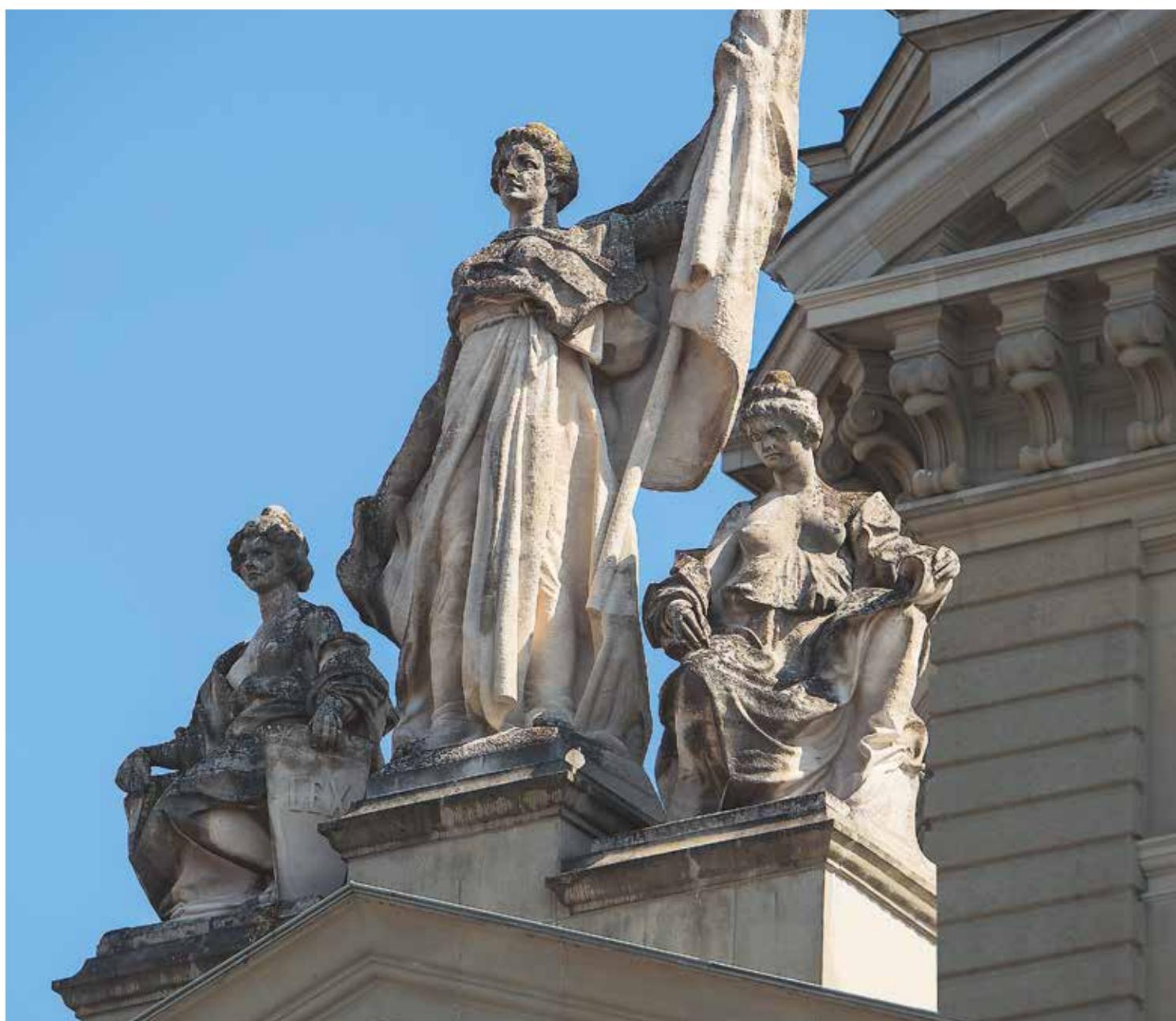


MAGAZIN

N°1
FEBRUAR
2020

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



Politik im Bundeshaus

transfair MITTEN IM GESCHEHEN

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair
transfair politisch engagiert



05

COMMUNICATION
Lohnresultate der Branche



10

ÖFFENTLICHER VERKEHR
Die Zukunft der Kundenbegleitung



12

POST/LOGISTIK
Konzerngesellschaften verstärkt im Fokus



16

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
transfair fordert besseren Schutz
der Privatsphäre



18

transfair

Wissenswertes	04
Gut zu wissen	
«Ferien kürzen – wann ist das erlaubt?»	21
Agenda	22
Zu guter Letzt	
«Im Chor der Politik mitsingen»	23

COMMUNICATION

Focus Event 2020	08
------------------	----

ÖFFENTLICHER VERKEHR

smartrail 4.0 – transfair redet mit	11
Die Reorganisation bei SBB Cargo geht weiter	14

POST/LOGISTIK

Lohnresultate der Branche	15
Einladung zum Branchenkongress 2020	17

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Zusammenschluss Eawag und WSL zu «SITES»	19
Wahlen DV PUBLICA	20

Titelbild
©tauav/AdobeStock

EDITORIAL



STEFAN MÜLLER-ALTERMATT
PRÄSIDENT transfair

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Mit Sicherheit geht die Erfolgsgeschichte von transfair auch nach seinem Jubiläumsjahr 2019 weiter. Und mit Sicherheit warten diverse Herausforderungen auf den Personalverband. Im sozialpolitischen Bereich steht beispielsweise die Sicherung unser aller Renten im Vordergrund.

Um die Sicherheit geht es auch in diversen Branchen von transfair. Beim Öffentlichen Verkehr legt transfair im Rahmen des neuen Berufsbildes «Kundenbegleitung» seinen Fokus auf den Schutz des Personals vor Übergriffen.

Das Thema Namensschild begleitet aber auch die Branche Öffentliche Verwaltung. Dort hat transfair Unterschriften gesammelt und fordert von der eidgenössischen Zollverwaltung neue Regeln zum Umgang mit diesem Identifikationsmerkmal. Denn das «Identifizierbarein» kann negative Auswirkungen bis weit ins private Umfeld der Mitarbeitenden haben.

Mit unserem Lohn sichern wir unsere Existenz. Und mit diesem Kredo und gerechtfertigten Forderungen ist transfair in diverse Lohnverhandlungen mit seinen Sozialpartnern der Branchen Communication und Post/Logistik gestartet. Mit Erfolg, denn transfair konnte einige gute Resultate erzielen. Ein Gros der Mitarbeitenden erhält mehr Lohn. Zudem ist transfair bei den Konzerngesellschaften der Post die Wahrung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen gelungen.

WISSENSWERTES

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

transfair

Neuer Leiter Region Ost und neues Mitglied der Geschäftsleitung

Die Wahl von Greta Gysin in den Nationalrat hat Änderungen mit sich gebracht. Ihre Aufgaben gab sie per 1. Januar 2020 weiter. Urs Jungen ist der neue Leiter der Region Ost. Und Fritz Bütikofer, Leiter der Region Mitte, komplettiert die Geschäftsleitung von transfair. Greta bleibt transfair erhalten.

Vaterschaftsurlaub kommt zur Abstimmung

Am 4. Februar 2020 hat die Bundeskanzlei bestätigt: das Referendum gegen zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist zustande gekommen. transfair wird aktiv für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub kämpfen.

COMMUNICATION

Endlich:

Start der GAV-Verhandlungen mit localsearch

Der jetzige GAV von localsearch ist aus dem Jahr 2012 und braucht dringend eine Modernisierung und muss den Bedürfnissen der heutigen Arbeitswelt Rechnung tragen. Für transfair ist klar: Es muss bessere Bestimmungen zur Aus- und Weiterbildung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub) geben.

Intensiver Austausch am Branchenworkshop

Am 30. Januar 2020 haben sich der Branchenvorstand und die Firmenvorstände von Swisscom und cablex zum Austausch getroffen. Die Teilnehmenden haben viel diskutiert, evaluiert und Lösungen für die zahlreichen Herausforderungen gesucht.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Vincent Ducrot – der neue CEO der SBB

transfair gratuliert Vincent Ducrot und freut sich, die anstehenden Aufgaben mit Augenmass anzugehen.

PeKo-Wahlen im Frühling 2020

Die Neuwahlen der Personalkommission SBB Infrastruktur sowie Nachwahlen in den anderen Divisionen sind aufgegleist und finden im Frühjahr 2020 statt. Danke, dass Sie transfair unterstützen.

«Sicuro!» – transfair arbeitet aktiv mit

Nach Problemen mit den Fahrzeigtüren, dem tragischen Unfall eines Kundenbegleiters und den Mängeln im Meldewesen musste die SBB reagieren: Mit «Sicuro!» werden die Unterhaltsprozesse der Fahrzeuge und das Meldewesen untersucht. transfair unterstützt und begleitet die Aufarbeitung.

POST/LOGISTIK

Die Post unterstützt Ihre familienergänzende Kinderbetreuung finanziell

Haben Sie Kinder mit Jahrgang 2009 und jünger und werden diese familienextern betreut? Dann machen Sie Ihren Anspruch jetzt bis 30. Juni 2020 geltend. Denn um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, unterstützt die Schweizerische Post die familienergänzende Kinderbetreuung ihrer Mitarbeitenden finanziell.

Diese wertvolle Unterstützung haben transfair und die weiteren Sozialpartner vor mehreren Jahren ausgehandelt und sogar von 4 auf 10 Altersjahre ausgeweitet. Für mehr Infos scannen Sie den QR-Code.



ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

transfair im Gespräch mit Bundesrätin Karin Keller-Sutter

Am 25. Februar 2020 hatte transfair die Gelegenheit, sich mit Justizministerin Karin Keller-Sutter auszutauschen. Die personalpolitischen Herausforderungen innerhalb des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements sowie übergeordnete personalrelevante Themen standen im Mittelpunkt der Diskussion.

Antrittsvisite beim Direktor des BIT

Seit 1. Dezember 2019 ist Dirk Lindemann Direktor des Bundesamtes für Informatik und Telekommunikation (BIT). Grund genug für transfair, um mit ihm über die Herausforderungen und die Veränderungen in seinem Bundesamt zu sprechen. Die Gespräche werden regelmässig weitergeführt.

MEHR INFOS UNTER transfair.ch

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair; Redaktion: Aline Leitner; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 5 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch. Lektorat: Rotstift. Druck: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; Satz: Nadine Lüdi, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Bilder: Rostislav Ageev/AdobeStock, BillionPhotos/AdobeStock, DMC, Eidgenössische Zollverwaltung, Bruno Kneubuehler/AdobeStock, Cartoon Robert Métrailler, MH/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Presto, rcfotostock/AdobeStock, SBB CFF FFS, Schweizer Parlament, Swisscom, transfair, Travail.Suisse, WSL. WEMF-beglaubigte Auflage 2019: 8304 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

transfair

POLITIK

transfair IN BUNDEBERN AKTIV

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN



Mit dem Wahlergebnis 2019 wurde das Parlament verjüngt. transfair fordert die Parlamentarierinnen und Parlamentarier dazu auf, sich für den Erhalt von Arbeitsplätzen und die Gewährleistung fairer Löhne im Service Public einzusetzen. Gleichstellung, Vereinbarung von Beruf und Familie sowie die Zukunft unserer Renten sind weitere Brennpunkte.

Ein frischer Wind

Es weht ein fast revolutionärer Wind durch das Bundeshaus: jung, grün und weiblich. Das sind die Merkmale der Sieger der letzten Wahlen. Die Grünen haben im Nationalrat 17 Sitze hinzugewonnen. Auch der Frauenanteil ist mit 42 Prozent so hoch wie noch nie. Der Höchstwert bis jetzt: 32 Prozent von 2015. transfair ist erfreut über den starken Zuwachs der Frauen im Nationalrat. Der Weg zur Gleichstellung ist jedoch noch weit. Im Ständerat sieht die Situation nämlich ganz anders aus: Die 12 Frauen, die in den Ständerat gewählt wurden, entsprechen nur gerade 26 Prozent der Mitglieder in der kleinen Kammer.

Ganz allgemein wird sich zeigen, wie sich dieses neue Parlament positioniert. Die Herausforderungen sind zahlreich: Bevölkerungsüberalterung und Finanzierung der Pensionskassen, hohe Krankenkassenprämien, Klimapolitik, Gleichstellung von Frau und Mann, Aufrechterhaltung der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden. Das neue Parlament hat alle Hände voll zu tun.

Die Machtposition der rechtsbürgerlichen Mehrheit im Nationalrat ist zwar gebrochen. Trotzdem müssen sich die Parlamentarierinnen und Parlamentarier, die sich für die Arbeitnehmenden einsetzen, gut wappnen und bereit sein, mit viel Verhandlungsgeschick aufeinander zuzugehen und ausgewogene Lösungen zu erarbeiten.

NACH DEN WAHLEN IM HERBST 2019 KANN transfair WEITERHIN AUF EINE STARKE VERTRETUNG IM PARLAMENT ZÄHLEN.

transfair mitten im Geschehen

transfair ist unter der Bundeshauskuppel weiterhin gut vertreten. Stefan Müller-Altermatt, Präsident von transfair, wurde wieder für die CVP des Kantons Solothurn in den Nationalrat gewählt. Greta Gysin, ehemalige Leiterin der Region Ost und ehemaliges Geschäftsleitungsmitglied von transfair, wurde neu für die Grünen des Tessin in den Nationalrat gewählt. transfair blickt jedoch auch mit einem weinenden Auge auf die Wahlen 2019: Der Vizepräsident des Personalverbandes, Thomas Ammann, schaffte die Wiederwahl ganz knapp nicht. transfair dankt ihm herzlich für seinen Einsatz.

transfair gibt seinen Senf dazu

Wissen Sie, warum es für transfair so wichtig ist, enge Kontakte im Parlament zu haben? Nun, es gilt, die Arbeitnehmenden bestmöglich zu vertreten. Deshalb sucht transfair Parlamentarierinnen und Parlamentarier, die dafür ein offenes Ohr haben. Mit Greta Gysin und Stefan Müller-Altermatt

hat transfair also einen direkten Draht ins politische System und kann so dank deren Hilfe intervenieren, Ideen einbringen, Position beziehen und vieles mehr. Sie haben stets zum Ziel, die guten Arbeitsbedingungen des Service Public zu verteidigen, ...

- indem sie politische Vorstösse lancieren (Motion, Postulat, parlamentarische Initiative, Interpellation).
- indem sie, wenn es um Themen geht, die die Arbeitsbedingungen des Service Public betreffen, zugunsten der Arbeitnehmenden abstimmen.
- indem sie sich in ihrer Kommission für die Arbeitnehmenden engagieren. Stefan Müller-Altermatt also in der Geschäftsprüfungskommission und Greta Gysin in der staatspolitischen Kommission.
- indem sie ein erweitertes Netzwerk aufbauen und andere Parlamentarierinnen und Parlamentarier für die Sache der Arbeitnehmenden gewinnen.

transfair ist also im stetigen Austausch mit Greta Gysin und Stefan Müller-Altermatt.

Im internen politischen Gremium sprechen die Branchenleiter von transfair über bestehende Problem- und Handlungsfelder in der Sozialpartnerschaft der vier Branchen und diskutieren über mögliche (parlamentarische) Interventionswege. So sind beispielsweise folgende Themen aufs politische Parkett gelangt:

- **Interpellation Greta Gysin:** Strukturreform Agroscope zu Lasten der Schwächsten? Thema: müssen die Leistungen im Gebäudeunterhalt bei Agroscope wirklich dezentralisiert werden?
- **Postulat Stefan Müller-Altermatt:** Arbeitsplätze und Zugangspunkte des Service public in den Randregionen. Thema: Wie kann der Abbau von Arbeitsplätzen in den bundesnahen Betrieben der Randregionen bekämpft werden.

DIE ARBEIT GEHT NICHT AUS



Greta Ilaria Gysin

«Ich war Greta,
bevor es cool war»

Greta Ilaria Gysin, geboren 1983 in Lugano, hat die Politik schon fast im Blut. Sie ist Gründerin der Jungen Grünen Tessin und seit 2004 in der Politik. Seit 2019 gehört sie dem Nationalrat an und ist dort Mitglied der staatspolitischen Kommission. Die Powerfrau ist Mamma von drei Kindern. Zum Personalverband gehört sie seit dem 1. April 2015; zuerst als Regionalsekretärin der Region Ost, dann als deren Leiterin und als Geschäftsleitungsmitglied. Nun vertritt sie die Interessen von transfair im Parlament.

Das Parlament ist seit den letzten Wahlen im Oktober 2019 weiblicher, grüner und linker geworden. Für den Schutz der Arbeitnehmenden und deren Arbeitsbedingungen ist das eine gute Nachricht: Ein Kurswechsel in der Arbeitspolitik ist dringend nötig. In den nächsten Jahren werden viele wichtige sozial- und arbeitspolitische Themen die Bundespolitik beschäftigen.

Zum Beispiel das Rahmenabkommen mit der EU. Eine Abschwächung der flankierenden Massnahmen hätte vor allem in den Grenzkantonen für die niedrigen Lohnsegmente verheerende Folgen. Das müssen wir bekämpfen!

Ebenfalls müssen wir uns gegen lockerere Regelungen bei der Arbeitszeiterfassung wehren. Obwohl rund ein Drittel der Arbeitnehmenden in der Schweiz angibt, an der Grenze eines Burnouts zu sein, gibt es gewisse Kreise, die die Arbeitszeiterfassung wieder abschaffen wollen.

Nicht nur im Parlament, auch an den Urnen wird 2020 ein intensives Jahr: Im Mai werden wir über die gefährliche Begrenzungsinitiative der SVP abstimmen, die den bilateralen Weg und die Arbeitsplätze gefährdet.

Und im Herbst müssen wir alles geben, damit es in der Schweiz endlich einen Vaterschaftsurlaub gibt. Die politische Landschaft ist transfair und den Anliegen der Arbeitnehmenden wohlgesinnter geworden, doch die Arbeit wird uns nicht ausgehen.



Welche Debatten kommen in dieser Legislaturperiode auf transfair zu?

In der Branche Öffentliche Verwaltung wird das Lohnsystem der Bundesangestellte thematisiert. Der gegenwärtige Mechanismus, der sich auf eine Lohnentwicklung stützt, die von der Leistungsentwicklung abhängt, wird zum Beispiel hinterfragt. In der Branche Öffentlicher Verkehr werden Debatten über die Entwicklung des Rahmenabkommens zwischen der Schweiz und der Europäischen Union stattfinden. transfair ist der Ansicht, dass das Schweizer Bahnpersonal nicht die negativen Konsequenzen einer allfälligen

Liberalisierung des internationalen Personenverkehrs zu tragen hat. Seitens SBB Cargo unterstützt transfair den Schienengüterverkehr und wird sich für den Erhalt von Arbeitsplätzen einsetzen.

Im Bereich Post/Logistik verfolgt transfair die Entwicklungen der Branche aufmerksam. Ausserdem sind die folgenden aktuellen Themen erwähnenswert: der eventuelle Eintritt ausländischer Unternehmen (z.B. Amazon) in den Schweizer Markt, Scheinselbstständige, Subunternehmen und die Schaffung eines allgemein verbindlichen Gesamtarbeits-

vertrags mit gleicher Dauer für alle Wettbewerber. Bei Swisscom laufen der digitale Wandel und die Umstrukturierungen weiterhin auf Hochtouren. transfair setzt sich im Parlament gegen die Streichung von Arbeitsplätzen ein. Ein Thema, das alle Branchen von transfair betrifft, ist die Reform der beruflichen Vorsorge. transfair wird die Diskussionen rund um die Reform und um den viel diskutierten Kompromiss zwischen Sozialpartnern (Travail.Suisse, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerkschaftsbund) verfolgen und dazu entsprechend Stellung nehmen.

DIE NÄCHSTEN VIER JAHRE



Stefan Müller-Altermatt
«Für das Wesentliche.
Für die Menschen.»

Stefan Müller-Altermatt, geboren 1976, ist ein Vollblutpolitiker. Schon bevor er 2005 in den Kantonsrat gewählt wurde, war er politisch aktiv. Nun ist er seit 2011 im Nationalrat für die CVP Kanton Solothurn. Zudem ist er Gemeindepräsident seines Wohnorts, Herbetswil. Dort wohnt er übrigens mit seiner Sabine und seinen vier Kids.

Für transfair ist er seit 2014 im Einsatz: zuerst als Vizepräsident (von 2014 bis 2015) und seit 2015 als Präsident.

Die nächsten vier Jahre im Parlament werden konstruktiver, als es die letzten vier waren. Anders als in der letzten Legislatur können die rechten Parteien im Nationalrat keine Mehrheit mehr bilden.

Sie brauchen für eine Mehrheit auch die Mitteparteien. Gleiches gilt für links. Damit ist eines klar: Nur sehr ausgewogene Vorlagen werden die Chance haben, den parlamentarischen Prozess zu überstehen. Das spürt man auch jetzt schon: Man geht im Parlament mehr aufeinander zu als auch schon.

Diesen konstruktiven Geist müssen wir in den nächsten vier Jahren nutzen können, um insbesondere bei den Sozialwerken zukunftsfähige Wege einzuschlagen. Die Revision der beruflichen Vorsorge ist zwingend. Ein – aus meiner Sicht mehrheitsfähiger – Kompromiss von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite liegt ja auch bereits auf dem Tisch.

Die sozialpartnerschaftlichen Themen werden in dieser Legislatur nicht die Hauptrolle spielen. Sie werden aber mit Sicherheit auftauchen bei ganz verschiedenen Themen. Am auffälligsten natürlich bei der Europafrage.

Gleichzeitig den Lohnschutz in der Schweiz erhalten und die Beziehungen zur EU im Interesse der Wirtschaft erneuern wird weiterhin eine Gratwanderung sein. Die Mehrheitsverhältnisse im Parlament, die zur Kooperation zwingen, lassen hoffen, dass wir diesen Balanceakt schaffen.

EVENT

transfair AM FOCUS EVENT 2020

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION



Am letzten «Focus Event», der Jahresversammlung der Swisscom-Geschäftsleitung, präsentierte die Unternehmensleitung die Schwerpunkte ihrer Strategie. transfair war mit dabei und gibt einen Einblick.

Dübendorf, der 15. Januar 2020, Zürich, Samsung Hall. Die Moderatorin betritt die Bühne und richtet sich an das Publikum. Alle Anwesenden werfen die Arme in die Luft, man reicht seinem Nachbarn die Hand, es wird applaudiert und das Orchester spielt eine wilde, donnernde Melodie.

Spektakulär

Nach diesem Auftakt ist eines klar: Dieser Abend wird spektakulär. Lichtshow, Musik und Pailletten. Die Swisscom-Produkte werden zelebriert. Und am Ende jeder Produkte-Präsentation spielen drei ausgeloste Kandidierende «Wer wird Millionär?». Der Gewinner oder die Gewinnerin erhält die neue TV-Box und wird vom Publikum mit Applaus gefeiert. Eine perfekte Inszenierung, um die Vorzüge von Swisscom TV und der revolutionären Box zu preisen. Leistung und Innovation werden ausserdem durch «Smart ICT», englisch für Informations- und Kommunikationstechnologie, unterstrichen. Dank der Cloud versteht sich dieses Produkt als ein wertvolles Hilfsmittel für KMU, die hiermit über ein interessantes Sparpotenzial verfügen.

Eine Live-TV-Show

Das Event verläuft wie eine TV-Show. Die gesamte Konzernleitung mimt den Moderator. Zuerst die News: ein kurzer Rückblick auf die Flops mit den Anti-5G-Demonstrationen und den versehentlich gelöschten Kundendaten. Dann ein Überblick über die Tops: die «Swisscom Academy», die hervorragende

URS SCHAEPPI, CEO SWISSCOM: «2020 WIRD DAS JAHR DER INNOVATION.»

Netzabdeckung und der Erfolg der TV-Box. Darauf folgt die Wettenvorhersage von Mario Rossi, Finanzleiter: «Nach einem Tiefdruckgebiet über den Preisen und trotz günstigem Wind aus dem Süden (gute Zahlen von Fastweb) sind die Prognosen für 2020 durchzogen.» Der Fokus liegt auf der Talkshow. Christophe Aeschlimann freut sich über den Erfolg von Swisscom beim Connect-Test. Die Qualität von Swisscom sei hiermit anerkannt. Urs Lehner verweist auf die guten Umsätze. Er erklärt sich bereit, die Herausforderung im KMU-Bereich anzunehmen. Dirk Wierzbitzki begrüsst die organisatorischen Veränderungen zugunsten der Kunden. Das Programm endet mit einer Kochshow: die Rezepte 2020 von Swisscom. Am Herd stehen Urs Schaeppi und Hansueli Loosli.

Herausforderung gemeistert

Auf dem Grossbildschirm erscheint eine «Sonderbeauftragte» von Swisscom, die sich bei einem Garagisten befindet. Er ist mit seinem aktuellen Telecom-Anbieter unzufrieden. Die «Live-Herausforderung»: Der Garagenbetrieb soll noch vor Ende des Focus Event angeschlossen sein und über alle Dienstleistungen von Swisscom verfügen. Spoiler-Alert: Die Aufgabe wird gemeistert. Der Garagist hat am Schluss Internet, Swisscom TV, Mobil- und Festnetztelefonie von Swisscom.

Mit Kairos den richtigen Zeitpunkt finden

In der griechischen Antike war Kairos der Gott des richtigen Zeitpunkts. Dieser Name wurde als Slogan übernommen und ist Ausdruck des Willens von Swisscom, den Marktführer-Status wahrzunehmen und eine klare Strategie weiterzuerfolgen, um den Abstand zur Konkurrenz noch zu vergrössern. Urs Schaeppi: «Wir müssen unsere Arbeit fortsetzen.

Indem wir unserer Kundschaft herausragende Produkte anbieten, können wir unseren Vorsprung auf die Konkurrenz halten und uns von ihr abheben. Es ist an der Zeit, unsere Kommunikation zu verbessern. Wir müssen unsere Kundennähe stärken, Emotionen und Begeisterung schaffen.» Der CEO gibt weiter an, dass Swisscom seit 20 Jahren noch nie eine so klare Strategie hatte.

Startbereit!

«Wir sind bereit!» Die Geschäftsleitungsmitglieder sind zuversichtlich und motiviert. Sie bestätigen, dass die Prozesse, das Netzwerk, die Produkte und Dienstleistungen vereinfacht werden müssen, um es den Kunden einfacher zu machen. Sei es durch Schaffung einer integrativeren Struktur, Erhalt einer Spitzenqualität oder Kostensenkung, die Herausforderungen sind zahlreich. 2020 wird das Jahr der Innovation.

KOMMENTAR

Robert Métrailer
Branchenleiter
Communication

Der Preis des Erfolgs

Focus Event: ein Ereignis mit einem englischen, dynamischen und aufmerksamkeitsstarken Namen, warum nicht? Weshalb aber hat die Geschäftsleitung hartnäckig Schweizerdeutsch gesprochen und den zahlreichen anwesenden Romands den Dialekt aufgezwungen? Mehrere Teilnehmer der «sprachlichen Minderheit» haben mir gegenüber ihre Enttäuschung zum Ausdruck gebracht, andere ihre Wut über ein Verhalten, das sie für abschätzig halten. Im Hinblick auf Integration hätte man es zweifelsohne besser machen können. Dennoch halte ich dieses Event für das beste seit vielen Jahren. Sowohl in Bezug auf die Form als auf den Inhalt. Die moderne Inszenierung passt gut zum Image, das Swisscom vermitteln will, d.h. ein Unternehmen, das im Bereich Technologie ganz vorne dabei ist und seine marktführende Position halten will.

Hinter all diesem Glanz und Glimmer verbirgt sich jedoch eine ganz andere Realität. Die Realität von Menschen, die im Wirbel verschiedener Umstrukturierungen um ihre Zukunft bangen. Von Mitarbeitenden, deren Berufsbild infrage gestellt wird. Von Spezialisten, die immer höheren Ansprüchen in immer weniger Zeit entsprechen müssen. Auch wenn dies nicht die Situation sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widerspiegelt, so muss dies berücksichtigt werden, um «Emotionen und Begeisterung zu schaffen», wie es die Geschäftsleitung wünscht.

Das ist der Preis des Erfolgs.

LÖHNE

EIN GROS DES PERSONALS ERHÄLT MEHR LOHN.

VERHANDLUNGEN MIT GUTEM RESULTAT

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION



Für transfair war der Januar 2020 von Lohnverhandlungen mit seinen Sozialpartnern geprägt. Um ein akzeptables Ergebnis zu erzielen, berücksichtigt transfair bei seinen Forderungen jeweils die Besonderheiten jedes Bereichs oder Unternehmens. Im Allgemeinen ist transfair mit den Resultaten zufrieden. Ein Grossteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt in den Genuss einer Lohnerhöhung.

Branche Netzwerkinfrastruktur: kein Lohn unter 4200 Franken

Die Sozialpartner der Netzwerkinfrastruktur-Branche haben sich auf die Lohnmassnahmen für 2020 geeinigt. Diese beinhalten die Anhebung der Mindestlöhne in der gesamten Branche sowie individuelle Massnahmen in der Höhe von 0,8 Prozent der Gesamtlohnsomme.

Die Mindestlöhne der ungelerten Fachkräfte und Netzelektriker mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis werden angehoben. Ungelernte erhalten neu einen Mindestmonatslohn von 4200 CHF, dreizehnmal jährlich ausbezahlt. Je nach Qualifikation und Fachrichtung liegt der Mindestlohn der Gelernten zwischen 4450 CHF und 6700 CHF. Dieses Resultat stimmt transfair zufrieden.

Konstruktive Gespräche mit localsearch

Das gute Lohnresultat berücksichtigt die Situation und die Entwicklung von localsearch sowie die geringe Teuerung 2019. Das Ergebnis ist eine Erhöhung der Lohnsumme um 1 Prozent, davon 0,4 Prozent generell.

Swisscom: Resultat leicht unter den Forderungen von transfair

transfair hatte eine Anhebung der Lohnsumme um 1,5 Prozent mit einem Anteil genereller Lohnerhöhungen gefordert. Nach intensiven Gesprächen sieht die erzielte Verein-

barung eine Lohnerhöhung um 1 Prozent mit einem generellen Anteil von 0,3 Prozent vor, abhängig von der Leistung und der Stellung im Lohnband. Mitarbeitende im oberen Teil des «Top-Bereichs» erhalten eine Einmalprämie von 300 CHF.

Die an den Verhandlungen beteiligten Parteien haben trotz Einspruch von transfair beschlossen, das Projekt «Teilpensionierung ab 58 Jahren» mit den Lohnverhandlungen zu verknüpfen. Die Kosten dieses Projekts fielen beim erzielten Ergebnis ins Gewicht. Es ist festzuhalten, dass sich die Entscheidungsgremien der Sozialpartner zum Zeitpunkt der Abfassung dieser Zeilen noch nicht geäussert haben.

Nach Abschluss der Verhandlungen mit Swisscom Services und cablex werden die entsprechenden Informationen auf www.transfair.ch publiziert.

SMART

SMARTRAIL 4.0 – transfair REDET MIT

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

IN DER WELT DES ÖV MUSS DER MENSCH PRIORITÄT HABEN.



Den Bahnbetrieb durch neue Systeme in Zukunft «smarter», also digitaler und automatischer, planen und führen? Möglich machen soll es smartrail 4.0. Der Weg zur automatisierten Bahn sei wichtig, um zusätzliche Züge auf den Schienen verkehren zu lassen und Systemkosten einzusparen. Das finden die Verantwortlichen von smartrail 4.0. transfair ist kritischer und stellt das Personal ins Zentrum.

Die Bahn soll im Wettbewerb mit der Strasse attraktiver werden. transfair sorgt sich bei zu starkem Fokus auf die Effizienzsteigerung um die Menschen. Für den Personalverband ist klar, nur wenn smartrail 4.0 auch den Mitarbeitenden nützt und genügend finanzielle Mittel für die Personalentwicklung bereitgestellt werden, dann kann schrittweise an der digitalen Bahn gearbeitet werden. Aber nicht zu jedem Preis.

smartrail nur mit starker Position des Personals

Trotz neuen technologischen Schritten: Das Personal muss die neuen Systeme weiterhin verstehen können. Es ist wichtig, dass das Bahnwissen beim Menschen bleibt und nicht den Assistenzsystemen überlassen wird. Sonst stellt transfair schlussendlich auch die Attraktivität der betroffenen Berufe infrage. Sinnvolle Assistenzsysteme ja – Substitution von Personal nein!

Das Personal im Zentrum

In diesem Kontext hat transfair in seiner Resolution folgende Forderungen festgehalten und an die Verantwortlichen gerichtet:

- In alle Entwicklungsschritte sind die Bedürfnisse und Erfahrungen des Personals einzubeziehen.
- Die Personalverbände müssen regelmässig informiert werden.
- Investitionen in smartrail 4.0 müssen zwingend finanzielle Mittel für die Personalentwicklung enthalten.

- Das Bahnwissen muss trotz digitalen Systemen und Assistenzsystemen zentral bleiben.
- Mit der Einführung von neuen Systemen müssen die Aufgaben weiterhin interessant, attraktiv und gut bezahlt bleiben.

DIESE FORDERUNGEN WERDEN FÜR DIE WEITEREN ENTWICKLUNGSSCHRITTE ALS BASIS MITEINBEZOGEN. DAS GEHT AUS FOLGENDER STELLUNGNAHME HERVOR.

FÜR DETAILS DEN QR-CODE SCANNEN.



DAS IST SMARTRAIL 4.0

Mit smartrail 4.0 wollen die Schweizer Bahnen die Digitalisierung und das Potenzial neuer Technologien nutzen, um die Kapazität und die Sicherheit zu erhöhen, die Bahninfrastruktur effizienter zu nutzen, Kosten zu sparen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Bahn längerfristig zu erhalten.

SICHER?

KUNDENBEGLEITUNG ALS GESICHT DER SBB

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR



Sie sind die sichtbarsten Mitarbeitenden der SBB. Doch was viele vergessen: Die Kundenbegleiterinnen und Kundenbegleiter befinden sich in einem andauernden Spannungsfeld. Sie müssen jonglieren zwischen den Interessen der SBB nach einem persönlichen, gewinnbringenden und effizienten Kundenservice und den eigenen Interessen nach einem unterstützenden Arbeitsumfeld und nach umfassender Sicherheit – im Beruf und privat.

Bis 2022 dauert sie noch an: die Veränderungsphase vom alten Berufsbild «Zugbegleitung» hin zum neuen «Kundenbegleitung». Ziel dieses Wandels ist, dass die Kundenbegleiterinnen und -begleiter («KB») in den Aufgabengebieten wie beispielsweise der Begleitung des Fernverkehrs und des Regionalverkehrs eingesetzt werden können.

Die laufenden Ausbildungen zu diesem anspruchsvollen und flexibleren Berufsbild sind fachlich und sprachlich herausfordernd und zeitintensiv. Regionale Personalunterbestände erschweren die Umsetzung des Berufsbildes. Zusätzliche Zweitausbildungsklassen sollen ab 2021 die angespannte Personalsituation verbessern.

Vor dem Hintergrund dieser grossen Veränderungen darf der persönliche Schutz der «KB» nicht vergessen gehen. Wenn es beispielsweise gilt, auch mit unzufriedenen Fahrgästen klarzukommen, braucht es vorab präventive Massnahmen.

Privacy – Streit ums Namensschild

Die «KB» sind dauernd exponiert. Das obligatorische Namensschild macht sie für alle identifizierbar. Dies kann negative Auswirkungen haben; auch im Privatleben. Die Fürsorgepflicht im Obligationenrecht Artikel 328 hält fest: «Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.» Der Arbeitgeber hat alle ungerechtfertigten Eingriffe in die Persönlichkeitsgüter (Leben, physische und psychische Integrität, Freiheit, Ehre und Privatsphäre) der Arbeitnehmenden zu unterlassen.

So hat sich bereits der eidgenössische Datenschutzbeauftragte öffentlich kritisch zur Tragpflicht des Namensschildes geäussert. Auch für transfair ist das Namensschild ein rotes Tuch. Der Personalverband hat in seiner Petition die SBB dazu aufgefordert, auf das Tragen des Namensschildes optional zu verzichten. Doch die SBB hält an der Tragpflicht unverändert fest. Nur bei einem nachgewiesenen Übergriff auf einen Mitarbeitenden gewährt die SBB ein Namensschild mit einem Pseudonamen. Für transfair ist unverständlich, dass hier abgewartet wird, bis etwas passiert. Bei Prävention und Schutz seiner eigenen Mitarbeitenden erwartet transfair mehr von der SBB.

Zweierbegleitung – ein Sicherheitselement

Weiter sicherheitsbedenklich findet transfair die aktuelle Situation bei der Begleitung der Züge. Wo früher mindestens zwei «KB» die durchgehende Begleitung der Fernverkehrszüge sichergestellt haben, ist es heute oft nur noch eine Person.

DIE SICHERHEIT DER MITARBEITENDEN MUSS AN ERSTER STELLE STEHEN.

Dies damit die «KB» flexibler eingeteilt werden können oder weil Personal fehlt. Die nach wie vor zugesicherte Zweierbegleitung von Zügen ab 22 Uhr oder von bekannten schwierigen Zügen kann die SBB momentan auch nicht einhalten.



ISABELLE STRÖSSLER
KUNDENBEGLEITERIN AUS
DER ROMANDIE

«WIR SIND SCHON SEHR EXPONIERT»

transfair ist im Austausch mit seinen Mitgliedern und weiss so, wo der Schuh drückt. Im Austausch mit Isabelle, einer Kundenbegleiterin aus der Romandie, hat transfair erfahren, was sie beschäftigt.

Wie erlebst du die Umsetzung des neuen Berufsbildes Kundenbegleitung?

Ich bin hauptsächlich nach wie vor im Fernverkehr eingesetzt. Manchmal ergänzt mit einem Kundenlenkungseinsatz auf Bahnhöfen. Damit wir die anderen Aufgaben kompetent wahrnehmen und darin Erfahrungen sammeln können, braucht es genügend Personal und Lernzeit. Beides ist Mangelware und wir sind zu oft allein unterwegs. Generell sollten Ausbildungen zum «KB» länger dauern.

Was sagst du zu den Flexibilisierungen in den Touren?

Wenn wir während den Touren zu viele verschiedene Aufgaben ausführen müssen, dann ist das sowohl planerisch als auch belastungstechnisch zu viel des Guten. Daher sind wir froh, dass tendenziell pro Tour eine Aufgabe, z.B. «nur» Fernverkehr, eingeteilt wird und wir uns voll und ganz darauf konzentrieren können.

Die Diskussion um Namensschilder schlägt hohe Wellen. Wie siehst du das?

Mit unserem Namen sind wir schon sehr exponiert. Das kann gerade in der digitalen Welt zu negativen Auswirkungen führen; Stichwort Stalking. Wo bleibt der Datenschutz? Muss immer zuerst etwas passieren, bis nach Lösungen gesucht wird? Eine Wahlmöglichkeit für die «KB» wäre wünschenswert.

Die Zweierbegleitung im Fernverkehr ist nicht mehr durchgehend. Beschäftigt dich das?

Ja, denn sie ist zentral für unsere persönliche Sicherheit. Abends, auf den bekannten schwierigen Zügen und auf Doppelkompositionen müssen zwingend mindestens zwei «KB» arbeiten. Und die Transportpolizei muss präsenter sein.

Was wünschst du dir grundsätzlich?

Dass unser Beruf endlich so wahrgenommen und dargestellt wird, wie er ist: fachlich anspruchsvoll, sozial herausfordernd, spannend und zuweilen belastend. In diesem herausfordernden Umfeld bin ich froh, transfair an meiner Seite zu haben.

KOMMENTAR

Bruno Zeller
Branchenleiter
Öffentlicher Verkehr



Es ist an der Zeit, zu handeln

Grundsätzlich lässt sich eines festhalten, betreffend Wichtigkeit einer guten Kundenbetreuung sind sich die SBB und ihre Mitarbeitenden einig. Wenn man jedoch den Daten- und Persönlichkeitsschutz des Personals stärken will, müssen die Mittel für diese Zielerreichung neu abgewogen werden. Konkret geht es transfair um die strengen Vorgaben zum Tragen von Namensschildern. Dort muss der Beziehung zum Fahrgast wegen der richtige Name stehen. Genau das stellt transfair infrage: Diese Beziehung hängt doch nicht von einem einzigen Namensschild ab!

Generelle, präventive Lösungen sind gefragt! Hier täte etwas mehr Flexibilität gut. Die SBB soll Wahlmöglichkeiten zur Verfügung stellen und einen gewissen Handlungsspielraum mutig ans Personal abgeben. Die SBB kann bei Kundenanfragen jederzeit im System die Identifikation der Mitarbeitenden auf dem Zug feststellen. Mit oder ohne Namensschild.

transfair setzt sich für einen hohen Schutz der Mitarbeitenden ein. Dazu gehört auch, dass die Kundenbegleiterinnen und Kundenbegleiter auf Zügen mit Doppelkompositionen nicht mehr allein unterwegs sein sollten. transfair fordert also abschliessend nicht nur eine andere Handhabung der Namensschildpflicht, sondern auch die Rückkehr zu einer starken Zweierbegleitung, da sie wesentlich zur Sicherheit und zum Teamgeist beiträgt.

TRAFIT

SBB CARGO REORGANISIERT WEITER

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

transfair FORDERT GENUG ZEIT FÜR DEN WISSENSTRANSFER.



Anfang 2018 haben die Sanierungspläne mit dem Stellenkahl Schlag bei SBB Cargo hohe Wellen geschlagen. Im August 2019 hat SBB Cargo über eine Strategieänderung informiert: Um den Stellenabbau zu bremsen, hat SBB Cargo ihren Kunden im Wagenladungsverkehr neue Verträge unterbreitet. Dies begrüsst transfair vorerst. Trotzdem geht die Sanierung mit «TRAFit» weiter.

Das Projekt Transport fit, kurz «TRAFit», hat zum Ziel, die Produktion zu optimieren. Die Mitarbeitenden der Transportplanung und der Transportausführung sollen besser zusammenarbeiten sowie die Kunden besser bedienen können.

Die Leiterin der Produktion von SBB Cargo, Isabelle Betschart, hat in diversen Gesprächen mit den Sozialpartnern betont, dass es prioritär darum gehe, Stabilität in den operativen Betrieb zu bringen. Reorganisationen seien schrittweise und in verdaubaren Hapen umzusetzen. Bei «TRAFit» stehe kein Personalabbau an. Vielmehr wolle SBB Cargo die bestehenden Aufgaben der Ressourcenplanung und des Personaleinsatzes beim Transport qualitativ verbessern sowie Schnittstellen reduzieren. Zum Beispiel soll es so sozialverträglichere Touren beim Lok- und beim Rangierpersonal geben.

Ein wesentlicher Fokus legt SBB Cargo auf die Stärkung der Führungsrolle der Teamleitenden und der neuen Leitenden der Transportvorbereitung. Diese kümmern sich künftig mehr um die Weiterentwicklung ihres Teams.

Die operativen Rangierspezialistinnen und Rangierspezialisten und operativen Rangierleitenden werden in die neue Rolle «Schichtleitende» im operativen Tagesgeschäft überführt. Das wird zu Arbeitsortwechselln führen. Die Umsetzung von «TRAFit» in den Transportregionen ist per 1. September 2020 vorgesehen.

SBB Cargo versichert, es handle sich um keinen Stellenabbau. Diese Zusicherung schafft eine vertrauensvollere Basis. transfair begleitet «TRAFit» eng und verzichtet deshalb auf ein Konsultationsverfahren.

«TRAFit» mit Chancen, aber auch Risiken

Bis zum heutigen Zeitpunkt ist bekannt, dass 223 Mitarbeitende (66 Führungskräfte und 157 Mitarbeitende) von «TRAFit» betroffen sind. SBB Cargo hat bereits die neuen Führungsteams der sechs Transport-Regionen ernannt.

Nun folgen die anspruchsvollen Überführungsgespräche mit den Mitarbeitenden für ihre künftigen Rollen.

transfair begrüsst, dass alle Kadermitarbeitenden an Workshops für die bevorstehenden Gespräche geschult wurden. SBB Cargo stellt entsprechende Hilfsmittel zur Verfügung. Für transfair ist wichtig, dass alle ein zumutbares Angebot erhalten – auch jene, die keine neue Rolle erhalten werden. In einem weiteren Schritt erstellt SBB Cargo für alle einen individuellen Ausbildungsplan.

Besonders dort stellt transfair die Forderung: Für das Lernen der Module muss genug Zeit zur Verfügung stehen. Und es muss genügend Ausbilderinnen und Ausbilder für den Wissenstransfer geben.

BELOHNT

HART ERKÄMPFTE LOHNERHÖHUNG

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

transfair HAT AKZEPTABLE LOHNERHÖHUNGEN ERREICHT.



Mit maximalen Forderungen startete transfair mutig in die Lohnverhandlungen mit der Post. Herausgekommen sind 0,8 Prozent individuelle Lohnmassnahmen resp. 0,6 Prozent für PostAuto. Dies deckt die Teuerung von 0,4 Prozent ab und bringt den Arbeitnehmenden zusätzliche Vorteile.

transfair konfrontierte die Arbeitgeberin «Post» mit hohen Lohnforderungen. Basis dieser Forderungen waren die Erwartungen des Dachverbandes Travail.Suisse und der entstandene Nachholbedarf der letzten Jahre. Dabei hat transfair auch die Erwartungen der Temporärangestellten und der Mitarbeitenden eingebracht, die im oberen Viertel des Lohnbandes oder sogar schon über dem Lohnband sind. Denn sie alle haben massgeblich zum Erfolg der Post beigetragen.

Für transfair sind die erreichten Lohnmassnahmen nur zufriedenstellend. Die zahlreichen positiven Punkte führen aber insge-

samt zu einem akzeptablen Resultat, das einem Gros der Post-Mitarbeitenden zugutekommt.

Teuerung abgedeckt

Als Grundlage für die Verhandlungen dienten die wirtschaftliche Situation der Unternehmen, die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Vergleiche mit Konkurrenzunternehmen sowie die Entwicklung der Teuerung. Die tiefe Teuerung, der hohe Konkurrenzdruck und die Ertragseinbrüche sind unter anderem die Gründe dafür, weshalb transfair kein höheres Resultat erzielen konnte. Immerhin ist die Teuerung von 0,4 Prozent vollständig abgedeckt.

Positive Aspekte der Lohnresultate

Neben den rein finanziellen Aspekten profitieren die Mitarbeitenden dank transfair von folgenden Vorteilen:

- Die Pflichtanteile werden im Vergleich zum Vorjahr erhöht.
- Die individuellen Anteile wurden im Vergleich zum Vorjahr zugunsten der Pflichtanteile gekürzt.
- Die Mitarbeitenden zuoberst im Band erhalten neu einen Pflichtanteil.
- Der Pflichtanteil und der individuelle Anteil sind eingebaut, dadurch nachhaltig und somit auch für die Rente relevant.

- Fortsetzung der 2018 eingeführten, bewährten Systematik der Lohnmatrix. Bei PostFinance ebenfalls neu eingeführt.
- Verbesserte Lohngerechtigkeit.
- Die Mitarbeitenden mit Löhnen in tiefen Lohnbandlagen resp. mit geringerer Lohnhöhe können bei guter Leistung überdurchschnittlich aufholen.
- Erhöhung des Mindestlohnes für neu eintretende Mitarbeitende und Temporärangestellte um 200 CHF.

Auch bei PostNetz gibt es viele Verbesserungen. Die spezifischen Verkaufsfunktionen – also die Funktionsstufen 4–7 – werden in das Lohnband FS4 überführt und damit gemäss Lohnbändern der Post CH AG entlohnt. Dort positiv zu erwähnen:

- Die Lohnbandobergrenze wird aufgehoben.
- Die Anhebung des Lohnbandmaximums in der Funktionsstufe um 2000 CHF bietet künftig weiteres Lohnentwicklungspotenzial.
- Die anspruchsberechtigte Lohnsumme steigt.

Von den oben erwähnten Lohnmassnahmen und Vorteilen profitieren ebenfalls die rund 1700 Mitarbeitenden der PostAuto-Unternehmen mit Personalreglement (PU-P).

Resultate im Überblick

UNTERNEHMEN	MITARBEITENDE UNTER GAV	LOHNERHÖHUNG	PFLICHTANTEIL	INDIVIDUELLER ANTEIL
Post CH AG	26 000	0,8 Prozent	70 Prozent	30 Prozent
PostFinance AG	2600	0,8 Prozent	70 Prozent	30 Prozent
PostAuto AG PostAuto- Unternehmer	2200 1700	0,6 Prozent	70 Prozent	30 Prozent

KG

KONZERN- GESELLSCHAFTEN IM FOKUS

TEXT: RENÉ FÜRST UND
SUSANNA MEIERHANS

DANK transfair PROFITIEREN MITARBEITENDE VON BESSEREN GAV.



Die Konzerngesellschaften haben transfair auf Trab gehalten: Es galt, neue Verträge oder Vertragsverlängerungen zu verhandeln. transfair freut sich, einige der erfreulichen Abschlüsse bekannt geben zu können. Die Mitarbeitenden erhalten dank transfair verbesserte Arbeitsbedingungen.

Epsilon AG

Epsilon ist in den Bereichen Frühzustellung und Drucksachenzustellung («DNA») in den Kantonen Genf, Waadt und Freiburg tätig. Gegenstand der aktuellen GAV-Verhandlungen sind die Arbeitsbedingungen der 200 Mitarbeitenden der Frühzustellung «portage matinal».

Später wird auch ein neuer GAV für die 350-400 Mitarbeitenden der «DNA» verhandelt. Erschwerend für die Verhandlungen sind kantonal unterschiedliche Gesetzgebungen. transfair hat verschiedene Forderungen eingebracht. Die Sicherung der Arbeitsplätze steht im Vordergrund.

notime AG

Vor zwei Jahren hat sich die Schweizerische Post mit 51 Prozent am Velokurierdienst notime beteiligt. Dieser deckt die Bedürfnisse nach einer schnellen Lieferung der online bestellten Waren ab. notime beschäftigt rund 500 Mitarbeitende. Der Konkurrenzdruck ist gross und diesen spüren auch die Mitarbeitenden. Diese fahren entweder geplante Touren oder stellen sich diese selbst zusammen.

transfair hat die Post hartnäckig dazu aufgefordert, einen Firmen-GAV mit den Sozialpartnern zu verhandeln. Philipp Bernhardt und René Fürst von transfair vertreten die Interessen der Arbeitnehmenden an den Verhandlungen.

Presto AG

Am 1. November 2019 trat endlich der neue GAV Frühzustellung mit dem neuen Mindestlohn «Werktag» in Kraft. Gemäss sozialpartnerschaftlicher Vereinbarung hat transfair im Winter 2019 Presto-Zustellerinnen und -Zusteller zum Znüni eingeladen.

transfair war froh über den regen Austausch und erhielt wertvolle Rückmeldungen, die nun der Presto-Geschäftsleitung zur Diskussion unterbreitet werden.

DMC AG

Die Zustellerin für Werbesendungen, Direct Mail Company (DMC), hat seit 1. Januar 2020 nur noch einen Lauftag pro Woche. Dies bedeutet einen schmerzhaften Einbruch des wichtigen Nebenverdienstes der Vertragerrinnen und Verträge. Auch hier konnte transfair die DMC-Mitarbeitenden zu Informationsanlässen mit Zvieri einladen. In intensiven Gesprächen hat transfair viel erfahren und wird die Anliegen der DMC-Geschäftsleitung zur Prüfung unterbreiten. Die GAV-Verhandlungsgespräche werden im Frühling 2020 fortgesetzt.

Fragen zu GAV

transfair hat diverse GAV neu verhandelt oder verlängert. Die GAV von SecurePost AG und PostLogistics AG wurden um 2 Jahre bis Ende 2021 verlängert. Bei IMS und bei SPS gibt es seit 1. Januar 2020 neue GAV. Bei SPS profitieren neu auch Mitarbeitende im Stundenlohn von diesen Verbesserungen.

REISE

DIE BESTE BILDUNG FINDET EIN GESCHEITER MENSCH AUF REISEN.

JOHANN WOLFGANG VON GOETHE

Am Branchenkongress vom 25. März 2020 lädt Sie transfair ein auf eine Reise in die Zukunft. Mit dabei sind der Post-Konzernleiter Roberto Cirillo, Nationalrätin Greta Gysin sowie Isabelle Zuppiger als Vertreterin von Travail.Suisse. transfair ruft seine Mitglieder dazu auf, diese spannende Reise in Scharen anzutreten.

Welche Bilder kommen Ihnen in den Sinn, wenn Sie an Reisen denken? Das blaue Meer, hohe Berge, unberührte Landschaften, fremde Menschen, ungewohntes Essen? Wer reisen will, muss planen. Eine gute Planung beruhigt, auch wenn meist alles reibungslos abläuft. Reisen bedeutet aber auch, bekannte Pfade zu verlassen, unbekannte Orte aufzufinden, Neues zu entdecken und sich dabei, wie Goethe sagte, gleichsam nebenbei zu bilden.

transfair nimmt Sie am Branchenkongress mit auf eine Reise in die Jahre 2020–2023. Gemeinsam mit Ihnen wirft der Personalverband einen Blick in die Zukunft, ergründet Wege und Strategien und versucht, einigen Geheimnissen auf die Spur zu kommen.

Der Kongress beginnt mit einer Podiumsdiskussion mit Roberto Cirillo, Konzernleiter der Schweizerischen Post, Greta Gysin, Nati-

onalrätin und ehemalige Leiterin der Region Ost, und Isabelle Zuppiger, Präsidentin von profunda und Vertreterin des Dachverbandes Travail.Suisse. Sie werden persönliche Erlebnisse, Gedanken und Haltungen rund um das Thema Reise erzählen und dabei eine Brücke zum beruflichen Alltag und zu seinen neuen Herausforderungen schlagen.

Weiteres Programm des Tages:

- Einleitung zu Sozialplan, GAV, Präventionsprogramm und Lohnverhandlungen
- Vorstellung Petition «Minüteln»
- Wechsel Beitragssystem, Diskussion
- Mittagessen
- Am Nachmittag:
Alternativprogramm für die Pensionierten
- Am Nachmittag für die Aktiven:
 - Vorstellung und Diskussion GAV-Resultate in Firmen-Versammlungen (Post CH AG: PostNetz, PostMail, PostLogistics, PostFinance AG, PostAuto AG, Konzerngesellschaften)
 - Diskussion Petition «Minüteln»
- Ratifizierung GAV Post CH AG, GAV PostFinance AG, GAV PostAuto AG
- Konsultativabstimmung Wechsel Beitragssystem Branche Post/Logistik
- Freigabe Petitionsstart «Minüteln»
- Nachwahlen in die Firmen- und Bereichsvorstände
- Verabschiedungen
- Abschluss

Eingeladen sind sämtliche Aktiven und Pensionierten der Branche Post/Logistik. Im Rahmen des Branchenkongresses findet am Nachmittag auch ein separater Anlass für die Pensionierten statt.

Kommen Sie mit transfair auf diese spannende Reise. Mitbestimmen, mitdiskutieren und Zusammenhänge verstehen. Der Branchenkongress Post/Logistik 2020 ist die beste Gelegenheit dazu.

KOMMT ALLE AN DEN BRANCHENKONGRESS!

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

Mittwoch, 25. März 2020
 Eintreffen ab 9 Uhr (Kaffee und Gipfel!)
 Kongress: 10 bis ca. 17 Uhr
 Im Hotel Bildungszentrum 21
 Missionstrasse 21, 4009 Basel

PETITION

SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE IM FOKUS

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

transfair SORGT SICH UM DIE SICHERHEIT DER GRENZWACHE.



Die Angehörigen des Grenzwachtkorps tragen Namensschilder auf ihren Uniformen und sind so auch im Privatleben identifizierbar. Das kann zu unerwünschten Kontaktaufnahmen auf Social Media, aber auch zu handfesten Bedrohungen führen. transfair fordert mittels einer Petition mehr Schutz für die Privatsphäre.

Grenzwächterinnen und Grenzwächter kommen durch ihre Arbeit immer wieder in heikle Situationen. Es liegt in der Natur ihrer Arbeit, dass die Kontakte mit den durch sie kontrollierten Personen nicht immer harmonisch verlaufen und sich die Angehörigen des Grenzwachtkorps auch mit verbaler oder physischer Gewalt konfrontiert sehen. Soweit dies im beruflichen Umfeld passiert, ist dies das eine. Besonders schwierig wird es aber, wenn die Situation auch das private Umfeld zu tangieren droht.

Dies ist zum Beispiel deshalb möglich, weil die Angehörigen des Grenzwachtkorps mit einem Namensschild angeschrieben sind – und so auch als Privatpersonen identifizierbar werden können.

Dies hinterlässt bei vielen Grenzwächterinnen und Grenzwächtern – und auch bei transfair – ein mulmiges Gefühl. So kann es zu unerwünschten Kontaktaufnahmen auf Social-Media-Kanälen kommen. Oder zu handfesten Drohungen, die sich gegen die Person und ihr privates Umfeld richten.

Besserer Schutz der Privatsphäre

transfair hat deshalb über seine Sektionen im Tessin und in der Romandie eine Petition lanciert. Der Personalverband fordert darin, dass die eidgenössische Zollverwaltung die Privatsphäre der Angehörigen des Grenzwachtkorps besser schützt. Anstelle eines Namensschildes soll eine Identifikationsnummer verwendet werden.

So kann der oder die einzelne Mitarbeitende immer noch eindeutig identifiziert werden. Rückschlüsse auf die Privatperson können aber nicht mehr gezogen werden. Rund 750 Mitarbeitende in den beiden Sprachregionen haben die Petition unterzeichnet. transfair wird diese nun mit klaren Forderungen an die eidgenössische Zollverwaltung übergeben.

transfair fühlt den Puls

Neben der Petition ist transfair aber auch auf anderen Wegen aktiv. Der Personalverband hat im Januar 2020 eine Umfrage bei allen Mitarbeitenden der Zollverwaltung gestartet zu verschiedenen aktuellen Themen. Dazu gehört auch die Tragepflicht der Schutzwesten, die sich aus Sicht vieler Mitarbeitender negativ auf die Gesundheit auswirkt. Auch hier wird transfair nach Abschluss der Umfrage das Gespräch mit der Zollverwaltung suchen, um über Lösungen zu diskutieren.

FUSION

ZUSAMMENSCHLUSS EAWAG UND WSL

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

NEUES ETH-INSTITUT IM NAMEN DES KLIMAWANDELS.



Es wird im ETH-Bereich ein neues Institut für Umwelt und Nachhaltigkeit geben. Das hat der ETH-Rat im September 2019 beschlossen. Um den Herausforderungen des Klimawandels zu begegnen, werden das Wasserforschungsinstitut des ETH-Bereichs (Eawag) und die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) in einem neuen Institut zusammengelegt.

Die damalige Interimspräsidentin des ETH-Rats, Beth Krasna, fasste den Hauptzweck der Fusion im September 2019 wie folgt zusammen: «Mit diesem Projekt soll der ETH-Bereich noch besser in der Lage sein, interdisziplinäre Lösungen für gesellschaftliche Fragen bereitzustellen, wie zum Beispiel die Auswirkungen des Klimawandels auf Umwelt und Gesellschaft sowie die nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen.»

Der Arbeitstitel der neuen Anstalt lautet Swiss Federal Institute of Technology for Environment and Sustainability (SITES), auf Deutsch Eidgenössische Forschungsanstalt für Umwelt und Nachhaltigkeit.

Das Personal ist nicht betroffen

Die Eawag beschäftigt rund 400 Mitarbeitende am Hauptsitz in Dübendorf und in Kastanienbaum. Für die WSL arbeiten etwa 500 Personen am Hauptsitz in Birmensdorf, in Davos, Ecublens, Sitten und Cadenazzo.

Der Zusammenschluss hat keine Auswirkungen auf die Anzahl der Arbeitsplätze. Auch die verschiedenen Standorte bleiben bestehen. Das Ziel des ETH-Rats ist nicht primär, Kosten zu sparen. Vielmehr will er Synergien nutzen und das Know-how der beiden Anstalten unter einem Dach und unter einer gemeinsamen Leitung zusammenlegen. Änderungen sollen frühestens in zwei Jahren erkennbar sein.

transfair begrüsst die Fokussierung, zumal die Fusion ohne Verlust von Arbeitsplätzen vorstangehen wird. transfair wird die Projektentwicklung aufmerksam verfolgen und sich entsprechend einbringen.

Konsultationsverfahren

Im Hinblick auf die Bildung der neuen Anstalt ist innerhalb der Institute des ETH-Bereichs Anfang 2020 ein Konsultationsverfahren geplant. So können die Eawag und die WSL zum Vorentwurf der Botschaft und zum Vorentwurf der Parlamentsverordnung Stellung nehmen. Im Rahmen der Ämterkonsultation im Sommer 2020 wird transfair ebenfalls zum Entwurf der Parlamentsverordnung Stellung nehmen.

Der Personalverband ruft seine Mitglieder zu Rückmeldungen zum Thema auf. Haben Sie Fragen oder wünschen Sie sich mehr Informationen? Kontaktieren Sie Albane Bochatay (albane.bochatay@transfair.ch).

PUBLICA

**IM HERBST
WIRD
GEWÄHLT**

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Im Herbst 2020 können Sie die Delegiertenversammlung der PUBLICA neu wählen und mitbestimmen, wer die Richtung Ihrer Pensionskasse bestimmt. transfair sucht interessierte Mitglieder, die sich für dieses wichtige Gremium zur Wahl stellen.

Pensionskassen, wie auch die PUBLICA eine ist, werden zu gleichen Teilen von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber geführt. Ein Gremium der PUBLICA ist die Delegiertenversammlung (DV).

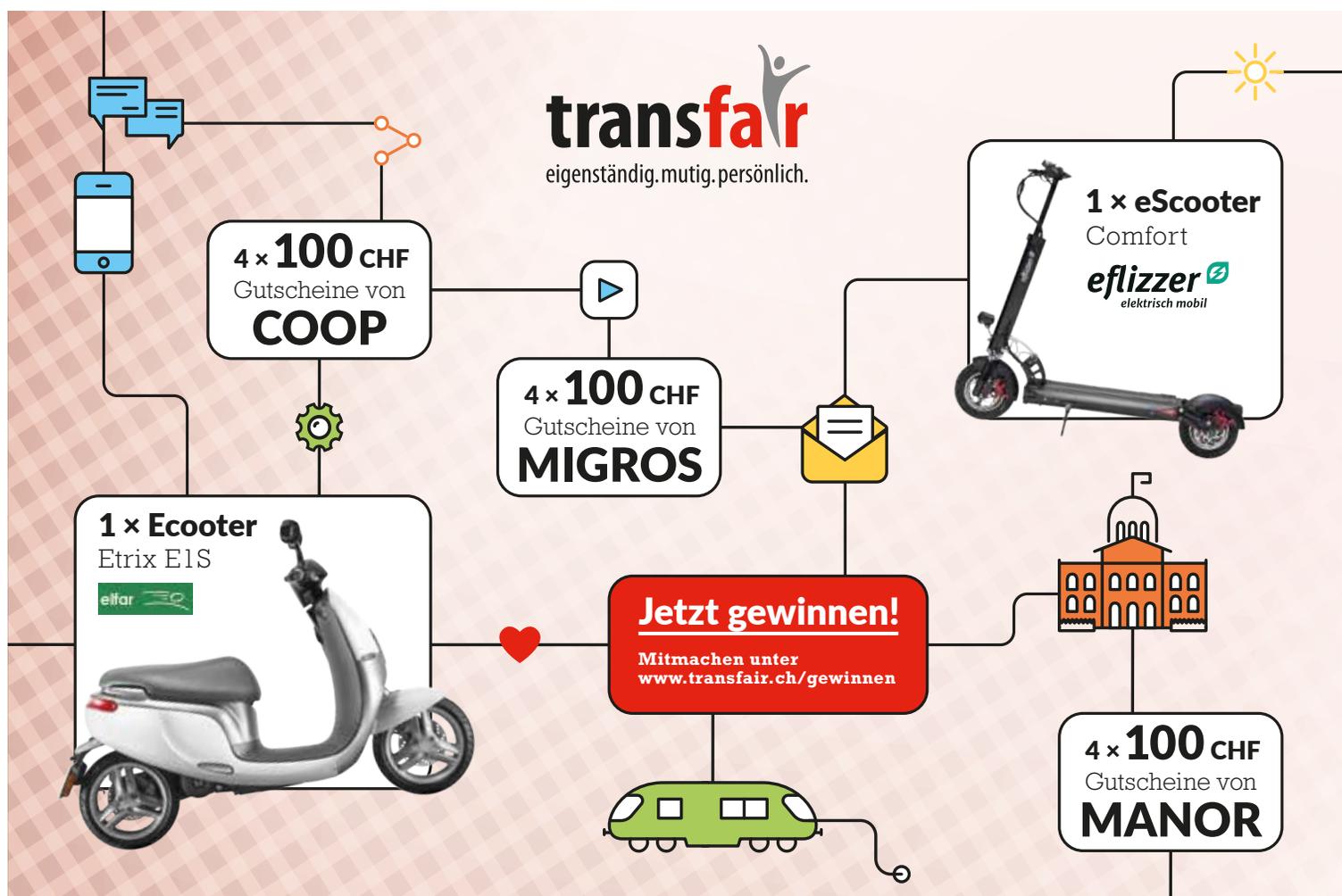
Sie hat die wichtige Aufgabe, die kursbestimmenden und geschäftsführenden Gremien der Pensionskasse zu wählen, und hat

zudem den direkten Zugang zu allen wichtigen Informationen rund um die PUBLICA und ihre Vorsorgewerke.

Und wenn es also diesen Herbst darum geht, die Delegierten für die DV zu wählen, dann geht es eigentlich darum, zu bestimmen, welche 80 Personen die Interessen aller Versicherten am besten vertreten können.

Interessieren Sie sich für Ihre künftige Rente?

transfair ist auf der Suche nach Kandidierenden, die sich für ihre künftige Rente und ihre Pensionskasse interessieren und sich für die Anliegen der Arbeitnehmenden einsetzen. Es erwartet Sie ein spannendes Mandat mit der Möglichkeit, sich vertiefter mit der beruflichen Vorsorge auseinanderzusetzen. Melden Sie sich bei matthias.humbel@transfair.ch.



OB FERIEN GEKÜRZT WERDEN DÜRFEN ODER NICHT, IST IM OBLIGATIONENRECHT IM ARTIKEL 329 B GEREGLT: «IST DER ARBEITNEHMER DURCH SEIN VERSCHULDEN WÄHREND EINES DIENSTJAHRES INSGESAMT UM MEHR ALS EINEN MONAT AN DER ARBEITSLEISTUNG VERHINDERT, SO KANN DER ARBEITGEBER DIE FERIEN FÜR JEDEN VOLLEN MONAT DER VERHINDERUNG UM EINEN ZWÖLFTEL KÜRZEN.»



TEXT: URS JUNGEN, LEITER REGION OST

FERIEN KÜRZEN: WANN IST DAS ERLAUBT?

Was in der juristischen Sprache abstrakt und schwer verstehbar ist, lässt sich einfach erklären. Für die Kürzung des Ferienanspruchs werden als Erstes alle Abwesenheiten während eines Kalenderjahres zusammengezählt. Abwesenheitstage sind Tage, an denen der oder die Arbeitnehmende nicht zur Arbeit kommen konnte aufgrund von:

- Krankheit
- Unfall
- Erfüllung der gesetzlichen Pflichten, wie Militär oder Zivildienst
- Ausübung eines öffentlichen Amtes
- Jugendurlaub

Mit einer Ferienkürzung ist also erst dann zu rechnen, wenn jemand länger als 60 Tage abwesend ist. 60 Tage, weil es eine 30-tägige Schonfrist gibt und nur ganze Monate zählen. In einem zweiten Schritt wird also errechnet, wie viel Ferientage gekürzt werden können. Für jeden vollen Monat Abwesenheit können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden. Wenn also Pia Müller 36 Tage Ferien hat und während 65 Tagen abwesend war, könnten ihre Ferien gekürzt werden, und zwar um einen Zwölftel auf gerundet 33 Tage.

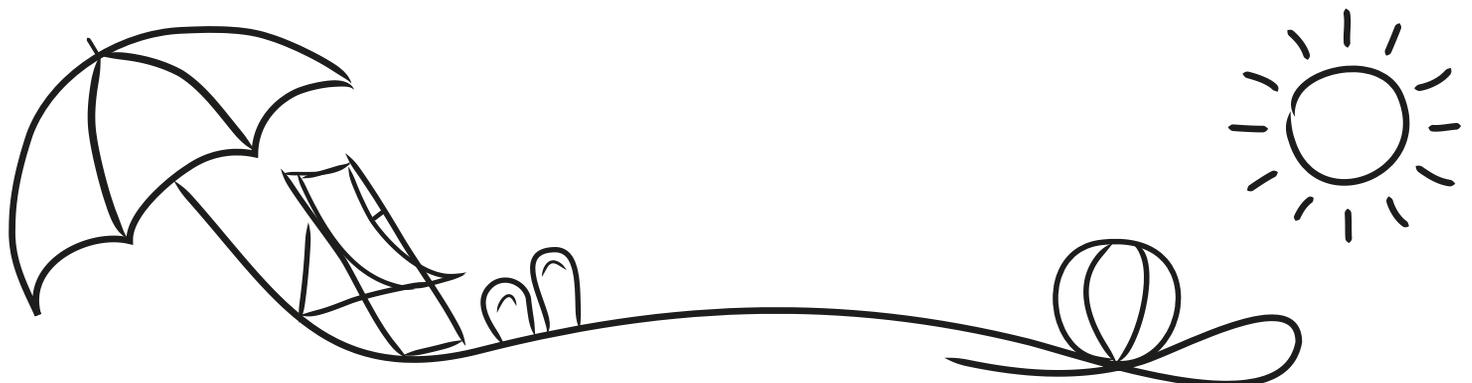
Keine Regel ohne Ausnahme

Und so gibt es natürlich auch bei dieser Regel Ausnahmen. So schaut man in einem dritten Schritt, ob eine der folgenden Ausnahmen zum Zuge kommt:

- Bei Abwesenheiten infolge Schwangerschaft darf für die ersten zwei Monate keine Kürzung stattfinden. Wäre Pia Müller also 65 Tage abwesend gewesen infolge Schwangerschaft, gäbe es keine Kürzung.
- Auch eine medizinisch bedingte Leistungsreduktion infolge Krankheit oder Unfall darf für eine Kürzung nicht berücksichtigt werden. Ist beispielsweise Norbert Muster zu 50 % arbeitsunfähig (50 % Leistung bei 100 % Anwesenheit), darf keine Kürzung erfolgen.
- Auch darf ein Arbeitsversuch bei 100 % Arbeitsunfähigkeit nicht voll für eine Ferienkürzung herangezogen werden.
- Für Arbeitnehmende, die dem Arbeitszeitgesetz unterstellt sind, darf für die ersten 90 Tage Abwesenheit keine Kürzung der Ferien erfolgen. Dies sind vor allem Personen, die im Betrieb eines Bahn- oder Busunternehmens arbeiten (Zugbegleitende, Postautofahrerinnen oder -fahrer, Lokomotivführerinnen oder -führer).

«better safe than sorry»

transfair stellt immer wieder fest, dass es bei Ferienkürzungen schnell zu Falschberechnungen kommen kann. Deshalb gilt: bei Unklarheiten lieber einmal mehr nachhaken und sich Hilfe holen. Die Experten von transfair stehen Ihnen jederzeit zur Seite.



AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2020

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 2, 28. Mai 2020

INSERATESCHLUSS

6 Wochen vor Erscheinung

MÄRZ / APRIL / MAI / JUNI / JULI 2020

ALLE BRANCHEN

Freizeitkommission transfair

Wanderung Affoltern am Albis – Jonen

Donnerstag, 19. März 2020

Treffpunkt: Bahnhof Affoltern a.A. um 9.40 Uhr.

Wanderung nach Jonen ca. 2.5 Std. mit nachfolgendem Mittagessen. Rückreise ab Jonen Weingasse ab ... 00 und ... 30 Uhr via Birmensdorf (Bus 215).

Anmeldung bis Dienstag 17. März 2020 abends an:

Georges Moos, T 041 855 23 63,
georgesmoos@bluewin.ch.

Pensionierte Bern

Wanderung im Freiburgerland

Mittwoch, 13. Mai 2020

Treffpunkt um 9 Uhr Bahnhof Bern.

Route: Ueberstorff-St. Antoni; gut 2 Stunden.

Bern ab 9.15 Uhr, Bern an 14.51 Uhr. Billett: Bern-Ueberstorff/Abbligenstrasse und St. Antoni/Dorf-Bern (via Freiburg).

Auskunft bei zweifelhafter Witterung ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter,
T 079 910 86 63.

Freizeitkommission

Gemütliche Reise nach Chiavenna

13. bis 15. Mai 2020

Zürich HB ab 9.37 Uhr, Prosto di Piuro an 14.40 Uhr. Nachtessen im Crotto Belvedere. 2 Übernachtungen im Hotel Piuro (HP 65 Euro). Gemütlicher Fussmarsch (max. 20 Minuten oder mit PTT) nach Chiavenna, Zugfahrt am Freitag ab Chiavenna um 10.44 Uhr via Colico nach Tirano. Mittagessen im Restaurant Corona. Tirano ab 14.26 Uhr. Zürich an 19.53 Uhr. «Es het solangs het»

Anmeldung an und Infos bei:

Ruedi Monnerat, T 044 926 28 57, M 079 343 73 72,
ruedimonnerat@hotmail.com.

Region Ost

Sommer Abenteuer Event

Sonntag, 12. Juli 2020

Die Region Ost von transfair lädt zum Sommer Abenteuer Event. Das River-Rafting wird ein grosser Spass. Treffpunkt um 12.30 Uhr Bahnhof Ilanz. Verschiebung zum Fluss. 13.30 Uhr Start River Rafting. 17 Uhr Ankunft in Reichenau. Dann heisse Dusche & kleiner Apero. Details dazu auf der Website von transfair. Die Platzanzahl ist limitiert. «Dr schnäller isch de gschwinder»

Anmeldungen bis 6. Februar 2020 an:

Philipp Bernhardt und Bruno Schäppi,
zuerich@transfair.ch, 075 420 36 39.

Sektion Säntis

Hauptversammlung

Samstag, 4. April 2020

Türöffnung um 14.30 Uhr, Beginn der Versammlung um 15 Uhr. Als Gastreferentin konnten wir Frau Nationalrätin Greta Gysin, designierte Vizepräsidentin transfair und ehemalige Leiterin des Büros Ost in Zürich, gewinnen. Im Anschluss an die Versammlung laden wir zu einem feinen Nachtessen ein.

An- und Abmeldungen bis 21. März 2020 an:

Eugen Widmer, Haldenstr. 12, 9552 Bronschhofen,
T 071 910 16 44, saentis.transfair@gmx.ch.

POST / LOGISTIK COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Rheinfelden-Magden,

Dienstag, 3. März 2020

Wir treffen uns im Bahnhof SBB Basel um 13 Uhr und fahren mit der S1 Bahn 13.20 Uhr nach Rheinfelden. Von dort wandern wir ca. 50 Minuten in Richtung Magden ins Restaurant zur Blume, Hauptstrasse 11, 4312 Magden. Nichtwanderer fahren mit den ÖV direkt ins Restaurant (Ankunft Bus 100 um 14.55 Uhr).

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung auf den Mattenhof

Montag, 6. April 2020

Wir treffen uns um 9.30 Uhr im Bahnhof SBB, Basel. Fahren um 10.01 Uhr mit der S-Bahn nach Gelterkinden. Dort steigen wir um in den Bus 104 nach Rünenberg Frohe Aussicht. Von dort aus wandern wir ca. 35 Min auf den Mattenhof und nehmen das Mittagessen ein.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

transfair

PERSONELLES

ALLES VERÄNDERT SICH. UND SO GIBT ES AUCH BEI transfair EINIGE PERSONELLE VERÄNDERUNGEN. transfair BEDANKT SICH HERZLICH BEI **TOMI IVANKOVIC** UND **KERSTIN KÖFFEL** FÜR IHREN EINSATZ UND WÜNSCHT IHNEN FÜR IHRE ZUKUNFT ALLES GUTE.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung, Therwil – Biel-Benken

Montag, 4. Mai 2020

Treffpunkt bei Bahnhofli in Therwil um 13.15 Uhr. Wandern in ca. 90 Min. nach Biel-Benken ins Restaurant Hayer zum Zvieri. Nichtwanderer fahren direkt ins Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel

40 Jahre ChPTT/transfair

Montag, 8. Juni 2020

Wir treffen uns um 12 Uhr beim Bahnhof Dornach. Laufen in ca. 30 Min. zum Fussballplatz in den Widen des FC Arlesheim. Dort serviert der Vorstand zum Jubiläum 40 Jahre Pensioniertenvereinigung ChPTT und transfair Basel ein Mittagessen. Nichtwanderer begeben sich direkt ins Restaurant.

Anmeldung erforderlich bis 30. Mai 2020 bei:

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

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 18. März 2020

Treffpunkt um 9 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB. Kaffeepause im Restaurant Alte Post. Nach dem Kaffee fahren wir bis Niederholz. Von dort wandern wir der Wiese entlang nach Riehen. (ca. 1Std.). Wir werden im Restaurant Baslerhof zum Mittagessen erwartet. Nichtwanderer fahren direkt ins Restaurant. Rückwanderung nach Riehen möglich.

Anmeldung bis 14. März 2020 an:

Dora Götz, Rennweg 15, 4052 Basel, T 061 311 94 35.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 8. April 2020

Treffpunkt um 8.45 Uhr Schalterhalle Basel SBB. Abfahrt ca. 9 Uhr bis Reinach Dorf, wo wir vis a vis im Restaurant Schopf den Kaffeehalt machen. Anschliessend wandern wir Richtung Dornach am Tierpark entlang mit einem Zwischenhalt nach Dornach. Nichtwanderer fahren direkt ins Restaurant Nepomuk. Um 12.30 Uhr wird dort das Mittagessen serviert.

Anmeldung bis 5. April 2020 an:

Gody Schwarz, Tel 061 711 29 23.

transfair

KONGRESS 2020

FREITAG, 29. MAI 2020

10 BIS CA. 17 UHR
HOTEL WIDDER, RENNWEG 7, 8001 ZÜRICH
EINLADUNG MIT TRAKTANDEN UND
ANTRAGSFRISTEN ERFOLGTE DIREKT
AN DIE DELEGIERTEN.

Pensionierte Sektion Basel**Maibummel ins Urnerland****Mittwoch, 13. Mai 2020**

Besammling um 6.45 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB. Zugabfahrt um 7.03 Uhr. Flüelen an 9.30 Uhr. Nach der Kaffeepause wandern wir in ca. 2 Std. auf dem Weg der Schweiz. Wanderstöcke sind empfehlenswert. Nichtwanderer nehmen den Zug 10.44 Uhr oder 11.44 Uhr nach Sisikon. Im Hotel Eden ist für uns das Mittagessen reserviert. Weitere Informationen folgen.

Anmeldungen bis 11. Mai 2020 an:

Sepp Regli, T 061 311 02 96, M 076 566 19 34.

Kategorie Lokpersonal**Reise 2020 nach Graz****17. Mai bis 21. Mai 2020**

Wir fahren mit dem Zug nach Graz. Vom 4*-Hotel Erzherzog Johann aus erkunden wir die Altstadt, besuchen das Schienenwalzwerk in Leoben, den Erzberg, das Schloss Eppenberg, die Glaskirche, eine Ölmühle und dampfen wird es auch noch. Preis im Doppelzimmer ca. 740 CHF pro Person.

Auskünfte sind erhältlich bei:

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

**POST / LOGISTIK
COMMUNICATION
ÖFFENTLICHER VERKEHR**

Am 28. März 2020 findet die jährliche GV um 16 Uhr im Romantikhôtel Stern in Chur statt. Vor der GV findet um 14 Uhr eine öffentliche Podiumsdiskussion zum Thema «Auslagerungspolitik bei Service Public Unternehmen – Wohin geht die Reise?» statt.

**POST / LOGISTIK
ÖFFENTLICHER VERKEHR**

Pensionierten Vereinigung St. Gallen**Zusammenkunft im März****Mittwoch, 11. März 2020**

Wir treffen uns im Restaurant Scheitlinsbüchel St. Gallen. Zum Zvieri haben wir einen einfachen Wurstsalat bestellt.

Für Auskünfte:

Anton Rutishauser, anton@rutishauser.li,
T 071 512 64 09.

Pensionierten Vereinigung St. Gallen**Einladung zum Jassnachmittag****Dienstag, 7. April 2020**

Kleines Preisjassen um 14 Uhr im Restaurant Ochsen. Das Restaurant befindet sich in der Nähe von Bahnhof und katholischer Kirche. Der Handjass ist auch für ungeübte Spieler geeignet. Einzige Bedingung ist, dass man die Spielkarten sowie die stechenden Trümpfe kennt. Der Geldeinsatz von 5 Franken geht an die Gewinner.

Für Auskünfte:

Karl Schmid, T 071 841 83 09.

**ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
ÖFFENTLICHER VERKEHR**

Pensioniertenkommission**Jahrestagung 2020****Mittwoch, 11. März 2020**

Der Vorstand ladet Euch zur Jahrestagung am 11. März 2020 um 10:15 Uhr nach Pfäffikon (SZ) ins Hotel Sternen ein. Gastreferent ist unser Präsident, Stefan Müller-Altarmatt. Einladungen mit detailliertem Programm folgen im Februar 2020.

Anmeldung bis 29. Februar 2020 an:

Walter Schmid, Rossbergstrasse 37, 6410 Goldau.

**ZU GUTER LETZT**

DIE ZAHL DER LOBBYISTINNEN UND LOBBYISTEN HAT IN DEN LETZTEN JAHREN STARK ZUGENOMMEN. WER GELD HAT, KANN SICH GEHÖR VERSCHAFFEN. LOBBYAGENTUREN RUND UMS BUNDESHAUS VERZEICHNEN UMSATZREKORDE. IN DIESEM CHOR DER INTERESSEN DARF DIE STIMME DER ARBEITNEHMENDEN NICHT FEHLEN. DENN DIE POLITIK BEEINFLUSST MASSGEBLICH UNSER ALLER ARBEITSUMFELD.



TEXT: ADRIAN WÜTHRICH,
PRÄSIDENT TRAVAIL.SUISSE UND ALT NATIONALRAT

IM CHOR DER POLITIK MITSINGEN

Travail.Suisse singt in diesem mehrstimmigen Chor mit und bringt die Anliegen der Arbeitnehmenden in die politische Debatte ein. Als nationaler Sozialpartner ist Travail.Suisse seit über 110 Jahren in die institutionelle Politik eingebunden. Mit seiner Verbandsstruktur kann Travail.Suisse der Stimme der Arbeitnehmenden Gehör verschaffen und der Politik entsprechende Positionen unterbreiten.

Dieser Einsatz wird geschätzt: Alleine im Januar 2020 war Travail.Suisse an drei Anhörungen von parlamentarischen Kommissionen dabei und hat zu wichtigen Themen Stellung genommen: Ein noch liberales Arbeitsgesetz bringt beispielsweise weniger Sicherheit, weniger Gesundheitsschutz und mehr Stress. Ohne Massnahmen für die Arbeitnehmenden steigt die Altersarmut und spitzt sich der Fachkräftemangel weiter zu. Die Berufsbildung ist entscheidend, damit alle im Arbeitsmarkt Fuss fassen können und ein eigenständiges Leben in Würde führen können.

In der Politik sollte es um den Ausgleich der Interessen aller gehen. Wird die Stimme der Arbeitnehmenden nicht gehört, wird über deren Köpfe hinweg entschieden. Damit das nicht passiert, wird sich Travail.Suisse auch in den nächsten vier Jahren darauf fokussieren, im Gespräch mit seinen nationalen Sozialpartnern, den Dachverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden und der Politik mehrheitsfähige Kompromisse zu suchen und umzusetzen.



Kommen Referenden nun nur noch durch Lügen und Betrügen zustande?