

transfair

Nr. 4 Dezember 2023

magazin

Die Mitgliederzeitschrift transfair.ch



Teilzeitarbeit im Trend

Wie Teilzeitarbeit sich auf den Schweizer Arbeitsmarkt auswirkt

Inhaltsverzeichnis

transfair

Wissenswertes	04
Faire Arbeit für alle dank Brücke Le Pont	05
Teilzeitarbeit in der Schweiz	06
Kunterbunte Weihnachten	12
transfair gratuliert Greta Gysin zur Wiederwahl ins Parlament	22
Agenda	23
Zu guter Letzt	23

Post/Logistik

Im Einsatz für die Pensionskasse Post	08
DMC: Fast 4000 Menschen bangen um ihren Job	10
Wo geht es hin mit PostNetz?	11

Öffentlicher Verkehr

Erfolgreich umgesetzt: Pilotprojekt «Virtuelles Team»	14
SBB Cargo bietet ab 2024 attraktive Zukunftsmodelle	15
Branchenkongress im Zeichen der Gesunderhaltung des Personals	16

Öffentliche Verwaltung

Teuerungsausgleich erneut in Gefahr	17
Branchenversammlung mit Einblicken in den Militärflugplatz Alpnach	18
Druck auf das Bundespersonal nimmt weiter zu	19

ICT

Der neue GAV Swisscom bietet Vorteile für alle	20
Erfolgreiche PV-Wahlen: transfair gratuliert	21

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser

Ein weiteres Jahr neigt sich dem Ende zu. Es war ein dynamisches Jahr mit vielen Highlights, viel versteckter und sichtbarer Arbeit von transfair. Genauso facetten- und abwechslungsreich wie die Arbeit von transfair präsentiert sich auch diese Ausgabe. Ich empfehle dir, besonders die Seiten 12 und 13 genau anzuschauen. Eine weihnachtliche Überraschung wartet auf dich.

Die Vielfalt auf dieser speziellen Doppelseite findet sich auch sonst thematisch in diesem Heft wieder. Zu den Highlights des magazins N°4 gehören sicherlich die Branchenkongresse Öffentlicher Verkehr und Öffentliche Verwaltung oder die erfolgreichen Wahlen bei den Personalvertretungen resp. Personalkommissionen Swisscom, cablex und der Post. transfair beleuchtet aber auch Themen, die weniger Freude machen: Bei PostNetz sorgt die Zukunftsdynamik für mehrere Probleme und das Personal von DMC ist von einem Schicksalsschlag sondergleichen betroffen. Auch die politische Situation schaut momentan eher düster aus. Der Rechtsrutsch, den unser Land erfahren hat, könnte dem Service Public und seinem Personal wirklich gefährlich werden. Aber transfair wird nicht klein beigeben, dem eisigen Wind der politischen Rechten trotzen und sich wo immer möglich für seine Mitglieder und den Service Public einsetzen. Darauf gebe ich dir mein Wort!

Zum Schluss des Jahres – und dieses Editorials – bleibt noch eines übrig. Danke. Danke dir, liebes Mitglied, für dein Vertrauen und deine Treue. Danke dir, liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter von transfair, für deinen Einsatz und danke dir, lieber Sozialpartner, liebe Sozialpartnerin, für eine konstruktive Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Ich wünsche alles Gute fürs neue Jahr und wundervoll besinnliche Festtage.

Greta Gysin

Präsidentin transfair



Wissenswertes

Kurzinformationen über wichtige Aktivitäten aus den Branchen; Sie zeigen, wie viel transfair für seine Mitglieder unternimmt und auch erreicht.

transfair

Diverse Stellungnahmen eingereicht

transfair hat die letzten Monate im Rahmen verschiedener Vernehmlassungen im Sinne der Arbeitnehmenden des Service Public Stellung genommen. So zur Strategie der internationalen Zusammenarbeit 2025–2028, zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2025–2028, zum Bundesgesetz über die Massnahmen zur Entlastung des Haushalts ab 2025 oder zur Finanzierung des Betriebs und Substanzerhalts der Bahninfrastruktur. Aktuell werden Stellungnahmen zu Verordnungsänderungen des Personenbeförderungsgesetzes sowie zur Verordnung über Massnahmen zur Senkung des Verbrauchs elektrischer Energie im Personenverkehr und Güterverkehr erarbeitet.

ICT

GAV localsearch

Der GAV von localsearch wird im Jahr 2024 mit den Sozialpartnern neu verhandelt. Der Forderungskatalog ist in Erarbeitung und die Termine in Planung. Erste Verhandlungen sollen im Mai/Juni 2024 stattfinden und bis im Herbst 2024 abgeschlossen sein.

transfair ist vor Ort

Um dir die Errungenschaften des ab 1. Januar 2024 in Kraft tretenden neuen Swisscom-GAV näherzubringen, ist transfair ab dem 6. Dezember 2023 an deinem Standort! Lass dich von den Samichlousesäckli überraschen!

Öffentlicher Verkehr

Spitzengespräch mit der SBB

Am 8. November 2023 trafen sich die Verbandspräsidien mit der Konzernleitung SBB. Ein zentrales Thema war das EU-Dossier bezüglich Landverkehr. Die berechtigten Argumente gegen einen eigenständigen Zugang zum Schweizer Markt für ausländische Bahnen im internationalen Schienenpersonenverkehr werden politisch noch zu wenig ernst genommen. Anstatt den Service Public im öffentlichen Verkehr zu schützen, besteht die Gefahr, veritable Verschlechterungen bei Qualität, Sicherheit und besonders bei den Arbeitsbedingungen «einzuschleppen». Künftige Verhandlungen sollten Resultate bringen, die auch vor dem Volk bestehen – das sollte auch der Bundesrat zur Kenntnis nehmen.

Post /Logistik

Planzer Paket: Neuer GAV ist in Kraft getreten

Die seit Anfang Jahr laufenden GAV-Verhandlungen mit Planzer Paket waren erfolgreich: Seit 1. Oktober 2023 sind ca. 450 Mitarbeitende erstmals einem GAV unterstellt und profitieren von besseren Anstellungsbedingungen. Die Kernpunkte des GAV sind höhere Mindestlöhne, Regelungen zur Jahresarbeitszeit und zur Einsatzplanung sowie die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden auf 44 Stunden. Diese Reduktion erfolgt ohne Lohneinbussen für die Mitarbeitenden. Daraus resultiert eine indirekte Lohnerhöhung; gleich viel Lohn für weniger Arbeit. Mit diesen Elementen ist es transfair gelungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit für die Mitarbeitenden wesentlich zu stärken.

Öffentliche Verwaltung

Sozialpartnergespräch BAFU

Im vergangenen Jahr hatte transfair, zusammen mit weiteren Verbänden, die Direktion des Bundesamtes für Umwelt (BAFU) mit den Resultaten einer Mitarbeitendenumfrage konfrontiert. Die Mitarbeitenden hatten dabei verschiedene Themen vorgebracht, in denen es aus ihrer Sicht Verbesserungen brauchte.

transfair trifft sich seither regelmässig mit der Direktorin des Amtes. Am letzten Gespräch Ende Oktober erläuterte diese die Massnahmen, die sie als Reaktion auf die Umfrage zusammen mit den Mitarbeitenden getroffen hatte. Weitere Punkte werden im Rahmen der laufenden Organisationsentwicklung angegangen. Auch da wird transfair regelmässig informiert.

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, Mercedes; **Preis:** im Mitgliederbeitrag enthalten; **Erscheinung:** 4 Mal pro Jahr; **Übersetzungen:** Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transtern.ch. **Druck:** Prolith AG, Ittigen; **Satz:** Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen. **Bilder:** (JLco) Julia Amaral/AdobeStock, Stéphane Brabant/Brücke Le Pont, Direct Mail Company, getti/AdobeStock, master1305/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Die Schweizerische Post, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. **Wimmelbild:** Claudia Langenegger. **WEMF-beglaubigte Auflage 2022:** 7645 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

Brücken der Solidarität

Brücke Le Pont – das Hilfswerk von transfair – setzt sich für eine faire Arbeit für alle ein.



Alle Menschen haben das Recht auf eine faire Arbeit, mit der sie selbstbestimmt leben können. Davon ist Brücke Le Pont überzeugt. Und dafür setzt sich transfair mit Brücke Le Pont ein.

Weltweit leben heute mehr als 700 Millionen Menschen in extremer Armut. Dagegen lässt sich etwas tun! Brücke Le Pont entstand vor über 65 Jahren aus der Überzeugung von Arbeitenden in der Schweiz, dass auch Menschen in weniger privilegierten Ländern eine menschenwürdige Arbeit verdienen. Dieser Solidaritätsgedanke trägt die Arbeit der Entwicklungsorganisation bis heute.

Setz dich mit Brücke Le Pont für benachteiligte Menschen im globalen Süden ein

Mit deiner Hilfe unterstützt Brücke Le Pont benachteiligte Menschen in Afrika und Lateinamerika dabei, ihre beruflichen

Kompetenzen zu stärken, ihre Arbeits- und Menschenrechte einzufordern und ein existenzsicherndes Einkommen zu verdienen.

Dein Engagement wirkt!

Jedes Jahr verbessern durch die Projekte mehrere Tausend Menschen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen nachhaltig. Das hat Brücke Le Pont zum Beispiel letztes Jahr gemeinsam mit ihren lokalen Partnerorganisationen erreicht:

- 37 502 Jugendliche und Erwachsene in Westafrika und Lateinamerika verbesserten dank praxisorientierter Kurse ihre beruflichen Kompetenzen. Das stärkt sie auf dem Arbeitsmarkt.
- 1 031 Arbeitnehmende in Zentralamerika, deren Rechte verletzt worden waren, erhielten Entschädigungszahlungen im Wert von 1,6 Mio. US-Dollar. Sie erhielten zum Beispiel dringend benötigte Löhne oder Sozialleistungen, die ihnen ihre Arbeitgeber vorenthalten wollten.
- 28 286 Kleinproduzentinnen und -produzenten in Togo und Benin verbesserten ihr Einkommen um mindestens 10 Prozent. Das erlaubt es ihnen etwa, in die Ernährung, Gesundheitsversorgung und Bildung ihrer Kinder zu investieren.

Jeder Beitrag – egal in welcher Höhe – ist wichtig und wirkt nachhaltig. Damit gibst du Jugendlichen und Erwachsenen die Chance, ein selbstbestimmtes Leben zu führen und ihren Gemeinschaften dringend benötigte Perspektiven zu eröffnen. Herzlichen Dank!

Text: Fabienne Jacomet,
Brücke Le Pont

Spende jetzt!

Wofür sich transfair in der Schweiz einsetzt, dafür setzt sich Brücke Le Pont – das Hilfswerk von transfair – in Afrika und Lateinamerika ein: bessere Anstellungsbedingungen, mehr Lohn und eine gute Altersvorsorge. Seit ihrer Gründung 1956 schafft Brücke Le Pont mit ihren Projekten langfristige Perspektiven für Menschen im globalen Süden.

Jetzt mit TWINT spenden!



QR-Code mit der
TWINT App scannen



Betrag und Spende
bestätigen





Teilzeitarbeit, was sonst?

Immer mehr Schweizerinnen und Schweizer arbeiten Teilzeit

Teilzeitarbeit liegt im Trend: Seit rund 30 Jahren nehmen die reduzierten Pensen stark zu in der Schweiz. Heute arbeitet mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen Teilzeit. Diese Entwicklung birgt verschiedene Chancen, aber auch Herausforderungen für die Arbeitnehmenden und den Arbeitsmarkt.

Was gilt als Teilzeitarbeit?

Während bei Teilzeitarbeit viele an Pensen bis maximal 60 Prozent denken, gilt gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) ein Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent bereits als Teilzeiterwerbstätigkeit. Teilzeitarbeit tritt dabei im klassischen Sinn der regelmässigen Teilzeitarbeit, aber auch in anderen Formen wie der Arbeit im Stundenlohn, auf Abruf, Jobsharing oder Mehrfachbeschäftigung auf.

Teilzeitarbeit in der Schweiz

Auch heute noch ist Teilzeitarbeit in der Schweiz mehrheitlich Frauensache. Gemäss BFS arbeiteten 57,9 Prozent der

Frauen 2022 Teilzeit, während es bei den Männern nur 18,7 Prozent waren. Auch wenn die Frauen weiterhin den Gross- teil der Teilzeitarbeit ausmachen, zeigt sich doch ein zunehmender Trend bei beiden Geschlechtern. Zwischen 1991 und 2010 ist die Teilzeitarbeit sowohl bei den Frauen als auch den Männern gestiegen.

Gemäss der aktuellen Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE, 2021) ist für Frauen der mit Abstand häufigste Grund für Teilzeitarbeit die Kinderbetreuung, gefolgt von anderen familiären oder persönlichen Verpflichtungen. Bei den Männern hingegen sind Aus- und Weiterbildungen der häufigste Grund.

Die Schweiz direkt hinter den Niederlanden

Im europäischen Vergleich liegt die Schweiz punkto Teilzeitarbeit direkt hinter der Rangführerin, den Niederlanden (Universität Zürich, 2022). Erklärungen für die Spitzenposition sehen Forschende vor allem in der schwierigen Vereinbar-

keit von Familie und Beruf, welche den geringen öffentlichen Geldern für Familienpolitik, aber auch den gesellschaftlichen Rollenbildern sowie der ungleichen Verteilung von Haus- und Familienarbeit geschuldet ist. Weitere Gründe sind das hohe Lohnniveau sowie steuerliche Fehlanreize.

Junge wollen bessere Work-Life-Balance

Während die älteren Generationen noch stark dem traditionellen Familienbild folgen, besteht bei den jüngeren der Wunsch nach einer egalitäreren Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit (Universität Zürich, 2022). Für die Generationen Y und Z ist eine gute Work-Life-Balance wichtig. Um deshalb nach dem Abgang der Babyboomer junge Fachkräfte anziehen zu können, müssen Unternehmen auf die Nachfrage nach mehr Teilzeitarbeit reagieren.

Chancen

Teilzeitarbeit bringt einige Vorteile. Arbeitgebende profitieren davon, dass sie gerade jüngere Fachkräfte einfacher rekrutieren und Mitarbeitende sowie deren Know-how länger im Unternehmen halten können (Universität Zürich, 2022). Hinzu kommt, dass Mitarbeitende in Teilzeitarbeit generell zufriedener und weniger gestresst sind, was sich positiv auf die Produktivität und die Fluktuationszahlen auswirkt. Mehr Zufriedenheit und weniger Stress sind natürlich auch Vorteile für die Arbeitnehmenden. Teilzeitmitarbeitende zeigen aufgrund der verbesserten Work-Life-Balance ein höheres physisches und psychisches Wohlbefinden. In der Folge sind sie seltener krank (Universität Zürich, 2022). Insbesondere für Frauen ist Teilzeitarbeit in Führungspositionen oft entscheidend, um auf der Karriereleiter aufsteigen zu können. Teilzeitarbeit trägt daher auf höheren Stufen positiv zur Geschlechtergleichheit bei.

Herausforderungen

Nebst Chancen birgt die Teilzeitarbeit aber auch Herausforderungen. Für die Arbeitgebenden resultiert durch eine hohe Anzahl Teilzeitmitarbeitender ein höherer Koordinationsaufwand und die Führung ist mit Mehraufwand verbunden. Die Suche nach gemeinsamen Terminen und der Aufbau des Teamzusammenhalts zeigen sich erschwert (Universität Zürich, 2022). Für die Arbeitnehmenden bestehen umso mehr Risiken, je niedriger das Pensum und der Lohnsektor. Nebst einem tieferen Einkommen sind Teilzeitarbeitende sozial schlechter abgesichert und erhalten im Alter tiefere Renten. Teilzeitarbeit kann dann auch zu unsicheren Arbeitsverhältnissen, geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen führen und damit sogar zur Geschlechterungleichheit beitragen.

Teilzeitarbeit im Service Public

Teilzeitarbeit ist ein stark verankertes Arbeitsmodell im Service Public. Positive Beispiele sind das Modell des TopSharing bei der Post, bei dem Kaderpositionen auf zwei Personen verteilt und damit interessante Stellen für Teilzeitarbeitende zugänglich gemacht werden, oder die Möglichkeit bei der Bundesverwaltung, nach Geburt oder Adoption eines Kindes das Pensum um bis zu 20 Prozent zu reduzieren und anschliessend wieder aufstocken zu können. Ein weiteres Beispiel sind die neuen

Altersteilzeitmodelle von Swisscom, die es Mitarbeitenden ab 60 Jahren ermöglichen, den Beschäftigungsgrad mit oder ohne Teilpensionierung zu reduzieren. Bei der SBB funktioniert Teilzeitarbeit generell gut bei Berufen mit Schichtarbeit, aber auch bei Supportstellen und in der Projektarbeit (Universität Zürich, 2022). Trotz Vorbildrolle bleibt die Planung der Teilzeitarbeit auch im Service Public anspruchsvoll und insbesondere auf Kaderstufe besteht Luft nach oben.

transfair setzt sich für Teilzeitarbeit ein

Teilzeitarbeit ist für die Schweiz wichtig und gewinnt weiter an Bedeutung. transfair engagiert sich für bessere Teilzeitangebote wie Jobsharing, insbesondere auch auf Kaderstufe, um den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden nach einer besseren Work-Life-Balance gerecht zu werden. Teilzeitpensen dürfen dabei kein Hemmnis für Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten sein. Wichtig ist auch, die unfreiwillige Teilzeitarbeit, beispielsweise aufgrund mangelhafter und teurer Kinderbetreuungsmöglichkeiten, in Angriff zu nehmen. Wenn Teilzeitarbeit nicht mehr nur Frauensache ist, werden nämlich mehr und nicht weniger Fachkräfte in den Arbeitsmarkt eintreten. Eine Win-win-Situation für alle.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Weiterempfehlen lohnt sich!

Du bist von transfair überzeugt und auch das Angebot gefällt dir? Dann empfehle deinen Personalverband weiter und erhalte als Dankeschön eine Prämie.

**Mitglieder werben
Mitglieder –
125 Franken*
Prämie für dich**

Weiterempfehlen und 125 Franken* Prämie erhalten

Du erhältst 125 Franken* für jede Person, die auf deine Empfehlung bis zum 31.12.2023 neu transfair Mitglied wird, bzw. 50 Franken bei Lernenden.

*Weiterempfehlungs-Aktion gültig bis 31.12.2023

QR-Code scannen
und mehr erfahren.



Im Einsatz für die Pensionskasse Post

transfair im Interview mit der Stiftungsrätin.

Luise Bornand vertritt transfair im Stiftungsrat der Pensionskasse Post und fällt so wichtige Entscheide für die Zukunft aller Versicherten. transfair hat sich mit ihr über die grössten Herausforderungen der beruflichen Vorsorge unterhalten.

Luise, du bist verantwortlich für die Organisationsentwicklung der IT bei der Post und seit 1. Januar 2022 Mitglied des Stiftungsrats der Pensionskasse der Schweizerischen Post (SR PK Post). Wie hast du die erste Zeit in deiner Funktion erlebt?

Die Freude über die Wahl war riesig; die ersten Momente danach eine grosse Herausforderung. Es galt nicht nur Beruf und neues Amt unter einen Hut zu bringen, sondern auch den Erwartungen der Versicherten gerecht zu werden. Ich habe viel Zeit in pensionskassenspezifische Weiterbildung investiert und mich mit Vollgas in das anspruchsvolle Amt «reingeackert». Sich die berechtigte Zeit für die intensive Vorbereitung auf die jeweiligen Sitzungen nehmen zu können und im Dschungel der technischen Parameter zu navigieren, war ein Sprung ins kalte Wasser.

Nach der anfänglich herausfordernden Phase habe ich nun einen guten Rhythmus gefunden und habe Freude daran, mich einzubringen und die Interessen der Mitarbeitenden zu vertreten.

Wie sieht die typische Arbeit des Stiftungsrates als Gremium aus?

Wir haben pro Quartal eine Sitzung. Das tönt vorerst mal nach wenig Treffen. Die haben es jedoch meist in sich, da sie vollgepackt mit Themen sind. Die primäre Aufgabe

des Stiftungsrates ist es, die Pensionskasse Post strategisch zu steuern. Wir geben die Anlagestrategie frei, fällen Zinsentscheide und diskutieren über Themen wie Nachhaltigkeit oder die sogenannte technischen Parameter der Pensionskasse.

Wie viele Personen sind im Stiftungsrat der PK Post?

Wir sind 10 Personen. Die Anzahl Sitze ist paritätisch. Das bedeutet so viel, dass Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden gleich viel Sitze haben wie auch die Seite der Arbeitgeberin. So ist gewährleistet, dass der Stiftungsrat ausgeglichene Entscheide fällt. Ich bin nebst meinem «normalen» Mandat noch Mitglied des Anlageausschusses. Auch dort treffen wir uns vier Mal im Jahr und be-

aufgrund der verschiedenen Positionen Arbeitnehmende/Arbeitgeberin vorprogrammiert.

Wir Vertretenden von den Arbeitnehmenden haben untereinander guten Kontakt und ein echtes Vertrauensverhältnis. Auch die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und diversen Fachexperten ist sehr bereichernd.

In der momentanen Marktlage ist das sicherlich eine grosse Herausforderung. Welche Themen sind denn sonst noch auf euren «Schirmen»?

Es gibt Themen, die jedes Jahr einen Entscheid nach sich ziehen. So beispielsweise die Höhe der Verzinsung der Altersguthaben. Dann gibt es Sondersituationen, wie

“

Ich setze mich motiviert für alle Versicherten ein. Wenn ich dabei mit meinen Denkanstössen zur Nachhaltigkeit einen positiven Impact für unseren Planeten erziele, ist das das Tüpfelchen auf dem I.

”

fassen uns mit der Anlagestrategie der PK Post, überprüfen die Umsetzung und reagieren auf die sich wandelnden Marktgegebenheiten.

Wie läuft die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Mitgliedern des SR-Gremiums? Wie funktioniert ihr als Team?

Wir haben eine wohlwollende Diskussionskultur und leben diese auch aktiv. Es ist ein Miteinander auf Augenhöhe. So sagt beispielsweise unser Präsident vom Anlageausschuss immer, er wolle nicht «überstimmen», sondern «überzeugen». Natürlich sind wir nicht immer derselben Meinung; Interessenskonflikte sind

beispielsweise mögliche Anpassungen bei der Pensionskasse durch Veränderungen in der Sozialpolitik – Stichwort BVG-Reform.

Dann gibt es auch Entscheide, die eine längerfristige Komponente haben. Dazu gehört beispielsweise die Zinswende. Langfristig ist das positive Zinsumfeld gut für die Pensionskassen, kurzfristig kann es aber zu Einbussen kommen. Da gilt es, vorsichtig abzuwägen und nachhaltige Entscheide zu treffen. Auch Teilliquidationen – also wenn die Post einen Bereich verkauft – sind eine Herausforderung für die Pensionskasse.

In jeder Situation gilt es, immer unser Ziel vor Augen zu halten: Gute und nachhaltige Lösungen für unsere Versicherten zu finden, damit sie am Ende genug Reserven für ihren letzten Lebensabschnitt haben.

Welches Thema beschäftigt dich am meisten?

Was mich aktuell stark beschäftigt ist das Thema Nachhaltigkeit. Nicht nur im Sinne von rentabel anlegen, sondern unter anderem auch nachhaltig punkto Umwelt. Die Pensionskasse Post legt viel Geld am Kapitalmarkt an. Als grosse Anlegerin muss und will die Pensionskasse verantwortungsvoll handeln. Es ist ja auch im Sinne aller Versicherten, dass die PK Post so handelt und den Planeten und damit unsere Lebensgrundlage so gut wie möglich schützt. Die PK Post denkt also nicht nur für die aktuellen Versicherten, sondern auch für die künftigen.

Die Post ist bereits in vielen Belangen ein Vorbild. Aber nach dem Prinzip «never stop improving» möchte ich erreichen, dass die PK Post noch nachhaltiger handelt, diese Aspekte stärker strategisch verankert und gezielt in nachhaltige Anlagen oder Unternehmen investiert.

Du hast vorhin erwähnt, dass ihr doch ab und zu Interessenskonflikte habt und auch angeregt diskutiert. Ist der Nachhaltigkeitsaspekt ein Teil davon?

Ja, schon auch. Denn das Spannungsfeld ist gross und es sind eine differenzierte Betrachtung sowie die Abwägung aller Faktoren nötig. Hinzu kommt, dass kurzfristige Entscheidungen auf langfristige Sicht andere Konsequenzen haben. Bei fast allen Situationen gilt es jeweils die kurz-, mittel- und langfristigen Konsequenzen abzuschätzen und Entscheide entsprechend zu fällen. Als Vertreterin der Arbeitnehmenden verrete ich alle Versicherten gleichermassen.

Für mich heisst das in der Quintessenz: Jede einzelne Entscheidung muss sorgfältig abgewägt werden und bedarf einer soliden Analyse. Den Kurs einfach schnell zu ändern, ist ähnlich wie bei einem grossen Schiff nicht möglich. Alles braucht Zeit; Entscheide von heute sind erst morgen oder gar übermorgen wirksam und ersichtlich.



Das ist Luise

Luise ist 33 Jahre alt und arbeitet bereits seit 5 Jahren bei der Post. Ursprünglich hatte sie Psychologie studiert und war eine Weile in ihrem Beruf tätig. Mittlerweile ist sie verantwortlich für die Organisationsentwicklung der IT Post.

Privat ist Luise gerne unterwegs und bezeichnet sich selbst als «Reisefüdle». Den perfekten Ausgleich bringen da Yoga und die Zeit mit ihren Freunden.

Das tönt nach einem hochkomplexen Amt! Und nach viel Vorbereitungszeit. Lässt sich das «gäbig» mit deinem Job bei der Post kombinieren?

Obwohl ich meine Funktion innerhalb meines Pensums ausüben kann, ist die Balance noch nicht so optimal. Der Workload meiner Stelle ist nämlich derselbe geblieben. «On top» kommt das Amt der Stiftungsrätin. Daher braucht es die eine oder andere Wochenendschicht. Gerade auch im Sinne von Vereinbarkeit haben wir – aus meiner Sicht – noch etwas zu tun.

Und trotzdem übst du das Amt gerne aus. Was motiviert dich für deine Funktion?

Die Möglichkeit zu haben, mich positiv für die Versicherten der Pensionskasse Post einzusetzen, treibt mich an. Dass ich dank meinen Inputs punkto Nachhaltigkeit einen positiven Beitrag für die Schweizer Gesellschaft und allenfalls sogar für den Planeten Erde leisten kann, ist das Pünktchen auf dem I. Zudem lerne ich täglich dazu und profitiere viel vom Amt als Stiftungsrätin.

Du bist zudem Mitglied von transfair. Wie beurteilst du die Zusammenarbeit mit transfair? Und wie schätzt du den Wert des Personalverbandes ein?

Kerstin Büchel, die Leiterin Branche Post/Logistik, ist meine «Sparringpartnerin» bei transfair. Wir tauschen uns regelmässig aus und transfair kann über diesen Weg aus der Sozialpartnerschaft Themen einbringen. Ich finde die Arbeit von transfair äusserst relevant und finde es bereichernd, dass die Post einen so konstruktiven Vertreter fürs Personal als Partner hat.

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation



Lust auf mehr?
Scanne den QR-Code und
lies die Vollversion.





Drohender Stellenabbau bei DMC

Fast 4000 Personen sind betroffen. transfair unterstützt seine Mitglieder.

Ende Oktober kam die Hiobsbotschaft: Die Direct Mail Company (DMC) sah sich aufgrund ihrer wirtschaftlichen Misslage gezwungen, ein Konsultationsverfahren einzuleiten. transfair beteiligte sich als Sozialpartner aktiv am Konsultationsprozess und reichte nach Rücksprache mit seinen Mitgliedern eine Stellungnahme ein. Von einem möglichen Stellenverlust sind fast 4000 Personen betroffen.

Betroffen von der drohenden Massenentlassung ist die ganze Schweiz: Rund 3900 Zustellerinnen und Zusteller sowie auch 70 Personen in Leitungsfunktionen könnten ihre Stelle verlieren. Besonders für das Zustellpersonal wäre dies ein herber Schicksalsschlag. Für die Angestellten in Kleinstpensen ist der DMC-Lohn ein lebenswichtiger Zustupf.

transfair hat sich für dich gewehrt

Das Konsultationsverfahren dient dazu, Lösungs- und Verbesserungsvorschläge für DMC einzureichen. Zudem ist die Arbeitgeberin dazu verpflichtet, das Personal über das weitere Vorgehen zu informieren. transfair hat die Länge des Konsultationsverfahrens bemängelt, weil es fast gleichzeitig mit dem letzten Infotreffen geendet hätte. Erfolgreich konnte transfair dieses um eine Woche bis 20. November 2023 verlängern.

Leider sind bislang keine Massnahmen hervorgegangen, die die missliche Lage von DMC verändern könnten. Somit gehen die Gespräche über die Zukunft des DMC-Personals

weiter. transfair sieht die Schweizerische Post als Besitzerin von DMC in der Pflicht und fordert, dass sie den betroffenen Personen eine Weiterbeschäftigung innerhalb des Post-Konzerns ermöglicht.

So geht es weiter

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses ist unklar, in welche Richtung diese Gespräche mit der Post und DMC gehen und ob oder in welcher Form die Post auf die Forderung von transfair eingeht. Der Personalverband ist in engem Austausch mit seinen Mitgliedern und bereitet sich auf jedes Szenario vor: Beratung, Unterstützung für Weiterbeschäftigung oder Sozialplan. Sobald weitere Informationen bekannt sind, informiert transfair auf seiner Website www.transfair.ch/DMC-DE.

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation

transfair ist für dich da

Die Situation ist verwirrend und herausfordernd. transfair versteht, dass du als Mitglied Fragen hast, und steht dir unterstützend zur Seite. Sei versichert, dass der Personalverband alles tut, um für dich die bestmögliche Lösung zu erreichen. Deine Ansprechpartner: Diego Frieden (diego.frieden@transfair.ch) oder Susanna Meierhans (susanna.meierhans@transfair.ch).

Wohin führt die Zukunft von PostNetz?

Die Post muss mehr Sorge tragen zu den Botschafterinnen und Botschaftern des Service Public.

Täglich stellen sich die Mitarbeitenden von PostNetz den anspruchsvollen Erwartungen, die Zielerreichung zu erfüllen. Rückläufige Kundenfrequenzen bedeuten kürzere Öffnungszeiten, die wiederum Arbeitsstellen gefährden. Neue Dienstleistungen mit postexternen Partnern sollen den Besuch in den Postfilialen wieder attraktiver machen. Die Herausforderungen sind vielseitig und transfair ist regelmässig im intensiven Austausch mit der Leitung von PostNetz.

PostNetz in der Dynamik der Veränderung

In Bezug auf PostNetz steht für transfair 2023 eines fest: Dieser Teil des «gelben Riesen» ist besonders von Veränderungen betroffen. Das bedeutet stetige Erweiterung von Verkaufsangeboten wie Beratungsboxen neuer Geschäftspartner, die ihre Produkte über die Post bekannter machen wollen. Der Personalverband transfair beobachtet besorgt, wie sich der Leistungsdruck und die ehrgeizigen Erwartungen negativ auf die einzelnen Mitarbeitenden und ihre Gesundheit auswirken. Gemäss zunehmenden Meldungen von Mitgliedern genügt es manchen Vorgesetzten nicht, die gesetzten Ziele zu erreichen; sie wollen die Ziele übertreffen. Gute Leistungen würden nur selten gelobt, und wenn doch, dann im selben Atemzug mit negativen Rückmeldungen. Mitarbeitende fühlen sich nicht ernst genommen, nicht respektiert und nicht gewürdigt. Ältere Mitarbeitende werden öfters als belastender Faktor behandelt und wegen ungenügender Verkaufsleistung abgemahnt. Begleiten, unterstützen und motivieren nach Bedarf, das alles macht ein Team stark und erfolgreich, dazu gehört die Art und Weise der Umsetzung!

transfair stellt Forderungen

Unter Personalführung und -motivation versteht transfair etwas anderes. Das betont transfair regelmässig. Der Personalverband fordert von PostNetz wiederholt, dass

- alle Vorgesetzten ihren Mitarbeitenden auf Augenhöhe begegnen.
- PostNetz ihre Mitarbeitenden als unentbehrliche Botschafterinnen und Botschafter des Service Public der Post anerkennt und behandelt.
- PostNetz der Work-Life-Balance mehr Aufmerksamkeit schenkt und die Freizeit des Personals respektiert.
- PostNetz die Einsätze gemäss den vereinbarten Sollstunden zumutbar gestaltet und dadurch bezahlte Pausen gewährt sind.



Informationen aus den Gesprächen mit PostNetz

Neues Zeiterfassungssystem PPE

Die Einführung findet etappenweise bis Ende 2024 statt. Mitarbeitende können die effektive Arbeitszeit selber erfassen sowie persönliche Abwesenheiten rechtzeitig hinterlegen. Kurzfristige Abänderungen der Einsätze ohne Rücksprache sind neu nachweisbar.

Zeitpunkt der Teamsitzungen

Gemäss Ueli Lüdi, Leiter Netzmanagement, sollen Teamsitzungen den Mitarbeitenden einen echten Mehrwert bringen. Er bittet die Regionalleiter, die Linie zu sensibilisieren und mit den Teams den Dialog zu suchen. Es gilt, einen idealen Zeitpunkt zu finden und den Informationsfluss an abwesende Mitarbeitende sicherzustellen. In der Freizeit sowie an Sperrtagen ist die Teilnahme nicht obligatorisch. (Siehe GAV Post CH 2.10.6 und 2.11.1)

Umsetzung des Projektes Inklusion bei PostNetz

Die Sozialpartner konnten sich nach hartnäckigen Verhandlungen einigen und begleiten die zweijährige Pilotphase eng in regelmässigem Austausch mit PostNetz.

Text: Susanna Meierhans,
Verantwortliche Sozialpartnerschaft PostNetz





Virtuelles Team bei der SBB

Vom Pilotprojekt zum neuen Arbeitsmodell



Die SBB hat in der Kundenberatung vor einem Jahr ein Pilotprojekt zum Testen eines neuen Arbeitsmodells gestartet, genannt «Virtuelles Team». Dieses übernimmt Aufgaben des SBB Contact Center (CC). Nach erfolgreichem Pilotverlauf ist das Modell auf den 1. Januar 2023 definitiv eingeführt worden.

Johann-Josef Jossen, Leiter des CC, erklärt im Interview, warum die SBB auf «virtuelle Teams» setzt und welchen Nutzen dieses Arbeitsmodell für die Mitarbeitenden hat.

“ **Das virtuelle Team bietet diverse Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Contact Center, ohne sich örtlich verändern zu müssen.** ”

Herr Jossen, das CC bearbeitet jährlich steigende Kundenanfragen und der Personalbestand vor Ort nimmt zu. Ein virtuelles Team übernimmt nun Arbeiten des CC. Was ist ein virtuelles Team genau?

Das virtuelle Team unterscheidet sich von anderen Teams im CC nur darin, dass es jederzeit remote aus der Schweiz arbeitet.

Die Aufgaben und Prozesse sind die gleichen wie die der Mitarbeitenden vor Ort. Die Mitarbeitenden haben über das Jahr verteilt die Gelegenheit, an diversen Teamanlässen teilzunehmen. Zudem stehen für die Zusammenarbeit vor Ort mehrere SBB-Standorte in der ganzen Schweiz zur Verfügung.

Was bezweckt die SBB mit diesem neuen Arbeitsmodell?

Das Arbeitsmodell dient zwei Entwicklungsmöglichkeiten. Die Mitarbeitenden können ihren Arbeitsplatz mitgestalten und so etwa die geografischen Vorteile für die Work-Life-Balance nutzen. Zudem bietet es den Mitarbeitenden eine Chance, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Kosteneinsparungen waren übrigens kein Beweggrund.

Welchen Nutzen bietet eine Tätigkeit im virtuellen Team für die interne Laufbahn?

Die Veränderung bietet den Mitarbeitenden Gelegenheit, in verschiedenen Rollen und Arbeitsbereichen im CC ihre Einsatzmöglichkeiten zu erweitern, wie zum Beispiel im Qualitätsmanagement, Redaktionsteam, in Social Media, Live Chat etc.

Wie hoch ist die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem neuen Arbeitsmodell?

Die Mitarbeitenden sind sehr zufrieden, dass das Pilotprojekt umgesetzt wurde, und bestätigen, mit dem neuen Arbeitsmodell flexibler geworden zu sein. Es bietet zudem eine Weiterentwicklungsmöglichkeit im CC, ohne sich örtlich verändern zu müssen.

Darum wohl auch die zahlreichen Bewerbungen. Und natürlich werden im virtuellen Team alle Rahmenbedingungen des GAV und des Arbeitszeitgesetzes eingehalten.

Welche Herausforderungen stellen sich für die Teamleitung und den Austausch auf Distanz? Wie wird das Soziale gepflegt, gibt es Vorgaben?

Diese Herausforderungen bestehen auch in grösseren Reisezentren, wo sich Teamleitende und Mitarbeitende im operativen Bereich nur selten begegnen. Wir setzen auf regelmässige virtuelle bilaterale Gespräche oder Meetings im Team, um den Informationsaustausch sicherzustellen. Ausserdem ist es wichtig, dass die Führungskräfte sich auch kurzfristig um Anliegen der Mitarbeitenden kümmern können.

Wie sehen Sie die künftigen Entwicklungen für die Mitarbeitenden in der SBB-Kundenberatung (CC, in den Reisezentren sowie im spezialisierten Kundendienst)?

Ich bin davon überzeugt, dass die verschiedenen Bereiche noch enger zusammenarbeiten werden und so neue Arbeitsformen und Tätigkeitsbereiche als Weiterentwicklungsplattform für Mitarbeitende geschaffen werden.

Wie empfinden Sie die Zusammenarbeit mit dem Personalverband transfair?

Das Pilotprojekt sowie die operative Umsetzung wurden mit den Sozialpartnern abgestimmt. Die Zusammenarbeit empfand ich als konstruktiv und zukunftsorientiert.

Herzlichen Dank für das Interview.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr



Zukunftsmodelle

Mit SBB Cargo International hat transfair wertvolle Zukunftsmodelle verhandelt.

Im Nachgang zum Abschluss des neuen GAV haben die Personalverbände mit SBB Cargo International abgemacht, attraktive Zukunftsmodelle zu erarbeiten. transfair konnte erfolgreich zwei sehr interessante Modelle für die Mitarbeitenden verhandeln, welche per 1. Januar 2024 in Kraft treten und auch der Gesunderhaltung dienen.

Zukunftsmodell 62 Plus

Um für ältere Mitarbeitende neue Möglichkeiten bei ihrer Pensionierung anzubieten, wird das Zukunftsmodell 62 Plus ins Leben gerufen. Mit diesem Modell wird ein gleitender Ausstieg aus dem Berufsleben zwischen 62 und 65 Jahren ermöglicht. Dies entweder in Form eines Zuschusses, der das reduzierte Einkommen bei vorzeitiger (Teil-)Pensionierung teilweise kompensiert, oder in Form einer Einlage in die Pensionskasse (PK) bei Weiterbeschäftigung. Die Mitarbeitenden wählen spätestens sechs Monate nach ihrem 61. Geburtstag die passende Variante:

- Weiterbeschäftigung ab 62 Jahren mit monatlichen PK-Einlagen zur Verstärkung des Alterskapitals bis zur ordentlichen Pensionierung.
- Frühzeitige Teilpensionierung ab 62 Jahren mit Unterstützung bei der Finanzierung der AHV-Überbrückungsrente oder mit monatlichen PK-Einlagen bis zur ordentlichen Pensionierung.
- Frühzeitige Pensionierung ab 62 Jahren mit Unterstützung bei der Finanzierung der AHV-Überbrückungsrente.

Massgebend für die Höhe der finanziellen Unterstützung ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der letz-

ten 10 Jahre bis zum 62. Geburtstag. Der Maximalbetrag beläuft sich auf 36 000 Franken pro Person.

Lebensarbeitszeitkonto

Das Lebensarbeitszeitkonto soll einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit sowie zur allgemeinen Gesundheitsförderung leisten. Das Modell erlaubt Mitarbeitenden, auf freiwilliger Basis auf einem individuellen Zeitkonto verschiedene Ansparelemente anzusparen. Diese können später für persönliche Zwecke, als zusammenhängender bezahlter Urlaub oder als eine individuelle Arbeitszeitreduktion (auch vor der Pensionierung) verwendet werden. Ansparelemente für GAV-Mitarbeitende (Geldelemente werden in Stunden umgerechnet):

- Ende Kalenderjahr max. 41 Stunden aus Zeitguthaben der Jahresarbeitszeit
- 1 übergesetzliche Ferienwoche
- Treueprämie
- Nacht- und Sonntagszulagen
- 1–7 Prozent des Jahreslohns oder 50 Prozent bzw. 100 Prozent des 13. Monatslohns

Jährlich können bis 150 Stunden angespart werden. Die näheren Eckwerte der Modelle sind in Vereinbarungen festgehalten.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Die Gesundheit ins Zentrum stellen

Branchenkongress Öffentlicher Verkehr 2023

Branchenpräsident Bruno Schäppi führte gekonnt durch den Kongress und Branchenleiter Bruno Zeller informierte die Anwesenden über den aktuellen Stand wichtiger Geschäfte und Verhandlungen. Auch Wahlen standen auf dem Programm. Sowohl Input-Referat wie auch Podiumsgespräch am Nachmittag drehten sich um eine zentrale Fragestellung: Wie bleiben die Mitarbeitenden im öffentlichen Verkehr gesund?

Wichtiges aus der Politik

Im Eisenbahngesetz werden die Voraussetzungen geschaffen für die gemeinsame Zulassungsstelle für Rollmaterial, technische Interoperabilität sowie gemeinsame Bahnsicherheitssysteme und Digitalisierung. Die Anpassung des bilateralen Abkommens zwischen der Schweiz und der EU (Landesverkehrsabkommen) steht noch aus. Die hier von der EU geforderte Liberalisierung des internationalen Personenverkehrs lehnt transfair ab. Der Personalverband wehrt sich zudem gegen Abgeltungskürzungen im regionalen Personenverkehr. transfair ist ebenfalls gegen die ab 2025 geplanten Kürzungen des Mittelzuflusses von 150 Mio. Franken beim Bahninfrastrukturfond (BIF).

Aktuelle Verhandlungen

Die Lohnverhandlungen bei der SBB und allen weiteren Unternehmen laufen auf Hochtouren. Grundsätzlich fordert transfair den Ausgleich der Teuerung 2023 (Prognose 2,2–2,5 Prozent) plus die Nachholteuerung aus 2022 (0,8–1 Prozent), zudem Mittel für Lohnsysteme. Resultate gibt es im Dezember. Mit acht Transportunternehmen sind derzeit Verhandlungen von Gesamt- und Firmenarbeitsverträgen sowie von Reglementen im Gang.

GAV-Umfrage bei der SBB

Die aktuellen GAV laufen bis Ende April 2025. Die am 15. Oktober abgeschlossene Umfrage zeigt gewissen Handlungsbedarf bei der Arbeitszeit, beim Lohn, bei Zulagen und bei Arbeitsmodellen im Schicht- und Tourenendienst, ausgelegt auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden.

Administratives und Sicherheit

Die Delegierten nehmen das neue Reglement der Branche an, das die Organisationsform finalisiert. Ueli Lauber wurde neu für den BLS-Sitz gewählt und der zweite VBZ-Sitz geht neu an Heinz Schulthess, zugleich Sektionspräsident der Sektion VBZ. Um das Thema Sicherheit im Auge zu behalten, lanciert transfair eine eigene Charta mit Leitsätzen für Unternehmen und Führungskräfte sowie Mitarbeitende.

Gesund bleiben am Arbeitsplatz

Gesundheit ist das höchste Gut – das zweifelt kaum jemand an. Doch wie bleiben die Mitarbeitenden im öffentlichen Verkehr gesund und welchen Beitrag leisten die Arbeitgeber an die Gesundheit ihrer Angestellten? Diesen Fragen ging Karin Mahler, Leiterin Arbeitsmarktfähigkeit, Gesundheit & Soziales bei der SBB, in ihrem Referat auf den Grund. Wichtige Inputs rund um die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden gaben Regula Bolliger, Leiterin HRM Turbo AG, Gabrielle Dobson, Leiterin Personal PostAuto AG, Karin Mahler, Bruno Zeller und Werner Rüegg, Regionalsekretär Ost bei transfair, beim Podiumsgespräch. Die Resolution rundete das Thema Gesunderhaltung ab.

Text: Lea Lüthy,
stellvertretende Leiterin Kommunikation



Vlnr: Myriam Holzner (Moderation), Karin Mahler, Werner Rüegg, Regula Bolliger, Bruno Zeller, Gabrielle Dobson, Bruno Schäppi.



QR-Code scannen und
Resolution lesen

Voller Teuerungs- ausgleich jetzt!

transfair kämpft für einen vollen Teuerungsausgleich auf den Löhnen.

Die Preise steigen. Auch in diesem Jahr wieder. Ohne entsprechende Teuerungsausgleiche droht ein Reallohnverlust. transfair setzt sich deshalb an den Lohnverhandlungen dafür ein, dass die Löhne angehoben werden. Mit einer Petition macht der Personalverband zusätzlich Druck auf den Bundesrat.

Die Lebenshaltungskosten steigen. Nach 2,8 Prozent im Jahr 2022 werden die Preise auch 2023 um voraussichtlich 2,2 Prozent ansteigen – und darin sind die steigenden Krankenkassenprämien noch nicht berücksichtigt. Ohne einen Teuerungsausgleich auf den Löhnen droht den Mitarbeitenden des Bundes und des ETH-Bereiches ein Kaufkraftverlust. Für transfair ist deshalb klar: Die Löhne müssen steigen!



Teuerung ausgleichen!

transfair fordert an den Lohnverhandlungen mit Bundesrätin Karin Keller-Sutter sowie mit dem ETH-Rat einen vollständigen Teuerungsausgleich, zumindest für die tieferen Lohnklassen. Nur wenn sich die Löhne um mindestens denselben Prozentsatz wie die Teuerung erhöhen, kann verhindert werden, dass die Mitarbeitenden von Bund und ETH-Bereich Ende Monat weniger Geld im Portemonnaie haben als in diesem Jahr. Ein solcher Teuerungsausgleich ist keine überrissene Forderung und war über lange Jahre üblich. Nun sehen die Vorzeichen aber schlecht aus.

Druck auf Bundesrat erhöhen

So hat die Finanzministerin im Voranschlag 2024 nur 1 Prozent für den Teuerungsausgleich eingestellt. Dies deckt nicht einmal die Hälfte der Kostensteigerung ab. Eine solche Lohnmassnahme wäre klar ungenügend. transfair hat deshalb zusammen mit den anderen Personalverbänden der Bundesverwaltung eine Petition lanciert, mit welcher die Mitarbeitenden den Ausgleich der Teuerung fordern. Damit wollen die Verbände den Druck auf den Bundesrat erhöhen.

Ausgangslage hat sich verbessert

Denn mittlerweile hat sich auch die Ausgangslage verbessert. So geht die Hochrechnung zur Rechnung des Bundes anstelle eines Verlustes von 4,8 Milliarden noch von einem Defizit von 1,8 Milliarden Franken aus – drei Milliarden weniger als budgetiert. Mit diesen verbesserten Voraussetzungen sollte klar sein, dass sich der Bundesrat bewegen und mehr als die inakzeptablen 1 Prozent anbieten muss. Die Entscheide fallen nach Redaktionsschluss an den nächsten Lohnverhandlungsrunden. transfair wird über die Resultate informieren.

Text: Matthias Hummel, Branchenleiter Öffentliche Verwaltung & Olivia Stuber, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Piste frei für die Öffentliche Verwaltung

Branchenversammlung auf dem Militärflugplatz Alpnach



An der Branchenversammlung vom 19. Oktober 2023 kamen wichtige Themen aus der Branche zur Sprache und Branchenleiter Matthias Humbel hat die anwesenden Mitglieder auf den neuesten Stand gebracht. Das absolute Highlight war die Besichtigung des Militärflugplatzes Alpnach: Spannende Einblicke in die vielseitigen Abläufe auf dem Flughafen begeisterten.

Einmal mehr war an der Versammlung, geleitet von Matthias Humbel und Branchenpräsident Oswald Tresch, der Finanzhaushalt des Bundes Thema. Auch 2024 muss die gesamte Bundesverwaltung 2 Prozent auf Personal- und Sachkrediten einsparen. Priorität hat für transfair, dass es zu keinen Stellenverlusten oder anderen negativen Auswirkungen fürs Personal kommt. Der Spardruck hat Auswirkungen auf die Lohnverhandlungen (dazu mehr auf Seite 17).

Personalstrategie 2024–2027

Das Eidgenössische Personalamt (EPA) passt die Personalstrategie an und setzt ab 2024 folgende Schwerpunkte:

- Mitarbeitende gewinnen und halten
- Nachwuchs sicherstellen und Perspektiven aufzeigen
- Wissen erhalten und transferieren
- Innovation fördern und Digitalisierung nutzen

transfair ist der Ansicht, dass das Halten von bestehendem Personal stärker gewichtet werden sollte als der Neugewinn.

Revision BPG/BPV und PUBLICA-Gesetz

Ursprünglich war geplant, die Revision mittels zwei getrennter Vorlagen durchzuführen: die erste zur beruflichen Vorsorge, die zweite zu weiteren Punkten. Letztere sieht u. a. folgende Änderungen vor:

- Abschaffung Disziplinaruntersuchungen und Lohnkürzungen
- Möglichkeit der Kündigung von befristeten Anstellungen vor Ablauf
- Erleichterte Zustellung von Dokumenten
- Präziserer Datenschutz

Die erste Vorlage ist noch offen, beinhaltet jedoch verschiedene Punkte zur Finanzierung der Pensionskassenleistungen und zur Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Pensionskasse. Das EPA will nun doch über

beide Vorlagen als Gesamtpaket entscheiden und diese den Verbänden vorlegen.

Aktuelles aus dem ETH-Bereich

Fusion ETH-Institutionen: Der Bundesrat will PSI, Eawag, Empa und WSL zusammenlegen. In welcher Form diese Fusion umgesetzt werden soll, ist offen. transfair bleibt am Ball. Die Sparmassnahmen des Bundes treffen auch den ETH-Bereich. Die Folge sind befristete Stellen ohne Neubesetzung, sistierte Infrastrukturprojekte und eingestellte Dienstleistungen.

Top-Gun-Atmosphäre am Nachmittag

Am Nachmittag durfte die Gruppe in die Flugplatz-Hallen eintauchen. Dort konnten vom EC-635 bis zum Super Puma verschiedene Helikoptermodelle bestaunt werden. Fun Fact: Ein einziger der vier Rotoren des Super Puma kostet bescheidene 250 000 CHF. Die grosse Stille in den riesigen Hallen zeigte eindrucksvoll, wie viel Konzentration die Arbeit der Luftwaffe und von RUAG benötigt. Die Tour endete schliesslich auf dem Flugplatz, wo die Gruppe die grossen Flugmaschinen auf der Piste beobachtete.

Text: Lea Lüthy,
stellvertretende Leiterin Kommunikation



Quo vadis Bundesparlament?

**Wie steht das neue Parlament zum Bundespersonal?
Der erste Test steht bevor.**

Kurz vor Ende der Legislatur hat das alte Parlament noch zwei Motionen, welche die Renten der Bundesangestellten angreifen, auf den Weg geschickt. In den nächsten Wochen wird sich zeigen, ob das neue Parlament mehr Verständnis für das Bundespersonal aufbringen kann.

Das Wahlwochenende hat zu einem Rechtsrutsch im Parlament geführt. Alleine die SVP hat im Nationalrat neun Sitze gewonnen, zudem haben auch kleinere rechtskonservative Parteien insgesamt drei Sitze zugelegt. Für das Bundespersonal zeichnen sich deshalb schwierige Jahre ab; in aller Regel sind es – zusammen mit der FDP – diese Parteien, die sich am häufigsten gegen die Bundesverwaltung und deren Arbeitsbedingungen stellen. Zuletzt etwa verweigerten die bürgerlichen Parteien eine korrekte Ausfinanzierung des Teuerungsausgleiches für 2023. Und sie sprachen sich für zwei SVP-Motionen aus, welche beim Bundespersonal zu massiven Rentenkürzungen führen könnten.

Rentenverluste von bis zu 20 Prozent?

Mit den beiden Motionen soll vorgeschrieben werden, dass die Beiträge, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Pensionskasse PUBLICA einzahlen, fix im Verhältnis von 55 zu 45 Prozent festgelegt werden. Zudem dürfen die Beiträge maximal fünf Prozent über dem gesetzlichen Minimum liegen.

Weitere entscheidende Faktoren wie der Umwandlungssatz werden ignoriert. Dies hätte zur Folge, dass die künftigen Renten je nach Vorsorgeplan um 15 bis 20 Prozent tiefer ausfallen würden. Eine massive Verschlechterung!

transfair im Gespräch mit dem Parlament

In der Sommersession hat der Nationalrat diesen beiden Motionen zugestimmt. transfair hatte, zusammen mit den anderen Personalverbänden, vergebens versucht, auf das Parlament einzuwirken. Nun liegt der Ball beim Ständerat. Noch im November wird sich die Staatspolitische Kommission des Ständerats damit auseinandersetzen. transfair hat bereits wieder Kontakte geknüpft und die Ständeräte und Ständerätinnen über die Auswirkungen dieser gefährlichen Motionen informiert. Voraussichtlich in der Wintersession wird sich zeigen, ob das Parlament trotz Rechtsrutsch auch Verständnis für die Interessen des Bundespersonals zeigen kann.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

Der neue GAV Swisscom

Mit Verbesserungen für alle – auch für die älteren Mitarbeitenden!

Per 1. Januar 2024 tritt der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Swisscom in Kraft. Neben mehr Ferien und grosszügigeren Mutterschafts- und Vaterschaftsurlauben ist vor allem auch das Altersteilzeitmodell eine Neuerung, für die sich transfair erfolgreich eingesetzt hat.

Diese Verbesserungen bringt der neue GAV

Für Mitarbeitende von Swisscom gilt im kommenden Jahr ein neuer GAV. Dieser GAV beinhaltet für alle mindestens 1 Tag mehr Ferien, grosszügigere Urlaube für Mutter- und Vaterschaft sowie Adoptionsurlaube und höheren Mindestlohn sowie erhöhte Ausbildungszulagen. Zudem erhält das Swisscom-Personal mit dem neuen GAV ab 60 Jahren mit zwei Varianten die Möglichkeit, ohne grosse finanzielle Einbussen ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Win-win-Situation mit neuem Altersteilzeitmodell

Einerseits möchte Swisscom mit dem neuen Modell als moderne Arbeitgeberin ihren Mitarbeitenden einen sanften Übergang vom Erwerbsleben in die Pensionierung ermöglichen, andererseits aber auch Mitarbeitende, die eine

Frühpensionierung ins Auge gefasst hatten, länger im Arbeitsprozess halten. Eine Win-win-Situation sowohl für Arbeitnehmende wie auch die Arbeitgeberin.

Im Rahmen eines Pilotprojektes konnten in den vergangenen Jahren bereits erste Erfahrungen mit einem Altersteilzeitmodell gesammelt werden. Diese Erfahrungen sind in dieses neue bis 31. Dezember 2026 befristete Modell eingeflossen.

Mehr Informationen zum Altersteilzeitmodell und was dieses für deine individuelle Situation bedeutet, findest du im Intranet von Swisscom. Dort findest du ein Simulationstool sowie ein Berechnungstool von comPlan. Auch kannst du dich bei Fragen direkt an HR Advisory und comPlan wenden. Sie beraten gerne alle Swisscom-Mitarbeitenden, die die Voraussetzungen für eine Programmteilnahme erfüllen.

Text: Marika Schaeren,
Branchenleiterin ICT



Scanne den QR-Code und erhalte
ausführlichere Informationen zum
neuen GAV.



Beratungsgespräche Frühpensionierung

Auch transfair bietet ab 1. Januar 2024 wiederum kostenlose Beratungsgespräche für Frühpensionierungen an. In einem Gespräch erläutern dir die auf Altersvorsorge spezialisierten Mitarbeitenden des Regionalsekretariats, welche Möglichkeiten bestehen und woran du bei einer allfälligen Frühpensionierung denken musst. Um ein solches Beratungsgespräch auszumachen, scanne den QR-Code und melde dich direkt via Online-Formular.



Erfolgreiche PV-Wahlen

transfair freut sich über das Wahlresultat und gratuliert den Gewählten herzlich.



André Indergand, Swisscom, bisher



Arno Balzer, Swisscom, bisher



Marcel Probst, Swisscom, bisher



Brigitta Rudolf, Swisscom, bisher

Vom 19. Oktober bis 22. November 2023 konnte das Swisscom- und cablex-Personal seine Personalvertretung wählen. 7315 Personen haben von diesem Mitwirkungsrecht Gebrauch gemacht und fleissig gewählt. transfair freut sich über das Resultat und gratuliert allen Gewählten herzlich.

Die Gewählten

transfair gratuliert den Gewählten herzlich und bedankt sich bei ihnen für ihr Engagement:

- Arno Balzer (Region Graubünden)
- Muradija Dzinovic (BC Bern B2C)
- Danilo Ravelli (cablex)
- Brigitta Rudolf (Region SG/AI/AR/SH/TG/GL)
- Céline Wüst (BC Bern B2B)
- Marcel Probst (BC Zürich B2B)
- André Indergand (BC Bern INI)
- Antonino Simone (Region Wallis)
- Gianna di Lizia (Region Tessin)
- Angela Denzler (BC Bern INI)



Muradija Dzinovic, Swisscom, neu



Antonino Simone, Swisscom, neu

Danke – merci – grazie

transfair bedankt sich herzlich für die Unterstützung seiner Kandidierenden und bei jeder einzelnen Person, die die Kandidierenden von transfair gewählt hat. Danke auch an all jene, die sich für die Wahlen zur Verfügung gestellt haben.

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation



Céline Wüst, Swisscom, bisher



Gianna Di Lizia, Swisscom, neu



Danilo Ravelli, cablex, neu



Angela Denzler, Swisscom, neu

transfair mit Greta erneut im Nationalrat

Die Präsidentin von transfair ist erneut in den Nationalrat gewählt worden.

Am 22. Oktober ist mit Greta Gysin die Präsidentin von transfair erneut in den Nationalrat gewählt worden. transfair gratuliert herzlich zur Wahl und freut sich darüber, dass weiterhin ein direkter Draht ins Parlament besteht. Die Zusammenarbeit mit Greta Gysin ist für den Personalverband überaus wertvoll.

Die Arbeit geht weiter

Die klare Wiederwahl von Greta in den Nationalrat ist für transfair von enormer Wichtigkeit. Durch den Einsatz von Greta im Nationalrat kann sich transfair auf der obersten politischen Ebene für seine Mitglieder einsetzen und auch seinen Sozialpartnern – wo nötig – den Rücken stärken.

Durch den politischen Rechtsrutsch wird der Wind für die Anliegen der Arbeitnehmenden und den Service Public rauer. Es gilt Angriffe abzuwehren und Interessen zu verteidigen.

Weitere Erfolge

Nicht nur im Tessin feiert transfair einen erfolgreichen Tag. Auch im Kanton Solothurn gibt es Grund zur Freude. Der Alt-Präsident von transfair, Stefan Müller-Altermatt, wurde erneut in den Nationalrat gewählt. Auch der Dachverband von transfair – Travail.Suisse – bleibt weiterhin im Parlament vertreten: Léonore Porchet wird im Kanton Waadt erneut gewählt.

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation

Personelles

Seit 1. November 2023 verstärkt Andreas «Res» Dellenbach das Team der Region Mitte als Regionalsekretär. Auch beim Team «Services» gibt es eine Veränderung. Daniela Keller verlässt transfair per Ende 2023; Till Schwarz, der bereits zu einem 20-Prozent-Pensum bei transfair angestellt war, wird ihr Nachfolger und hatte am 1. Dezember 2023 seinen ersten Arbeitstag als Mitarbeiter Services. transfair freut sich sehr auf die (erneute) Zusammenarbeit mit Till und Res und heisst beide herzlich willkommen.



transfair ist für die Mitarbeitenden da!

Sei es mit dabei auf Tour bei PostAuto, anlässlich eines gemütlichen Grill-Zmit-tags bei der BLS oder bei Swisscom, um die Personalvertretungs-Wahlen zu unterstützen – das Team von transfair ist in der ganzen Schweiz vor Ort für die Mitarbeitenden da. So kommen spannende Gespräche zustande, um zu erfahren, wo der Schuh wirklich drückt!



Agenda

Aktuell informiert

Info Magazin 2024

Nächste Ausgaben:

Nr. 1 am 11. März mit
Inserateschluss am 30. Januar 2024

Nr. 2 am 24. Juni mit
Inserateschluss am 8. Mai 2024

Alle Branchen

63. Schneesportwoche in Grindelwald 21. – 27. Januar 2024

Skifahren, Wandern und andere Angebote im Berner Oberland, Hotel Alpina. Kosten inkl. HP, Hallenbad und Taxen ab 880 CHF pro Person. Zusätzlich Sportpass der Jungfrau-Skiregion für 5 Tage: 337 CHF Erw./304 CHF Sen./270 CHF FVP.

Programme und Auskünfte bei

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

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresversammlung 2024 Montag, 5. Februar 2024

Treffpunkt um 13.30 Uhr: Fridolinsmatte, Birsfelden. Erreichbar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse) oder Buslinie 80/81 Aeschensplatz (Haltestelle Sternfeldstr.)

Infos und Anmeldung bei

Schmidiger Edy, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung: Eglisee – Riehen Montag, 4. März 2024

Besammlung um 13.30 Uhr bei der Haltestelle Eglisee, 1 Stunde Wanderung nach Riehen ins Restaurant Sängerstübli, Oberdorfstr. 2, 4125 Riehen. Nichtwanderer nehmen Tram Nr. 6 nach Riehen, Haltestelle Fondation Beyeler, laufen etwas retour, dann links nach hinten.

Infos gibt es bei

Schmidiger Edy, T 061 461 55 37

Öffentlicher Verkehr

Pensionierte Sektion Basel Wanderung Zeglingen - Wenslingen Mittwoch, 13. Dezember 2023

Treffpunkt um 8.45 Uhr, Schalterhalle Basel. Mit der S3 geht es nach Gelterkinden 9.03/9.29 Uhr. Kaffee im Café Trafik am Bahnhof. Nichtwanderer nehmen den Bus um 11.33 Uhr nach Wenslingen. Die Wandergruppe fährt mit Bus 104 ab 10.40 Uhr nach Zeglingen. Wanderung ca. 1.5 Stunden nach

Wenslingen. Mittagessen im Dorfbeizli Wenslingen.

Anmeldung bis 9. Dezember 2023 bei

Noldi Rappo, T 061 761 67 86

Pensionierte Sektion Basel

Wanderung Rheinfelden - Maisprach

Mittwoch, 10. Januar 2024

Treffpunkt um 9:40 Uhr, Bahnhof Rheinfelden. Um 9.46 Uhr mit Postauto Linie 100 nach Magden. Kaffeehalt im Restaurant Blume, anschliessend Wanderung nach Maisprach (1 Stunde, eben). Um 12 Uhr Raclette à discretion im Stübli bei Familie Strübin. Nichtwanderer nehmen das PostAuto.

Anmeldung bis 6. Januar 2024 bei

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07

Sektion Zürich Nordostschweiz

Vorankündigung Podiumsdiskussion

«Sicherheit und Gesundheit» &

Generalversammlung

Samstag, 23. März 2024

Beginn um 10 Uhr. Input-Referat von Michel Perler, Chef TPO. Podiumsdiskussion mit folgenden Bereichen der SBB: Vertretung TPO, Vertretung Kundenbegleitung, Vertretung Bahnproduktion, Vertretung Care Team, Vertretung Lokpersonal, Branchenleitung transfair.

Moderation: Mirco Gurini.
Input und Fragestellungen einsenden mittels QR-Code an den Vorstand der Sektion bis 31. Januar 2024.



Zu guter Letzt



Lohngleichheit – eine Herausforderung für ein neues Parlament mit weniger Frauen

Bei den eidgenössischen Wahlen im vergangenen Oktober hat die Vertretung der Bevölkerungsmehrheit abgenommen: Die Zahl der in den Nationalrat gewählten Frauen ist von 42 Prozent im Jahr 2019 auf 38,5 Prozent in diesem Jahr gesunken (7 Frauen weniger). Nach dem Höchststand vor 4 Jahren ging der Anteil der gewählten Frauen erstmals seit 1971 zurück. Für den Ständerat liegen die endgültigen Ergebnisse am 19. November – nach Redaktionsschluss – vor.

Doch die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit werden die Volksvertreterinnen und Volksvertreter weiterhin beschäftigen, da sie das Leben aller Menschen beeinflussen. Eine der ersten Herausforderungen: die Lohngleichheit! Die Pflicht zur Analyse der Lohngleichheit für Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten wird 2032 auslaufen, aber eine erste Evaluation der Revision des Gleichstellungsgesetzes ist vom Bundesrat bereits für 2025 angekündigt.

Travail.Suisse erachtet diese Gesetzesrevision als lückenhaft – und zieht eine negative Bilanz! Seit drei Jahren enthält das «Barometer Gute Arbeit» auch Fragen zur Lohngleichheit. Bei fast einem Viertel der Arbeitnehmenden (23,9 Prozent) respektiert der Arbeitgeber die Lohngleichheit überhaupt nicht oder nur eingeschränkt: ein Anteil, der in den letzten drei Jahren deutlich gestiegen ist. Nur ein Drittel der befragten Personen (33,6 Prozent) bestätigt, dass sein Unternehmen die Ergebnisse der Lohnanalyse intern kommuniziert hat. Dies zeigt: Es besteht dringender Handlungsbedarf, um die Lücken im Gesetz zu schliessen.

Valérie Borioli

Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik bei Travail.Suisse



EXKLUSIV: FLOTTENRABATT FÜR TRANSFAIR-MITGLIEDER.

Business trifft Alltag. Entdecken Sie die neue E-Klasse Limousine und profitieren Sie vom attraktiven Flottenrabatt: Als transfair Mitglied erhalten Sie die neue E-Klasse mit ihrem ausdrucksstarken Exterieur und innovativen Features zu speziellen Flottenkonditionen – die für die gesamte Personenfahrzeugpalette von Mercedes-Benz gelten.



Mercedes-Benz

