

MAGAZIN

N° 3
SEPTEMBER
2022

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



Ist die Kaufkraft der Arbeitnehmenden in Gefahr?
STEIGENDE TEUERUNG

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

Sparen auf Bündner Art: Ohne zu warten von 300 Franken profitieren.

QR-Code scannen und Preise gewinnen.



oekk.ch/transfair



Die Versicherung mit
gesundem Bündnerverstand.

ÖKK

EDITORIAL



TANJA BRÜLISAUER
GESCHÄFTSFÜHRERIN transfair

Tanja Brülisauer

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Es lässt sich nicht schönreden, das Leben kostet von Monat zu Monat mehr – die Teuerung scheint sich auch in der Schweiz nicht aufhalten zu lassen. Doch wie wird diese überhaupt berechnet und welchen Einfluss hat sie auf das Leben der Mitglieder von transfair? Mit diesen und weiteren Fragen setzt sich der Leitartikel auf Seite 6 auseinander. Für transfair steht fest: Die Teuerung darf nicht dazu führen, dass Angestellte und Pensionierte plötzlich über eine deutlich geringere Kaufkraft verfügen – darunter leiden nicht nur die Familienbudgets, sondern auch die ganze Schweizer Wirtschaft.

Doch es gibt auch erfreuliche Nachrichten: SBB und SBB Cargo verzichten – zumindest vorerst – auf die angekündigten Sparmassnahmen, die den Nettolohn des Personals schmälern würden. Der beharrliche Einsatz von transfair zugunsten der Mitarbeitenden trägt Früchte! In der Branche Post/Logistik freut sich transfair über die Eröffnung des Paketzentrums in Buchs AG, das 60 neue Stellen geschaffen hat – der Personalverband war bei der Einweihung der futuristischen Anlage mit von der Partie.

Auch beim Bund bringt sich transfair ein, damit die Strategie für die Personalplanung darauf abzielt, das Personal für die Zukunft fit zu machen und Stellen auch künftig kompetent zu besetzen. Und in der Branche ICT engagiert sich transfair unermüdlich für Lösungen, um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen. Nicht zuletzt auf politischer Ebene mit seiner Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin. Lies darüber mehr auf den kommenden Seiten. Viel Vergnügen bei der Lektüre.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair

Wie die Teuerung die Kaufkraft beeinflusst

06



ÖFFENTLICHER VERKEHR

Die Bahn setzt auf Digitalisierung

10



ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Das Personal für die Zukunft rüsten

14



POST/LOGISTIK

Presto verhandelt einen neuen GAV

16



ICT

Fachkräftemangel:
Die Politik muss handeln

19



transfair

Wissenswertes	05
Aktuelles von Further at Work	20
transfair verabschiedet sich von Albane Bochatay	21
Agenda	22
Der transfair Jugend Event in Bildern	23
Zu guter Letzt – «Energie sparen mit Otto Normalverbraucher»	23

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Branchenkongress November 2022: Sicherheit im öV gewährleisten	10
Troubleshooting bei den VBZ – ein Erlebnisbericht	12
SBB sistiert Sparmassnahmen	13

POST/LOGISTIK

Neues Paketzentrum in Buchs AG	18
--------------------------------	----

ICT

Branchenversammlung November 2022 mit dem Gründer von TWINT	19
---	----

Titelbild
Prostock-studio/AdobeStock

WISSENSWERTES

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

transfair

Petition für Konzernverantwortungsgesetz

Der Dachverband von transfair, Travail.Suisse, unterstützt die Petition der Koalition für Konzernverantwortung. Diese fordert ein Gesetz, damit die Schweiz multinationale Unternehmen verpflichtet, Menschenrechte und Umwelt zu schützen. Weil auch die Europäische Union solche Vorgaben einführen will, wäre die Schweiz das einzige Land in Europa ohne derartiges Gesetz. Es liegt im Interesse aller Arbeitnehmenden, dass multinationale Unternehmen Arbeitsrecht und Umweltstandards befolgen.

Hier unterzeichnen:

www.konzernverantwortung.ch/petition



JETZT QR-CODE SCANNEN UND PETITION UNTERZEICHNEN.



ICT

Stiftungsratswahlen comPlan

Vom 12. bis 25. September 2022 hatten die Mitarbeitenden von Swisscom, cablex und localsearch die Möglichkeit, den Stiftungsrat neu zu wählen. Die Wahl erfolgte auf elektronischem Weg. transfair ist mit einer eigenen Liste angetreten, um die Interessen der Mitarbeitenden und seiner Mitglieder bestmöglich zu vertreten. Die kompetenten Kandidatinnen und Kandidaten von transfair haben viel Zeit und Herzblut in den Wahlkampf investiert – immer mit dem Ziel, auch in Zukunft eine faire und tragbare Rente zu garantieren. Bei Redaktionsschluss lag das Wahlergebnis noch nicht vor. Das Resultat wird auf der Website von transfair kommuniziert.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Saubere WC – pauschale Zulage vereinbart

Mitarbeitende der SBB-Fahrzeugreinigung sind Arbeiterschwerenissen ausgesetzt. Dies gilt besonders für die Grund- und Unterhaltsreinigungen der WC in den Zügen. In der Vergangenheit haben die Clean- und Rangiermitarbeitenden jeweils pro vergütungsberechtigte Stunde einen bescheidenen Zulagenbetrag erhalten. Aus Sparüberlegungen wollte die SBB die Zulage seinerzeit nicht mehr gewähren. Seit 2020 wurde die Zulage versuchsweise pauschal ausbezahlt. SBB, transfair und SEV haben nun die Pauschalisierung definitiv in einer Vereinbarung geregelt, welche ab 1. September 2022 gilt. Die monatlichen Pauschalen stellen für die Mitarbeitenden eine Verbesserung dar. Und: Saubere WC sind wertvoll!

POST/LOGISTIK

Neuer GAV inklusive echten Sozialplans für IMS-Mitarbeitende

Die Post Immobilien Management und Services AG (IMS) samt Bereich Clean hat den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) IMS überarbeitet, darunter kürzere befristete Arbeitsverhältnisse, bessere Trennung von Privatem und Beruf, Betreuungsurlaub für Eltern, längere Treueprämien und höhere Mindestlöhne. Neu ist der integrierte Sozialplan, der sich an dem des Konzerns Post orientiert.

transfair bedankt sich für die konstruktive Zusammenarbeit und freut sich, dass die Mitarbeitenden von IMS mit dem neuen GAV IMS ab dem Jahr 2023 attraktivere Anstellungsgrundlagen erhalten.

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Mitgliederumfrage Bundesamt für Umwelt (BAFU)

Eine neue Führung, eine Pandemie, die zu einem Mehr an Homeoffice führte, und Standortwechsel. Es war und ist einiges in Bewegung im BAFU. Um zu ergründen, wie es den Mitarbeitenden im BAFU geht, hat transfair deshalb eine Umfrage lanciert.

Revision Personalverordnungen

Das Eidgenössische Personalamt will auf Anfang 2023 verschiedene Regelungen in den Verordnungen zum Personalgesetz anpassen. Unter anderem wird bei diversen Zulagen die Teuerung nachgeführt und verschiedene Regelungen werden präzisiert. transfair hat keine Einwände gegen die Anpassungen.

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, Bundesamt für Statistik, Further at Work, Gaby Möhl/transfair, Gorodenkoff/AdobeStock, Hanspeter Hofer, Kerstin Büchel, Ladani-fer/AdobeStock, Nadine Trudel, peopleimages.com/AdobeStock, Presto Presse-Vertriebs AG, Prostock-studio/AdobeStock, Rawpixel.com/AdobeStock, RoBird/AdobeStock, SBB Cargo AG, SBB CFF FFS, Schweizerische Post AG, Seventyfour/AdobeStock, tippapatt/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse, wifesun/AdobeStock. WEMF-beglaubigte Auflage 2022: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

transfair

BUDGET

DIE TEUERUNG IM FOKUS

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

Aufgrund des spürbaren Preisanstiegs in diesem Jahr nehmen auch die Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden und Pensionierten erheblich zu. Im Hinblick auf die Lohnverhandlungen im Herbst 2022 geht transfair im Detail auf die Teuerung ein.

Steigende Lebenshaltungskosten

Dieses Jahr scheinen die Preise zu explodieren. In der Schweiz erreicht die Inflation den höchsten Stand seit 1993. Die wirtschaftliche Erholung nach der Covid-Krise, der Krieg in der Ukraine, aber auch die Engpässe in den Lieferketten haben die Preise für Energie und andere Waren und Dienstleistungen in die Höhe schnellen lassen. Zuvor hatte die Schweiz mehrere Jahrzehnte mit niedriger Teuerungsrate erlebt, seit 1991 lag diese – mit Ausnahme von 2008 – jeweils unter 2 Prozent.

Was genau ist Teuerung überhaupt?

Damit ist der allgemeine und dauerhafte Anstieg des Preisniveaus gemeint. Oder: Die Teuerungsrate ist definiert als Wachstumsrate des Preisniveaus. Die Begriffe Teuerung und Inflation werden deckungsgleich verwendet. In unserem Land misst man diese Rate hauptsächlich mit dem Landesindex der Konsumentenpreise (LIK). Der LIK misst die Teuerung von Konsumgütern und Dienstleistungen (z.B. Nahrungsmittel, Bekleidung, Wohnen, Energie, Verkehr) in der Schweiz. Das Bundesamt für Statistik (BFS) berechnet den LIK.

Wie sieht es derzeit aus?

Die Teuerung ist im August 2022 im Vergleich zum Juli 2022 erneut angestiegen. Der Jahresvergleich ist eklatant: Die Preise sind im August 2022 im Vergleich zum August 2021 um



3,5 Prozent gestiegen. Darüber hinaus ist 2023 mit einem deutlichen Anstieg der Krankenversicherungsprämien zu rechnen. Die Inflation, die in den einzelnen Haushalten und Regionen der Schweiz unterschiedlich empfunden wird, trifft Haushalte mit niedrigem Einkommen besonders hart.

Der LIK – eine zentrale Messgrösse für die Sozialpartnerschaft

Der LIK dient als Grundlage für die Lohnverhandlungen mit den Sozialpartnern. In den meisten Fällen stützt sich der Personalverband auf die durchschnittliche jährliche Teuerung, wenn er den Teuerungsausgleich, also den Ausgleich der steigenden Lebenshaltungskosten, für das Personal seiner Branchen fordert. Der LIK ist im Übrigen in mehreren von transfair ausgehandelten Gesamtarbeitsverträgen verankert. Angesichts

der hohen Inflation hat sich transfair intensiv mit diesem Index beschäftigt, der für die Schweizer Konjunktur eine entscheidende Rolle spielt. Der Personalverband hat ein spannendes Gespräch mit dem Direktor des BFS, Herrn Georges-Simon Ulrich, geführt (siehe Interview auf S. 8/9).

Preis-Explosion

An der Tanksäule oder im Supermarkt machen sich die Auswirkungen der Inflation bemerkbar. Die Preissteigerungen sind jedoch von Sektor zu Sektor unterschiedlich. In erster Linie sind die Energiepreise stark angestiegen. Um nur einige Beispiele zu nennen: Im Jahresvergleich (Juli 2022 vs. Juli 2021) stiegen die Preise für Energie und Kraftstoffe laut BFS um 27,8 Prozent. Der Preis für Heizöl stieg um 76,2 Prozent, der Benzinpreis stieg um 30,9 Prozent an. Auch Lebensmittel

DIE STEIGENDE INFLATION BEREITET DEN HAUSHALTEN KOPFZERBRECHEN: MIT WELCHEN HERAUSFORDERUNGEN JETZT ZU RECHNEN IST.

sind betroffen: Der Preis für Teigwaren stieg beispielsweise um 14 Prozent. Mit dem erwarteten starken Anstieg der Krankenkassenprämien (zwischen 5 und 10 Prozent im Jahr 2023) und Mieten droht den Haushalten ab dem nächsten Jahr ein regelrechter Kostenschock.

Dringend notwendige generelle Lohnerhöhungen

In der Schweiz steht die Kaufkraft der Haushalte unter Druck, da die zu geringen Realloohnerhöhungen der letzten Jahre nicht ausreichen, um mit der Inflation Schritt zu halten. Hier muss sich dringend etwas ändern. Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse, betont: «Das Gebot der Stunde sind substanzielle Lohnerhöhungen, damit die Kaufkraft der Arbeitnehmenden nicht schrumpft und alle von der positiven Wirtschaftsentwicklung profitieren.» Im Lohnherbst 2022 wird transfair mindestens den Teuerungsausgleich für alle Angestellten im öffentlichen Dienst fordern und die wirtschaftliche Entwicklung, insbesondere den Anstieg der Krankenkassenprämien, berücksichtigen. Denn auch wenn der Prämienanstieg nicht im LIK berücksichtigt wird, sind seine Auswirkungen auf das verfügbare Einkommen der Haushalte sehr real.

Teuerungsausgleich auf Renten

Was die Pensionierten betrifft, so müssen die Pensionskassen gesetzlich keinen Teuerungsausgleich auf Renten gewähren. Hier besteht dringender Handlungsbedarf des Parlaments, um die BVG-Renten auf der Basis der prognostizierten Teuerung voll anzupassen. Die Pensionskassen können aber von sich aus einen Teuerungsausgleich auf Renten der beruflichen Vorsorge gewähren. transfair engagiert sich deshalb über seine

Vertretungen in den Entscheidungsgremien der Pensionskassen (z.B. Stiftungsrat comPlan, Kassenkommission PUBLICA) für die Pensionierten. Der Personalverband setzt sich ein für den Erhalt von tragfähigen und nachhaltigen Renten und für angemessene Pensionslösungen. Dank seines Einsatzes und der hervorragenden Arbeit der Vertretungen können für die zweite Säule möglichst nachhaltige und faire Lösungen gefunden werden.

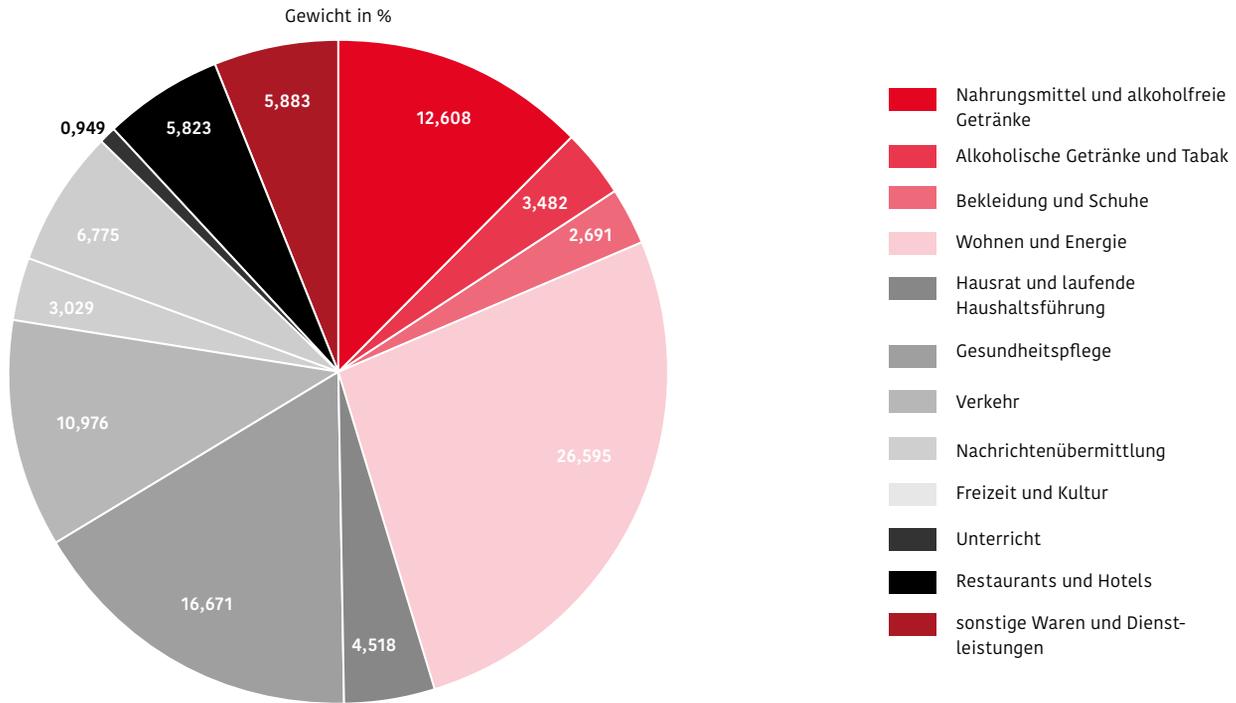
Anders als die BVG-Rente wird die AHV mittels des sogenannten Mischindex in der Regel alle zwei Jahre an Preis- und Lohnsteigerungen angeglichen. Weil in diesem Jahr die Lohnentwicklung der Teuerung hinterherhinkt, drohen aber reale Verluste bei den Renten. Travail.Suisse, der Dachverband von transfair, setzt sich dafür ein, dass der Mischindex richtig angewendet wird. Dieser muss gemäss den neusten hohen Inflationsprognosen und korrekten Lohndaten angepasst werden, was aktuell nicht der Fall ist. Um Rentenverluste möglichst zu verhindern, braucht es zudem in diesem Jahr eine stärkere Anpassung an die Teuerung. Entsprechende Vorstösse sind im Parlament hängig.

Prognosen für die Zukunft

Die Teuerung dürfte in den kommenden Jahren dauerhaft erhöht bleiben (plus 1,4 Prozent im Jahr 2023 laut den Teuerungsprognosen des Bundes). Obschon die Schweizer Wirtschaft gesund ist, sind nachhaltige Lösungen zur Erhaltung der Kaufkraft dringend erforderlich. Auf politischer Ebene müssen insbesondere Lösungen zur Kostensenkung im Gesundheitssektor gefunden werden, um die Kostenexplosion abzufedern. Noch ein Hinweis: Der LIK ist nicht der einzige Index, der in der Schweiz zur Berechnung der Inflation veröffentlicht wird. Der Comparis-Verbraucherpreisindex unterscheidet sich vom LIK, da er die Auswirkungen von Preisänderungen bei langlebigen Gütern (z.B. Waschmaschine) und Mieten ausschliesst und nur Güter erfasst, die oft konsumiert werden. Das Ergebnis: Es wird die tatsächlich wahrgenommene Teuerung berechnet. Gemäss diesem Index war die Inflation im Juni 2022 höher als die vom BFS berechneten Werte. Der Begriff der Teuerung wird weiterhin im Mittelpunkt der wirtschaftspolitischen Diskussionen stehen. Sicher ist, dass transfair alles daransetzen wird, pragmatische und zeitgemässe Lösungen zugunsten des Personals in seinen Branchen zu finden.



LIK-Warenkorb und Gewichtung, 2022



Quelle: BFS – Landesindex der Konsumentenpreise (LIK)

transfair hat mit Georges-Simon Ulrich, Leiter BFS, ein Gespräch über den LIK und die derzeitige wirtschaftliche Lage geführt.



GEORGES-SIMON ULRICH,
LEITER BFS

Herr Ulrich, die Teuerung und der LIK sind derzeit in aller Munde. Worum handelt es sich dabei und wer erstellt diesen Index?

Der LIK misst, wie stark die Preise der von privaten Haushalten konsumierten Waren und beanspruchten Dienstleistungen im Vergleich zur Vorperiode gestiegen sind. Diese Messung wird vom BFS in Auftrag gegeben und publiziert. Neben dem Bruttoinlandsprodukt ist der LIK wohl der wichtigste Wirtschaftsparameter der Schweiz. Müssen die Haushalte für die gleichen Waren und Dienstleistungen mehr bezah-

len als in der Vorperiode, spricht man von Teuerung. Das Geld hat somit nicht mehr die gleiche Kaufkraft. Das kann dazu führen, dass die Haushalte den Konsum einschränken, und negative Auswirkungen auf die Wirtschaft haben.

«**Die Stützung der Kaufkraft ist ein wichtiges Anliegen der Wirtschafts- und Sozialpolitik, wobei der LIK als zentraler «Gradmesser» dient.**»

(GEORGES-SIMON ULRICH)

Wie wird der LIK kalkuliert?

Der LIK basiert auf mehreren Elementen: dem Warenkorb, der Struktur und Gewichtung, der Preiserhebung und der Berechnung. Der Warenkorb beinhaltet die wichtigsten Waren und Dienstleistungen, welche die Haushalte konsumieren und

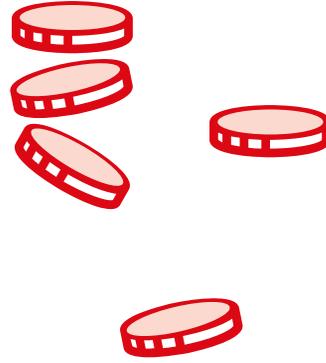
beanspruchen. Dieser Warenkorb wird wiederum in zwölf verschiedene Ausgabekategorien unterteilt und gewichtet. Hierfür wird das tatsächliche Ausgabeverhalten der Haushalte ermittelt und als Basis genommen. Um die Preise korrekt erheben zu können, werden pro Monat rund 100 000 Preise innerhalb der Schweiz erfasst. Daraus wird schliesslich der Index berechnet: Die zum Referenzzeitpunkt erfassten Preise werden mit den aktuellen verglichen.

Was sagt der LIK aus?

Die LIK-Resultate werden jeden Monat auf der BFS-Website veröffentlicht, und zwar als Indizes, Veränderungsraten und Beiträge. Diese Angaben zeigen auf, um wie viel die Konsumgüter teurer geworden sind gegenüber dem Vormonat, Vorjahr oder einem anderen früheren Zeitpunkt.

Welche Elemente werden im LIK nicht berücksichtigt und wieso ist zum Beispiel die Entwicklung der obligatorischen Krankenversicherung nicht Teil des LIK?

Der LIK ist ein reiner Preisindex. Krankenkassenprämien setzen sich hingegen aus



der Menge der beanspruchten Dienstleistungen und Medikamente sowie deren Preis zusammen. Weil die Schweizer Bevölkerung laufend mehr Gesundheitsdienstleistungen in Anspruch nimmt, steigt also die Menge überproportional an. Es werden mehr Arztbesuche unternommen, mehr Medikamente eingenommen etc. Dies spiegelt sich in der Prämienentwicklung wider. Hauptverantwortlich für diese Entwicklung sind das zunehmende Alter der Bevölkerung, grösserer Wohlstand und somit grösserer Bedarf an Gesundheitsleistungen sowie der technologische Fortschritt im Gesundheitswesen, der natürlich seinen Preis hat. Weil der LIK mit einem Mengengerüst arbeitet, also mit immer gleichbleibenden Mengen, können die

Krankenkassenprämien nicht im Index dargestellt werden.

Es bleibt indessen unbestritten, dass die seit einiger Zeit massiv ansteigenden Krankenkassenprämien die Budgets der privaten Haushalte zusätzlich belasten. Diesem Umstand ist jedoch nicht durch eine Veränderung des für die Messung der Preisentwicklung konzipierten Landesindexes, sondern in der wirtschaftspolitischen Praxis Rechnung zu tragen, beispielsweise im Rahmen von Lohnverhandlungen. Hierfür wurde parallel zum Landesindex der Krankenversicherungsprämien-Index aufgebaut, welcher die Prämienentwicklung und ihren Einfluss auf die verfügbaren Einkommen aufzeigt.

Was sind die Prognosen für 2023 bzw. gibt es schon Prognosen für die nächsten drei Jahre?

Der LIK beruht auf einer konkreten Messung und kann daher nur Aussagen zur Vergangenheit liefern. Das BFS publiziert deshalb keine Teuerungsprognosen. Teuerungsprognosen werden hingegen zusammen mit den übrigen Wirtschaftsprognosen von der Expertengruppe des Bundes für Konjunkturprognosen erstellt. Aktuell werden eine durchschnittliche Jahresteuierung von 2,5 Prozent für 2022 sowie 1,4 Prozent für 2023 erwartet (Stand: Juni 2022).

Lieber Herr Ulrich, transfair dankt Ihnen auch im Namen seiner Mitglieder herzlich für dieses aufschlussreiche Gespräch.



DIGITAL

DIGITALE HERAUSFORDERUNGEN MANAGEN

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

Sämtliche Unternehmen und deren Mitarbeitende sind betroffen, wenn der technologische Fortschritt zunehmend von digitalen Anwendungen für Arbeitsabläufe geprägt wird. Wie den Chancen und Risiken für das Personal begegnet werden kann, zeigt der sozialpartnerschaftlich organisierte Digitalisierungsfonds der SBB.

Als Resultat der GAV-Verhandlungen mit der SBB und SBB Cargo haben die Sozialpartner 2019 den Verein «Digitalisierungsfonds SBB» gegründet. Der Fonds setzt sich mit den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und deren Entwicklungen und Wirkungen auf die SBB und die Mitarbeitenden auseinander. Zu diesem Zweck hat die SBB 10 Millionen Franken einbezahlt. Den Vereinsvorstand bilden seitens SBB Markus

Jordi (Human Resources) als Präsident, Jochen Decker (IT) und Linus Looser (Produktion Personenverkehr) als Mitglieder, seitens der Verbände Giorgio Tuti (SEV) als Vizepräsident, Markus Spühler (KVöV), Hubert Giger (VSLF) und Bruno Zeller als Mitglieder. Die SBB nimmt die Geschäftsführung wahr. Einleitend sei erwähnt, dass auch in einer digitaleren Arbeitswelt die Themen Wertschätzung, Gesundheit, Aus- und Weiterbildung sowie sichere Jobs einen hohen Stellenwert behalten müssen.

Basisstudie hat Veränderungen aufgezeigt

Um eine fundierte Übersicht über die Veränderungen in der Arbeitswelt und bei der SBB zu erhalten, hat der Fonds zu Beginn beim Beratungsunternehmen PricewaterhouseCoopers unter Mitwirkung der ETH die Studie «SBB Arbeitswelt der Zukunft 2025–2035» lanciert. In verschiedenen Szenarien wird darin aufgezeigt, wie sich die Einflüsse

der Digitalisierung und Automation auf die Personalbestände und auf die Kompetenzen der Mitarbeitenden auswirken könnten. Wichtig: Das Bahn-Know-how bleibt zentral und es werden weiterhin viele Mitarbeitende, aber mit neuen Kompetenzen benötigt.

BRANCHENKONGRESS MIT FOKUS SICHERHEITSKULTUR

Der öffentliche Verkehr (öV) ist in der Schweiz sehr sicher. Die Unfälle liegen in den letzten Jahren etwa auf gleichem Niveau, zum Glück mit weniger Todesopfern. Gefühlt nehmen aber die sicherheitsrelevanten Ereignisse zu – jedes ist eines zu viel. Besonders, wenn Mitarbeitende oder Fahrgäste dabei Schaden nehmen. Der Sicherheitsbericht des Bundesamtes für Verkehr (BAV) 2021 zeigt eine hohe Anzahl an Arbeitsunfällen von Mitarbeitenden der öV-Unternehmen und von beauftragten Baufirmen. Es gilt somit, gerade bei der Arbeitssicherheit genauer hinzuschauen.

transfair beleuchtet mit Fach- und Führungspersonen die Gründe, welche zu Unfällen führen können, und erörtert welche Massnahmen zur Sicherheit im öV weiter beitragen können. Braucht es eine Stärkung der Sicherheitskultur? Darum dreht sich am Donnerstag, 10. November 2022, das Gespräch mit Heidrun Buttler, Sicherheitschefin der SBB, Peter Füglistaler, Direktor BAV, Renato Fasciati, Direktor Rhätische Bahn, und Marco Lüthi, Direktor Verkehrsbetriebe Zürich. Die Einladungen wurden bereits versandt.



DAS PERSONAL IM ÖFFENTLICHEN VERKEHR IST STARK VON DER DIGITALISIERUNG BETROFFEN.

Konkrete Anwendungsprojekte

Der Fonds unterstützt und genehmigt besonders Projekte, die den Mitarbeitenden einen konkreten Nutzen bringen. Dazu folgende Beispiele:

- Um die digitalen Kompetenzen zu fördern, wurden für die grossen Berufsgruppen der Bahnproduktion Unterstützungslösungen pilotiert, welche die Bereiche nun umsetzen. Dabei geht es um eine Lernplattform, eine digitale Sprechstunde sowie ein situatives Lernfenster.
- Bereits aktiv ist die neue Plattform «Bistro digital» als Pilotprojekt. Mitarbeitende mit wenig digitalem Wissen können ihre Unsicherheiten

einem externen Coach anvertrauen, um Hürden aus dem Weg zu räumen. Mehr Informationen gibt es unter www.bistro-digital.ch

- Ein weiteres Projekt soll die allgemeinen digitalen Grundkompetenzen der operativen Mitarbeitenden bei SBB Cargo mittels Hilfe-zur-Selbsthilfe-Massnahmen verbessern. Gleichzeitig wird eine Leitlinie erstellt, welche die Konzeption und Einführung neuer digitaler Arbeitsmittel SBB-weit verbessert.

Ausblick und Grundsätze

Der Vorstand klärt aktuell, ob Kompetenzen und die Arbeitsmarktfähigkeit künftig auch computergestützt erhoben bzw. weiterentwi-

ckelt werden können. Die Rahmenbedingungen für solche HR-Prozesse müssen klar sein und mit den Sozialpartnern definiert werden.

Für transfair stehen der Nutzen und auch die Sicherheit des Personals zuoberst: Digitalisierung und Automation von Prozessen braucht grundsätzlich:

- gute Unterstützungsangebote
- Lernzeit während der Arbeitszeit
- Vermeiden von unnötiger Informationsflut
- verlässliche Sicherheit

transfair nimmt Hinweise zu Digitalisierungsthemen gerne entgegen.

Wie sich die Digitalisierung konkret auch auf Prozesse auswirkt, erklärt Isabelle Betschart, Leiterin Produktion bei der SBB Cargo AG. Sie berichtet darüber, welche Chancen und Herausforderungen sich mit 5G für die SBB und SBB Cargo ergeben.

Eine Schweiz ohne Bahn ist für mich wie Emmentaler Käse ohne Löcher. 5G respektive der künftige Bahnfunk ist für ein zukunfts- und leistungsfähiges Bahnsystem unerlässlich. Der Bahnfunk ist für einen sicheren und reibungslosen Bahnbetrieb eine grosse Chance und auch Notwendigkeit, wenn ich auch an das im Rangierfunk benutzte Arbeitsmittel LISA denke, welches wir Ende 2024 ablösen müssen. Das aktuelle Arbeitsmittel ist nicht 4G-fähig. Das GSM-R-Netz ist am Ende seiner Lauf-

zeit und die Nachfolgetechnik steckt noch in den Kinderschuhen. Nebst den finanziellen Aspekten werden wir vermehrt auf Standardprodukte setzen müssen und die Endgeräte so auch adaptierbar gestalten. Diesen Schritt gehen wir bereits mit der neuen Rangierkommunikations-App, welche über das Public-Netz von Swisscom läuft. Meiner Einschätzung nach steht 5G vor der Tür. Die Entwicklung wird hier aber bestimmt weitergehen. In ein paar Jahren sprechen wir dann über 6G oder XG. Wichtig für uns als SBB und SBB Cargo wird sein, dass wir den Anschluss nicht verpassen und dann für viel Geld eigene Lösungen bauen müssen. Die gesundheitlichen Bedenken sind nachvollziehbar, doch die SBB hält sich selbstverständlich an die gesetzlichen Vorgaben bezüglich der nicht ionisierenden Strahlungen. Als SBB Cargo wollen auch wir eine interes-

sante Arbeitgeberin sein und unseren Mitarbeitenden moderne Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die sie bei der Arbeit unterstützen. Nur so gelingt es uns, nachhaltig junge und motivierte Mitarbeitende auch für den Schienengüterverkehr zu gewinnen.



ISABELLE BETSCHAT,
LEITERIN PRODUKTION BEI DER SBB CARGO AG

AUF TOUR

CLARA VIDETTA HAT DEN ZÜRCHER ÖV FEST IM GRIFF

TEXT: NADINE TRUDEL,
REGIONALSEKRETÄRIN REGION OST

«JEDER TAG IST ANDERS UND VOLLER ÜBERRASCHUNGEN!»



NADINE TRUDEL,
REGIONALSEKRETÄRIN
REGION OST

Bei einem Kennenlernetreffen im Mai habe ich Clara Videtta, eine technische Serviceleiterin oder sogenannte Troubleshooterin der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ), mit Fragen gelöchert. Im Juli durfte ich mit ihr im Einsatz sein, um einen Einblick in ihren Arbeitsalltag zu gewinnen.

Als technische Serviceleiterin ist Clara Mitarbeiterin im Ereignismanagement der VBZ und indirekte Vorgesetzte eines Teams von Kundenberatern und -beraterinnen. Im Ereignismanagement der VBZ gehen die Teams einerseits auf Kontrolle, andererseits springen sie für ausgefallene Kollegen und Kolleginnen bei Kollisionen oder sonstigen unvorhersehbaren Vorfällen ein und unterstützen.

Zu Beginn fahre ich mit Clara durch das Teilgebiet 4 der VBZ: Altstetten, Ausser-sihl, Wiedikon, Enge und Wollishofen. Wir suchen Baustellen auf. Clara prüft auf Engpässe, um Buschauffeure und Buschauffeusen sowie Trampiloten und -pilotinnen über brenzlige Punkte zu informieren.

Weiter geht es zum Albisriederplatz. Zufälligerweise beobachten wir die Entdrahtung eines Busses. Clara steht dem irritierten Buschauffeur sofort zur Hilfe. Die

Passagiere verlassen den Bus, während Clara geschickt die Drähte wieder verkabelt. Der Bus ist dank Claras Fertigkeit bald wieder fahrtüchtig.

Später fahren wir nach Aussersihl. Clara muss Geleise und Drahtseile überprüfen – alles Bagatellen –, bis wir um halb zwölf zu einem Unfall gerufen werden. Ein Autofahrer hat die Tram 2 übersehen: an einer Stelle, an der es immer wieder zu solchen Zusammenstößen kommt. Zum Glück ein Unfall ohne Personenschaden.



Im Kontakt mit der Leitstelle



Nach jedem Unfall wird ein genaues Protokoll erstellt.



Den öv im Überblick auf der Leitstelle.



Der entdrahtete Bus wird neu verkabelt.

Der Bahnhof Altstetten ist das nächste Ziel, wo bei der Tram 4 eine Türstörung gemeldet wurde. Ein paar Knopfdrücke und Clara hat das Problem behoben.

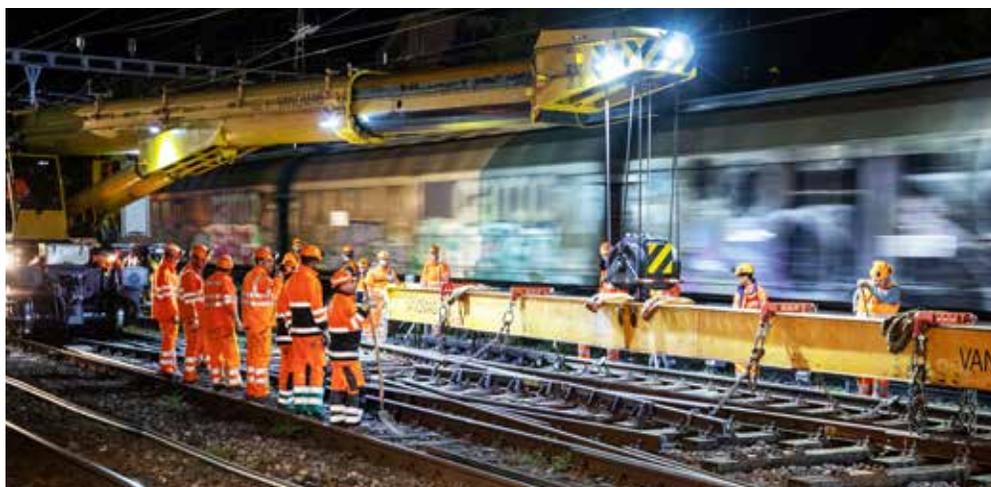
Unser Arbeitstag neigt sich zu Ende. Ich durfte weitere Einblicke bei den VBZ gewinnen, die mir helfen, die Sozialpartnerschaft mit ihnen weiterzuentwickeln. Denn je mehr ich den Betrieb kenne, desto besser verstehe ich die Probleme der Mitarbeitenden, aber auch die Herausforderungen der VBZ.

SPAREN

MARSCHHALT BEI DER SBB UND SBB CARGO

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

DIE SBB SETZT DIE SPARMASSNAHMEN AUS: EIN RICHTIGER SCHRITT.



Die von der SBB angestossenen personalrelevanten Sparmassnahmen (transfair berichtete mit Newslettern), welche zu Nettolohnverlusten führen würden, sind aktuell sistiert. Dies aufgrund neuer Entwicklungen im Parlament. Bei der Berufsinvalidenversicherung gibt es ebenfalls eine Kehrtwende, diese soll mit neuen Rahmenbedingungen nun doch weitergeführt werden. transfair begrüsst diese Entwicklung – die Richtung stimmt.

Sistieren heisst aber: Aufgeschoben ist noch nicht aufgehoben. Doch auch die SBB hat zur Kenntnis genommen, dass in der Sommersession eine hochrelevante Motion der Finanzkommission des Ständerates vom Parlament angenommen wurde. Diese beauftragt den Bundesrat als Eigner der SBB, eine Vorlage zur weitergehenden finanziellen Unterstützung der SBB auszuarbeiten. Damit kommt in die Spardiskussion ein neues Element, dessen Resultat für den weiteren Sparpfad von der SBB und SBB Cargo wichtig und abzuwarten ist: Wird die bisherige Stabilisierungsvereinbarung der SBB mit dem Bund, welche die Sparmassnahmen losgetreten hat, positiv tangiert? Kann von den auferlegten exorbitanten Sparverpflichtungen abgesehen werden und nimmt damit die SBB die personalrele-

vanten Massnahmen definitiv zurück? Auf jeden Fall ist das ein Marschhalt!

Gegen Sparmassnahmen zulasten des Personals spricht auch die ausstehende Modellwahl bei SBB Cargo. Die Vernehmlassung zur zukünftigen Ausgestaltung der Güterbahn kommt im Herbst. Danach folgen die parlamentarischen Debatten. Angesichts des erschreckenden Mangels an Produktionspersonal (besonders Rangierpersonal) würden sich auch bei SBB Cargo allfällige Sparmassnahmen enorm kontraproduktiv auswirken.



JETZT QR-CODE SCANNEN UND SCHREIBEN AN DEN BUNDESRAT LESEN



KOMMENTAR

Bruno Zeller,
Branchenleiter
Öffentlicher Verkehr



transfair hat sich mit verschiedenen Vorstössen dafür eingesetzt, dass auch die Verluste beim Fernverkehr gedeckt werden. Die besagte Motion, welche die finanziellen Verluste der SBB als Covid-bedingt anerkennen will, ist ein wichtiges Element im Sparthema der SBB. Den regelmässigen sozialpartnerschaftlichen Treffen mit der SBB und mit SBB Cargo ist zu entnehmen, dass die Kundenfrequenzen im Personenverkehr quasi an die Vor-Corona-Zeit herankommen und sich die Zahlen erhellen. Der Gütertransport ist eher wirtschaftlichen Unsicherheiten ausgesetzt wie Energiepreiserhöhungen, preissensibler Kundschaft oder Verspätungen aus dem Ausland. Dennoch sind die Nettotonnenkilometer insgesamt stabil. In vielen Bereichen der SBB herrscht Personal-mangel, was bei den Mitarbeitenden zu Mehreinsätzen und explodierenden Zeitkonti führt – ohne Aussicht auf Entlastung und Ausgleich innert nützlicher Frist. Es sind «Ressourcenkraftakte», die geleistet werden, um den Betrieb am Laufen zu halten. Mehr und mehr geht dies zulasten der Gesundheit, was sich in Abwesenheitstagen zeigt und die Sicherheit offensichtlich negativ beeinflusst (steigende Berufsunfälle).

Aus all diesen Gründen hatte transfair den Bundesrat in einem Schreiben aufgefordert, als Eigner die SBB zu veranlassen, auf die personalrelevanten Sparmassnahmen zu verzichten. Das Schreiben verstärkt den Druck auf den Eigner. Die Antwort ist bei Redaktionsschluss noch nicht eingegangen.

WANDEL

STRATEGISCHE PERSONALPLA- NUNG BEIM BUND

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG



In einem Aussprachepapier befasst sich die Bundesverwaltung damit, wie der demografische Wandel bewältigt werden kann. Auch transfair macht sich Gedanken dazu und erkennt: Es braucht attraktive Arbeitsbedingungen. Und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die bestehenden Mitarbeitenden.

Im Durchschnitt sind die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung 45,7 Jahre alt. Über die nächsten 15 Jahre werden 45 Prozent davon das ordentliche Pensionsalter erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden – sofern sie nicht über eine Frühpensionierung bereits früher in Rente gehen. In absoluten Zahlen sind dies rund 20000 Mitarbeitende, die die Bundesverwaltung so verlassen wer-

den und die ersetzt werden müssen. Abgänge aus anderen Gründen – wie etwa Stellenwechsel – sind darin noch nicht eingerechnet. Eine gewaltige Herausforderung für die Verwaltung.

Weniger verfügbare Arbeitnehmende

Herausfordernd ist jedoch nicht nur die hohe Zahl an Mitarbeitenden, die in Pension

WAS BRAUCHT ES, DAMIT DIE BUNDESVERWALTUNG AUCH IN ZUKUNFT EINE ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN IST?

gehen werden. Erschwerend kommt der Mangel an qualifizierten Arbeitnehmenden hinzu. Aktuell gehen geburtenstarke Jahrgänge in Pension. Auf Stellensuche sind Arbeitnehmende aus geburtenschwächeren Jahrgängen. Die Anzahl von verfügbaren Arbeitnehmenden sinkt also – sofern dies nicht über die Zuwanderung ausgeglichen werden kann.

Die Anforderungen, die jüngere Generationen an ihre Arbeitgeber stellen, unterscheiden sich zudem von denjenigen ihrer älteren Kolleginnen und Kollegen. Themen wie Teilzeitarbeit auch in verantwortungsvollen Positionen, bessere Vereinbarkeit von Privat- und Familienleben mit der Arbeit sowie mehr Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung gewinnen an Bedeutung.

transfair setzt sich seit jeher für attraktive Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung ein. Wie beispielsweise den auf Anfang dieses Jahres auf vier Wochen erhöhten Vaterschaftsurlaub. Es gibt aber weiterhin noch viel zu tun. So hat beispielsweise das Parlament der Stadt Bern erst kürzlich beschlossen, für die dort arbeitenden Väter den Vaterschaftsurlaub auf acht Wochen auszubauen. Um also in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden, braucht es auch künftig zeitgemässe, attraktive Arbeitsbedingungen.

Wer will weiterhin beim Bund arbeiten?

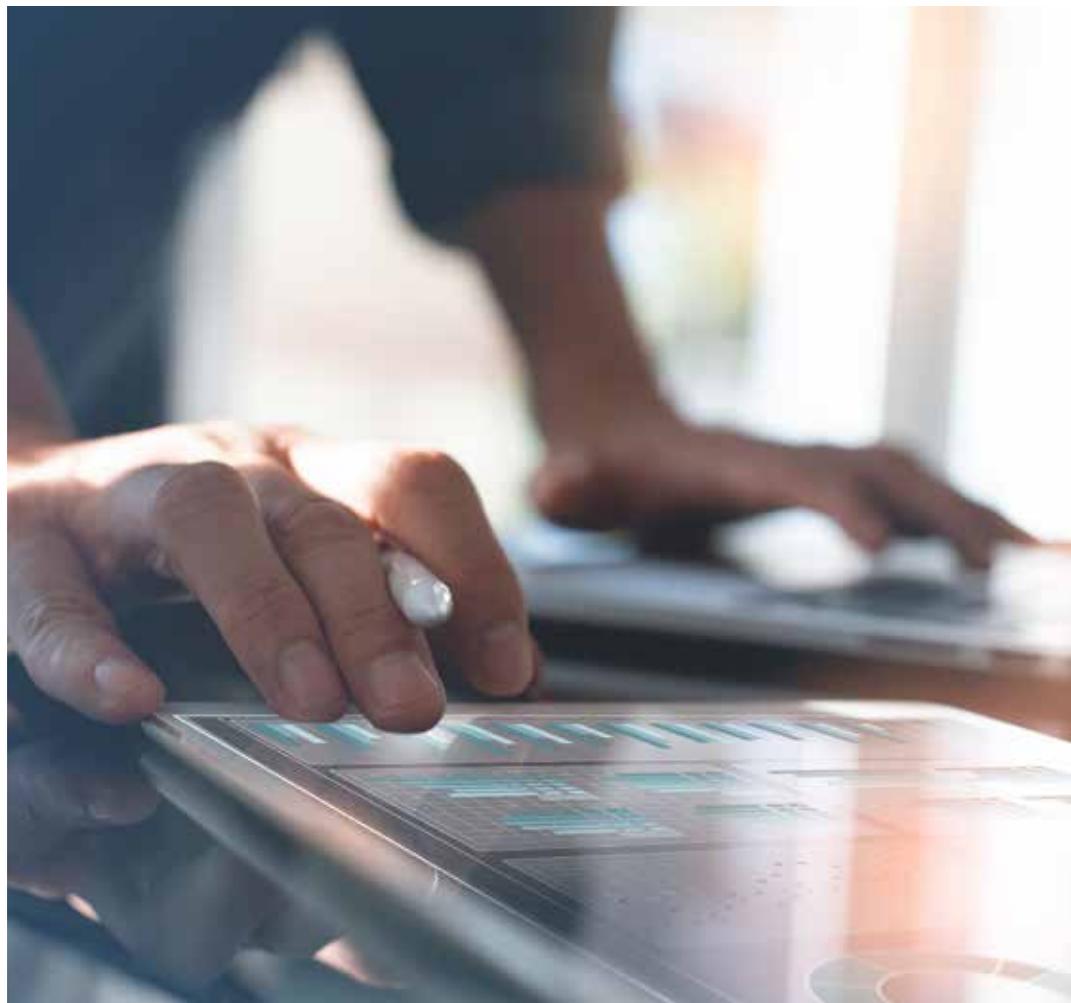
Attraktive Arbeitsbedingungen helfen selbstverständlich nicht nur, um neue Mitarbeitende rekrutieren zu können, sie sind auch für die bestehenden Mitarbeitenden wichtig. Doch auch bei diesen Mitarbeitenden steht die Bundesverwaltung vor Herausforderungen. Das Stichwort lautet hier Digitalisierung der Arbeitswelt.

In den kommenden Jahren wird sich die Arbeitswelt verändern. Bestehende Aufgaben und Funktionen werden verschwinden und durch andere ersetzt. Die Herausforderung besteht nun darin, was mit den Mitarbeitenden geschehen soll, welche über Fähigkeiten verfügen, die künftig weniger gefragt sein werden.

Für transfair ist klar: Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung trägt auch für diese Mitarbeitenden eine Verantwortung. Sei dies, dass für

diese bis zu einer (nicht allzu fernen) Pensionierung adäquate Arbeitsplätze gefunden werden. Oder indem diese Mitarbeitenden für neue Aufgaben befähigt werden.

Es wird daher künftig noch stärker Aus- und Weiterbildungsangebote brauchen. Die Mitarbeitenden müssen befähigt werden, um auch in Zukunft auf sich verändernde Arbeitssituationen und Anforderungen reagieren zu können. Auch dafür wird sich transfair einsetzen.



PRESTO

DER GAV FÜR FRÜHAUF- STEHENDE

TEXT: DIEGO FRIEDEN, STELLVERTRETENDER
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK



Die Presto Presse-Vertriebs AG, die 2009 gegründet wurde und zu 100 Prozent der Post gehört, beschäftigt 8400 Personen – hauptsächlich in der Deutschschweiz –, die von Montag bis Sonntag zu einem reduzierten Pensum arbeiten. Presto kümmert sich auch um die Leerung der Briefkästen. Die Herausforderungen sind zahlreich: die ungewisse Zukunft der Printmedien, wirtschaftlicher Druck, anspruchsvolle Kundschaft etc. Nun wird der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) neu ausgehandelt.

Presto unterliegt der PostCom – der Postaufsichtskommission – und hat seit 2014 einen GAV. Nun ist es an der Zeit, dass dieser aktualisiert wird und den Bedürfnissen des Personals genauer Rechnung trägt. Als Sozialpartner engagiert sich transfair für gute Arbeitsbedingungen in einer schwierigen Branche. Die zeitintensive Verhandlungstätigkeit wäre nicht möglich ohne die enge Zusammenarbeit zwischen den Regionalsekretärinnen und -sekretären, weiteren transfair Fachkräften und den Mitgliedern des Personalverbands. Anlässlich der Presto-Verhandlungen hat sich transfair mit zwei Mitgliedern

zum Gespräch getroffen, die beide Teil der Verhandlungsdelegation sind und sich so für attraktivere Arbeitsbedingungen für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen.



WÄHREND DIE SCHWEIZ NOCH SCHLÄFT, SIND PRESTO-MITARBEITENDE SCHON STUNDEN UNTERWEGS, UM DIE ZEITUNG PÜNKTLICH ZUZUSTELLEN.

LUCIANO ZANFRINI,
1957, BEI PRESTO
IN BASEL SEIT 2019



GEORG MÜLLER,
1949, BEI PRESTO IN
WETZIKON SEIT 2013



Liebe Kollegen, ihr seid bei Presto Verträge. Was genau ist denn eure Aufgabe?

L: Wir sind für die Zustellung von Zeitungen zuständig. Die Presto-Verträge und -Verträge sind gefordert, dies bis spätestens 6.30 Uhr zu tun. Wir müssen pünktlich sein, und dies bei jedem Wetter.

G: Ich stelle vier verschiedene Tageszeitungen sowie andere Zeitschriften zu. Dieser Job hilft mir, weiterhin im Alter beweglich und fit zu bleiben, und ist auch ein hervorragendes Training für das Gehirn.

Wie seid ihr unterwegs?

L: Bei uns haben wir den DXP. Diese Elektro-Dreiradfahrzeuge müssen wir zwischen 6 und 6.30 Uhr zurückbringen, damit sie wieder aufgeladen werden. Denn um 8 Uhr müssen sie für die Pöstler startklar sein.

G: Ich bin mit dem Auto unterwegs und bin eher noch schneller als mit dem DXP. Meine Touren haben extrem viele Treppen – dort hilft mir der DXP wenig.

Bis 6.30 Uhr zustellen heisst sehr früh aufstehen. Was gibt es sonst für Herausforderungen?

L: Wenn das Wetter schlecht ist, braucht man mehr Zeit. Dies bedeutet, noch früher zu beginnen. Und man muss stärker auf die Verkehrsverhältnisse achten!

G: Herausfordernd ist es nicht nur im Winter, wenn viele Strassen noch nicht vom Schnee befreit sind. Im Sommer haben wir manchmal Hagel. Und bei «tropischem Regen» habe ich auch schon 15 Minuten warten müssen, weil sonst die Zeitungen nicht trocken zugestellt werden können. Das würde die Kunden verärgern!

Je nach Ausgabe kann die Zeitung mehr oder weniger «dick» sein.

Wie viel trägt ihr auf einmal?

G: Am Sonntag und vor den Festtagen kann eine Zeitung schon mal 800 Gramm wiegen. Zu Fuss trage ich so schnell 10 Kilo.

Das ist eine grosse Herausforderung, vor allem in einem Beruf, wo viele nicht mehr ganz so jung sind, oder?

L: Das stimmt. Besonders die vielen Prospekte machen die Ladung schwer. Einmal habe ich meine Zeitungen gewogen: Es waren über 60 Kilo!

Die Zukunft der Medien ist elektronisch. Hat diese Branche noch Zukunft?

G: Ich habe gemischte Gefühle: Die jüngeren Generationen lesen zwar weniger und

vermehrt virtuell, aber trotzdem wird die Zustellung von Papierzeitungen geschätzt. Die Mengen sind bei mir stabil. Und sollte es Stromengpässe geben, wird das Virtuelle schnell hinfällig.

Ende August haben die GAV- und Lohn-Verhandlungen bei Presto begonnen. Wie fühlt ihr euch diesbezüglich?

G: Es ist für mich nicht die erste Verhandlung. Ich bin froh, dass wir diese nicht mehr virtuell führen. Und die Lage ist sehr ernst: Viele der Presto-Mitarbeitenden sind auf den Zusatzverdienst angewiesen. Ich erwarte, dass Presto das klar wahrnimmt: Die Firma sollte eine korrekte, wertschätzende Entschädigung gewähren.

L: Genau. Es ist höchste Zeit, dass wieder etwas für das Zustellpersonal gemacht wird. Die Löhne inklusive Mindestlöhnen müssen erhöht werden.

G: Seit ich dabei bin, hat es noch kaum eine Erhöhung gegeben – dies im Gegensatz zu anderen Branchen, wo es alternative Zusatzverdienstmöglichkeiten gibt mit besseren Löhnen.

Was ist neben dem Lohn die wichtigste Verbesserung, die ihr im GAV Presto aushandeln wollt?

G: Die Ausrüstung verbessern: Die Sicherheitsweste ist wertvoll, aber das genügt nicht.

L: Bei der Sicherheit sollte man nicht sparen: Die Belegschaft und die Firma profitieren gleichermassen.

PAKETE

transfair AN ERÖFFNUNG DES RPZ

TEXT: KERSTIN BÜCHEL,
BRANCHENLEITERIN POST/LOGISTIK

IN BUCHS AG HAT DIE POST 60 ARBEITSPLÄTZE GESCHAFFEN.

In einer fast futuristisch anmutenden Halle in Buchs AG sausen bis zu 5000 Pakete pro Stunde in allen Grössen spiralförmige Rampen hinauf, werden in drei Metern Höhe wie in einer Geisterbahn im Rotlicht gescannt und schliesslich für die Zustellung sortiert. Quasi automatisch denkt man an Ameisenhaufen oder Science-Fiction-Filme.

Die Post baute während 15 Monaten eine Lagerhalle um, bis sie dort ihr neues regionales Paketzentrum, kurz RPZ, in Betrieb nehmen konnte. Am 26. August 2022 fand die offizielle Einweihung statt – im Beisein von regionalen und lokalen Politikgrössen und insbesondere von involvierten Architekten und ausführenden Handwerkern. Auch transfair war vor Ort und konnte hautnah die Inbetriebnahme der futuristischen Anlage miterleben. Hier in Buchs AG arbeiten nun 175 Personen in der Sortierung und Zustellung von Paketen für den Grossraum Aarau, Lenzburg, Seetal, Suh-

rental und Wynental. Die Pakete für diese Gebiete kann die Post neu in der Region selbst sortieren und dadurch die Transportwege verkürzen, was für die Kunden schneller und für die Umwelt nachhaltiger werden soll.

Ein Arbeitsort mit Zukunft

Was bedeutet das neue RPZ für die Angestellten der Post? Es wurden 60 neue Arbeitskräfte rekrutiert, darunter sei ein hoher Frauenanteil, der aber nicht näher beziffert werden konnte. Auch Teilzeitarbeit sei in weiten Teilen des Betriebes möglich und werde nachgefragt, wobei diese natürlich allen Geschlechtern offensteht. Unter den 175 Personen, die neu in Buchs AG arbeiten, waren viele bisher in den Paketzentren Härkingen und Mägenwil beschäftigt. Die Post wird 2023 auch die Briefzustellstelle Aarau mit ca. 100 Mitarbeitenden in den Vorort verlagern.

Insgesamt begrüsst transfair, dass durch das RPZ in Buchs AG neue und hoffentlich zukunftsträchtige Arbeitsplätze geschaffen wurden und auf lange Sicht bestehen werden.



Pakete werden in Rekordzeit sortiert.



Kerstin Büchel testet die Anlage (mit Johannes Cramer, Stefan Regli und Stefan Nolte, v.l.).



Blick auf die futuristische Anlage aus dem Pausenraum



Fahrzeuge stehen bereit für die Auslieferung.



Sandro Glättli, Leiter RPZ, heisst die Gäste willkommen.

TALENTE

DEM FACHKRÄFTE- MANGEL ENT- GEGENWIRKEN

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

TALENTMANGEL IN DER IT-BRANCHE: transfair WIRD IM PARLAMENT AKTIV.



Im April 2022 brachte transfair am transfair talk Persönlichkeiten aus verschiedenen Bereichen zusammen, um über den Fachkräftemangel in der IT-Branche zu diskutieren. Im Nachgang zu dieser Veranstaltung wurde transfair durch seine Co-Präsidentin, die Nationalrätin Greta Gysin, aktiv und reichte eine Interpellation im Nationalrat ein.

Mangelnder Nachwuchs

Der Talentmangel hat sich in der Schweiz 2021 verschärft, und die IT-Branche ist besonders betroffen. transfair sieht bei den Rahmenbedingungen für die Rekrutierung von Fachkräften Optimierungspotenzial. Der Personalverband hat in der parlamentarischen Sommersession 2022 eine entsprechende Interpellation eingereicht.

Eine wichtige Herausforderung

Verbesserte Anstellungsbedingungen für qualifiziertes Personal sind entscheidend für den Erhalt von Arbeitsplätzen in der Schweiz. transfair hat den Bundesrat gefragt, ob konkrete Massnahmen geplant sind, um die Ausbildung zu verbessern oder die Anstellung von Personen zu fördern, die im IT-Sektor untervertreten sind, wie zum Beispiel Frauen.

Die Antwort des Bundesrats an transfair

In seiner Antwort weist der Bundesrat darauf hin, dass bereits Massnahmen umgesetzt werden, und er betont den Mangel an Lehrstellen im IT-Bereich. Er sieht keinen weiteren Handlungsbedarf. transfair ist von dieser Antwort äusserst enttäuscht, da der Bundesrat die Gefahr, die vom Mangel an IT-Fachkräften ausgeht, nicht berücksichtigt. Diese Fachkräfte sind für die

BRANCHENVERSAMMLUNG ICT 24. NOVEMBER 2022

Die TWINT App wird immer beliebter. An der ICT Branchenversammlung wird ihr Mitbegründer Thierry Kneissel über die Entwicklung dieser mit über 400 000 Transaktionen pro Monat meistgenutzten Zahlungsapp der Schweiz berichten. Er wird die Gründe für den Erfolg dieses digitalen Portemonnaies erläutern, das von mehr als 470 000 Personen genutzt wird. Prominente Gäste stellen weitere spannende Themen vor. Die Veranstaltung bietet ausserdem die Gelegenheit, über die zahlreichen Herausforderungen zu diskutieren, die den Personalverband erwarten. Detaillierte Informationen folgen zu gegebener Zeit.

Bitte reserviere dieses Datum und melde dich schon heute an bei:
gaby.moehl@transfair.ch
Veranstaltungsort:
Innospace, 3084 Wabern. Die Teilnahme gilt als Gewerkschaftsurlaub.

wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz von entscheidender Bedeutung. Obwohl Expertinnen und Experten sowie Institute Alarm schlagen, wird die Antwort des Bundesrates der Dringlichkeit der Situation nicht gerecht. transfair bleibt auf politischer Ebene aktiv und ist überzeugt, dass die Zusammenarbeit zwischen Personalverbänden, Arbeitgebern, Politik und Studierenden intensiviert werden muss. Dies ist unerlässlich, um künftige Standortverlagerungen in diesem Sektor zu verhindern.

FURTHER

FURTHER AT WORK – DAS START-UP

TEXT: MANUEL MURER, LEITER SERVICES
transfair UND GESCHÄFTSFÜHRER FURTHER
AT WORK

DAS START-UP FASST FUSS IN DER SCHWEIZER ARBEITSLANDSCHAFT.

Bereits zwei Jahre ist es her, seit Angestellte Schweiz und transfair Further at Work gegründet haben. Zeit, zurückzublicken, wie sich das gemeinsame Projekt entwickelt hat. Zeit aber auch, einen Ausblick in die Zukunft zu wagen.

Seit dem 1. Juli 2020 beschreiten transfair und Angestellte Schweiz (AS) gemeinsam neue und innovative Wege. Mit Further at Work sind beide Verbände zu neuen Ufern aufgebrochen und bieten ihre ganze Erfahrung branchenfremden Arbeitnehmenden und KMU an. Dies mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen punktuell dort zu verbessern, wo Mitarbeitende und Unternehmen nicht in eine starke Sozialpartnerschaft eingebunden sind und nicht von deren Leistungen profitieren können.

Eine steigende Nachfrage

Further at Work hat seit der erfolgreichen Gründung eine spannende, herausfordernde, aber auch erfolgreiche Zeit erlebt. Das kleine Team konnte während den letzten zwei Jahren über 120 Anfragen bearbeiten. Am meisten Freude machten die durchwegs positiven Rückmeldungen der Klientinnen und Klienten, deren Anliegen unkompliziert gelöst wurden. Auch hatte Further at Work die Möglichkeit, an mehreren grösseren Projekten mitzuarbeiten, in welchen sich das Start-up gewinnend einbringen und gleichzeitig sein Know-how erweitern konnte. Ein besonderes Highlight war die erste Durchführung einer Weiterbildung im Bereich Arbeitszeitgesetz in Zürich. Mittlerweile ist die Website nicht nur auf Deutsch, sondern auch auf Französisch und Englisch verfügbar. Beratungen können zurzeit in diesen drei Sprachen gegeben werden.



Die beiden Geschäftsführer Manuel Murer (transfair, links) und Pierre Derivaz (AS)

Ein Blick in die Zukunft

Nach wie vor steht Further at Work erst am Anfang seiner Geschäftstätigkeit. Ziel ist es, die Marke möglichst breitflächig bekannt zu machen und mit hervorragenden Dienstleistungen auf dem Markt zu überzeugen. Gerade Ersteres erweist sich als sehr herausfordernd. Bereits in Planung sind weitere neue Dienstleistungen und Weiterbildungen – es lohnt sich daher immer mal wieder, auf www.furtheratwork.ch vorbeizuschauen. Dort findest du alle wichtigen Informationen und hilfreiche Rechtstipps für Bekannte und Freunde.



JETZ DEN QR-CODE
SCANNEN UND DIE
WEBSITE VON FURTHER
AT WORK ENTDECKEN



BITTE WEITEREMPFEHLEN!

Kennst du eine Person, die Fragen zum Arbeitsrecht hat, aber nicht auf die Unterstützung eines Personalverbands zählen kann? Oder hast du Kontakt zu Fachkräften in Human Resources, welche eine Expertenmeinung benötigen? Dank deiner Empfehlung kann das Team von Further at Work gezielt dort helfen, wo der (Arbeits-)Schuh drückt. Bitte wende dich an info@furtheratwork.ch.

MERCI!

**ALBANE BOCHATAY VERLÄSST
transfair**

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

transfair DANKT FÜR DAS LANGJÄHRIGE, KOMPETENTE ENGAGEMENT.

Nach fünf Jahren als Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei transfair bricht Albane Bochatay zu neuen Ufern auf. transfair sagt Merci für ihren grossen Einsatz für Verband und Mitglieder, für die super Zusammenarbeit und wünscht ihr alles Gute für ihren weiteren Weg.

Seit August 2017 und bis Ende September 2022 setzte sich Albane voller Energie, mit viel Elan und stets freundlich für transfair und seine Mitglieder ein. Als Wissenschaftliche Mitarbeiterin hielt sie dabei die politischen Fäden in der Hand und unterstützte die Branchenleitenden tatkräftig – unter anderem bei den letzten Verhandlungen zum GAV Post und den laufenden Verhandlungen zum GAV Swisscom.

Daneben war Albane auch ein wichtiges Bindeglied zum Dachverband Travail.Suisse. Sie hat sich dabei stark für Projekte wie das Gleichstellungsprojekt Respect8-3.CH engagiert und war an allen Medienkonferenzen zu den Lohnforderungen und -resultaten beteiligt. Sei es, indem sie für das Präsidium die Texte vorbereitete – oder indem sie gleich selbst vor die Medien trat und die Positionen von transfair kompetent und zweisprachig vertrat.

Nach fünf Jahren hat sich Albane nun entschieden, zu neuen Gefilden aufzubrechen und sich eine neue Herausforderung zu suchen. transfair lässt sie ungern ziehen, da das Team mit ihr eine wertvolle und bei allen beliebte Mitarbeiterin verliert, wünscht ihr aber von Herzen alles Gute auf ihrem weiteren Weg.



Im Interview mit einem Journalisten von RTS



Bei der Medienpräsentation des Projektes Respect8-3.CH



Bei einer Pressekonferenz von Travail.Suisse



Auf dem Podium des transfair talks

AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2022

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 4, 5. Dezember 2022

INSERATESCHLUSS

26. Oktober 2022

ALLE BRANCHEN

62. Schneesportwoche in Grindelwald 22. bis 28. Januar 2023

Auch 2023 treffen wir uns wieder Ende des Monats Januar im Berner Oberland zum Skifahren, Wandern und um andere Angebote zu geniessen. Logieren werden wir im Hotel Alpina. Die ganze Woche mit Halbpension, Hallenbad und Service sowie Taxen ab 880 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 880 CHF. Dazu kommt der Sportpass der Jungfrau Ski Region für 5 Tage: 337 CHF Erwachsene/304 CHF Senioren/270 CHF FVP
Auskünfte und Anmeldung
Hermann Fässler, Landstrasse 6, 9606 Bütschwil, M 079 633 84 22, hermann.faessler@bluewin.ch

POST / LOGISTIK ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Ausflug Pfeifenmuseum Kleinlützel Montag, 7. November 2022

Der November-Ausflug geht ins Pfeifen- und Stockmuseum nach Kleinlützel. Treffpunkt um 13:15 Uhr am Bahnhof SBB Basel. Basel ab 13:37 Uhr nach Laufen, mit dem Bus weiter nach Kleinlützel, Ankunft um 14:13 Uhr. Um 14:30 Uhr Besuch des Museums, ca. 1 Stunde. Anschliessend Zvieri im Restaurant Engel.
Infos: Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18

Pensioniertenvereinigung Basel Weihnachtsessen Altersheim Stiftung Hofmatt, Münchenstein

Dienstag, 6. Dezember 2022
Wir treffen uns um 12 Uhr im Restaurant Pumpwerk, Altersheim Stiftung Hofmatt, Pumpwerkstr. 3, 4142 Münchenstein. Das Restaurant ist erreichbar mit dem Tram Nr. 10, Haltestelle Hofmatt, Münchenstein. Von dort laufen wir nach oben am Restaurant Hofmatt vorbei und biegen links in die Pumpwerkstrasse ein.
Infos und Anmeldung bis am 27. November 2022:
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37, hedy.schmidiger@bluewin.ch

Spende an Brücke · Le pont

Auf Wunsch von Arnold Xaver, anlässlich seines 90. Geburtstagfestes, sammelten die Kolleginnen und Kollegen der Pensioniertenvereinigung transfair Basel Post/Logistik/ICT für das Hilfswerk Brücke · Le pont 560 CHF. Dem Poeten und Kollegen Xaver wünscht die Pensioniertenvereinigung nochmals alles Herzliche zum Geburtstag sowie weiterhin alles Gute und beste Gesundheit.

Auch du kannst benachteiligte Menschen in Afrika und Lateinamerika unterstützen und ihnen ein Leben in Würde ermöglichen:

www.bruecke-lepont.ch/spenden
oder QR-Code scannen.

Jetzt mit TWINT
spenden!

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



transfair

PERSONELLES

transfair freut sich, für Albane Bochatay eine würdige Nachfolgerin gefunden zu haben. Seit 1. September ist Olivia Stuber für den Personalverband als Wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. transfair wünscht ihr eine gute Einarbeitung und viel Erfolg und Freude in dieser herausfordernden Tätigkeit.

Zugleich verabschiedet sich transfair von Till Schwarz, der während rund zwei Jahren die Administration tatkräftig unterstützt hat. Er verlässt den Personalverband, um eine neue Ausbildung zu beginnen. Vielen Dank für deinen Einsatz und gutes Gelingen auf deinem weiteren Weg, lieber Till! Seine Aufgaben werden neu übernommen von Patric Doviano. Seit Anfang August setzt er seine umfangreichen administrativen Kenntnisse für den Personalverband und seine Mitglieder ein. Herzlich willkommen im Team, Patric!

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Pensionierte Sektion Basel Pensionierten-Wanderung Mittwoch, 12. Oktober 2022

Zürich HB ab 7.30 Uhr, Basel an 8.35 Uhr
Luzern ab 7.28 Uhr, Basel an 8.47 Uhr
Treffpunkt: 8.45 Uhr Basel SBB
Wir fahren mit dem Zug um 9.06 Uhr nach Dornach. Den Kaffee mit Gipfeli gibt es im Restaurant Nepomuk. Wir wandern über die Reinacher Heide der Birs entlang (alles flach), zum Mittagessen geht es ins Restaurant Crazy Horse.

Anmeldung und Information bei:

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07, M 076 518 68 54

Pensionierte Sektion Basel Pensionierten-Wanderung Mittwoch, 9. November 2022

Treffpunkt: 9.00 Uhr, Schalterhalle Basel.
Zürich HB ab 7.59 Uhr, Luzern ab 7.54 Uhr.
Mit dem Tram Nr. 8 fahren wir bis Claraplatz und gehen ins Restaurant Rheinfelderhof zu Kaffee und Gipfeli. Danach fahren wir mit dem Tram Nr. 6 bis Niederholz. Von dort wandern wir der Wiese entlang nach Riehen. Wanderzeit ca. 1 Stunde. An der Bettingerstrasse nehmen wir den Bus Nr. 32 bis Bettingen Dorf, wo wir im Restaurant Baslerhof zum Mittagessen erwartet werden.
Nichtwanderer fahren mit dem Tram Nr. 6 bis Bettingerstrasse und mit dem Bus Nr. 32 bis Bettingen Dorf. Es besteht die Möglichkeit, am Nachmittag nach Riehen zurückzuwandern.

Anmeldung

Bis spätestens 5. November 2022 an Dora Götz,
Rennweg 15, Basel, T 061 311 94 35





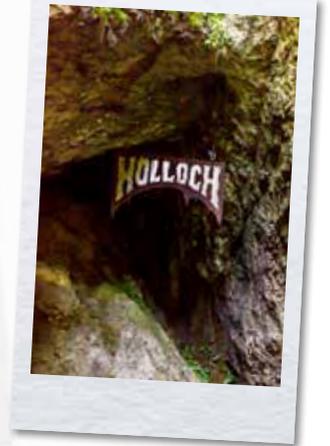
transfair

SOMMER-ACTION-EVENT 2022 – ABENTEUER IM ZWEITLÄNGSTEN HÖHLENSYSTEM EUROPAS

PHILIPP BERNHARD,
REGIONALSEKRETÄR REGION OST

Die transfair Jugend liebt Natur, Abenteuer, Action und Sport – da kam die Höhlenexkursion im Juli 2022 genau richtig. Das Hölloch im Muotatal ist mit 200 km Länge eine der weltweit grössten Höhlen. Die Teilnehmenden entdeckten die gewaltige Arbeit der unterirdischen Wasser, die während einer Million Jahren gewirkt haben. Und diese Tour hat Teamgeist gefordert und gefördert: Eine/-r für alle und alle für eine/-n. An einem schönen Natur-Grillplatz zauberte der Grillmeister feines Grillgut zur Stärkung. Mit Stiefel, Helm und Lampe ging es in die Höhle, durch mysteriöse Seitengänge, wo Forscher vor 100 Jahren geheimnisvolle Höhlengänge entdeckten. Temperatur: 5 Grad; Luftfeuchtigkeit: 100 Prozent. Der Hölloch-Parcours ist eine echte Expedition. Aufrecht gehen geht nicht. Es gibt Bereiche, wo man klettern, kriechen, eine Leiter hinauf- oder hinuntersteigen und durch enge Stellen hindurchschlüpfen muss. Zum Abschluss ein uriger Höhlenapéro. Was für ein Erlebnis!

Herzlichen Dank an Hanspeter Hofer für die tollen Fotos!



ZU GUTER LETZT



THOMAS BAUER, LEITER WIRTSCHAFTS-
POLITIK, TRAVAIL.SUISSE

ENERGIE SPAREN MIT OTTO NORMALVERBRAUCHER

Böse Zungen behaupten, dass das Bundesamt für Energie für seine Energiesparkampagne gerne Roger Federer als Botschafter eingespannt hätte. Nichts gegen diesen grossartigen Tennisspieler. Aber bei einem geschätzten Vermögen von 400 Millionen Franken und mehreren Wohnsitzen unter anderem in Valbella, Wollerau und den Vereinigten Arabischen Emiraten scheint das Potenzial, Energie zu sparen, doch einigermaßen beträchtlich, das Potenzial als Energiespar-Botschafter hingegen überschaubar. Als Botschafter scheint mir Otto Normalverbraucher deshalb weit glaubwürdiger. Bei einem Einkommen von 6000 Franken und einem Vermögen von 50000 Franken ist der um 30 Prozent höhere Benzinpreis, der um 60 Prozent höhere Gaspreis oder der erwartete Aufschlag auf dem Strom um 30 Prozent im kommenden Jahr für Otto Normalverbraucher Grund genug, um Energie zu sparen. Dies auch ohne Kampagne.

Die Botschaft von Otto Normalverbraucher ginge deshalb weniger an die Bevölkerung, sondern an die Arbeitgeber und die Politik: «Die höheren Kosten für Arbeitnehmende und Rentnerinnen und Rentner müssen tragbar bleiben und die Kaufkraft gesichert werden.» Dies mit einer Anpassung der Löhne im Minimum an die Teuerung, der raschen Erhöhung der AHV-Renten und einer höheren Entlastung bei den Krankenkassenprämien für Leute mit tiefen und mittleren Einkommen. Damit wäre sicher auch Roger Federer einverstanden.



Exklusiv: Flottenrabatt Für transfair Mitglieder.

Profitieren Sie von einem attraktiven Flottenrabatt und geniessen Sie höchsten Ladekomfort. Als transfair Mitglied erhalten Sie zum Beispiel das C-Klasse T-Modell mit einem intuitiven Interieurkonzept und noch grösserem Laderaum im bewährten T-Klasse-Format zu speziellen Flottenkonditionen – die für die gesamte Personenfahrzeugpalette von Mercedes-Benz gelten.

Jetzt profitieren

