

MAGAZIN

N°4
DEZEMBER
2022

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



Was die Schweiz gegen ungleiche Löhne unternimmt
LOHNGLEICHHEIT

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair
Lohngleichheit in der Schweiz



ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
BAZG: Verhandlungen in heisser Phase



POST/LOGISTIK
Grosse Umfrage zur
Personalzufriedenheit bei PostNet



ICT
comPlan: Das Interview mit den
Stiftungsräten



ÖFFENTLICHER VERKEHR
Die Sicherheit im Fokus
am Branchenkongress



transfair

Wissenswertes	04
Kampf gegen Ausbeutung in El Salvador	09
In Gedenken an Thomas Ammann	20
Agenda	22
Energiesparen: transfair handelt	23
Zu guter Letzt: «Fachkräftemangel – die Frauen sollen es richten?»	23

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Branchenversammlung im Paul Scherrer Institut	11
---	----

POST/LOGISTIK

Branchenvorstand: Kaufkraft sichern hat Priorität!	13
--	----

ÖFFENTLICHER VERKEHR

TPG: Streik für Lohnindexierung	18
VBZ mit neuer betrieblicher Vereinbarung	19

Titelbild
Krakenimages.com/AdobeStock

EDITORIAL



GRETA GYSIN
PRÄSIDENTIN transfair

Greta Gysin

LIEBE LESERIN
LIEBER LESER

Am Sonntag, 16. Oktober, hat das grosszügige Herz unseres Co-Präsidenten Thomas Ammann für immer aufgehört, zu schlagen.

Stets mehr um seine Mitmenschen besorgt als um sich selbst, hat er seine Krankheit und sein Schicksal mit Würde und Mut getragen. Dankbar erinnere ich mich an seinen unermüdlichen Einsatz für unseren Personalverband zurück: Erst in den allerletzten Wochen seines Lebens, als ihn seine letzten Kräfte verlassen hatten, entschied er sich, sein Arbeitspensum zu reduzieren.

«Der Mensch im Zentrum». Für Thomas waren das nicht nur leere Worte, sondern die Quintessenz seines politischen und beruflichen Engagements. Und das ist auch der Grund dafür, weshalb wir nicht nur einen geschätzten und kompetenten Kollegen verlieren, sondern auch und vor allem einen grosszügigen und liebenswerten Freund.

Ich meinerseits verliere den besten Co-Präsidenten, den ich mir jemals hätte wünschen können. Nun werde ich die mit Thomas vor zwei Jahren begonnene Arbeit alleine fortsetzen müssen. Schon jetzt weiss ich, dass mir seine vertrauenswürdige Art genauso fehlen wird wie das «Schöggeli», das er mir vor allen wichtigen Sitzungen zu bringen pflegte.

Ich weiss aber auch, dass sich transfair dank des Engagements seiner Mitarbeitenden weiterhin mit viel Herzblut für die Interessen seiner Mitglieder einsetzen wird: bei den Lohnverhandlungen, der Begleitung von Hilfe suchenden Einzelpersonen und nicht zuletzt der politischen und parlamentarischen Arbeit. Während der Herbstsession habe ich für transfair in diesem Sinne zwei parlamentarische Motionen eingereicht. Ziel dabei: die Instrumente zur Bekämpfung der Lohnunterschiede weiter zu verbessern. Auf den nächsten Seiten kannst du dir wie immer ein Bild machen von der Arbeit, die transfair für dich leistet. Viel Spass beim Lesen!

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

transfair transfair unterstützt die Klimafonds-Initiative Um den Klimaschutz zu stärken und die in der Schweiz benötigte Energie selber zu produzieren, braucht es massive öffentliche Investitionen. So werden Gebäude isoliert, fossilfreie Heizungen eingebaut und eine Solaroffensive gestartet. Gleichzeitig stellt der Fonds Umschulungen sicher, damit niemand durch die sozialen Maschen fällt und die benötigten Fachkräfte zur Verfügung stehen. Mit dem Klimafonds macht die Schweiz den Schritt in die Unabhängigkeit von Erdöl und Erdgas. Hier die Klimafonds-Initiative unterzeichnen: www.klima-fonds.ch   JETZT QR-CODE SCANNEN UND INITIATIVE UNTERZEICHNEN.	ICT Lohnverhandlungen Am 9. November haben sich die Sozialpartner mit Swisscom getroffen. transfair hatte sich zum Ziel gesetzt, die Lohnforderungen auf der Basis der allgemeinen Wirtschaftslage und wichtiger Kennzahlen zu präsentieren. Fest steht: Der Index der Konsumentenpreise ist hoch. Es gibt Preissteigerungen bei Strom, Gas, Rohstoffen, Krankenkassenprämien usw. Der Branche geht es gut, und Swisscom kann ein positives Finanzergebnis vorweisen. Aus diesem Grund fordert transfair eine Erhöhung von fünf Prozent mit einem Anteil für generelle Lohnmassnahmen. Die Verhandlungen werden im Dezember und am Anfang des kommenden Jahres fortgeführt.	ÖFFENTLICHER VERKEHR Weiterführung der Marktzulage Das Lokpersonal B100 bei SBB Infrastruktur erhält weiterhin eine jährliche Marktzulage von 3000 CHF. Diese Zulage soll den Wechsel zu den Drittfirmen vorbeugen, welche für die gleiche Funktion teils höhere Löhne bieten. Die Vereinbarung der SBB mit den Personalverbänden war nur befristet bis Ende 2022 abgeschlossen. Nach Diskussionen über die künftige Ausgestaltung der Zulage wird sie nun bis 30. April 2025 (Ende Laufdauer GAV SBB) beibehalten. GAV SBB Cargo International Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) wurde am 24. Oktober 2022 in Olten unterzeichnet. Er tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und ersetzt den gekündigten aktuellen GAV.
POST/LOGISTIK PostAuto: nicht erklärbare Lohnunterschiede Um Löhne zu vergleichen, müssen verschiedene Faktoren berücksichtigt werden. Die Funktion, die Anstellungsdauer, die Berufserfahrung und weitere Punkte haben Einfluss auf den Lohn. Haben nun Mitarbeitende mit mehr Erfahrung und einer längeren Anstellungsdauer einen tieferen Lohn als Mitarbeitende mit bedeutend weniger Erfahrung, so ist dieser Lohnunterschied kaum nachvollziehbar. Die Unterschiede im Tessin und aus einer weiteren Region wurden PostAuto gemeldet. Die Problematik ist PostAuto bekannt. transfair ist gespannt auf die Rückmeldung von PostAuto.	ÖFFENTLICHE VERWALTUNG Lohnverhandlungen Bund Die Personalverbände haben am 17. November mit Finanzminister Ueli Maurer über die Lohnmassnahmen für 2023 verhandelt. Für transfair ist klar: Die Teuerung muss ausgeglichen werden! Wie die Verhandlungen verlaufen sind, erfährst du auf der Website. Mitgliederumfrage BAFU Zusammen mit weiteren Verbänden lancierte transfair eine Mitgliederumfrage im BAFU zur Stimmung und den Problemfeldern im Amt. Das Echo ist gewaltig: Über 350 Mitarbeitende haben teilgenommen und Hunderte Kommentare hinterlassen. Die Personalverbände suchen nun das Gespräch mit der Direktion des Amtes, um die Ergebnisse vorzulegen.	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: Lea Lüthy; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 4 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. Druck: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; Satz: Elisa Bieri, Claudia Bigler, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Bilder: Andrey Popov/AdobeStock, Ank Kumar/wikicommons, BAZG, BFS, Brücke Le Pont, Die Schweizerische Post, Gaby Möhl/transfair, lovelyday12/AdobeStock, Monster Ztudio/AdobeStock, Paul Scherrer Institut/Markus Fischer, Studio Romantic/AdobeStock, transfair, TravailSuisse. WEMF-beglaubigte Auflage 2022: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.



ÉGALITÉ

IM SINNE
DER LOHN-
GLEICHHEIT
TEXT: OLIVIA STUBER,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

«DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ SIEHT KEINE TOLERANZSCHWELLE VOR.»



Im September 2022 hat die Schweiz der Erhöhung des Frauenrentenalters zugestimmt. Frauen und Männer sind nun beim Rentenalter gleichgestellt. Was bleibt, sind zahlreiche andere Ungleichheiten auf Kosten der Frauen: allen voran die Lohnungleichheit. Doch was wird in der Schweiz eigentlich gegen Lohnungleichheit unternommen? transfair berichtet.

Gleiches Rentenalter, gleicher Lohn?
Der Geschlechtergraben hat sich geöffnet: Am 25. September 2022 hat das Schweizer Stimmvolk der Erhöhung des Frauenrentenalters knapp zugestimmt. Es wird erneut auf Kosten der Frauen gespart, und das, obwohl Frauen bereits heute rund um einen Drittel tiefere Renten erhalten als die Männer. Insbesondere die Befürworter der AHV-

21-Revision bezogen sich in ihren Kampagnen oft auf das Argument der Gleichstellung: Frauen, die mehr Gleichstellung wollen, sollen auch gleich lange arbeiten wie Männer. Künftig wird nun gleich lange gearbeitet, aber zu welchen Bedingungen? Gemäss den aktuellen Zahlen des Bundesamts für Statistik (2018) erhalten Frauen im Durchschnitt in der Gesamtwirtschaft noch immer jeden Monat 19 Prozent oder 1512 Franken weniger Lohn als Männer. 45,4 Prozent dieser Differenz können nicht durch objektive Faktoren, wie die berufliche Stellung oder das Ausbildungsniveau, erklärt werden. Somit besteht eine strukturelle Lohndiskriminierung. Frauen verdienen nur aufgrund ihres Geschlechts 8,6 Prozent weniger Lohn als Männer. Monatär gesprochen bedeutet das 684 Franken weniger Lohn – im privaten Sektor steigt die Einbusse sogar bis 1324 Franken

an. Die Lohndifferenzen nehmen im Zeitverlauf sogar noch zu.

Was unternimmt die Schweiz gegen Lohn-diskriminierung?
1996 wurde in der Schweiz das Gleichstellungsgesetz (GlG) in Kraft gesetzt. Das Gesetz soll die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann bezwecken. Es umfasst Abschnitte zur Gleichstellung im Erwerbsleben, zu besonderen Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht, Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen, Finanzhilfen sowie zum Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

2020 wurde das GlG um einen neuen Abschnitt zur Lohnvergleichsanalyse und Überprüfung ergänzt. Seit 2020 sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 100 oder



mehr Arbeitnehmenden dazu verpflichtet, für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Diese Analyse soll alle vier Jahre wiederholt werden – jedoch nur, wenn gemäss Analyse die Lohngleichheit nicht eingehalten wurde. Die Lohngleichheitsanalyse muss von einem zugelassenen Revisionsunternehmen oder einer Arbeitnehmervertretung überprüft werden. Anschliessend müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Aktionärinnen und Aktionäre bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über die Ergebnisse der Analyse informiert werden. Am 1. Juli 2032 ist der ganze Zauber dann auch vorbei: Das Parlament hat die Geltungsdauer der Lohngleichheitsanalyse auf 12 Jahre beschränkt («Sunset-Klausel»). Danach erlischt die Pflicht zur Lohngleich-

heitsanalyse wieder, selbst wenn noch Lohnungleichheiten bestehen.

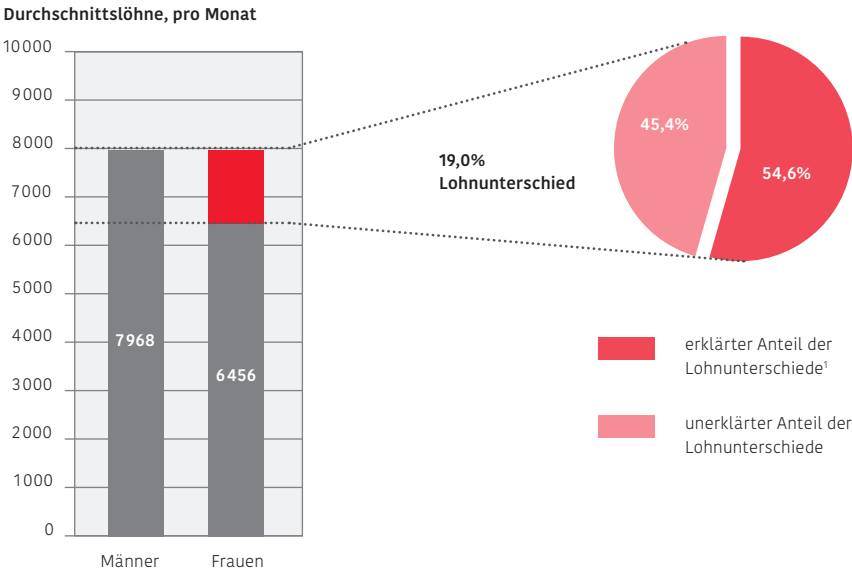
Wie werden die Lohngleichheitsanalysen durchgeführt?

Gemäss Art. 13c des Gleichstellungsgesetzes müssen die betroffenen Unternehmen die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchführen. Der Bund stellt dafür allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analysetool namens Logib zur Verfügung.

Worum es sich bei Logib genau handelt, hat transfair beim auftraggebenden Büro des Lohnanalysetools, dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), nachgefragt.

Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede, 2018

Erklärter und unerklärter Anteil, Gesamtwirtschaft



¹ objektive Faktoren: Berufliche Stellung, Ausbildung, Branche und weitere Faktoren



Und was die Nachteile?

Je nach Unternehmensgrösse und der Datenqualität in der Personalbuchhaltung nimmt die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse etwas Zeit in Anspruch. Sobald die Daten aufbereitet und eingelesen werden, ist die Auswertung aber in wenigen Minuten verfügbar.

Weshalb sieht Logib bei Lohndiskriminierung (unerklärter Lohndifferenz) eine 5-Prozent-Toleranzschwelle vor?

Die in Modul 1 verwendete Toleranzschwelle von fünf Prozent ist eine grosszügige Sanktionsschwelle, welche vor 20 Jahren bei der Einführung von Logib als Kontrollinstrument im Beschaffungswesen eingeführt wurde. Alle Unternehmen müssen Frauen und Männern in jedem Fall für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn bezahlen, denn das Gleichstellungsgesetz sieht keine Toleranzschwelle vor.

5-Prozent Toleranz bei Lohndiskriminierung?

Logib sieht aktuell eine Toleranzschwelle von fünf Prozent vor. Weisen Unternehmen eine unerklärte Lohndifferenz von unter fünf Prozent auf oder weicht diese nicht signifikant von fünf Prozent ab, besteht gemäss Logib keine Lohndiskriminierung. Die 5-Prozent-Toleranzschwelle wird aber weder im GIG noch in einer Verordnung aufgeführt. Auch methodisch und juristisch lässt sich diese Schwelle nicht rechtfertigen. Wie der Antwort des EBG zu entnehmen ist, handelt es sich um ein 20-jähriges Kontrollinstrument aus dem Beschaffungswesen. Die Argumente, dass die 5-Prozent-Toleranzschwelle neu überdenkt werden sollte und vielleicht mehr als nur «grosszügig» ist, sind zahlreich.

Das zeigt auch die Forschung: Eine Untersuchung für das Gleichstellungsbüro des Kantons Waadt kommt zum Schluss, dass bei Anwendung der 5-Prozent-Toleranzschwelle 80 Prozent der Unternehmen keine Lohndiskriminierung aufweisen. Wird hingegen eine 0-Prozent-Toleranzschwelle berücksichtigt, so wird bei über 50 Prozent der Unternehmen eine unerklärte Lohndifferenz festgestellt – und Handlungsbedarf offengelegt.

Auf die Problematik der 5-Prozent-Toleranzschwelle weisen auch die aktuellsten Ergebnisse der Lohnanalyse der Bundesverwaltung hin. Zwei Verwaltungseinheiten des Bundes, die Logistikbasis der Armee (LBA) und das Information Service Center WBF (ISCeco), weisen Lohndifferenzen von über fünf Prozent auf. Bei der LBA weicht der Wert aber nicht signifikant von den fünf Prozent ab. Aufgrund der Toleranzschwelle wurde der Wert von der Bundesverwaltung durchgewinkt.

Die aufgeführten Diskrepanzen sind schockierend und aufschlussreich zugleich – die 5-Prozent-Toleranzschwelle ist ein Relikt der Vergangenheit und gehört abgeschafft.

Was unternimmt transfair gegen Lohndiskriminierung?

transfair hat die jüngsten Ereignisse zum Anlass genommen, politisch aktiv zu werden. Zusammen mit Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin wurden in der vergangenen Herbstsession zwei Motionen zur Anpassung des Gleichstellungsgesetzes eingereicht.

Eine zentrale Forderung beider Motionen ist die Abschaffung der 5-Prozent-Toleranzschwelle. Anstelle der fünf Prozent

soll künftig eine Nulltoleranz mit statistischem Signifikanztest gelten. Das heisst, dass sich Lohndifferenzen nur signifikant von null, aber nicht von fünf unterscheiden dürfen. Da die Toleranzschwelle bisher nicht im Gesetz verankert ist, soll der Signifikanztest im GIG ergänzt werden, damit dieser auch rechtliche Substanz erhält.

Weiter wird gefordert, dass die Lohnanalysen regelmässiger wiederholt werden sollen. Die einzige Sanktion, welche einem Unternehmen mit ausgewiesener Lohndiskriminierung heute droht, ist, dass das Unternehmen die Lohnanalyse alle vier Jahre wiederholen muss. Zeigt die Lohnanalyse, dass keine Lohnungleichheit besteht, ist das Unternehmen von der Analysepflicht befreit. Weist ein Unternehmen heute keine Lohndiskriminierung auf, heisst das aber noch lange nicht, dass es in Zukunft keine haben wird. Eine der beiden Motionen fordert daher eine für alle Unternehmen alle vier Jahre verpflichtende Wiederholung der Lohngleichheitsanalyse. Unternehmen, die eine von null abweichende Lohndifferenz zwischen Mann und Frau aufweisen, sollen die Analyse bereits nach zwei Jahren wiederholen müssen.

Unternehmen sollen darüber hinaus gesetzlich verpflichtet werden, Lohnanalysen im Rahmen der bestehenden arbeitsmarktlichen Kontrollen durchzuführen. Bisher sieht das GIG keine Kontrolle und insbesondere auch keine Sanktionen vor im Falle, dass die Lohngleichheit nicht eingehalten wird. transfair fordert, dass Unternehmen bei unerklärten Lohndifferenzen verpflichtet werden, wirksame und zweckmässige Massnahmen zu ergreifen. Geschieht dies nicht innerhalb von vier Jahren, sollen Unternehmen dafür sanktioniert werden.



BRÜCKE

RECHTE FÜR ARBEITERINNEN

TEXT: FABIENNE JACOMET
BRÜCKE LE PONT

DU HAST ARBEITSRECHTE. HEIMARBEITERINNEN FORDERN AUCH WELCHE.

Eine letzte Forderung betrifft die Rolle der Arbeitnehmervertretungen: Künftig soll in einem zusätzlichen Artikel des GIG geregelt werden, dass Arbeitgebende auch die Vertretung der Arbeitnehmenden über die Ergebnisse ihrer Lohnanalysen informieren müssen. Über eine zusätzliche Information der Arbeitnehmendenvertretung könnte sowohl die Kommunikation als auch die Wirkung der Analysen verbessert werden und die Vertre-

tungen können ihrer Pflicht den Arbeitnehmenden gegenüber besser nachkommen.

Travail.Suisse und transfair im Einsatz für die Lohngleichheit

Nebst den politischen Vorstössen setzen sich Travail.Suisse und seine Verbände, darunter auch transfair, mit dem Projekt RESPECT8-3.CH für die Bekämpfung der Lohndiskriminierung in der Schweiz ein.

RESPECT8-3.CH setzt sich gegen die Lohn-diskriminierung durch die Schaffung von Transparenz ein. Auf der Webseite können sich alle Unternehmen auf der sogenannten «Weissen Liste» eintragen lassen, die sich ans Gleichstellungsgesetz halten. Auch Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden können sich eintragen. Damit setzen Unternehmen, denen die Lohngleichheit wichtig ist, ein deutliches Zeichen.

In El Salvador kämpfen Frauen, die zu Hause Stickarbeiten für Konzerne erledigen, für einen minimalen Lebensstandard. Brücke Le Pont, das Hilfswerk von transfair, unterstützt sie dabei, sich zu vernetzen und zu organisieren, um ihre Menschen- und Arbeitsrechte einzufordern.

Viele Textilkonzerne in Zentralamerika lagern Arbeit an Frauen aus, die ihre Rechte nicht kennen. Die Heimarbeiterinnen sticken bis zu 15 Stunden täglich ohne Mindestlohn. Sie beschwerten sich aber nicht, weil sie auf Arbeit angewiesen sind, um ihre Familien zu versorgen.

Eine starke Gewerkschaft

Einige Heimarbeiterinnen wollen das ändern: Ihre Gewerkschaft Sitrabordo wächst seit 2016 stetig. Sie stärkt die Frauen und organisiert Treffen mit dem Arbeitsministerium. Dieses soll die Arbeitsbedingungen von Heimarbeiterinnen prüfen und sicherstellen, dass sie den Mindestlohn erhalten, der 2018 festgelegt wurde. Auch fordert Sitrabordo, dass El Salvador das Übereinkommen 177 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über Heimarbeit ratifiziert. Damit wären die Arbeiterinnen gesetzlich besser geschützt.

Sie lassen sich nicht stoppen

Diesen Herbst reiste eine Sitrabordo-Delegation in die USA, den grössten Absatzmarkt für die Stickarbeiten, um Behörden und lokale Gewerkschaften zu treffen. Zudem hat Sitrabordo zum ersten Mal an einer internationalen Tagung von Heimarbeiterinnen aus Lateinamerika und der Karibik teilgenommen. Und die Frauen haben sich HomeNet International angeschlossen, einer internationalen Bewegung von Heimarbeiterinnen.



Isela Beltrán, Generalsekretärin von Sitrabordo, ist optimistisch: «Ich freue mich über die Fortschritte der letzten Monate. Viele Heimarbeiterinnen verlieren ihre Angst, die

fehlenden Arbeitsrechte in den Unternehmen anzuprangern!» Die Frauen werden nicht aufgeben, bis ihre Rechte gesichert sind.

Jetzt spenden

Brücke Le Pont schafft mit ihren Projekten zu fairer Arbeit langfristige Perspektiven. Hilf mit einer Spende, die Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen in Afrika und Lateinamerika zu verbessern. Zeig deine Solidarität mit Arbeitenden im Globalen Süden. Herzlichen Dank!

Jetzt mit TWINT spenden!

QR-Code mit der TWINT App scannen
Betrag und Spende bestätigen



Attraktive
Spezialkonditionen
für Sie als Mitglied
des Personalverbands
transfair.
cler.ch/transfair

Schon ab 1 Franken fürs Alter anlegen.

Nutzen Sie die Renditechancen professioneller Anlagen für Ihre Altersvorsorge ab 1 Franken Startkapital.
Jetzt gratis beraten lassen. cler.ch/vorsorgen

Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken.

Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca

CLER

BAZG

VERHANDLUNGEN IN HEISSE PHASE

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

transfair KÄMPFT FÜR FAIRE LÖSUNGEN.



Seit Mitte Juni 2021 diskutiert transfair mit dem BAZG (Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit) über die künftigen Arbeitsbedingungen. Mittlerweile liegen erste Resultate aus den Arbeitsgruppen vor. Es laufen nun die Verhandlungen mit der Direktion des Amtes.

verhandelt transfair nun mit der Direktion des BAZG.

Die Herausforderungen im neu aufgestellten Amt sind riesig – auch für die Mitarbeitenden. Für transfair ist deshalb klar: Es braucht dringend faire und auf die Mitarbeitenden abgestimmte Arbeitsbedingungen, um den Umbau sozialverträglich zu gestalten.

transfair zieht dabei einige rote Linien für die Verhandlungen. So will der Personalverband eine einheitliche Regelung für Zeitgutschriften für die Vorbereitung auf die Einsätze und gute Regelungen für die Einsatzplanung und die Arbeitssicherheit. Auch eine korrekte Abgeltung von Inkonvenienzen über die Pensionskasse wird gefordert.

ZOLLGESETZ: transfair IN DER WAK

transfair wurde von den Kommissionen für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK) zur laufenden Revision des Zollgesetzes angehört. Dieses steht aktuell am Beginn des parlamentarischen Prozesses und ist stark umstritten. transfair hat den Mitgliedern der WAK die Situation des Personals im Amt dargelegt. Bereits vorgängig hatte die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates in einer Stellungnahme Folgendes moniert: Die Anpassungen im Amt gehen zu schnell voran und greifen dem Entscheid des Parlaments zu den neuen Gesetzen vor.

Was lange währt, wird endlich gut? Ende Januar 2021 hatte transfair zusammen mit weiteren Verbänden einen Forderungskatalog für einen «Sozialplan» für das BAZG eingereicht. Seit Mitte Juni 2021 laufen die Verhandlungen und die verschiedenen Arbeitsgruppen erarbeiten Lösungsvorschläge. Nun liegen erste Ergebnisse aus diesen Arbeitsgruppen vor. Über diese Resultate

BV IM PSI

FOKUS AUF DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

TEXT: LEA LÜTHY,
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION

AKTUELLES AUS DER BRANCHE UND EINBLICKE IN DEN FORSCHERALLTAG.

An der Branchenversammlung vom 27. Oktober 2022 trafen sich die Mitglieder im Paul Scherrer Institut (PSI) in Villigen. Sie thematisierten wichtige Belange aus der Branche und gewannen einen Einblick in den Forschungsalltag am Institut.

Neues aus dem Personalrecht

Seit Anfang 2022 haben Väter Anrecht auf einen Vaterschaftsurlaub von 20 Arbeitstagen und der Mutterschaftsurlaub wird bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert. Bei Vertrauensarbeitszeit kann ein Sabbatical bereits ab Lohnklasse 18 bezogen werden.

Stand Lohnverhandlungen

Laut Prognosen des SECO beträgt die Teuerung 2022 3,0 Prozent, veranschlagt wurden vom Bund hingegen lediglich 2,0 Prozent. Ausserdem ist die Nachkorrektur von 2021 von 0,1 Prozent noch hängig. transfair fordert den Ausgleich der gesamten Teuerung inklusive der Differenz vom letzten Jahr – finanzierbar durch einen Sockelbetrag.

Teuerungsausgleich für Renten?

Aufgrund der steigenden Inflation ist der Teuerungsausgleich auch bei den Renten ein Thema. Dieser ist bei PUBLICA 2004 letztmals erfolgt. Bis 2021 haben sich 5,1 Prozent Teuerung kumuliert, aufgrund der Prognosen sind für 2022 und 2023 weitere 5,3 Prozent zu erwarten. Die Notwendigkeit einer Anpassung steigt.

Die Ämter unter der Lupe

Weiterhin im Fokus bleiben die Sozialplanverhandlungen mit dem BAZG. Der Abschluss ist auf Ende Jahr geplant, Änderungen sind jedoch nicht auszuschliessen. Beim BAFU haben transfair, PVB und VPOD eine Umfrage durchgeführt. Die Resultate sollen nun der Direktorin vorgelegt werden.

Einblicke in den Forschungsalltag des PSI

Im PSI, dem grössten Forschungsinstitut für Natur- und Ingenieurwissenschaften der Schweiz, dreht sich alles um Zukunftstechnologien, Energie, Health Innovation und Grundlagen der Natur.

Die transfair Mitglieder tauchten ins Forschungsgelände ein und erhielten einen spannenden Einblick, wie überschüssiger Strom gespeichert oder Biomasse effizient genutzt werden könnten. Auch die Protontherapie-Anlage zur Behandlung spezifischer Krebserkrankungen faszinierte.



DIE TEILNEHMENDEN DER VERSAMMLUNG VOR DEM PSI

UMFRAGE

WAS WÜNSCHST DU DIR BEI PN?

TEXT: SUSANNA MEIERHANS, VERANTWORTLICHE SOZIALPARTNERSCHAFT POSTNETZ

POSTNETZ UNTER DRUCK: ÜBERHÖHTE VERKAUFS- UND SPARZIELE.

transfair steht regelmässig im Austausch mit der Geschäftsleitung von PostNetz (PN) und meldet, wie es den Mitarbeitenden an der Front geht. Hoher Leistungsdruck und kaum erreichbare Verkaufsziele bringen viele Mitarbeitende an ihre gesundheitlichen Grenzen. Bei minimalen Besetzungen werden maximale Leistungen gefordert. transfair will es genau wissen.

ter bei minimaler Besetzung, Warteschlangen, verärgerte Kunden und komplexe Beratungen. Es bleibt kaum Zeit, die Kundenbedürfnisse zu erfüllen und Pausen einzuhalten.

Netzflächenöffnung für externe Partner in Filialen

Aktuell sind in den grössten Filialen neue Partner in Beratungskabinen eingezogen. Zusätzlich soll der regionale Teamleitende Drittpartner vor Ort wie KMU usw. motivieren, ihre Produkte in der Filiale zu bewerben. Das bedeutet zusätzlichen Stress für das Beratungspersonal.

Erschöpfte Mitarbeitende

transfair erhält regelmässig Rückmeldungen von Mitgliedern und Mitarbeitenden

über ihre schwierige Situation. Teamleitende wie Kundenberatende sind erschöpft, länger krank, demotiviert und resigniert. Tendenz steigend. Die Folge ist, dass kompetente langjährige Mitarbeitende sich neu orientieren und kündigen.

transfair fordert mehr Personalressourcen und erreichbare Ziele

transfair macht sich grosse Sorgen um das Wohlergehen der Mitarbeitenden und erwartet von der Geschäftsleitung, dass sie ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Angestellten wahrnimmt. Dies bedeutet, künftig genug Ressourcen zur Entlastung einzusetzen, funktionierende Systeme zur Verfügung zu stellen und realistische Ziele zu setzen. Vorgesetzte sind angehalten, ihre Mitarbeitenden zu unterstützen, zu fördern und nicht nur zu fordern.



MACH MIT BEI DER UMFRAGE!

Arbeitest du bei PN? Damit transfair sich für dich einsetzen kann, ist deine Rückmeldung enorm wichtig! Scanne den QR-Code, um zur Umfrage zu gelangen. Selbstverständlich garantiert dir transfair volle Anonymität.



JETZT QR-CODE SCANNEN UND BEI DER UMFRAGE MITMACHEN!



VORSTAND

BRANCHENVORSTAND POST/LOGISTIK

TEXT: DIEGO FRIEDEN, STELLVERTRETENDER BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

DIE KAUFKRAFT MUSS GESICHERT WERDEN!

Zum zweiten Mal in diesem Jahr hat sich der Branchenvorstand Post/Logistik am 17. Oktober in Bern versammelt. Dieses Gremium, das mehrmals im Jahr zusammentritt, soll die Branchenstrategie umsetzen und Weichenstellungen der Gewerkschaftsarbeit in der Branche beschliessen.

Unter der Leitung der Co-Präsidenten Joachim Hermann und Franz Rothacher haben die neun Basismitglieder einen Tag lang gearbeitet, um mit der Branchenleiterin Kerstin Büchel und ihrem Stellvertreter Diego Frieden eine Standortbestimmung vorzunehmen. Die Basismitglieder vertreten die verschiedenen Bereiche und Unternehmen innerhalb des Postkonzerns und

der Branche. Ebenfalls mit von der Partie waren die Regionalsekretärinnen und Sekretäre der gesamten Schweiz.

Die Kaufkraft erhalten

Vor dem Hintergrund einer Teuerungsrate von 3 bis 3,5 Prozent waren es vor allem die Lohnverhandlungen, die den Branchenvorstand beschäftigten. Seine Stellung zu diesem Thema ist eindeutig: «Die Post und die anderen Arbeitgeber der Branche müssen sich verpflichten, diese Teuerung vollständig auszugleichen, um die Kaufkraft ihres Personals zu sichern.» Der Vorstand ist sich bewusst, dass zwischen den verschiedenen Bereichen und Unternehmen grosse Unterschiede herrschen. Dennoch ist es wichtig, sich in den anstehenden Verhandlungen an diese Leitlinie zu halten. Hier die Botschaft der Basis an ihre Vorgesetzten: «Die Pandemie war eine schwierige Zeit für das Personal. In bewundernswerter Weise haben die Mitarbeitenden für Bevölkerung und Wirtschaft einen wichtigen Dienst geleistet, und dies unter schwierigen Bedingungen. Wir fordern die Arbeitgeber auf, dieses Engagement zu würdigen.»

Der Branchenvorstand wird erneut im nächsten Frühling zusammentreten und sich anschliessend vor dem Branchenkongress treffen, der im Herbst 2023 in der Genferseeregion stattfinden wird.



DIE TEILNEHMENDEN NACH EINEM INTENSIVEN ARBEITSTAG. DREI PERSONEN HABEN DIGITAL TEILGENOMMEN UND SIND NICHT ABGEBILDET.

DIALOG

COMPLAN HEUTE – MORGEN

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER ICT

Die Wahlurnen haben gesprochen. Die comPlan-Versicherten haben entschieden, ihren Vertreterinnen und Vertretern im Stiftungsrat das Vertrauen zu schenken. In dieser neuen Konfiguration wird Massimiliano Bettosini die Stimme von transfair sein. Um mehr über seine Person und seine Beweggründe zu erfahren, hat transfair sich mit ihm unterhalten.

MASSIMILIANO BETTOSINI,
REGIONALLEITER SRC BEI
SWISSCOM UND AB 2023
STIFTUNGSRAT COMPLAN



Massimiliano, kannst du uns deinen beruflichen Werdegang beschreiben?
Ich bin derzeit Regionenleiter bei SRC (Swisscom Shops) für das Tessin, das Oberwallis und den Kanton Bern. Bevor ich zu Swisscom kam, war ich als Versicherungsberater tätig und habe mich mit betrieblicher Altersvorsorge und Lebensversicherungen mit Rentenbezug befasst. Bei Swisscom war ich in den Bereichen Verwaltung, Marketing, Vertrieb und Strategie tätig.

Warum hast du dich entschieden, für diese Wahl zu kandidieren?
Ich habe mich beworben, um alle Mitglieder bestmöglich zu vertreten. Vor allem aber, um die Randregionen einzubringen. Mein Hauptziel sind Lösungen, um die Überalterung der Bevölkerung auszuglei-



chen und gleichzeitig den Mitgliedern optimale Renten zu garantieren.

Welche Erfahrungen hast du im Wahlkampf gemacht?
Im Wahlkampf war viel los. Leider war die Wahlbeteiligung der Mitglieder nicht hoch, sonst hätte transfair mehr Stiftungsräte stellen können. Auch war es schwierig, die Wählenden zu kontaktieren.

Welche Kompetenzen kannst du in dieses wichtige Gremium einbringen?
Ich habe grosses Wissen über die betriebliche Altersversorgung und kann Zahlen gut analysieren.

Welches sind deiner Meinung nach die Herausforderungen, die in den nächsten Jahren auf die berufliche Vorsorge zukommen werden?
Keine Frage, das sind die demografische Entwicklung und die derzeit niedrigen Zinssätze. comPlan muss weiterhin ihren Deckungsgrad beibehalten und Benchmark für andere Pensionskassen sein.

Herzlichen Dank für das aufschlussreiche Gespräch, Massimiliano. transfair wünscht viel Erfolg und Spass bei deinem Wirken im Stiftungsrat.

«IN ZUKUNFT WIRD ES WICHTIG SEIN, EINEN TEUERUNGS AUSGLEICH FÜR DIE RENTEN ZU ERZIELEN.»

Ein ausgeprägter Sinn für menschliche Werte, hohe Professionalität und unbestrittene Fachkompetenz. Susanna Walker hat während ihrer langen Tätigkeit im Stiftungsrat von comPlan bleibende Eindrücke hinterlassen. transfair dankt ihr ganz herzlich für ihr Engagement und möchte auf ihren Werdegang zurückblicken.

SUSANNA WALKER,
CASE MANAGER HEALTH
& CARE EXPERTISE BEI
SWISSCOM UND STIF-
TUNGSRÄTIN COMPLAN
(1999-2022)



Susanna, wie lange bist du schon Mitglied des Stiftungsrates bzw. der Anlagekommission?
Ich bin seit der Gründung von comPlan 1999 als Stiftungsrätin und Mitglied der Anlagekommission tätig. Es waren 24 höchst interessante und anspruchsvolle Jahre.

Was hast du aus diesen Jahren gewonnen, welche Fähigkeiten konntest du dir aneignen?
Kenntnisse der Finanzbranche und Vermögensanlage. Auch habe ich gelernt, die komplexen Zusammenhänge zwischen juristischen Regelwerken, Stiftungs- und Vorsorgereglementen, Verhaltenskodexen usw. zu verstehen. Es braucht Zeit, die Komplexität einer Pensionskasse zu verstehen und den Interessen der Versicherten gerecht zu werden.

Welche Fähigkeiten konntest du in die Gremien einbringen?
Meine fundierten Fachkenntnisse im Sozialversicherungsbereich und Erfahrung im Personalwesen sowie meine Bereitschaft, mich mit den fachlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen von comPlan zu beschäftigen. Ich habe voller Elan Aus- und Weiterbildungen besucht. Dabei war stets mein Ziel, die Interessen der Versicherten konsequent zu vertreten.

Was waren die grössten Herausforderungen?
Da gab es einige: geopolitische Veränderungen, die Finanzkrise 2008 und die turbulenten Finanzmärkte, die Einführung der Negativzinsen, Revisionen des Vorsorgereglements, Senkungen des Umwandlungssatzes oder die steigende Lebenserwartung.

Welchen Rat kannst du deinem Nachfolger Massimiliano geben?
Sich immer bewusst zu sein, dass der Stiftungsrat eine treuhänderische Sorg-

faltspflicht gegenüber den Versicherten hat und mit seinem Privatvermögen haftet. Und den «Mut» zu haben, auch kritische oder «einfache» Fragen zu stellen. Entscheide erst zu fällen, wenn der Sachverhalt und dessen Auswirkungen auf die Versicherten und die Pensionskasse klar sind.

Welche Schwierigkeiten siehst du für die nächsten Jahre von comPlan?
Es wird notwendig sein, Renditen zu erwirtschaften, um das Leistungsniveau erhalten zu können. Auch wichtig ist, die Altersguthaben der aktiv Versicherten zu verzinsen und einen Teuerungs ausgleich für die Renten zu erzielen. Weitere Herausforderungen sind die Bildung der Wertschwankungsreserven, steigende Lebenserwartung oder die Generationengerechtigkeit.

Liebe Susanna, im Namen der Mitglieder und Versicherten dankt dir transfair für dein über zwei Jahrzehnte kompetentes Engagement. Alles Gute auf deinem weiteren Weg!



KONGRESS

EINE BRANCHE IN BEWEGUNG

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR



DIE ILLUSTREN GÄSTE DES BRANCHENKONGRESSES 2022

Die Zielsetzungen des Branchenkongresses waren ambitiös. Den Mitgliedern der Branche öffentlicher Verkehr wurden die aktuellen Geschäfte vorgestellt, Wahlen durchgeführt sowie das Kongressthema der Sicherheitskultur mit Gästen unter die Lupe genommen. In der Grussbotschaft von Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin hat der Kongress auch Thomas Ammann gedacht.

tragen. Weiter trägt auch die Lobbyarbeit für ein gutes Personenbeförderungsgesetz Früchte. Für die zukünftige Ausgestaltung des Schienengüterverkehrs läuft die Vernehmlassung, in der sich transfair für eine Stärkung einsetzt.

Laufende Verhandlungen

Im Moment ist Hochsaison für Lohnverhandlungen bei der SBB und allen weiteren Unternehmen. Die von transfair durchwegs geforderten Lohnmassnahmen basieren auf den realwirtschaftlichen Gegebenheiten. Einige Resultate liegen bereits vor. Der Resultatespiegel wird im Dezember 2022 vorgestellt. Daneben laufen parallel sieben Verhandlungen von Gesamt- und Firmenarbeitsverträgen. Ein Hauptaugenmerk gilt aber den Diskussionen über die Weiterführung der Berufsinvalidität bei der SBB.

transfair streikt

Die vorgesehene Lohnindexierung für das Jahr 2022 bei den Genfer Verkehrsbetrieben

(TPG) hat die Gemüter vollends erhitzt. Da die Direktion der TPG nicht den vollständigen Index von 1,2 Prozent gewähren wollte, haben die Sektionen von transfair und SEV den Druck mittels eines Streiks Mitte Oktober 2022 erhöht. Die erfolgreiche Aktion führte zur vollen Indexierung (siehe Artikel auf Seite 18).

Güterverkehr vor Weichenstellung

Dem defizitären Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) soll begegnet bzw. dem Schienengüterverkehr insgesamt zu neuen Perspektiven verholfen werden. Darum wird es ein Vernehmlassungsverfahren zur Stellungnahme geben. Für transfair ist klar: Für die Weiterentwicklung des EWLV und für die ganze Stärkung des Schienengüterverkehrs (Binnen-, Import- und Exportverkehr) sind grosszügige Bundesmittel über eine längere Zeit notwendig. transfair setzt sich für eine nachhaltige Verlagerung ein, welche auch Perspektiven für das Personal enthält, insbesondere bei SBB Cargo.

LAUFENDE VERHANDLUNGEN, EIN STREIK, WEICHENSTELLUNGEN UND DIE SICHERHEIT DES PERSONALS BESCHÄFTIGEN.

Branchenorganisation, Wahl, steigender Mitgliederbestand

Im Juni 2022 traf sich der Branchenvorstand zu einem Workshop. Die Teilnehmenden skizzierten und diskutierten verschiedene Organisationsformen der Branche. Die Tendenz geht in Richtung Optimierung der heutigen Organisation. Das Thema wird 2023 weiter ausgearbeitet. Als Ersatz für den langjährigen Routinier Erich Schlegel wurde Andrea Schleutermann für das Lokpersonal Personenverkehr in den Vorstand gewählt. Erfreulich präsentiert sich die Mitgliederentwicklung der Branche in den letzten zwei Jahren. Der Dank dafür geht an die gute Arbeit der Mitglieder und der Regionalsekretariate.

Sicherheitskultur im öffentlichen Verkehr

Die letzten schweren Arbeitsunfälle (insbesondere im Gleisfeld, «Bauen unter Betrieb») führen es vor Augen: Sicheres Arbeiten muss priorisiert werden. Heidrun Buttler, Leiterin Sicherheit und Produktionsqualität SBB, äusserte sich in einem Inputreferat zur Entwicklung einer Sicherheitskultur bei der SBB. Auch im nachfolgenden Podiumsgespräch reflektierten hochkarätige Experten und Expertinnen, unter der Regie von Myriam Holzner, wo die Stellhebel zur Verbesserung der Sicherheit liegen. Marco Lüthi (Direktor Verkehrsbetriebe Zürich), Renato Fasciati (Direktor Rhätische Bahn und Präsident Verband öffentlicher Verkehr), Heidrun Buttler, Peter Füglistaler

(Direktor des Bundesamts für Verkehr) und Bruno Zeller (Branchenleiter öffentlicher Verkehr) teilten ihre wertvollen Perspektiven zum Thema. Für transfair braucht es eine Sicherheitskultur-Charta für den öV Schweiz. Dazu hat der Kongress eine Resolution verabschiedet.



JETZT QR-CODE SCANNEN UND RESOLUTION LESEN.



BRUNO ZELLER UND BRUNO SCHÄCHLI



GRETA GYSIN RICHTET SICH AN DIE MITGLIEDER



MARCO LÜTHI, RENATO FASCIATI, HEIDRUN BUTTLER, MYRIAM HOLZNER (MODERATION), PETER FÜGLISTALER UND BRUNO ZELLER

DIE EXPERTEN AM PODIUMSGESPRÄCH V. L.: MARCO LÜTHI, RENATO FASCIATI, HEIDRUN BUTTLER, MYRIAM HOLZNER (MODERATION), PETER FÜGLISTALER UND BRUNO ZELLER

STREIK

**TPG: BEHARR-
LICHKEIT ZAHLT SICH
AUS!**

TEXT: OLIVIER HÄHLEN,
LEITER REGION WEST

PERSONAL LEGT ARBEIT NIEDER FÜR KORREKTE LOHNINDEXIERUNG.

Donnerstag, 13. Oktober, 3 Uhr in der Früh: Vor den Depots wurden wie am Vortag Streikposten errichtet. Die Spannung ist gross: Die Geschäftsleitung der Genfer Verkehrsbetriebe (TPG) will die Fahrzeuge ausfahren lassen, während die Streikenden versuchen, ihre Kolleginnen und Kollegen davon abzubringen. Das Ziel wird erreicht: Weniger als zehn Fahrzeuge verlassen das Depot. Die Geschäftsleitung ersucht um Neuverhandlungen und akzeptiert die Forderungen der Personalverbände.



DAS STREIKENDE PERSONAL BLOCKIERT EIN DEPOT

Lange Verhandlungen

Die Verhandlungen über die Teuerung haben bereits im Dezember 2021 begonnen. Das Personalstatut von TPG sieht vor, dass der Lohn auf der Grundlage des Genfer Indexes vom November angepasst wird. Da die Teuerung von November 2020 bis November 2021 um 1,2 Prozent anstieg, wäre ab Januar 2022 eine Lohnanpassung um eben diese 1,2 Prozent zu erwarten gewesen. Nichtsdestotrotz verweigerte TPG diesen vertraglich zugesicherten Erhalt der Kaufkraft. Das letzte Angebot, lediglich 0,6 Prozent auszugleichen, wurde von den Mitgliedern der Personalverbände transfair und SEV abgelehnt. «Alles, was wir wollen, ist unsere Kaufkraft bewahren!», sagt Luis Paolo Rodrigues, Präsident der Sektion TPG von transfair.

Ein zweiter Streiktag

Am 12. Oktober, gegen 3.30 Uhr in der Früh, haben die Mitarbeitenden Streikposten vor den Fahrzeugdepots errichtet, um für ihre berechtigten Forderungen einzutreten. Mangels neuen Vorschlags der Geschäftsleitung haben über 90 Prozent der

Mitglieder von transfair und SEV am Nachmittag beschlossen, den Streik am nächsten Tag fortzuführen. Dies in der Hoffnung, dass die Direktion von TPG einsehen würde, dass sie verhandeln muss. transfair war jederzeit gesprächsbereit.

Endlich eine Einigung

Nach der Wiederaufnahme der Verhandlungen am 13. Oktober haben die Streikenden mit grosser Mehrheit die ausgehandelte Vereinbarung akzeptiert. Die Direktion präsentierte einen Vorschlag, der es ermöglichte, den Konflikt zu beenden: Die fehlenden 0,6 Prozent der Indexie-

rung werden ab Januar 2023 ausgezahlt. Die Gespräche über die Klärung der Grundlage für die Lohnindexierung müssen wieder aufgenommen werden, bevor die Indexierung für 2023 verhandelt werden kann. Diese Gespräche haben erst begonnen und dürften schwierig werden.

Die Beharrlichkeit der Streikenden hat sich gelohnt: Ihre Forderungen wurden vom Unternehmen akzeptiert. Doch die Arbeit ist noch lange nicht getan: Neben der künftigen Indexierung müssen sich die Sozialpartner auch mit den Arbeitsbedingungen des Betriebspersonals auseinandersetzen.

KLARES JA

**NEUE BETRIEB-
LICHE VEREIN-
BARUNG**

TEXT: NADINE TRUDEL, REGIONAL-
SEKRETÄRIN REGION OST – VERANTWORT-
LICHE SOZIALPARTNERSCHAFT VBZ

PAUSEN IN DER KÄLTE GEHÖREN BALD DER VERGANGENHEIT AN.

Seit der im Oktober 2014 von den Vertragspartnern transfair, VPOD, Syna und der Stadt Zürich verabschiedeten Version 1.1 blieb die betriebliche Vereinbarung (BV) mit den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ) unverändert. Nun hiessen Mitglieder und die Stadt Zürich die neue BV gut.

Seit 2014 ist die betriebliche Vereinbarung, die dem Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich unterliegt, in Kraft. Sie konkretisiert die Anwendung für die Mitarbeitenden im Fahrdienst der VBZ und regelt u.a. Zeitverrechnungen, Zeitzuschläge, Wegzeitenberechnung, Pausen und Pausenorte.

Nach acht Jahren mit dem unveränderten Regelwerk war es Zeit, dieses neu zu verhandeln. Während acht intensiven Verhandlungsrunden zwischen den VBZ und transfair sowie den weiteren Verbänden wurden zeitgemässe Änderungsvorschläge vereinbart. transfair ist überzeugt, dass mit der überarbeiteten Vereinbarung eine gute Basis gelegt und klare Verbesserungen erwirkt wurden. Viele Punkte werden in den Anhang verschoben. Das erlaubt künftig mehr Flexibilität. Fehler können so schneller behoben und auf ausserordentliche Situationen wie eine Pandemie kann schneller reagiert werden.

Breite Akzeptanz für neue BV

Mitte Oktober hat transfair gemeinsam mit den anderen Sozialpartnern in den Depots und Garagen Stellung zur BV genommen und Fragen von Fahrdienstmitarbeitenden beantwortet. Die Mitglieder befürworten die neue BV mit 89 Prozent bei einer Stimmbeteiligung von 60 Prozent.



Die ersten Änderungen, wie die Zeitverrechnung bei Absenztagen oder das Tablet für alle, werden bereits am 1. Januar 2023 eingeführt. Mit dem Fahrplanwechsel im Dezember 2023 treten weitere Änderungen in Kraft: Pausenorte müssen den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen (Schutz vor Witterung, ruhige Umgebung, Kochgelegenheiten), und es gibt Massnahmen zur Verkürzung der Dienstschicht. Auch neu geregelt sind pauschale Zeitzuschläge für Aus- und Einfahrt, Tanken, Waschen, Stromen sowie für lange Pausen ab drei Stunden. Der Vertrag wird am 9. Dezember 2022 in der Zentralwerkstätte der VBZ in Altstetten unterzeichnet.



SIMON GARCIA (PRÄSIDENT SYNA VBZ), MARKUS TSCHOLL (GESAMTGRUPPENVICEPRÄSIDENT VPOD VBZ), NADINE TRUDEL (VERANTWORTLICHE SOZIALPARTNERSCHAFT VBZ, transfair)

ABSCHIED

IN GEDENKEN AN THOMAS AMMANN

TEXT: LEA LÜTHY,
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION



BEI DER 20 JAHRE JUBILÄUMSFEIER VON transfair MIT STEFAN MÜLLER ALTERMATT (EHM. PRÄSIDENT transfair) UND GESCHÄFTSFÜHRERIN TANJA BRÜLISAUER



AN DER DELEGiertenVERSAMMLUNG 2022 MIT CO-PRÄSIDENTIN GRETA GYSIN

Nach einem heftigen Kampf mit einer Krebserkrankung ist Thomas Ammann im Oktober 2022 verstorben. transfair und seine Mitarbeitenden sind erschüttert und traurig über diesen grossen Verlust. Sie verlieren in Thomas nicht nur einen fähigen Co-Präsidenten, der unermüdliches Engagement an den Tag legte, sondern auch einen lieben und grosszügigen Freund und hoch geschätzten Kollegen.

Noch immer fällt es schwer, zu glauben, dass Thomas nicht mehr da ist und den Mitgliedern von transfair den Rücken nicht mehr stärken kann. Ein starker Service Public war ihm ein grosses Anliegen. Doch noch wichtiger waren ihm die Mitarbeitenden, die sich jeden Tag dafür einsetzen, dass die Grundversorgung in der Schweiz gewährleistet ist.

Grosser Einsatz für faire Arbeitsbedingungen

Thomas hat sich stets für die Anliegen von transfair eingesetzt. Insbesondere die Wün-

sche und Bedürfnisse der Mitglieder standen für ihn im Zentrum seiner Tätigkeit. Allen Menschen begegnete er mit Wohlwollen und Respekt und war ein ausgezeichnete Zuhörer. Mit seiner besonnenen und pragmatischen Art gelang es ihm, exzellente Lösungen für die Mitglieder zu erwirken. Bei den Sozialpartnern waren für Thomas die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie nachhaltige Pensionslösungen für einen würdevollen Ruhestand zwei wichtige Anliegen. Für diese setzte er sich, nebst allen anderen Aufgaben, stark ein.

THOMAS AMMANN'S ENGAGEMENT GALT EINEM STARKEN SERVICE PUBLIC UND DEN MOTIVIERTEN MITARBEITENDEN IN DER GANZEN SCHWEIZ.



DIESES HERZLICHE LACHEN WERDEN ALLE SCHMERZLICH VERMISSEN



THOMAS MIT GABY MÖHL (ASSISTENTIN DER GESCHÄFTSLEITUNG)

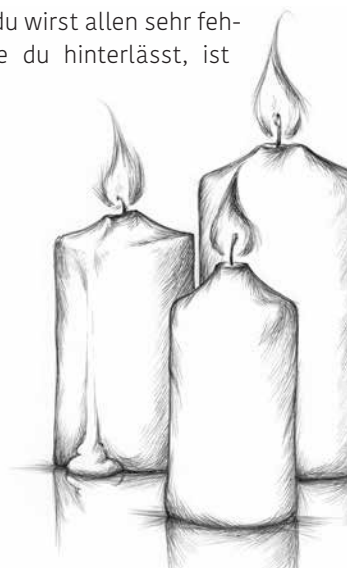
Ein herber Verlust

Mit seinem herzlichen Wesen hat er das Team immer wieder motiviert, täglich das Beste für die Mitglieder von transfair zu geben. Sein freundliches und höchst kompetentes Auftreten – sei es als Leiter der Delegiertenversammlung und am Kongress von transfair oder an internen Sitzungen und Veranstaltungen – werden alle schmerzlich vermissen. Thomas nahm sich stets die Zeit, Fragen zu beantworten oder offene Themen zu besprechen, und unterstützte alle mit seiner Erfahrung und sei-

nen Fachkenntnissen. Der Personalverband sowie seine Angestellten und Mitglieder werden die Erinnerung an Thomas mit Dankbarkeit wahren. Seine Aufgaben werden bis auf Weiteres von Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin übernommen.

Der Personalverband und sein Team wünschen Familie und Freunden von Thomas in dieser schweren Zeit von Herzen viel Kraft und Zuversicht und sprechen ihr herzlichstes Beileid aus.

Lieber Thomas, es tut weh, ohne dich weiterzumachen, und du wirst allen sehr fehlen. Die Lücke, die du hinterlässt, ist gross.



AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2022

NÄCHSTE AUSGABE
Nr. 1, 6. März 2023

INSERTESCHLUSS
2. Februar 2023

ALLE BRANCHEN

Pensionierte Bern
Besinnlicher Jahresschluss 2022
im Pfarrsaal St. Antonius
Dienstag, 13. Dezember 2022

Wir freuen uns, euch zum besinnlichen Jahresschluss 2022 einzuladen. Der Anlass findet am Dienstag, dem 13. Dezember, im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz, statt. Die Einladung wurde bereits versandt. Wir erwarten zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um gemeinsam einige Stunden bei Tee und Glühwein, Züpfe und Süssigkeiten sowie besinnlicher Musik und Weihnachtsgeschichten zu verbringen.

Anmeldung bei Charles Furrer:

T 031 931 53 67; M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

48. Langlauf- und Winterwanderferienwoche
Hotel Engadinerhof, Pontresina

Sonntag, 26. Februar – Samstag, 4. März 2023

48. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina im Hotel Engadinerhof, 6 Nächte, Halbpension.

Detailliertes Programm und Auskunft:

Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden.

T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch

Anmeldeschluss: 15. Januar 2023

POST / LOGISTIK ICT

Pensioniertenvereinigung Basel
Jahresversammlung Fridolinsmatte, Birsfelden
Montag, 6. Februar 2023

Beginn 13.30 Uhr. Erreichbar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse) oder Buslinie 80/81 ab Aeschensplatz (Haltestelle Sternfeldstr.)

Achtung!!! Wegen Corona könnte die Versammlung abgesagt werden.

Infos:

Edy Schmidiger, Tel. 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch

Pensioniertenvereinigung Basel
Pensioniertenwanderung Brislach – Breitenbach
Montag, 6. März 2023

Wir treffen uns um 12.45 Uhr im Bahnhof SBB Basel, fahren mit der S3 um 13.06 Uhr nach Zwingen und mit dem Bus 115 nach Brislach Dorf. Von dort laufen wir in ca. 50 Min. nach Breitenbach zum Restaurant Post Bistro an der Alice Vogt-Strasse 2, wo wir unser Zvieri einnehmen. Nichtwanderer fahren um 14.06 Uhr von Basel SBB mit der S3-Bahn ab Gleis 17 nach Zwingen, steigen um in den Bus 115, Abfahrt 14.33 Uhr nach Breitenbach Dorf, Ankunft 14.39 Uhr. Wir laufen zurück zum Kreisell und gehen links in die Passwangstrasse, nach ca. 50 Meter links sind die Alice Vogt-Strasse 2 und das Post Bistro.

Infos:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Pensioniertenvereinigung Basel
Dezember-Wanderung vom 14.12.2022
Mittwoch, 14. Dezember 2022

Wir treffen uns um 8.45 Uhr in der Schalterhalle Basel. Ab Gleis 16 mit der S3 um 9.01/9.29 Uhr nach Gelterkinden. Im Kaffee Trafik das übliche Znüni. Das Wanderteam fährt mit PostAuto Kurs 102 um 10.33 Uhr nach Rothenfluh. Von da in 75 Minuten und 200m Steigung nach Wenslingen zum Dorfbeizli. Mit dem PostAuto Kurs 103, 11.33 Uhr, fährt das gemütliche Team nach Wenslingen Hinterdorf. 50 Schritte vorwärts zum Dorfbeizli zum Mittagessen. Weitere Mitteilungen nach dem Essen.

Anmeldungen bis Samstag,
den 10. Dezember 2022, an:

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

Pensioniertenvereinigung Basel
Pensioniertenwanderung Januar 2023
Mittwoch, 11. Januar 2023

Treffpunkt: 9.45 Uhr, Bahnhof Rheinfelden. Basel ab 9.20 Uhr (S1), Rheinfelden an 9.37 Uhr. Luzern ab 7.54, Olten ab 8.30, Basel an 8.55 Uhr. Zürich HB ab 8.36, Rheinfelden an 9.34 Uhr. Um 9.46 Uhr mit PostAuto Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffeehalt im Rest. Blume wandern wir nach Maisprach (1 Stunde, eben), wo wir gegen 12 Uhr im «Stübli» zu einem Raclette à discrétion empfangen werden. Nichtwanderer nehmen das PostAuto.

Anmeldung bis Samstag, 7. Januar 2023, an:

Erwin Imhof, Tel. 061 461 09 38

transfair

ENERGIE

**transfair SPART
ENERGIE!**

TEXT: LEA LÜTHY,
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION

In der Schweiz ist die Energieversorgungslage angespannt. Es ist zentral, dass alle ihren Beitrag leisten, um wertvolle Ressourcen sparsam und gezielt einzusetzen. Auch transfair trifft Massnahmen, um Energie effizient einzusetzen.

Es hat oberste Priorität, die Energieversorgung auch für den kommenden Winter zu gewährleisten – für die Schweizer Wirtschaft, für den Erhalt von Arbeitsplätzen und das persönliche Wohlergehen der Mitglieder und Mitarbeitenden. Der Dachverband von transfair, Travail.Suisse, ist daher Mitglied der Energiespar-Alliance des Bundes und unterstützt die Kampagne «Nicht verschwenden».

So spart transfair

In diesem Sinne ergreift auch transfair freiwillig Massnahmen, um Energie effizienter und sparsamer zu nutzen.

Diese Schritte ergreift transfair in den Büros:

- Stromintensive Geräte wie Drucker nachts ganz ausschalten.
- Steckerleisten für Computer bei Nichtgebrauch abschalten.

- Stosslüften anstatt Fenster kippen.
- Lichter nur gezielt am Arbeitsplatz einschalten.
- Alle Heizgeräte wurden entlüftet. Gemeinsam mit Travail.Suisse strebt transfair an, die Grundtemperatur in den Räumlichkeiten der Zentrale um 1 Grad zu senken.

Weitere Sparmöglichkeiten werden laufend geprüft und wo immer möglich umgesetzt.



ZU GUTER LETZT



VALÉRIE BORIOLI SANDOZ,
LEITERIN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK UND
VEREINBARKEIT, TRAVAIL.SUISSE

FACHKRÄFTEMANGEL – DIE FRAUEN SOLLEN ES RICHTEN?

Unternehmen haben Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden. Sie fordern Massnahmen, die auf das noch verfügbare «Reservoir» an Arbeitskräften abzielen: die Frauen. Es stimmt zwar, dass die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Doch es wäre ein Trugschluss, zu denken, diese Pensen liessen sich ohne Weiteres einfach aufstocken.

In den letzten 40 Jahren haben Frauen nicht auf die Appelle der Wirtschaft und Politik gewartet, um nach der Geburt ihrer Kinder wieder in der Arbeitswelt Fuss zu fassen. Heute ist die grosse Mehrheit der Frauen berufstätig, ob mit oder ohne Kinder. Denn für viele Frauen ist die Realität eine ganz andere: Sie reduzieren ihren Beschäftigungsgrad in erster Linie, um ein Familienleben zu ermöglichen und – wagen wir es auszusprechen – ihrem Partner die Möglichkeit zu geben, sich ganz seiner Arbeit zu widmen. Teilzeitarbeit ist oft keine echte Wahl, da die staatlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen unzureichend sind. Viele Frauen müssen Teilzeitarbeit hinnehmen: nämlich all die Frauen, die Teilzeit arbeiten und unterbeschäftigt sind. Dies ist der Fall bei einer von fünf Frauen in der Schweiz. Ganz zu schweigen von den Frauen, die nach der Familienpause versuchen, eine ihrer vorherigen Anstellung ebenbürtige Beschäftigung zu finden. Um das Problem zu lösen, braucht es eine echte Familienpolitik, bessere Arbeitsbedingungen, die Einstellung von über 45-Jährigen, den Zugang zu Weiterbildung und erschwierliche familienergänzende Betreuungsmöglichkeiten.

Weiterempfehlen lohnt sich doppelt!

Du bist von transfair überzeugt und auch das Angebot gefällt dir? Dann empfehle deinen Personalverband weiter und erhalte als Dankeschön eine Prämie. Auch das neue Mitglied erhält ein besonderes Vorteilsangebot.

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

Weiterempfehlen und 100 Franken Prämie erhalten*

Du erhältst 100 Franken für jede Person, die auf deine Empfehlung bis zum 31.12.2022 neu transfair Mitglied wird, bzw. 50 Franken bei Lernenden. Das neue Mitglied erhält die ersten zwei Monate der Mitgliedschaft geschenkt.

*Weiterempfehlungs-Aktion gültig bis 31.12.2022

