

MAGAZIN

N° 4
SEPTEMBER
2020

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



Für unsere Familien, unsere Wirtschaft, unsere Zukunft
VATERSCHAFTSURLAUB JETZT!

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair
Vaterschaftsurlaub jetzt!



05

POST/LOGISTIK
Abbruch der GAV-Verhandlungen
mit PostAuto



10

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
Wahlen DV PUBLICA



12

ÖFFENTLICHER VERKEHR
Der Öffentliche Verkehr verdient
Unterstützung



16

COMMUNICATION
Diversity bei Swisscom?



20

transfair	
Wissenswertes	04
Nein zur Begrenzungsinitiative	08
transfair mit neuem Co-Präsidium	09
Agenda	22
Zu guter Letzt	
«Ein Vaterschaftsurlaub für alle»	23

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	
Revision der Personalverordnungen im Überblick	14

ÖFFENTLICHER VERKEHR	
Sicuro! Ein Jahr nach dem tödlichen SBB-Unfall	15

COMMUNICATION	
Workshop zu den GAV cablex und Swisscom	18

EDITORIAL



STEFAN MÜLLER-ALTERMATT
PRÄSIDENT transfair

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Es sind bewegte Zeiten für uns alle. Auch für mich liegt Veränderung in der Luft: Ich habe das Präsidium von transfair aus persönlichen Gründen an der Delegiertenversammlung 2020 weitergegeben. Doch eines ist sicher: Mein Herz schlägt nach wie vor für die Anliegen von transfair und ich werde diese im Parlament weiterhin mit Nachdruck vertreten.

Das Coronavirus wird unsere Lebens- und Arbeitswelt langfristig prägen. Darum gilt es jetzt mehr denn je, Solidarität tatsächlich zu leben. Im Service Public leisten Sie täglich Grossartiges für die Grundversorgung der Schweiz und Ihr Einsatz motiviert mich enorm, für Sie einzustehen. Gezeigt hat sich aber auch, wie wichtig gesunde Familienstrukturen sind, um einer Krise trotzen zu können. Essenziell wichtig für Familien ist die Betreuungsarbeit. Dies haben die letzten Monate eindrücklich offengelegt.

Dabei spielen auch Väter eine zentrale Rolle. Sie sollen für ihre Familie da sein können, egal ob sie in einem KMU oder bei einem Grosskonzern tätig sind. Darum sagen wir Ja zum Vaterschaftsurlaub. Ein klares Nein hingegen verlangt die Begrenzungsinitiative von uns, denn die Eindämmung der Personenfreizügigkeit ist ein Angriff auf die Rechte der Arbeitnehmenden und dagegen wehren wir uns! Ihre Stimme zählt bei der Abstimmung am 27. September! Es war mir eine Ehre, mich als Präsident von transfair für Ihre Anliegen einzusetzen, und ich bedanke mich von Herzen für die vielen bereichernden Begegnungen.

WISSENSWERTES

KURZINFORMATIONEN ÜBER WICHTIGE AKTIVITÄTEN AUS DEN BRANCHEN; SIE ZEIGEN, WIE VIEL transfair FÜR SEINE MITGLIEDER UNTERNIMMT UND AUCH ERREICHT.

transfair

transfair auf neuen Pfaden

Im Juli 2020 haben transfair und der Angestelltenverband Angestellte Schweiz (AS) die Firma Further at Work GmbH gegründet. Mit Further at Work brechen beide Verbände zu neuen Ufern auf und bieten ihre Erfahrung branchenfremden Arbeitnehmenden und KMU an. On demand offeriert Further at Work Rechtsberatung, Coaching, Weiterbildung und Zukunftsberatungen sowohl für Erwerbstätige wie auch für Unternehmen. Ziel von Further at Work ist es, sozial nachhaltige Arbeitsbedingungen in der Schweiz auch ausserhalb des sozialpartnerschaftlichen Wegs zu verankern. Unter www.furtheratwork.ch erfahren Sie mehr.

COMMUNICATION

Branchenversammlung 2020

Die Branchenversammlung Communication findet am 25. November 2020 statt. Wie gewohnt ist dieses jährliche Treffen die Gelegenheit, sich mit anderen Mitgliedern auszutauschen und sich über aktuelle Themen zu informieren. Interessierte Mitglieder können sich direkt beim Branchenleiter melden: robert.metrailleur@transfair.ch

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Reorganisationsen SBB

Der Einbezug der Verbände bei personalrelevanten Reorganisationsen wird neu verhandelt. Auslöser sind u.a. einige wenig erfolgreiche Reorganisationsprojekte der SBB. Ziel ist, die SBB-Vorhaben möglichst früh zu kennen, um für betroffenes Personal gute Lösungen zu erwirken.

transfair im Gespräch mit neuem SBB-CEO

SBB-CEO Vincent Ducrot will Eisenbahn machen: heute und in zehn Jahren. Die SBB soll verlässlicher werden (sicher, pünktlich, kundenfreundlich). Bisherige Gespräche mit ihm thematisieren nachhaltig funktionierende Bahnproduktionsprozesse – mit sicherem Rollmaterial und genug Personal.

POST/LOGISTIK

Weiterer Abbau bei SPS

Swiss Post Solution baut weiter Personal ab. transfair bedauert die aktuelle Situation sehr. Leider zeigt sie jedoch, wie wichtig die seit 1. Januar 2020 im GAV enthaltene Sozialplanvereinbarung ist: Sie federt den Schicksalsschlag etwas ab. Beim anstehenden Stellenabbau verlangt transfair, dass die Sozialpartner rechtzeitig einbezogen werden. Mit wertvollen Inputs hat transfair dafür gesorgt, dass die Umsetzung menschlicher vonstattenging und auch die nicht direkt betroffenen Mitarbeitenden miteinbezogen wurden.

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Austausch mit der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV)

transfair traf sich am 20. August mit der EZV zum Sozialpartnergespräch und hat bei dieser Gelegenheit die Resultate seiner EZV-Umfrage präsentiert. Unter anderem zeigt die Auswertung klar: Die Mehrheit der Grenzwächterinnen und Grenzwächter lehnt ein Obligatorium für die Schutzweste deutlich ab.

Lohnverhandlungen ETH

Am 26. August 2020 traf sich transfair mit den Verantwortlichen der ETH zur ersten Lohnverhandlungsrunde. Aufgrund der finanziell schwierigen Situation verzichtet transfair auf generelle Lohnforderungen, erwartet jedoch ein klares Zeichen der Wertschätzung.

MEHR INFOS UNTER transfair.ch

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair; Redaktion: Aline Leitner, Lea Lüthy; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 5 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch. Druck: Ritz Crossmedia AG, Bern; Satz: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Bilder: Drubig-Photo/AdobeStock, Gaetan Bally & Christian Beutler/Keystone, Gaby Möhl/transfair, Melinda Nagy/AdobeStock, PostAuto, PUBLICA, Rawpixel/AdobeStock, SBB CFF FFS, thodonal/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse. WEMF-beglaubigte Auflage 2019: 8304 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.



VAU JA!

INVESTITION IN DIE FAMILIEN

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION

**FÜR UNSERE FAMILIEN – FÜR UNSERE WIRTSCHAFT –
FÜR UNSERE ZUKUNFT. JA ZUM VATERSCHAFTSURLAUB!**



Väter erhalten in dieser Zeit 80 Prozent ihres Lohnes, maximal 196 CHF pro Tag. Die Kosten für den Vaterschaftsurlaub werden über die Erwerbsersatzordnung finanziert. Der jetzige Satz müsste um ein halbes Promille von 0,45 auf 0,5 Prozent erhöht werden. Bei einem Monatslohn von 6500 CHF beträgt der monatliche Beitrag knapp CHF 1.95 pro Person, pro Jahr also 24 CHF.

transfair im Einsatz für alle Väter der Schweiz!

So viel zu den Facts & Figures. Doch warum setzt sich transfair überhaupt für den Vaterschaftsurlaub ein? In allen Branchen bestehen ja bereits gute Regelungen, die über das gesetzliche Minimum von 1 Tag hinausgehen. Nun, transfair sieht, welche wichtige Rolle der oft hart verhandelte Vaterschaftsurlaub in den GAV spielt. Und es darf nicht sein, dass Väter heutzutage einzig vom Goodwill der Arbeitgeber abhängig sind. Es ist Zeit für eine gesetzlich geregelte Lösung.

Am 27. September 2020 stimmt die Schweiz über 2 Wochen Vaterschaftsurlaub ab. transfair setzt sich an GAV-Verhandlungen seit jeher für einen Vaterschaftsurlaub ein. Jetzt ist es an der Zeit, dass die ganze Schweiz einen erhält – und zwar unabhängig vom Goodwill des Arbeitgebers. Darum ist die Aufforderung von transfair klar: Ja zum Vaterschaftsurlaub!

Die Geburt des eigenen Kindes ist ein einzigartiger, emotionaler Moment. Doch nach 24 Stunden müssen Väter in der Schweiz bereits wieder zurück an den Arbeitsplatz. Wird dieser eine Tag, so viel also, wie man auch für einen Wohnungsumzug erhält, den Be-

dürfnissen der heutigen Familien gerecht? Und ist es fair, dass nur die Väter von mehr Vaterschaftsurlaub profitieren, die das Glück guter Arbeitsbedingungen haben? Nein. Darum braucht es eine gesetzliche Regelung.

Die Vorlage in Kürze

Ende September lautet die Frage: Wollen Sie die Änderung vom 27. September 2019 des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) annehmen? Ein Ja bedeutet, dass in der Schweiz wohnhafte und erwerbstätige Väter (also auch selbstständig erwerbende) einen 2-wöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub erhalten. Dieser kann am Stück oder tageweise in den ersten 6 Monaten nach der Geburt bezogen werden.

transfair ist seit Beginn Feuer und Flamme für den Vaterschaftsurlaub. Mit dem Start der Initiative für 4 Wochen Vaterschaftsurlaub am 24. Mai 2016 haben transfair, Travail.Suisse und weitere Partner dem Vaterschaftsurlaub zum ersten Mal grossflächig Gehör verschafft. Diese Initiative bildet die Grundlage für den jetzigen Vorschlag von 2 Wochen.

transfair ist überzeugt: Es ist endlich Zeit für einen familienpolitischen Schritt in die Zukunft. Und auch das Parlament, der Bundesrat und ein breites überparteiliches Komitee von links bis rechts und von jung bis alt ist dieser Meinung. Die Zeit ist reif für einen Vaterschaftsurlaub – das Bedürfnis danach ist allgegenwärtig.

Der Vaterschaftsurlaub im Zeichen der Zeit



Für unsere Familien

Väter wollen von Anfang an Verantwortung übernehmen, Betreuungs- und Familienarbeit leisten und mehr Flexibilität, um für ihre Kinder da zu sein. Nach der Geburt brauchen Väter dringend Zeit, um zu ihrem Kind eine Beziehung aufzubauen, in der Erziehungsarbeit Verantwortung zu übernehmen, als Familie zusammenzuwachsen, sich an den neuen Alltag zu gewöhnen und für die Mutter des Kindes da zu sein. Das muss in einem reichen Land wie der Schweiz möglich sein. Und zwar für alle!

Der Vaterschaftsurlaub hat auch auf Mütter einen entscheidenden Einfluss. Im Vergleich zu früher (14 Tage) ist eine frisch gebackene Mutter nur noch 3 Tage im Spital. Die Erholung der Mutter findet also im Wochenbett statt. Und auch wenn die medizinische Versorgung gewährleistet ist, so ist es doch entscheidend, dass die Mutter dabei von ihrem Partner unterstützt wird. Die Gefahr von postpartalen Erkrankungen lässt sich so, das beweisen Studien aus Schweden, minimieren.

Auch die Kleinsten unserer Gesellschaft brauchen den Vaterschaftsurlaub. Sie machen in ihren ersten Wochen einiges durch: neue Umgebung, Stress, Überforderung. In dieser Phase ist es unabdinglich, dass sie verfügbare Bezugspersonen um sich haben. Ist ausschliesslich die oft gestresste Mutter für die Betreuung nach der Geburt zuständig, so kann dies erstens negative Auswirkungen auf die Entwicklung des Kindes haben und zweitens hat ein Vater so oft keine Chance, eine Vertrauensperson für sein eigenes Kind zu sein. Doch Kinder brauchen beide Eltern – von Anfang an.

Für unsere Wirtschaft

Vaterschaftsurlaub ist ein echter Wettbewerbsvorteil. Das haben grosse Arbeitgeber schon lange erkannt. Doch Betriebe, die sich

27. September 2019Schlussabstimmung im Parlament:
grünes Licht für 2 Wochen
Vaterschaftsurlaub**7. Juni 2020**Die Abstimmungskampagne
für 2 Wochen Vaterschafts-
urlaub startet**10. August 2020**Der Bundesrat steht hinter
2 Wochen Vaterschaftsurlaub**2. Oktober 2019**Rückzug der Initiative von
4 Wochen; vorausgesetzt, der
Gegenvorschlag tritt in Kraft**23. Januar 2020**Zu früh gefreut; das
Referendum gegen 2 Wochen
kommt zustande**6. August 2020**Links und rechts, Jung und
Alt stehen vereint hinter dem
Vaterschaftsurlaub**27. September 2020**
Tag der Entscheidung!

mit der heutigen unsolidarischen Regelung keinen Vaterschaftsurlaub leisten können, haben das Nachsehen. Sie verlieren junge Fachkräfte an die attraktivere Konkurrenz. Die 2 Wochen Vaterschaftsurlaub sind tragbar und auch für das wirtschaftliche Rückgrat der Schweiz – die KMU – ein echter Gewinn. Mit der Vorlage von 2 Wochen werden die Kosten nämlich solidarisch auf Erwerbstätige und Arbeitgeber verteilt. Ein gesetzlich geregelter Vaterschaftsurlaub gibt den KMU also endlich gleich lange Spiesse wie den Grosskonzernen.

Und Hand aufs Herz; ändert sich das Leben so schlagartig wie nach einer Geburt, so reicht 1 Tag bei Weitem nicht, um sich zurechtzufinden. Im Gegenteil, Väter, die nach 1 Tag wieder arbeiten müssen, sind unkonzentriert und es ist aus unternehmerischer Sicht nicht effizient, sie bei der Arbeit zu haben. Zufriedene Väter sind leistungsfähigere Mitarbeiter.

Der Vaterschaftsurlaub ist aber auch ein wirksames Mittel gegen den Fachkräftemangel. Ist ein Vater von Anfang involviert in die Kinderbetreuung, so erleichtert er seiner gut ausgebildeten Partnerin den beruflichen Wiedereinstieg. In der Schweiz gibt es nach wie vor zahlreiche qualifizierte Frauen, die nicht oder nur mit kleinem Pensum in den Beruf zurückkehren – weil die gesetzlichen Anreize für einen Wiedereinstieg fehlen. Wer will, dass Frauen nach einer Geburt wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, der muss Vätern eine aktive Rolle bei der Betreuung der Kinder zugestehen.

Für unsere Zukunft

Covid-19 hat eines gezeigt: Stabile Familien bilden das Rückgrat einer krisenresistenten Gemeinschaft. Der Vaterschaftsurlaub erleichtert den Frauen den beruflichen Wiedereinstieg. Arbeiten beide Elternteile, so

schaftt das Stabilität – fällt ein Einkommen weg, so ist der zweite Elternteil noch immer auf dem Arbeitsmarkt verankert. Stabilere Familieneinkommen und Familienstrukturen bedeuten also auch eine stabilere Zukunft. Die demografischen Herausforderungen führen auch bei der Altersvorsorge zu Ungleichgewichten. Soll diese Problematik nicht mit Zuwanderung gelöst werden, so braucht es mehr Kinder. Eine gute Familienpolitik hilft dabei: Länder mit einem Vaterschaftsurlaub haben eine höhere Geburtenrate. Ein Vaterschaftsurlaub ist deshalb auch eine Investition in die Zukunft der AHV.

Die Schweiz ist nicht nur in Sachen Vaterschaftsurlaub das Schlusslicht der europäischen Länder. Auch in diversen Gleichstellungsbereichen muss die Schweiz aufholen. Die Familiengründung ist ein zentraler Moment für die Rollenverteilung in der Familie. Auch wenn sich heutzutage viele Familien vom klassischen Rollenbild lösen wollen, gelingt dies nicht immer. Frauen haben so auch heute noch wesentlich kleinere Chancen in der Berufswelt. Ein Vaterschaftsurlaub wird den Bedürfnissen nach einer neueren Rollenteilung gerecht und sendet ein klares Zeichen für mehr Gleichstellung.

Eine Investition, die sich lohnt

Der Vaterschaftsurlaub bringt uns allen etwas! Sagen wir also Ja zum moderaten und pragmatischen Vorschlag von 2 Wochen und verhelfen wir der Schweiz zu einer moderneren Familienpolitik. Es ist eine Investition in die Zukunft, in unsere Familien und in unsere Wirtschaft. Danke für Ihr Ja am 27. September 2020!



KOMMENTAR

Manuel Murer
Leiter Services und
stv. Geschäftsführer



Vaterschaftsurlaub jetzt!

Es stimmt, was man so über die Geburt seines Kindes sagt: Die Welt steht auf einen Schlag Kopf. Mit der neuen Situation zurechtzukommen, ist eine Herausforderung. Ich hatte 2 Wochen Vaterschaftsurlaub und für mich war es wichtig, dass ich in dieser ersten Phase zu Hause sein konnte. Ich kümmerte mich um meine Partnerin, damit sie sich von den Strapazen der Geburt erholen konnte. Es war wichtig für mich, für sie und unseren Sohn da zu sein, sie zu unterstützen und mich gleichzeitig in der neuen Rolle des Papas zurechtzufinden. Jede Minute mit unserem Sohn war Gold wert und ich bin froh, dass ich in diesen ersten 2 Wochen den Grundstein für unsere Vater-Sohn-Beziehung legen konnte.

Bei der Ankunft unseres zweiten Sohns war alles anders und doch sehr ähnlich. Erneut durfte ich 2 wundervolle, aber auch anstrengende Wochen zu Hause verbringen und mich um meine Partnerin kümmern, unseren zweiten Sohn kennenlernen – aber mich auch meinem Erstgeborenen, den die Situation mit seinen 19 Monaten noch ein wenig überforderte, widmen. Es war eine wertvolle Zeit, die ich auf keinen Fall missen möchte.

Ich sage am 27. September 2020 klar Ja zu 2 Wochen Vaterschaftsurlaub und hoffe, dass dies die ganze Schweiz tut. Neugeborene, Väter, Mütter und die ganzen Familien haben nach einem so wichtigen Ereignis wie einer Geburt mehr als nur einen mickrigen Tag Zeit verdient.

BGI NEIN

GUTE LÖHNE UND JOBS VERTEIDIGEN!

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION

LÖHNE UND JOBS SCHÜTZEN – DESHALB NEIN ZUR KÜNDIGUNGSINITIATIVE.



Die Initiative «Für eine massvolle Zuwanderung (Begrenzungsinitiative, BGI)» will die Beendigung der Personenfreizügigkeit erreichen. Hinter ihr steckt jedoch einiges mehr: Es ist ein Angriff auf Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen, auf Arbeitsplätze und auf die Beziehungen mit der EU, die der Schweiz wirtschaftliche Stabilität bringen. transfair sagt klar Nein zur BGI.

Angriff auf Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen abwehren!

Seit 2004 schützen die flankierenden Massnahmen, die im Zuge der Personenfreizügigkeit eingeführt wurden, unsere Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen. Dieser Schutz ist an die Personenfreizügigkeit geknüpft. Die BGI ist ein direkter Angriff auf Löhne, Jobs und Arbeitsbedingungen all jener, die in der Schweiz leben und arbeiten.

Angriff auf Wirtschaft und Arbeitsplätze

Die BGI ist nicht nur eine äusserst arbeitnehmerfeindliche Initiative. Sie ist auch gefährlich für die Wirtschaft. Wird die Personenfreizügigkeit gekündigt, werden aufgrund der Guillotine-Klausel auch diverse andere bilaterale Verträge (Bilaterale I) gekündigt, die das Zusammenspiel mit der EU regeln. Besonders jetzt ist Stabilität für die wirtschaftliche Erholung der Schweiz das A und O. Ohne bilaterale Verträge würde die Schweiz vor einem Scherbenhaufen ohne Zukunftsplan stehen und die angeschlagene Wirtschaft würde noch länger brauchen, um sich zu erholen. Zudem profitiert die Schweiz massiv von der Personenfreizügigkeit. Sie hilft den Fachkräftemangel zu minimieren, trägt zum wirtschaftlichen Aufschwung bei und sichert Arbeitsstellen.

transfair will die Löhne und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder und aller Arbeitnehmenden der Schweiz schützen und empfiehlt deshalb ein klares Nein gegen die Begrenzungsinitiative. Das bedeutet die Kündigungsinitiative für die Branchen von transfair.

Öffentlicher Verkehr

Besonders die grenznahen Transportunternehmen profitieren von der Personenfreizügigkeit, denn sie sind auf Personal aus dem nahen Ausland angewiesen, um alle vakanten Stellen besetzen zu können. Und hier sind auch die flankierenden Massnahmen wichtig, da sonst Lohndumping zum Alltag gehören würde.

Communication

Auch in dieser Branche fällt der Fachkräftemangel – besonders im IT-Bereich – auf. Durch die Personenfreizügigkeit können Vakanten besetzt und mit den flankierenden Massnahmen Löhne geschützt werden.

Post/Logistik

Besonders jene Menschen, die jetzt schon wenig verdienen, sind durch die flankierenden Massnahmen geschützt. Ohne sie kann die Einhaltung des schweizerischen Mindeststandards nicht garantiert werden.

Öffentliche Verwaltung

Mit der Kündigung der Personenfreizügigkeit würde auch das Forschungsabkommen, das für alle eidgenössischen Forschungsanstalten von grosser Bedeutung ist, wegfallen. Das wäre ein derber Schlag für den Schweizer Bildungs- und Forschungsplatz.

AIR2030 – JA ZUR SICHERUNG DER ARBEITSPLÄTZE

Bei jeder politischen Entscheidung steht für transfair das Wohl seiner Mitglieder und der Mitarbeitenden seiner Sozialpartner im Fokus. So war es auch beim Entscheid, Ja zur Beschaffung der Kampfflugzeuge zu sagen. Falls die Mittel für die Luftverteidigung nicht erneuert werden, droht ab 2030 ein Abbau von 1200 Stellen bei der Luftwaffe in Payerne, Emmen und Meiringen. Dazu kommen noch mehrere Tausend Stellen bei der RUAG. Um diese Arbeitsplätze zu erhalten, sagt transfair Ja zur Beschaffung neuer Kampfflugzeuge.

D V

NEUES CO-PRÄSIDIUM

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION

GRETA GYSIN UND THOMAS AMMANN SIND DAS NEUE CO-PRÄSIDIUM.



THOMAS AMMANN



GRETA GYSIN

Aufgrund von Corona wurden nicht nur Konzerte, Theateraufführungen oder Festivals verschoben. Auch die Delegiertenversammlung, die eigentlich für Mai 2020 geplant war, konnte erst am 3. September 2020 stattfinden. Und obwohl der Rücktritt des Präsidenten Stefan Müller-Altermatt für einen Wermutstropfen sorgte, so war die Wahl des neuen Co-Präsidiums, bestehend aus Greta Gysin und Thomas Ammann, das klare Highlight.

Weiterhin in politischer Mission unterwegs

Mit seinem Rücktritt sorgte Stefan Müller-Altermatt, mittlerweile Altpräsident von transfair, für bedrückte Gemüter. Aus persönlichen Gründen entschied er sich, seinen Fokus auf seine Familie und die Politik zu

legen. Doch er bleibt transfair erhalten und wird den Personalverband im Parlament mit voller Kraft unterstützen und weiterhin den Anliegen der Mitarbeitenden Gehör verschaffen.

Gehör verschaffte er sich vor Ort, indem er auf die Abstimmungen vom 27. September 2020 aufmerksam machte. Besonders am Herzen liegt Stefan Müller-Altermatt und ganz transfair die Vorlage zur Erwerbsersatzordnung. Was etwas bürokratisch tönt, ist ganz einfach erklärt: Es geht um die Einführung von 2 Wochen Vaterschaftsurlaub. Weil transfair bei diesem Projekt von Anfang an dabei war, ist die Botschaft an alle eine klare: Ja zum Vaterschaftsurlaub, Ja zur Änderung der Erwerbsersatzordnung. Warum der Vaterschaftsurlaub so wichtig ist und welche Vorlagen aus Sicht von transfair ebenfalls wichtig sind, erfahren Sie ab Seite 5.

Neues Co-Präsidium gewählt

Nach einem Rücktritt müssen folglich auch eine Wahl und ein Antritt folgen. transfair erfüllt es mit Stolz und Freude, das neue Co-Präsidium zu präsentieren. Thomas Ammann (bisheriger Vizepräsident) und Nationalrätin Greta Gysin (ehemalige Leiterin der Region Ost und ehemaliges Geschäftsleitungsmitglied) werden diese wichtige Aufgabe gemeinsam meistern und transfair in die Zukunft begleiten.

In seinem Vorstandsamt einstimmig bestätigt wurde Dario Pollinger. Und auch die Geschäftsprüfungskommission ist wieder komplett: Urs Baumgartner wird in Zukunft bei der Rechnungsprüfung genau hinschauen.

Neues Beitragsreglement für die Branche Post/Logistik

Mit dem grossartigen Erfolg des neu verhandelten GAV für Post CH geht auch ein neues Beitragsreglement einher. Weil der Solidaritätsbeitrag für Mitarbeitende, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, erhöht wird, muss transfair auch seine Mitgliederbeiträge anpassen. So will es das Gesetz, denn zwischen Gewerkschafts- und Solidaritätsbeitrag muss ein merklicher Unterschied bestehen.

Ab 1. Januar 2021 wird der monatliche Beitrag also neu aufgrund des Jahresbruttolohnes definiert statt wie bisher gemäss Beschäftigungsgrad. Das neue System wird einerseits der gesetzlichen Anforderung gerecht, und andererseits ist es fairer als das bisherige.

Betroffene Mitglieder von Post/Logistik wird transfair schriftlich kontaktieren.

ABBRUCH

GAV-VERHANDLUNGEN POSTAUTO

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK



Vor rund einem Jahr sind transfair, PostAuto und syndicom in die Verhandlungen zum neuen GAV PostAuto gestartet. Nachdem überrissene Forderungen einer Verhandlungspartei das Fass zum Überlaufen gebracht haben und PostAuto die Verhandlungen abgebrochen hat, stehen wir vor einem Scherbenhaufen. Die Situation ist enttäuschend, vor allem auch, weil aus Sicht von transfair ein positives Verhandlungsergebnis absehbar war. transfair ist nach wie vor verhandlungsbereit und setzt sich konstruktiv-kooperativ für eine nachhaltige Lösung zugunsten des PostAuto-Personals ein.

Vor über einem Jahr haben transfair, PostAuto und syndicom damit begonnen, den neuen GAV zu verhandeln. transfair hat sich gut vorbereitet und sich zum Ziel gesetzt, den bestehenden GAV attraktiver und moderner zu gestalten. Vor allem die Entschädigungen für die Ausnahmen gemäss Verordnung zum AZG sollten im GAV geregelt werden.

Das Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen nicht gefunden

transfair weiss, dass ein gutes, tragfähiges und von allen Seiten akzeptiertes Resultat nur dann zustande kommt, wenn alle dazu bereit sind, zu geben und zu nehmen und nicht auf unrealistischen Forderungen zu verharren. Dass ein Verhandlungspartner diesem Credo partout nicht nachkommen wollte und vom Fordern nicht genug kriegen konnte, sorgt bei transfair für verständnisloses Kopfschütteln. PostAuto hat nach mehrmaligen (ignorierten) Appellen an die für das Scheitern verantwortliche Verhandlungsdelegation am 3. Juli 2020 die Reißleine gezogen und den Abbruch der Verhandlungen verkündet.

IN EINEM ERSTEN SCHRITT GEHT ES transfair DARUM, DEN MITARBEITENDEN VON POSTAUTO GUTE UND STABILE ARBEITSBEDINGUNGEN ZU SICHERN.

transfair verfolgt klare Ziele

transfair hat im letzten Verhandlungsjahr alles gegeben und versucht, seine ganze Kreativität, die Lösungssuche und die Kompromissbereitschaft in die Waagschale zu werfen, um eine Win-win-Situation für Arbeitnehmende und Arbeitgeber zu erzielen. Für transfair ist die aktuelle Situation mit Frust und Wut verbunden, besonders weil aufgrund des Scheiterns auch alle erreichten positiven Punkte vom Tisch sind.

Doch transfair gibt nicht einfach klein bei und will für seine Mitglieder und das Personal von PostAuto unbedingt verbesserte Arbeitsbedingungen erzielen. transfair setzt sich in einem ersten Schritt dafür ein, dass die Mitarbeitenden weiterhin gute und stabile Arbeitsbedingungen haben. Das Minimalziel im Sinne einer Übergangslösung ist klar: Der bestehende GAV ist fortzuführen und die Errungenschaften des Dach-GAV sind zu integrieren.

Als zweiten Schritt fordert transfair neue GAV-Verhandlungen, die unter optimalen Rahmenbedingungen stattfinden sollen. transfair ist und bleibt die Vertretung der Arbeitnehmenden mit vernünftigen und realistischen Forderungen und wird sich entsprechend vorbereiten.

Das PostAuto-Personal an erster Stelle

transfair weiss, dass die aktuelle, ungewisse Situation Ängste schürt, für Verunsicherungen und auch für verständnisloses Kopfschütteln sorgt. transfair hält sich an die geltende Friedenspflicht und setzt seinen Fokus auf konstruktive Zukunftsgespräche. transfair verspricht seinen Mitgliedern, sich erneut sorgfältig auf das nächste Spitzengespräch vorzubereiten, umsichtig alle Möglichkeiten abzuwägen und sich eigenständig, mutig, persönlich, für das Wohl des gesamten PostAuto-Personals einzusetzen.

So geht es weiter

Nach Redaktionsschluss fand ein weiteres richtungsweisendes Gespräch statt. transfair vertritt dabei eine klare Haltung. Details finden Sie auf der Website www.transfair.ch.

BRANCHENKONGRESS

Am Branchenkongress vom 20. Oktober 2020 lädt Sie transfair ein auf eine Reise in die Zukunft. Mit dabei sind der Post-Konzernleiter Roberto Cirillo, Nationalrätin Greta Gysin sowie Isabelle Zuppiger als Vertreterin von Travail.Suisse. Eintreffen ab 9 Uhr zu Kaffee und Gipfeli bei der alten Markthalle, Steinentorberg 20 in 4051 Basel, Tagungsbeginn 10 Uhr, Tagungsende ca. 16 Uhr. **Anmeldungen** bis 9. Oktober an gaby.moehl@transfair.ch.

KOMMENTAR

Urs Jungen

Leiter der Region Ost



0:0 unentschieden!

Zu einem Fussballspiel gehört neben den Akteuren auf dem Feld auch das Publikum. Die Zuschauerinnen und Zuschauer unterstützen eines der beiden Teams oder erfreuen sich neutral an einem spannenden Spiel. Je nach Position oder Blickwinkel machen unterschiedliche Szenen ein Fussballspiel zu etwas Besonderem, im Positiven wie im Negativen. Doch dieser Grat ist schmal.

Fairness, Härte, Emotionen und die dazugehörigen Spielregeln machen das Fussballspiel aus. Harter, aber fairer Einsatz, Austeilen, Einstecken, Geben und Nehmen. Schöne, schnelle und flüssige Kombinationen. So kommt Stimmung auf. Ohne Taktik geht's jedoch nicht. Durch Auswechslungen von Spielern werden neue Impulse gesetzt. Doch zu viel taktisches Geplänkel zerstört ein Spiel und hindert den Spielfluss. Die Spielregeln sind von Anfang an klar. Hält sich ein Team nicht daran, unterbindet der Schiedsrichter solche Aktionen.

So ähnlich wie in einem Fussballspiel, so ähnlich geht es auch bei GAV-Verhandlungen zu und her. Leider ist der Einblick in die Verhandlungen zum GAV PostAuto nicht sehr positiv: Das verfahren Spiel endete mit einem torlosen Unentschieden. Das Spiel war überschattet von Diskussionen auf und neben dem Spielfeld. Positive Emotionen? Fehlanzeige! Nun macht transfair, was in der Welt des Sports üblich ist: das Hinspiel abhaken und die Lehren daraus ziehen, sich auf die positiven Aspekte fokussieren und beim Rückspiel das Bestmögliche geben, damit ein gutes Resultat erzielt werden kann.

PUBLICA

NEUWAHLEN DELEGIERTENVER- SAMMLUNG

TEXT: LEA LÜTHY,
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION



IHRE STIMME ENTSCHEIDET ÜBER EINE NACHHALTIG ABGESICHERTE BERUFLICHE VORSORGE!

Am 6. November ist es wieder so weit: Die Mitglieder der Delegiertenversammlung (DV) der PUBLICA werden gewählt. Dabei kommt es auf Ihre Stimme an! Mit Ihrer Wahl entscheiden Sie, welche Delegierten Ihre berufliche Vorsorge massgeblich mitgestalten.

transfair setzt auf eine nachhaltige Vorsorgepolitik

Damit transfair sich auch weiterhin effektiv für Sie und nachhaltige Vorsorgeentscheidungen einsetzen kann, ist Ihre Unterstützung gefragt! Denn wenn die Mitglieder der DV PUBLICA gewählt werden, zählt jede Stimme! Wählen Sie in Ihrem Wahlkreis die Liste der transfair Kandidierenden und ebnen Sie den Weg für eine berufliche Vorsorge, die Sie nachhaltig absichert.

Die berufliche Vorsorge mitgestalten

Die Delegiertenversammlung der PUBLICA ist eines der wichtigsten Organe der Pensionskasse. Die 80 Delegierten sind allesamt Mitarbeitende der angeschlossenen Arbeitgeber – der Bundesverwaltung, des ETH-Bereiches und der weiteren selbstständigen Einheiten des Bundes. Sie vertreten die Versicherten und sind Ansprechpartner für alle Themen der beruflichen Vorsorge. Die Delegierten wählen die Vertretung der Arbeitnehmenden in die Kassenkommission, das höchste strategische Organ der PUBLICA – eine enorm wichtige Aufgabe.

transfair ist bereit für die Wahlen

Gleich in zwei Wahlkreisen tritt transfair zur Wahl an. Im Wahlkreis 1 «zentrale Bundesverwaltung» stellen sich auf einer gemeinsamen Liste mit swissPersona, PVB, VPOD und Garanto insgesamt 60 Personen zur Wahl.

Im Wahlkreis 2 «dezentrale Bundesverwaltung inklusive ETH-Bereich» stellt transfair gemeinsam mit den anderen Verbänden ebenfalls 17 Kandidaturen.

Ihre Zukunft liegt transfair am Herzen

transfair steht Ihnen als starker Partner im Beruf zur Seite! Am 6. November aber kann der Personalverband nur mit Ihrer Unterstützung gewinnen. Nur indem Sie die transfair Listen wählen, kann sich der Personalverband auch künftig für eine nachhaltige Vorsorgepolitik stark machen.

Setzen Sie sich ins Bild

Alle Kandidaten und Kandidatinnen stellen sich auf der transfair Website vor und erklären, warum ihnen die berufliche Vorsorge am Herzen liegt.

Unter www.transfair.ch/publica2020 finden Sie alle Porträts oder scannen Sie den QR-Code, um direkt zu den Profilen der Kandidierenden zu gelangen.



ABB AU

REVISION DER PERSONALVER- ORDNUNGEN

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

DIE WICHTIGSTEN ANPASSUNGEN IM ÜBERBLICK.

Der Bund beabsichtigt, Lohngarantien für über 55-Jährige zu kürzen. transfair wehrt sich in seiner Stellungnahme zur Revision der Bundespersonalverordnungen entschieden gegen diese Verschlechterung. Die Revision der EDA-Personalverordnung hingegen bringt dem Personal auch Vorteile.

Auf den 1. Januar 2021 will der Bundesrat angepasste Personalverordnungen in Kraft setzen. Die Anpassungen haben es in sich. Der wesentlichste Punkt betrifft die Lohn-

garantie für Mitarbeitende, die älter als 55 Jahre sind und deren Stelle unverschuldet tiefer eingestuft wird. Diese will der Bundesrat auf fünf Jahre reduzieren. Heute wird dieser Lohn – ausser bei Funktionen ab Lohnklasse 32 – unbeschränkt beibehalten.

transfair ist empört darüber, dass der Schutz bei älteren Mitarbeitenden derart gelockert werden soll. Mit der heute geltenden Regel trägt der Arbeitgeber den schlechteren Chancen seiner älteren Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt Rechnung und verhindert Renteneinbussen.

Wo bleibt der Schutz für ältere Arbeitnehmende?

Dieser Schutz wird nun durchlöchert, denn im schlimmsten Fall werden die Mitarbeitenden mit 60 Jahren noch Lohnverluste erleiden – oder in Frühpension gehen. Inwieweit sich Mitarbeitende in tieferen und mittleren Funktionsstufen eine Frühpension leisten können, ist eine andere Frage – auch weil der Bund seine Beiträge an die Überbrückungsrente massiv gekürzt hat.

transfair hat auf diesen Angriff auf die Arbeitsbedingungen bereits reagiert und in einer Stellungnahme zur Revision den Abbau kritisiert. Der Personalverband behält sich weitere Schritte vor, sollte die Bundesverwaltung nicht von dieser Entscheidung absehen.

EDA verbessert Situation von Begleitpersonen

Ein grosser Teil der Mitarbeitenden des EDA ist im Ausland tätig, in der Regel alle vier Jahre in einem anderen Land. Von dieser speziellen Arbeitssituation sind auch die Partner und die Familien der EDA-Mitarbeitenden stark betroffen.

Mit der ebenfalls für den 1. Januar 2021 vorgesehenen Anpassung der Personalverordnung des EDA (VBPV-EDA) soll unter anderem nun eine Rechtsgrundlage geschaffen werden, damit der Arbeitgeber die Partner seiner Mitarbeitenden unterstützen kann.

Die Stellungnahmen von transfair zu den beiden Revisionen finden Sie auf www.transfair.ch.



SICURO!

EIN JAHR NACH DEM UNFALL IN BADEN

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

SICHERHEIT IST NIE ABGESCHLOSSEN!



Ein Chef Kundenbegleitung SBB verstarb wegen eines nicht funktionierenden Einklemmschutzes einer Wagentüre. Die SBB reagierte umgehend: Was mit einer Taskforce zur Überprüfung aller Wagentüren am Zugtyp EW IV begann, wurde zum umfassenden Sicherheitsprogramm «Sicuro!». Darin arbeitet die SBB die technischen Auflagen des BAV infolge des Unfalls ab und durchleuchtet sicherheitsrelevante Prozesse. Der richtige Weg!

Erfahrene Mitglieder des Branchenvorstandes von transfair wirkten in den Arbeitspaketen «Anpassung der Unterhaltsmodule» (präventiver Unterhalt an Fahrzeugtüren) sowie «Umgang mit Meldungen» mit.

Auch externe Auditoren (TÜV Rheinland, DB Engineering & Consulting) wurden zugezogen.

BAV-Auflagen und Abfahrprozess

Funktionierende Türsysteme in allen Fahrzeugtypen mit verlässlichen Zustandsangaben und Einklemmschutz sind zentral. Die SBB investiert kurzfristig in zusätzliche technische Absicherungen und mittelfristig in den Ersatz ganzer Türsysteme. Das Kundenbegleitpersonal hat die grosse Verantwortung für den sicheren Abfahrprozess (Türschliessung/Fahrbereitschaft).

Fahrzeugunterhalt

Die Auditoren attestieren dem Instandhaltungssystem einen guten Stand. Dennoch braucht es Prozess- und Regelwerkanpassungen. Fazit von transfair Mitglied Leo Ebener,

Projektmitglied Unterhaltsmodule: «Mehr Zeit in den präventiven Unterhalt investieren statt reparieren. Das Fachwissen in den Werkstätten weiter stärken und sichern. Leider lassen die Kompetenzen der temporären Mitarbeitenden oft zu wünschen übrig.»

Meldesystem

Gemäss TÜV Rheinland verfügt die SBB die Voraussetzungen für ein gutes Meldewesen. Es braucht aber vertiefte Schulungen, benutzerfreundliche IT-Systeme, Feedback an die Meldenden und entsprechende Führungskultur. Erich Schlegel, Projektmitglied Meldewesen und transfair Mitglied, ist überzeugt: «Als Sozialpartner konnte ich viele Beispiele einbringen, auch eine Abfahrt mit offener Türe! Erstaunt haben mich die vielen Meldewege bei der SBB im Vergleich zur Deutschen Bahn. Unterhalts- und Abfahrprozesse haben sich bereits positiv entwickelt.»

Fazit

Sicherheit ist nie abgeschlossen, sie lebt stark von einem einfachen Meldewesen und einer vertrauensvollen Führungs- und Fehlerkultur.

BRANCHENKONGRESS

Wir gehen der Frage nach, wo es an Fachleuten mangelt und wie Lösungen aussehen könnten. Nach einem Inputreferat begrüsst transfair Vincent Ducrot, CEO SBB, Christian Plüss, CEO PostAuto, und Monika Murer, HR-Leiterin Login Berufsbildung AG, auf dem moderierten Podium. Es wird ein spannender Kongress. Bitte reserviert den **12. November 2020 in Thun, Kino Rex.**

TRAGEND

**DER ÖV
VERDIENT UNTER-
STÜTZUNG**

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR



DIE CORONA-KRISE ZEIGT: EIN ROBUSTER ÖFFENTLICHER VERKEHR (ÖV) IST ZENTRAL FÜR DIE SCHWEIZ!

Der öV sorgt für 13 Milliarden Franken Wertschöpfung pro Jahr. Rund 100 000 Personen arbeiten direkt oder indirekt für den öV. Das zeigt eine dieses Jahr publizierte Studie von LITRA und Swiss-rail. Diese Zahlen sind volkswirtschaftlich bedeutend und basieren vorwiegend auf gut investierten Steuergeldern.

Corona mit tiefen Spuren

Während der Corona-Krise wurde das öV-Angebot im Sinne des Service Public und auf Anordnung des Bundesrates grösstenteils aufrechterhalten. Auf die Benützung des öV sollte aber weitgehend verzichtet werden. Dies beschert den Transportunternehmen (TU) massive Einnahmehausfälle in Milliardenhöhe. Die von LITRA erhobenen Verkehrszahlen im 2. Quartal 2020 sprechen im Vergleich zum Vorjahresquartal eine deutliche Sprache: Personenkilometer –63,9 Prozent; Nettotonnenkilometer –13,9 Prozent. Die Nachfrage wird sich nicht von heute auf morgen erholen und die TU können die finanziellen Verluste nicht selbst stemmen. Damit rücken die Finanzierung der Ertragsausfälle und die Beschaffung von kurzfristiger Liquidität ins Zentrum.

Dringende Hilfe

transfair begrüsst das von der öV-Branche und vom Parlament mit breiter Zustimmung aufgelegte dringliche Bundesgesetz zur finanziellen Stützung aller Verkehrsarten (Personen-, Güter- und touristischer Verkehr). In der Herbstsession beraten National- und Ständerat über Kompensationsgelder von mindestens 700 Millionen Franken.

transfair sorgt sich dennoch um nachhaltig gesicherte Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden und hat folgende Haltung:

- Im regionalen Personenverkehr leiden SBB und die weiteren TU am stärksten. Die vorgezogenen Abgeltungszahlungen der Besteller Bund und Kantone sowie teilweise Kurzarbeitsentschädigung sorgen für kurzfristige Liquidität. Positiv im Gesetzesentwurf ist die Übernahme der Defizite 2020 und notfalls 2021 durch die Besteller. Nicht in Ordnung findet transfair, dass die TU ihre Reserven weitgehend auflösen sollen.
- Im Fernverkehr soll die SBB die Riesenverluste selbst decken, was zu einer Ausdehnung der Schulden der SBB führt und Sparmassnahmen befeuert. Dies lehnt transfair ab.
- Die Vorschläge zum Güterverkehr und zur Infrastruktur unterstützt transfair.
- Der touristische Verkehr muss ins Gesetz aufgenommen werden.

Mit neuen Schulden und ohne Reserven sieht transfair der Weiterentwicklung der Unternehmen und damit auch der Personalentwicklung mit grosser Sorge entgegen.

KOMMENTAR

Bruno Zeller
Branchenleiter
Öffentlicher Verkehr



Arme Bahnen – reiche Bahnen?

Dass die Politik zusammen mit den Bestellern für finanzielle Hilfe sorgen will, wird sicherlich die ungemütliche Lage der öffentlichen Transportunternehmen (TU) lindern. Ein Armutszeugnis ist jedoch die ungelöste Frage der Kurzarbeitsentschädigung, was die SBB und PostAuto veranlasst, zur Klärung den Rechtsweg zu beschreiten.

Das Konkursrisiko mit Stellenverlusten ist sicher nicht gleich hoch wie in der übrigen Wirtschaft. Dennoch haben die TU und ihre Mitarbeitenden (MA) während Jahren die Arbeitslosenversicherung alimentiert, nur um nun von dieser Liquiditätsbrücke nicht zu profitieren. Entsprechend sind mit dem dringlichen Bundesgesetz mehr Mittel einzuplanen, da sich die Nachfrage möglicherweise auch nächstes Jahr nicht ganz erholt. Erstaunt ist transfair, dass die Unternehmen ihre Reserven als Beitrag zur Covid-Defizitfinanzierung weitgehend auflösen sollen. Wie bei der Reform des regionalen Personenverkehrs verlangt transfair eine breitere Reservenpolitik, ohne jetzt Reserven aufzulösen.

Hier muss in den kommenden Parlamentsdebatten nachgebessert werden: transfair fordert finanziellen Spielraum für die TU und eine Präzisierung, für welche Vorhaben die Reserven eingesetzt werden dürfen. Die Frage sei erlaubt: Wie können sich TU und ihre MA in Zukunft weiterentwickeln, wenn sie nicht über Immobilienportfolios oder andere einträgliche Nebengeschäfte verfügen?

ANALYSE

SWISSCOM UND CABLEX GAV GEPRÜFT

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION



Im Juni hat transfair eine Onlineumfrage zu den GAV-Bestimmungen von Swisscom und cablex durchgeführt. Die 1500 eingegangenen Antworten zeigen, wie wichtig dieses Thema für die Mitarbeitenden der beiden Unternehmen ist und wo Optimierungsbedarf besteht.

Warum ein solches Vorgehen?

Die GAV Swisscom und cablex sind vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2021 gültig. Sofern keine der GAV-Parteien bis zum 31. Dezember 2020 schriftlich Verhandlungen über eine Erneuerung verlangt, verlängern sich beide GAV automatisch bis zum 30. Juni 2022.



Die Berufswelt wandelt sich ausserdem immer schneller, und die Angestellten von Swisscom sind grossem Stress ausgesetzt, insbesondere aufgrund von laufenden Umstrukturierungen und Auslagerungen im Unternehmen. Deshalb war es für transfair wichtig und nötig, den Puls der Mitarbeitenden zu fühlen und ihre Meinung in Bezug auf die aktuellen Arbeitsbedingungen einzuholen. Mit der Onlineumfrage erhielt transfair einen tiefen Einblick in die Gedanken des Swisscom- und cablex-Personals. Sie ist der erste Schritt im Konsultationsverfahren und bietet einen konkreten Einblick in die Anliegen des Personals in Bezug auf die aktuellen GAV.

Weiteres Vorgehen

Die zweite Phase hat am 13. und 14. August 2020 in Olten begonnen. Trotz Covid-19-bedingten, schwierigen Umständen war ein Austausch vor Ort möglich und notwendig. Unter Einhaltung sinnvoller Hygienemassnahmen haben sich die Mitglieder der Firmenvorstände in dieser heiklen Situation getroffen, um die aktuellen GAV-Bestim-

mungen zu prüfen und die Kommentare und Vorschläge der Umfrageteilnehmenden unter die Lupe zu nehmen. Das Ergebnis dieser Workshops wird erneut einer Überprüfung unterzogen. Im Rahmen dieser Überprüfung werden auch potenzielle Prioritäten und Forderungen zuhanden von Swisscom und cablex festgelegt. Diese wiederum werden den Mitgliedern anlässlich der Branchenversammlung vom 25. November 2020 zur Genehmigung vorgelegt. Jene Mitglieder, die dann vor Ort sind, werden auch darüber befinden können, wie wichtig ihnen Neuverhandlungen sind.

Konstruktive Gespräche und intensive Debatten

transfair hat im Kontext der Umfrage acht Hauptpunkte definiert und die Mitarbeitenden nach ihrer Einschätzung dazu gefragt:

- Lohn und Zulagen
- Arbeitszeit
- Ferien
- Sozialplan
- Berufliche Weiterentwicklung
- Persönlichkeits- und Datenschutz
- Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben
- Mitwirkungsrecht

Im Rahmen konstruktiver Debatten und Gespräche ist deutlich geworden, bei welchen GAV-Bestimmungen und in welchen Bereichen es noch Probleme bei der Umsetzung und Anwendung gibt. Die Befragten haben zudem zahlreiche konkrete Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Im Hinblick auf die Resultate lässt sich festhalten, dass Aspekte wie Transparenz, Kommunikation, Arbeitsorganisation, Arbeitsklima, berufliche Perspektiven und Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus stehen. Eine spannende Arbeit erwartet trans-



DIE FIRMENVORSTÄNDE HABEN INTENSIV ÜBER DIE UMFRAGERESULTATE DISKUTIERT.

fair. Der Personalverband freut sich, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden von Swisscom und cablex beizutragen.

Danke

Angesichts der Komplexität der Themen ist es keine einfache Aufgabe, die Bestimmungen eines GAV zu prüfen, zu analysieren und zu bewerten. Diese zwei intensiven Workshop-Tage haben gezeigt, wie engagiert und motiviert die Mitglieder der Firmenvorstände sind. Sie haben eine hervorragende Arbeit geleistet und transfair dankt ihnen für ihren Einsatz. Einmal mehr ist dies der Beweis dafür, dass der Personalverband auf ein konkretes Feedback seiner Mitglieder zählen kann. Für die nächsten Etappen ist das ein echtes Plus.



VIelfALT

INEXISTENTE SPRACHLICHE DIVERSITY

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION

SWISSCOM, EIN DEUTSCHES/DEUTSCHSCHWEIZERISCHES UNTERNEHMEN?



Auf Stufe Konzernleitung und im höheren Management sind die Romands bei Swisscom inexistent. Das sieht man, wenn man das Organigramm unter die Lupe nimmt, auf den ersten Blick. Von den 86 oberen Kadern sind mehr als 10 Deutschschweizer oder Deutschschweizerinnen und nur 2 oder 3 haben einen französisch klingenden Namen. Von sprachlicher Diversity, die transfair von einem Unternehmen, das mehrheitlich in den Händen des Bundes ist, fordert, ist keine Spur zu sehen. Das ist schlicht skandalös für Swisscom, ein Schweizer Unternehmen, das sich als fortschrittlicher Arbeitgeber positioniert und das Unterschiedlichsein der Menschen fördert.

Die Situation ist bekannt

Der Personalverband transfair hat bereits 2017 auf dieses Problem aufmerksam gemacht und damals ein Schreiben an den Verwaltungsratspräsidenten Hansueli Loosli gerichtet. Die Antwort von Swisscom klang beruhigend: «Sehr geehrter Herr Métrailer, seien Sie versichert, dass wir mit Entschlossenheit Massnahmen umsetzen werden, um die lateinische Kultur innerhalb unseres Unternehmens zu fördern. Die Umsetzungsphase im Anschluss an die Festlegung von passenden Massnahmen wird jedoch einige Zeit in Anspruch nehmen.»

Nichts als heisse Luft!

Rund drei Jahre nach diesem Versprechen und nach den Interventionen von transfair sollte sich Swisscom doch stetig verändert und an diesem Versprechen gearbeitet ha-

ben. Woran liegt es, dass die Romands und die Tessiner nach dieser ganzen Weile noch weniger vertreten sind? Für transfair ist klar, wo der Hund begraben liegt: Die Verantwortlichen interessieren sich nicht für das Thema und haben deshalb noch nichts unternommen, weder im Bereich «Festlegung von passenden Massnahmen» noch in der «Umsetzungsphase». Anstatt den Kreis der Möglichkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen zu erweitern, beschränkt sich die Talentsuche jeweils auf die Deutschschweiz und Deutschland.

Dies muss sich ändern!

Eine solche Missachtung der sprachlichen Minderheiten in einem Unternehmen des Bundes ist nicht länger akzeptabel. Diese Situation höhlt den Gleichheitsgrundsatz aus, der sowohl die Geschlechtergleichheit als auch die kulturelle und die sprachliche Vielfalt umfasst. Vielfalt darf nicht als Hindernis betrachtet werden, sondern vielmehr als eine Chance und ein Entwicklungspotenzial.

Die Zeit der schönen Reden ist vorbei

Auf ihrer Website schreibt Swisscom schwarz auf weiss, dass sie Diversity, sprich Vielfalt, leben und fördern will. Diese Aussage darf nicht nur ein Lippenbekenntnis bleiben! Es müssen Taten folgen.

transfair stellt deshalb die klare Forderung: Swisscom muss umgehend die in der Bundesverwaltung geltende Regelung in Bezug auf die Vertretung der Sprachgemeinschaften gemäss Artikel 7 der Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften anwenden. transfair erwartet Taten als Beweis dafür, dass Swisscom dieses Problem ernst nimmt.



Der neue EQC ab CHF 369.-/Mt. Enjoy electric.

Entdecken Sie den ersten vollelektrischen Mercedes-Benz. Mit seiner Elektroästhetik, intelligenter Ladetechnik und modernsten Fahrassistenzsystemen ist der neue EQC das perfekte Fahrzeug. Profitieren Sie jetzt bei allen Modellen von attraktiven Spezialkonditionen, exklusiv für die Mitglieder von transfair. www.mercedes-benz.ch/transfair



EQC 400 4MATIC, 408 PS (300 kW), Barkaufpreis: CHF 74 288.- (Fahrzeugwert CHF 84 900.-, abzüglich CHF 10 612.- Preisvorteil), 26.3 kWh/100 km, Energieeffizienz-Kategorie: A. Leasingbeispiel: Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10 000 km/Jahr, eff. Jahreszinssatz: 0,9% 1. grosse Rate: CHF 18 800.-, Leasingrate ab dem 2. Monat: CHF 369.-. Ein Angebot der Mercedes-Benz Financial Services Schweiz AG. Vollkaskoversicherung obligatorisch. Eine Kreditvergabe ist verboten, falls diese zu einer Überschuldung des Leasingnehmers führen kann. Abgebildetes Modell: EQC 400 4MATIC, 408 PS (300 kW), inklusive Sonderausstattungen (Trittbretter in Aluminium-Optik mit Gumminoppen, hightechsilber metallic) Barkaufpreis: CHF 76 015.-, 26.3 kWh/100 km, Energieeffizienz-Kategorie: A. Leasingbeispiel: Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10 000 km/Jahr, eff. Jahreszinssatz: 0,9% 1. grosse Rate: CHF 19 150.-, Leasingrate ab dem 2. Monat: CHF 379.-. Angebot gültig bis 30.09.2020. Unverbindliche Preisempfehlung. Änderungen vorbehalten.

AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2020

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 5, 7. Dezember 2020

INSERATESCHLUSS

11. November 2020

ALLE BRANCHEN

Pensionierte Bern

Aufgrund der Coronasituation wird der Dezember-Anlass «Besinnlicher Jahresschluss» vom Dienstag, 8. Dezember 2020 abgesagt.

Freizeitkommission transfair

47. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina

10. Januar bis 16. Januar 2021

Wir übernachten Sonntag bis Samstag (6 Nächte) im Hotel Engadinerhof in Pontresina inkl. Halbpension.

Detaillierte Programme und Auskünfte gibt es bei:

Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden.
T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch

Freizeitkommission transfair

60. Alpine Schneesportwoche Grindelwald

17. Januar bis 23. Januar 2021

Die alpine Schneesportwoche findet vom 17. Januar bis 23. Januar 2021 in Grindelwald statt. Wir treffen uns im schönen Berner Oberland zum Skifahren, Spazieren und andere Angebote. Logieren werden wir im Hotel Alpina, wo wir sicher gut aufgehoben sind. Die ganze Woche, vom 17. bis 23. Januar 2021, kostet mit Halbpension, Hallenbad und Service sowie Taxen ab 830 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 830 CHF. Dazu kommt der Sportpass für 5 Tage von ca. 225 CHF FVP.

Programme und Auskünfte sind erhältlich bei:

Hermann Fässler, hermann.faessler@bluewin.ch
oder M 079 633 84 22.

transfair

PERSONELLES

Alles verändert sich. Und so gibt es auch bei transfair einige personelle Veränderungen. transfair bedankt sich herzlich bei **René-Pierre Thorimbert** für seinen jahrelangen Einsatz und wünscht ihm für seine Zukunft alles Gute. Ein herzliches Willkommen geht an **Lea Lüthy, Sébastien Pascaud und Lukas Uetz**. transfair freut sich auf die Zusammenarbeit.

transfair

SÄMTLICHE ANLÄSSE DER PENSIONIERTEN ÖFFENTLICHER VERKEHR UND ÖFFENTLICHE VERWALTUNG SIND AUS SICHERHEITSGRÜNDEN ABGESAGT.

POST/LOGISTIK COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Rodersdorf

Montag, 5. Oktober 2020

Wir gehen ins Buuestübli nach Rodersdorf. Treffpunkt um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Min. ins Buurestübli Sonnenhof und wieder zurück. Achtung: Tram fährt nur alle 30 Min. bis nach Rodersdorf.

Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18.

ÖFFENTLICHER VERWALTUNG

Sektion Andermatt

Generalversammlung 2020

Freitag, 18. September 2020

Bitte das neue Datum beachten. Wir treffen uns um 19 Uhr in der Cucina Macolina, 6490 Andermatt.

Anmeldungen an:

Oswald Tresch, M 079 365 18 83,
oswald.tresch@vtg.admin.ch.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Pensionierte Sektion Basel

Wanderung von Bottmingen nach Oberwil

Mittwoch, 21. Oktober 2020

Besammlung um 9.30 Uhr beim Treffpunkt im Bahnhof SBB Basel; Zürich ab 8.34 Uhr, Basel an 9.27 Uhr; Luzern ab 7.54 Uhr, Basel an 8.56 Uhr. Wir fahren mit dem Tram 10 bis Haltestelle Bottmingen Schloss. Im Restaurant Station gibt es Kaffee und Gipfeli. Anschliessend wandern wir zum Z'Mittag ins Restaurant Lättenstübli. Wanderzeit: 1 ¼ Stunden. Für Nichtwanderer ist anstelle des Ortsbusses eine Fahrgelegenheit organisiert.

Anmeldungen bis 17. Oktober 2020 an:

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07, M 076 518 68 64.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten – Ausflug nach Giswil

Mittwoch, 11. November 2020

Das Programm des Tagesablaufes wird eventuell bei einer früherer Wanderung verteilt oder per Post erscheinen.

Anmeldungen bis Samstag 7. November 2020 an:

Frieda Kiser, T 041 675 17 71, M 079 778 11 37.

Kategorie Lokpersonal

Jahresversammlung 2020

Samstag, 14. November 2020

Wegen Bauarbeiten im Bahnhof Luzern findet unsere Versammlung am Samstag, 14. November 2020 statt. Hotel Waldstätterhof um 9.30 Uhr, Saal 1. Stock. Als Referenten begrüßen wir Herrn Roger Waller, dipl. Masch. Ing. ETH, mit dem Vortrag «Moderne Dampftraktion», sowie unseren Branchenleiter Bruno Zeller mit dem «Neusten von transfair». Anschliessend gemeinsames Mittagessen.

Der Ausschuss freut sich auf eine rege Teilnahme.

Beat Schumacher, M 079 266 76 65,
beschum@bluewin.ch.

Pensionierte Sektion Basel

Dezember-Wanderung,

Mittwoch, 9. Dezember 2020

Besammlung ist um 8.45 Uhr beim Treffpunkt der Schalterhalle Basel SBB.

Mit der S3 fahren wir nach Gelterkinden 9.01/9.29 Uhr. Orientierung im Café Trafik über 3 Möglichkeiten, um das Leimenstübli zu erreichen. Da selbst Mittagessen und Bekanntgabe des Nachmittags-Programmes.

Anmeldungen bis 6. Dezember 2020 an:

August Ruf, Pappelstrasse 9, 4106 Therwil,
T 061 721 24 18.

Kategorie Lokpersonal

Reise 2021 nach Graz

9. Mai bis 13. Mai 2021

Auf Grund der Corona Lage haben wir die diesjährige Reise **um ein Jahr verschoben**, in der Hoffnung, dass sich die Lage bis dann normalisiert hat. Neuer Termin: Sonntag, 9. Mai bis Donnerstag 13. Mai 2021.

Auskünfte sind erhältlich bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40,
beschum@bluewin.ch oder Peter Bachmann,
T 044 271 65 30, bachmann.peter@gmx.ch.



ZU GUTER LETZT



TEXT: THOMAS BAUER
LEITER SOZIALPOLITIK, TRAVAIL.SUISSE

EIN VATERSCHAFTSURLAUB FÜR ALLE

Nach meiner Geburt, es ist noch nicht ganz vierzig Jahre her, blieb meine Mutter 13 Tage im Spital. Bei der Geburt meiner Tochter vor drei Jahren verabschiedeten wir uns bereits nach zwei Tagen wieder vom Pflegepersonal. Fallpauschale sei Dank!

Es war nicht so, dass wir gerne 13 Tage geblieben wären. Aber der kurze Aufenthalt stellt neue Anforderungen an eine Familie. Es ist nämlich nicht so, dass sich die gesundheitliche Erholung einer Frau nach der Geburt in den letzten vierzig Jahren wesentlich beschleunigt hätte... Deshalb haben die gesundheitlichen Sparmassnahmen der letzten vierzig Jahre eine Lücke geschaffen bei der sozialen Versorgung von Familien nach der Geburt. Wenn kein Pflegepersonal mehr da ist, um Mutter und Kind drei Tage nach der Geburt zu versorgen, dann braucht es den Vater. Wen sonst?

Der Vaterschaftsurlaub ist deshalb eine notwendige Verbesserung, weil es den Vater heute da braucht, wo früher die Gesundheitsversorgung viel weitgehender war. Die Personalverbände haben seit Längerem erkannt, dass es diesen Fortschritt braucht. Auch darin waren sie der Zeit voraus. Damit dieser Fortschritt aber allen Vätern, Müttern und Kindern in der Schweiz zugutekommt, braucht es eine gesetzliche Lösung als Minimum und damit ein Ja zu zwei Wochen Vaterschaftsurlaub am 27. September an der Urne. Dank diesen zwei Wochen gemeinsamer Zeit können wir Familien in schwierigen Zeiten von innen stärken. Es lohnt sich.

Ja

**notwendig,
sinnvoll,
bezahlbar**

27. September 2020

VATERSCHAFTSURLAUB

JETZT!

transfar 