet doch wohl, zu meinen, dass dieses wahrheitsgetreu berichtet. Dem Bundesgericht, dass dieses seine Urteile in korrekter Anwendung vorgegebenen Rechts spricht. Kirchen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, politische Parteien müssen nicht Vorgegebenes korrekt abbilden oder anwenden. Sie müssen selbst eine Vorgabe liefern. Sie sind Sinnproduzenten, machen Handlungsangebote. Dass sie da, mit teilweise einander diametral entgegengesetzten Programmen, schlechter abschneiden, ist nichts als logisch. So

Wem die Schweizerinnen und Schweizer vertrauen

Das Vertrauen in die massgeblichen Akteure ist gegenüber dem Vorjahr nochmals gestiegen. An der Spitze liegen die Medien, gefolgt von der Justiz und dem Parlament sowie dem Bundesrat. Höher denn je ist das Vertrauen in die Kirchen, während den Banken wieder gleich stark vertraut wird wie vor der Krise. Einen Vertrauensverlust erlitten einzig die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen.

Quelle: Credit Suisse Sorgenbarometer 2010



Ewald Ackermann

betrachtet, sind Werte von 45 bis 57% sehr gut. Das ist keine billige Ausrede. Vertrauen in Verbände ist wichtig. Doch wichtiger sind die Mitglieder. Von und mit ihnen leben die Verbände. Viele Verbände der Arbeitswelt verlieren jedoch Mitglieder. Die Gründe sind vielfältig. Sie zu analysieren ist Aufgabe der Verbände. Verbände müssen das Gefühl vermitteln, dass sie die Welt der Arbeit sinnvoll prägen können. Das können sie nur, wenn sie sie tatsächlich prägen können. Und dazu brauchen sie aktive Mitglieder. Womit der Kreis geschlossen wäre. Wie bricht man da aus? Indem man mit den Leuten vor Ort ein bedürfnisgerechtes Programm schmiedet und dieses hinausträgt in die Wirklichkeit, um mehr zu werden – und mehr zu erreichen.

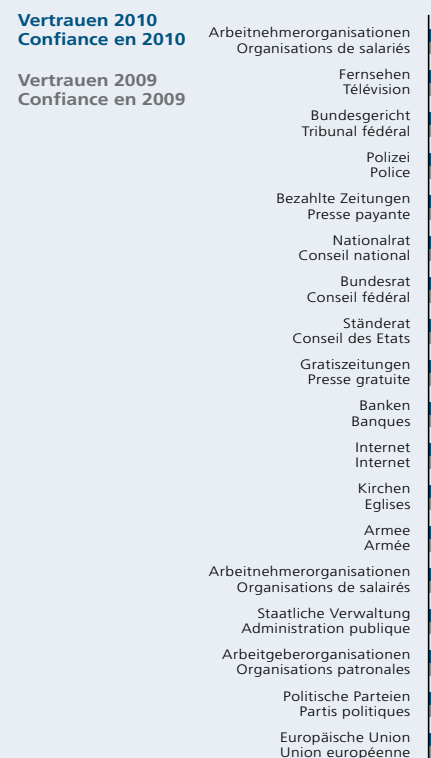
Ewald Ackermann, SGB-Redaktion

Vertrauen in der Sozialpartnerschaft

Das neuste Sorgenbarometer zeigt, dass die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger etwas weniger Vertrauen in die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen haben als vor einem Jahr. Gibt das zu Besorgnis Anlass? Ich denke nein. Denn die

Zahlen zeigen, dass das Vertrauen in die Sozialpartner über die Jahre hinweg immer gewissen Schwankungen unterlag, sich insgesamt aber auf einem guten Niveau bewegte und nach wie vor bewegt. Viel wichtiger als das Vertrauen der Stimmbevölkerung in die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände erscheint mir das Vertrauen, das die Sozialpartner innerhalb einer Branche zueinander haben. Dazu gibt es weder Umfragen noch Zahlen. Dieses Vertrauen muss jeden Tag gelebt und bewiesen werden. Wir sind gerne bereit, unseren Beitrag zu einer vertrauensvollen Partnerschaft zu leisten.

Balz Stückelberger, Geschäftsführer AGV Banken



Credit Suisse, baromètre des préoccupations 2010

A qui les Suisses font-ils confiance?

Le Credit Suisse publie depuis plusieurs années un baromètre des préoccupations des Suisses. Outre les soucis de la population, il mesure aussi la confiance dans les institutions. Les chercheurs ont ainsi constaté que toutes les institutions et organisations ont bénéficié d'une augmentation de la confiance de la population, sauf les organisations de salariés et patronales, ce qui doit nous interpeller. Nous avons demandé à Balz Stückelberger, directeur de l'Association patronale des banques, et à Ewald Ackermann, porte-parole de l'Union syndicale suisse, de commenter ce résultat.

Faire confiance c'est bien, agir c'est mieux

77% des personnes interrogées font confiance à la radio, 76% à la télévision, 72% au Tribunal fédéral, 7% à la police, 57% aux Eglises, 53% aux organisations de salariés, 46% aux organisations d'employeurs et 45% aux partis. Que signifient les résultats de ce sondage?

Accorder sa confiance à la radio, cela veut dire qu'on estime qu'elle dit la vérité. Pour le Tribunal fédéral, cela signifie qu'on pense qu'il applique correctement le droit.

La situation est différente pour les Eglises, les organisations de salariés, ou d'employeurs, ou les partis: ils ne doivent pas refléter une réalité ou appliquer des règles. Ils travaillent dans une logique propre. Ils font des propositions dans un certain sens et veulent convaincre. Il est donc

compréhensible qu'ils obtiennent de moins bons résultats dans un tel sondage, étant donné que leurs programmes sont parfois diamétralement opposés. Dans ce contexte, des valeurs entre 45 et 57% sont très bonnes.

Il ne s'agit pas là de trouver des excuses. Il est important que les organisations bénéficient d'une bonne confiance. Mais le plus important, ce sont les membres. Les organisations vivent grâce à eux et avec eux. Mais, dans le monde du travail, nombreuses sont les organisations qui perdent des membres, pour de multiples raisons. Cela doit être analysé par les organisations en question.

Les organisations doivent convaincre qu'elles sont à même de façonner positivement le monde du travail. Elles ne peuvent le faire que si elles sont effectivement capables d'avoir une influence sur le monde du travail. Et, pour ce faire, elles ont besoin de membres actifs. La boucle est ainsi bouclée.

Comment provoquer cela? En proposant, sur le terrain, un programme qui répond aux attentes des salariés et en le concrétisant dans la réalité, pour atteindre des objectifs.

Ewald Ackermann, rédaction USS

Confiance en le partenariat social

Le récent baromètre des préoccupations indique que les citoyennes et les citoyens font un peu moins confiance aux organisations d'employés et d'employeurs qu'il y a un an. Je pense que cette situation n'est pas forcément inquiétante. En effet, sur la durée, on constate qu'il y a toujours eu certaines fluctuations en ce qui con-



Balz Stückelberger

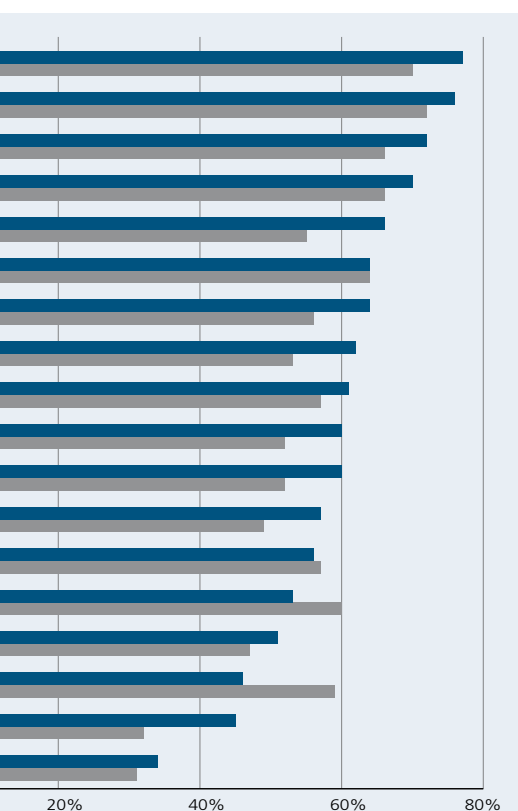
cerne la confiance accordée aux partenaires sociaux, avec une confiance globalement à un bon niveau. Plus important que la confiance des citoyens envers les organisations d'employés et d'employeurs, il y a à mes yeux la confiance mutuelle des partenaires sociaux au sein d'une branche. A ce sujet, il n'y a ni sondages ni chiffres disponibles. Cette confiance doit être renouvelée et prouvée jour après jour au quotidien. Nous sommes disposés à fournir notre contribution à un partenariat basé sur la confiance.

Balz Stückelberger,
Directeur AP Banques

A qui les Suisses font-ils confiance?

La confiance dans les principaux acteurs s'est encore renforcée par rapport à l'année dernière. Les médias occupent la première marche du podium, suivis de la justice, du Parlement et du Conseil fédéral. La confiance dans les Eglises enregistre un taux record, et les banques voient leur cote de popularité retrouver leur niveau d'avant la crise. Les organisations de salariés et patronales sont les seules à perdre du terrain en matière de confiance accordée.

Source: Credit Suisse,
baromètre des préoccupations 2010



Referenzen – was ist erlaubt?

Im Bewerbungsverfahren spielen Referenzauskünfte eine wichtige Rolle. Welche Personen eignen sich als Referenzen und welche Informationen darf der Arbeitgeber einholen? Diese und andere Fragen beantwortet Regula Steinemann, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin des SBPV Nordwestschweiz.

Referenzpersonen im Vorfeld informieren

Bewerbende geben in der Regel von sich aus einige Personen als Referenzen an, wobei sich besonders ehemalige Vorgesetzte oder Arbeitgeber eignen. Natürlich sollen nur Personen als Referenzen angegeben werden, die zugunsten des Bewerbers Auskunft erteilen und dabei einen professionellen und seriösen Eindruck hinterlassen. Grundsätzlich genügt die Angabe von drei Auskunftspersonen. Die angegebenen Referenzpersonen sollten im Vorfeld informiert werden und ihre Einwilligung geben. Es hinterlässt einen schlechten Eindruck, wenn die angegebenen Kontaktpersonen von der Anfrage überrascht oder überrumpelt werden.

Referenzpersonen müssen sich positiv äussern können

In der Praxis wird meist während des Bewerbungsgesprächs nach Referenzpersonen gefragt. Empfehlenswert ist es daher, sich vor dem ersten Gespräch Gedanken darüber zu machen, wer dazu infrage kommt. Zudem sollte geklärt werden, ob diese Personen bereit sind, eine günstige Aussage zu machen. Natürlich steht es einem frei, bereits im Bewerbungsschreiben Referenzen zu nennen. Sie sollten über die aktuellen und vollständigen Kontaktdaten ihrer Referenzpersonen verfügen, d.h. Vorname, Name, Name des Arbeitgebers, Funktion und Telefonnummer.

Anspruch auf Auskunft ohne Zustimmung des Bewerbers?

Referenzpersonen dürfen nur so weit Auskunft erteilen, als dass der Bewerber seine Zustimmung gegeben hat. Ein Anspruch auf Auskunft besteht für potenzielle Arbeitgeber nicht. Ausgenommen von dieser Regelung sind die bisherigen Arbeitgeber: Sie müssen die Anfrage eines

möglichen neuen Arbeitgebers beantworten. Die erteilten Auskünfte müssen jedoch allesamt mit der neuen Arbeit in einem Zusammenhang stehen, d. h. sich auf Angaben zur Leistung und zum Verhalten des Bewerbers beziehen. Zudem unterliegen die Auskünfte der bisherigen Arbeitgeber den gleichen Einschränkungen wie ein Arbeitszeugnis, d. h., sie dürfen das berufliche Fortkommen des ehemaligen Angestellten nicht erschweren und müssen wohlwollend sein. Negative Informationen dürfen nur bekannt gemacht werden, wenn sie wahr und für das neue Arbeitsverhältnis von grosser Bedeutung sind.

Schriftliche Referenzen

In der Schweiz eher noch selten, im Ausland bedeutender, sind schriftliche Referenzen. Es gibt keine formalen Vorgaben hinsichtlich ihres Aufbaus. Wichtig ist jedoch, dass aus der Auskunft hervorgeht, in welcher Beziehung der Referenzgeber

zum Bewerber steht und welche Funktion die Auskunftsperson hat. Des Weiteren müssen die Referenzen Auskunft geben über die Leistungen und das Verhalten des Bewerbers, insbesondere darüber, wo seine Stärken liegen.

Transparenz seitens der Referenzperson

Referenzpersonen sind verpflichtet, auf Wunsch der Bewerber Auskunft zu geben, was zwischen ihnen und den potenziell neuen Arbeitgebern besprochen wurde bzw. welche Auskünfte erteilt wurden. Das eidgenössische Datenschutzgesetz bestimmt den Rahmen möglicher Auskünfte: Gegen einen ehemaligen Arbeitgeber, welcher geheime, besonders schützenswerte persönliche Daten freigibt, kann sogar strafrechtlich vorgegangen werden.

Regula Steinemann, Geschäftsführerin des BPV Nordwestschweiz

Probleme am Arbeitsplatz?

Mit uns sind Sie gut beraten.

Wir beraten Mitglieder, bevor es ein Rechtsfall wird. Unsere Ansprechpersonen haben lange Erfahrung und kennen die Bankenwelt. Sie geben erste Empfehlungen ab und evaluieren mit Ihnen die nächsten Schritte. Kommt es zu einer Klage, deckt unsere Rechtsschutzversicherung die Anwalts-, Experten- sowie die Gerichts- und Verfahrenskosten. Jedes Mitglied hat Anrecht auf eine fundierte Auskunft.

Deshalb vorsorgen und dem SBPV beitreten. Empfehlen Sie uns weiter! www.sbpv.ch

Ansprechpartner des SBPV in Ihrer Region

Zentralsekretariat:

Denise Chervet / T 0848 000 885 / Monbijoustr. 61 / 3001 Bern / denise.chervet@sbpv.ch

Zürich:

Jean-Pierre Leutwyler / T 044 201 24 21 / Schanzeneggstr. 1 / 8002 Zürich / jean-pierre.leutwyler@sbpv.ch

Bern – Solothurn:

Peter-René Wyder / T 031 328 35 35 / Bollwerk 21 / 3001 Bern / peter.wyder@sbpv.ch

Nordwestschweiz:

Dr. Furer Hans / T 061 261 45 45 / Gerbergasse 26 / 4001 Basel / hans.furer@furerkarrer.ch

Ostschweiz:

Kurt Gemperli / T 071 243 20 00 / Scheffelstr. 2 / 9000 St. Gallen / kurt.gemperli@adab.ch

Zentralschweiz:

Denise Chervet / T 0848 000 885 / Monbijoustr. 61 / 3001 Bern / denise.chervet@sbpv.ch

Zürich Neuer Start für den Schweizerischen Bankpersonalverband SBPV in Zürich

Aus alten Fässern kann sehr wohl neuer Wein eingeschenkt werden. Der SBPV, Region Zürich, feierte am 18.1.2011 anlässlich eines Neujahrs-apéros im Zunfthaus zur Waag einen neuen Start in Zürich.

Ziele gemeinsam verfolgen

Der neue regionale Präsident, Andreas Pfammatter, stellte den Anwesenden die Ziele des Vorstandes des SBPV in Zürich dar: Präsenz vor Ort, professionelle Beratung, Kontaktpflege mit den örtlichen Banken, reger Austausch mit den Bankangestellten mit dem Ziel, eine effiziente Interessenwahrung zu bieten. Der Regionalsekretär, Jean-Pierre Leutwyler, hat sein Büro an der Schanzeneggstrasse 1. Er ist die ganze Woche, ausser am Mittwoch,

erreichbar. Als ehemaliger Bankangestellter kann er sich gut in die Situation der Mitglieder hineinversetzen und ihnen mit Rat und Tat beistehen. Die Arbeitsrechtsschutzversicherung, die von einer Rechtsanwältin betreut wird, garantiert eine optimale juristische Beratung. Zusammen mit dem Zentralsekretariat werden aktuelle, kollektive Probleme und Anliegen der Bankangestellten angegangen und Wege zu deren Beseitigung geprüft und verfolgt. Dem SBPV ist es wichtig,

**Für weitere Informationen steht Ihnen unser Regionalsekretär in Zürich, Herr Jean-Pierre Leutwyler gerne zur Verfügung.
T +41 (44) 201 24 21**

den Bankangestellten eine Plattform zu bieten, welche ihnen durch Vernetzung das Vertrauen verleiht, anständige Arbeitsbedingungen zu fordern und dafür einzustehen. Der SBPV stellt diese berechtigten Erwartungen ins Zentrum seiner Tätigkeit.

Grosses Interesse an Vernetzung

Ungefähr 50 Bankangestellte haben am Neujahrsapéro teilgenommen. Die Kontakte, die geknüpft wurden, sind eine gute Basis für die zukünftige Arbeit des Vorstandes.

Der nächste Anlass ist die **Generalversammlung am 5. April 2011**. Ein attraktives Programm soll die 2000 Mitglieder zur aktiven Teilnahme einladen.

Mitgliederangebot: Agenda Konferenzen 2011

Indirekte Immobilienanlagen 2011

**Mittwoch, 13. April 2011, 12.00 bis 17.30 Uhr,
Business Center Avireal Balsberg, Kloten**

Attraktive Anlageform zwischen Zyklen und Aufsichtsrecht – Wie weiter?

Ob sich der Trend hin zu indirekten Immobilienanlagen fortsetzen wird, hängt im Wesentlichen von drei Faktoren ab: zum einen von den Zyklen der Märkte, zum anderen aber auch von den Konsequenzen aus den Änderungen des Aufsichtsrechtes und letztlich davon, in welcher Form beide Faktoren von institutionellen Investoren in künftigen Anlagestrategien berücksichtigt werden.

Die Themenblöcke

- Ausgangssituation und Ausblick für die Märkte
- Status und Zyklen der Non-Listed Real-Estate-Märkte

- Status und Zyklen der Listed Real-Estate-Märkte
- Reaktionen und Sichtweisen institutioneller Investoren (Praxisberichte)

Mit Special: Die FINMA berichtet!

- Swiss Solvency Test – Änderungen und Konsequenzen für Immobilienanlagen

Preis

SBPV-Mitglieder profitieren von Sonderkonditionen! Teilnahme inkl. USB-Stick mit den Präsentationen, Stehlunch und

Pausenverpflegung: CHF 390.–, exkl. 8% MWSt. anstatt CHF 490.– (20% Ermässigung).



Weitere Informationen:
Academy for Best Execution GmbH
www.academy-execution.ch

**SBPV-Mitglieder sparen
CHF 100.– mit der Konferenzpartnerschaft**

Sudoku

Gewinnen Sie eine Hotelcard, das Halbpreis-abonnement für Hotels, im Wert von CHF 95.– und übernachten Sie während eines Jahres zum halben Preis in mehr als 240 Hotels in der Schweiz.



Der Preis wird von der Hotelcard AG, neue Partnerin des Schweizerischen Bankpersonalverbands, offeriert. Unter allen richtigen Einsendungen wird 1 Gewinner/-in gezogen. Füllen Sie das Sudoku aus und schicken Sie die Lösungszahlen der rot markierten Felder in der richtigen Reihenfolge und mit dem Betreff «Sudoku 01/11» an **take-it@sbpv.ch** oder per Postkarte an SBPV, Postfach 8235, 3001 Bern, unter Angabe Ihrer Adresse und Ihrer Telefonnummer zur Gewinnbenachrichtigung. Einsendeschluss ist der **30. April 2011**. Viel Glück!

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

©Conceptis Puzzles

06010002504

Gewinner/-innen Sudoku 04/10:

Michèle Meyer, 1700 Freiburg ■ Hans Isaak, 6274 Eschenbach
 Esther Dörig, 8320 Fehralt Dorf ■ Bernadette Hischier, 8853 Lachen
 Hansmax Kessler, 4144 Arlesheim

* 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.

Problèmes au travail?

Avec nous, vous êtes bien conseillé.

L'ASEB conseille, soutient et intervient sur demande des membres en cas de problèmes au travail. Une protection juridique couvre les frais d'avocat, d'experts ainsi que les frais judiciaires et de procédure lorsqu'une plainte s'avère nécessaire.

Prévenir à temps

Nous conseillons nos membres avant la procédure judiciaire. Les personnes de contacts ont une longue expérience et connaissent le monde bancaire. Ils vous conseillent et évaluent avec vous les prochaines démarches à entreprendre. Chaque membre reçoit des réponses circonstanciées à ses questions.

L'assurance de protection juridique est accordée en cas de besoin aux membres qui ont plus de trois mois d'affiliation. Pour cette raison mieux vaut prévenir et adhérer tout de suite à l'ASEB!

Dites-le aussi à vos collègues!

Interlocuteurs de l'ASEB dans votre région

Secrétariat centrale:

Denise Chervet / T 0848 000 885 / Monbijoustr. 61 / 3001 Berne
 denise.chervet@aseb.ch

Suisse romande:

Clément Dubois / T 022 810 27 13 / Case postale 3021
 1211 Genève 3 / clement.dubois@aseb.ch

Berne, Soleure:

Peter-René Wyder / T 031 328 35 35 / Bollwerk 21 / 3001 Berne
 peter.wyder@sbpv.ch

Suisse du Nord-Ouest:

Hans Furer / T 061 261 45 45 / Gerbergasse 26 / 4001 Bâle
 hans.furer@furerkarrer.ch

Devenir membre et information www.aseb.ch