

# MAGAZIN

N° 4  
OKTOBER  
2021

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT  
TRANSFAIR.CH



Mit Weiterbildung im Beruf auf Kurs bleiben  
**FIT FÜR DIE ZUKUNFT**

EIGENSTÄNDIG.  
MUTIG.  
PERSÖNLICH.

## INHALTSVERZEICHNIS

### transfair

Mit Weiterbildung im Beruf  
auf Kurs



06

### ÖFFENTLICHER VERKEHR

SBB Cargo: für Güter die Bahn



08

### POST/LOGISTIK

Verhandlungserfolg beim  
GAV PostAuto



12

### ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Erste Zwischenergebnisse bei  
der eidgenössischen Zollverwaltung



14

### COMMUNICATION

Beratung Frührenten –  
Sylvia Frigeni berichtet



16

### transfair

Wissenswertes	04
Delegiertenversammlung 2021	05
Agenda	18
Zu guter Letzt	
«Mit «viamia» den eigenen Weg finden»	19

### ÖFFENTLICHER VERKEHR

Kurze persönliche Standortbestimmung mit dem Boxenstopp	10
--	----

### POST/LOGISTIK

«Fit im Beruf» – Interview mit Nick Rüfenacht	11
Jetzt den Stiftungsrat der Pensions- kasse Post wählen	13

### ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Bundespersonalrecht – die Veränderungen im Überblick	15
---	----

### COMMUNICATION

Statusupdate zu Swisscom und Co.	17
----------------------------------	----

Titelbild  
© tencierro | AdobeStock

# EDITORIAL



**ALINE LEITNER**  
LEITERIN KOMMUNIKATION

## LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Das lebenslange Lernen. Ein Credo, das mir bereits zu Zeiten meiner KV-Lehre eingebläut wurde. Als knapp 15-Jährige tat ich die Bedeutung des Satzes jedoch mit einem Schulterzucken ab. Nun – 15 Jahre später – sieht das schon ein wenig anders aus: Mittlerweile ist mir bewusst, wie wichtig es ist, sich on und off the job weiterzuentwickeln und die Zügel der privaten und der beruflichen Zukunft selbst in die Hand zu nehmen. Sich damit auseinanderzusetzen, was da noch kommt und kommen könnte, ist herausfordernd und manchmal fühlt es sich nach einer unglaublich schwierigen Aufgabe an.

Doch genau in solchen Situationen lohnt es sich, mit kühlem Kopf eine Auslegeordnung zu machen und auch von externen Angeboten zu profitieren. Die Sozialpartner SBB und Post haben mit den Projekten «Boxenstopp» und «Fit im Beruf» wichtige Hilfsmittel geschaffen, die ihren Mitarbeitenden dabei helfen, sich mit der eigenen Situation auseinanderzusetzen. Mehr dazu auf den Seiten 10 und 11. Auch im Leitartikel dreht sich alles um die berufliche Standortbestimmung. Mit «viamia», meinem Weg, gibt es nämlich Rückendeckung von der Politik und den Kantonen: Um die Berufschancen älterer Arbeitskräfte zu erhöhen, gibt es ab 40 Jahren kostenlose berufliche Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen. Ein Blick auf die Seite 6 lohnt sich.

Ein Blick lohnt sich auch auf die anderen Seiten des magazins. transfair kann (Zwischen-) Erfolge feiern bei den künftigen Arbeitsbedingungen der Eidgenössischen Zollverwaltung, beim GAV PostAuto und den Anstellungsbedingungen des Bundespersonals. Und hoffentlich darf transfair auch im magazin Nummer 5 einen Erfolg feiern: Die Wahlen in den Stiftungsrat der Pensionskasse Post stehen an! transfair präsentiert seine Kandidierenden auf Seite 13.

## WISSENSWERTES

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

### transfair

#### Lohnforderungen für 2022

transfair hat im August die Lohnforderungen für 2022 präsentiert. Wegweisend dabei war vor allem die Rolle des Service Public als Stabilisator während der Corona-Pandemie. Die Mitarbeitenden haben die Grundversorgung auch in den schwierigsten Zeiten aufrechterhalten. transfair fordert deshalb einerseits die Stärkung des Service Public und eine bessere Anerkennung in der Politik und stellt andererseits vor allem generelle Lohnforderungen, die allen Angestellten zugutekommen.



FÜR DETAILS ZU DEN LOHNFORDERUNGEN DER EINZELNEN BRANCHEN QR-CODE SCANNEN.

### COMMUNICATION

#### Branchenversammlung

Alle interessierten Mitglieder der Branche Communication sind am 17. November 2021 zur Branchenversammlung 2021 eingeladen. Die Veranstaltung findet voraussichtlich physisch im Raum Bern statt. Anmeldungen bis 15. Oktober 2021 an Robert Métrailler (robert.metrailler@transfair.ch).

### ÖFFENTLICHER VERKEHR

#### leV-Kongress im Zeichen der Digitalisierung

Am virtuellen Kongress der Interessengemeinschaft europäischer Verkehrsgewerkschaften (leV) war das Hauptthema die Digitalisierung in all ihren Facetten. Die leV hat neu gewonnene Erkenntnisse und gewerkschaftliche Überlegungen in einer Resolution mit Fokus auf den Menschen, nicht die Technik, festgehalten (siehe Website).

#### Anmelden zur eidgenössischen Berufsprüfung

Bis 5. November 2021 können sich interessierte Lokführerinnen und Lokführer für die Berufsprüfung 2022 anmelden. transfair motiviert seine Mitglieder, von dieser Möglichkeit zu profitieren und die eigenen Kompetenzen zu stärken. Infos gibt es unter [www.vhbl-afsm.ch](http://www.vhbl-afsm.ch).

### POST/LOGISTIK

#### transfair fordert faire Löhne für die Töchter der Post, Epsilon, Presto und DMC, sowie einen GAV für den Werbemarkt

Presto bringt am frühen Morgen abonnierte Zeitungen. DMC verteilt Werbung. Epsilon bedient bislang in der Romandie die Märkte von Presto und DMC und wird 2022 auf diese beiden Firmen aufgeteilt. Fast 600 Personen sind betroffen. transfair ist im Austausch mit seinen Mitgliedern sowie mit der Post und betont, dass ein GAV für die Verträge und Verträge im Werbemarkt überfällig ist, um diese Personen besser zu schützen. Lohnverbesserungen für alle Firmen dieses Tieflohnsegments sollen am Verhandlungstisch erreicht werden.

### ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

#### Lohnverhandlungen

In den ersten Runden zeigte transfair Verständnis für die schwierige finanzielle Situation des Bundes, setzte sich aber für den Ausgleich der Teuerung ein. Wie erfolgreich die Verhandlungen sind, wird sich am 2. November (Bundespersonal) und am 23. November (Personal ETH-Bereich) zeigen.

#### Präsident DV PUBLICA

Ab 2016 führte das transfair Mitglied Valentin Lager als Präsident die Delegiertenversammlung (DV) der PUBLICA. Nach seiner Wahl in die Kassenkommission wurde am 23. September seine Nachfolge geregelt. transfair freut sich über die Wahl seines Mitglieds Marcel Wüthrich zum Präsidenten! Herzlichen Glückwunsch.

### MEHR INFOS UNTER [transfair.ch](http://transfair.ch)

#### Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, [magazin@transfair.ch](mailto:magazin@transfair.ch), [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch), Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair; Redaktion: Aline Leitner, Lea Lüthy; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 5 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, [www.jacq.ch](http://www.jacq.ch); Ivano Zanol, [www.transterm.ch](http://www.transterm.ch). Druck: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; Satz: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Bilder: bixpicture/AdobeStock, cablex, Cristina Conti/AdobeStock, Eidgenössische Zollverwaltung, Hanspeter Hofer Photography, Gaby Möhl, Viacheslav Lakobchuk/AdobeStock, Parlamentsdienste 3003 Bern, PostAuto, SBB CFF FFS, Swisscom, tiquitaca/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse. WEMF-beglaubigte Auflage 2020: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.  
MUTIG.  
PERSÖNLICH.

**transfair**

# DV 2021

## DREI RESOLUTIONEN VERABSCHIEDET

TEXT: LEA LÜTHY,  
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION

### ARBEITSPLATZSICHERUNG UND GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN IM FOKUS.

An der Delegiertenversammlung (DV) vom 20. August 2021 in St. Gallen blickte der Personalverband auf ein bewegtes Jahr zurück. Digitalisierung und Homeoffice sind wegen Corona im Vormarsch. Doch was viele Vorteile bietet, hat auch Tücken. Mit Fokus auf die Arbeitsplatzsicherung und gesunde Arbeitsbedingungen hat transfair mehrere Resolutionen verabschiedet.

Co-Präsident Thomas Ammann richtete seinen Dank an die Mitglieder, die im vergangenen Jahr Ausserordentliches geleistet haben, um den Service Public trotz Pandemie zu gewährleisten. Diese schwierige Zeit hinterlässt Spuren: Gewisse Problemstellungen haben sich verschärft. transfair thematisiert sie in drei Resolutionen. Ins Zentrum stellt transfair auch weiterhin die Gleichstellung, die für beide Geschlechter einen Fortschritt bieten soll, wie Greta Gysin, Co-Präsidentin und Nationalrätin Grüne, bekräftigte.

#### transfair verabschiedet drei Resolutionen

Homeoffice hat viele Vorteile, schafft aber auch Herausforderungen. Grössere Arbeitslast, psychische Belastung und fehlende Ergonomie beim Heimarbeitsplatz sind nur einige der Knackpunkte. Daher fordert transfair in seiner Resolution «Für einen besseren Gesundheitsschutz beim Personal!» klare Strategien für den Erhalt der Gesundheit der Arbeitnehmenden.

In der Branche Communication schreitet die Digitalisierung voran, schafft jedoch ein grosses Problem: einen akuten Mangel an IT-Fachkräften in der Schweiz. transfair verlangt mit seiner Resolution «Es braucht dringend eine Bildungsoffensive!», dass der Nachwuchsmangel in der ICT-Branche ernst genommen, Auslagerungsprojekte verringert und Ent-

wicklungsmöglichkeiten für bestehendes Personal erweitert werden. Auch die Branche Öffentlicher Verkehr steht im Gütertransport vor einer grossen Hürde. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen verhindern derzeit, dass der Güterverkehr innerhalb der Schweiz mehrheitlich auf die Schiene verlagert wird. Um ein weiteres Ausbluten von SBB Cargo zu stoppen, fordert transfair mit seiner Resolution «Für Güter die Bahn!» eine Änderung der aktuellen Politik zugunsten der Bahn.

#### Joachim Hermann komplettiert den Vorstand

Seit Juni 2021 fungiert das langjährige Mitglied Joachim Hermann als Co-Präsident der Branche Post/Logistik. Nun wurde er von den Delegierten ebenfalls als Vorstandsmitglied bestätigt. transfair freut sich, mit ihm einen kompetenten Kenner der Branche für den Vorstand gewonnen zu haben.



#### NEUE STATUTEN – DAS ÄNDERT SICH

Per 1. September 2021 gilt eine neue Mindestmitgliedschaftsdauer von einem Jahr. Dies mit dem Hintergrund, dass Ein- und Austritte mit beträchtlichem administrativem Aufwand verbunden sind und die Mitglieder vom ersten Tag an von allen Dienstleistungen profitieren. Dazu gehören qualifizierte Rechtsberatungen und substanzielle Flottenrabatte. Mit dem Hintergedanken der Solidarität gegenüber langjährigen Mitgliedern rechtfertigen sich solche Aufwände erst, wenn eine Mitgliedschaft auch einen gewissen Bestand hat.

FÜR DETAILS ZU DEN RESOLUTIONEN  
QR-CODE SCANNEN.



# LAUFBAHN

## MIT WEITERBILDUNG IM BERUF AUF KURS

TEXT: LEA LÜTHY,  
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION



Die Arbeitswelt wandelt sich rasant. Arbeitnehmende, die ein Leben lang im angestammten Beruf bleiben, gibt es kaum noch. Klassische Berufsfelder werden abgelöst, während im Technologie- und IT-Sektor qualifiziertes Personal fehlt. Angesichts dessen ist es zentral, die eigene berufliche Lage zu überprüfen und die Laufbahn aktiv zu lenken.

Um im Beruf am Ball zu bleiben, braucht es die Möglichkeit zur stetigen Weiterbildung. Doch die Studie «Weiterbilden, aber gezielt» von Avenir Suisse zeigt auf, dass der sich rasant verändernde Arbeitsmarkt insbesondere für ältere Arbeitskräfte und für solche mit niedrigem Bildungsniveau eine grosse Herausforderung ist. Oft sind sie es, die kaum Gebrauch machen von weiterführenden Bildungsangeboten, was den Graben zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten verschärft.

### **Kostenlose berufliche Standortbestimmung**

Es gibt jedoch positive Entwicklungen, die beweisen, dass sowohl Politik wie auch Arbeitgebende erkannt haben, wie wichtig Gegensteuer hier ist. Seit Januar 2021 läuft in elf Kantonen das Pilotprojekt «viamia», dank dem über 40-jährige Arbeitnehmende von einer kostenlosen beruflichen Standortbestimmung und weiteren Massnahmen profitieren können.

Arbeitgebende haben eine gesetzliche Fürsorgepflicht gegenüber ihren Angestellten und sind verantwortlich dafür, insbesondere ihre niedrig qualifizierten Mitarbeitenden auf solche Projekte hinzuweisen oder eigene Angebote zu kreieren. transfair fordert, dass Weiterbildungsmassnahmen von

## DANK PERSONALENTWICKLUNG MIT DEM ARBEITSMARKT SCHRITT HALTEN UND IN DER BERUFSWELT DIE NASE VORN HABEN.

Mitarbeitenden mit entsprechendem Bedarf zeitlich und finanziell unterstützt werden. Arbeitsmarktliche Veränderungen vorausschauend einzukalkulieren, ist keine einfache Aufgabe. Doch gezielte Fördermassnahmen schaffen die Voraussetzungen, von der Arbeitnehmende und Unternehmen gleichermaßen profitieren.



QR-CODE SCANNEN UND DIREKT ZU VIAMIA.CH GELANGEN.

### Standortbestimmungen machen «employable»

Damit das Personal arbeitsmarktfähig bleibt, ist eine Standortbestimmung in regelmässigen Abständen unabdingbar. Hier lautet das Schlagwort «Employability» – die Fähigkeit, auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen und im Arbeitsleben einsetzbar zu bleiben. Employability ist besonders relevant für Mitarbeitende ab 45 Jahren, denn diese erfahren auf dem Arbeitsmarkt oft Diskriminierung. Dies, weil ihre Pensionskassenbeiträge hoch sind und ihnen fälschlicherweise ein Mangel an Kompetenzen und Flexibilität nachgesagt wird.

### Die Situation in den Branchen

Arbeitskräfte mit einer Ausbildung in früheren Berufsmonopolen, wie das Bahnpersonal bei der SBB oder Mitarbeitende in der Zustellung der Post, sehen sich mit einer erschwerten beruflichen Entwicklung konfrontiert. Und mit der Digitalisierung wird auch in der Bundesverwaltung die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden immer wichtiger. transfair verlangt, dass der Bund die zukünftigen Anforderungsniveaus an die Mitarbeitenden antizipiert und die Mitarbei-

tenden entsprechend geschult werden. Andere Problemstellungen gibt es in stark technologielaastigen Tätigkeitsfeldern wie etwa dem IT-Bereich von Swisscom oder der Post. Hier braucht es laufend neues Personal mit hochspezifischen Fachkenntnissen – das in der Schweiz oft nicht in genügendem Masse verfügbar ist.

transfair freut sich, dass alle Sozialpartner die berufliche Entwicklung ihrer Angestellten ernst nehmen. Bei Swisscom stehen den Mitarbeitenden pro Jahr fünf Tage Weiterbildung zu. Die SBB wiederum bietet mit «Boxenstopp» die Möglichkeit zu einer persönlichen und beruflichen Auslegeordnung und sichert zu, die Arbeitsmarktfähigkeit der Angestellten zu fördern (E 106–108 GAV). Auch die Post fördert Weiterbildung, bietet berufliche Standortbestimmungen beim Laufbahnzentrum der Post an und stellt berufliche Entwicklung mit der Initiative «Fit im Beruf» ins Zentrum. Die öffentliche Verwaltung trägt ebenfalls die Kosten für die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung und stellt die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung.

### Das fordert transfair

Leider kommt es immer noch vor, dass Mitarbeitende ihre Stelle verlieren, obwohl im gleichen Unternehmen neue Positionen geschaffen werden – schlicht und einfach, weil dafür die spezifische Qualifikation fehlt. Darum fordert transfair von allen Sozialpartnern vorausschauende Weiterbildungs- und Umschulungsmassnahmen. Die berufliche Entwicklung soll dem Individuum gerecht werden und bedingt eine Auseinandersetzung mit den persönlichen Stärken und Schwächen. transfair macht sich stark dafür, dass in all seinen Branchen kostenlose Standortbestimmungen und spezifische Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden.

### Schmied des eigenen Glücks

Natürlich tragen auch die Mitarbeitenden eine Verantwortung dafür, sich zu entwickeln und weiterzubilden. Doch ihre Vorgesetzten sollen ebenfalls ihren Teil beitragen, Mitarbeitende über weiterführende Angebote informieren und frühzeitige Massnahmen einleiten, wenn sich Veränderungen und Reorganisationsprojekte abzeichnen. Nur so werden Arbeitgebende ihrer Fürsorgepflicht gerecht und schaffen eine Win-win-Situation für alle.



# LÖSUNG

## GÜTERTRANSPORTE GEZIEL VERLAGERN

TEXT: BRUNO ZELLER, BRANCHENLEITER  
ÖFFENTLICHER VERKEHR



**Für Güter die Bahn! Angesichts der weiteren Zunahme des Gütervolumens ist es für transfair ein Muss, den Modalsplit – also die Zunahme der transportierten Güter mit der Bahn gegenüber dem Strassentransport – auch beim Güterverkehr zugunsten des nachhaltigen, klimaschonenden Transports auf der Schiene zu fördern. Im Transitverkehr, also dem alpenquerenden Verkehr durch die Schweiz, ist die Verlagerung sichtbar, im schweizerischen Binnenverkehr, Export und Import stagniert oder verliert jedoch die Schiene gegenüber der Strasse.**

Der Schienengüterverkehr in der Schweiz und durch die Schweiz wird seit Jahrzehnten durch die SBB beziehungsweise seit 20 Jahren durch die damals offiziell gegründete SBB Cargo AG geprägt. Rückblickend verlief die Entwicklung der Unternehmung in einem stetigen Auf und Ab. Mit der Gründung von SBB Cargo International AG 2011 wurde der alpenquerende Güterverkehr separiert, mit recht positiven Resultaten. Besonders für den Schienengüterverkehr in der Schweiz und damit eng verbunden mit SBB Cargo veränderten sich die Bedingungen in den letzten zehn Jahren am laufenden Band: politisch durch mehrere Vorstösse zur Zukunft des Schienengüterverkehrs und zu SBB Cargo.

Ein wesentlicher Moment war das Inkrafttreten des neuen Gütertransportgesetzes 2016, das neben hilfreichen auch unvorteilhafte Vorgaben für die Güterbahnen bedeutete. Hilfreich die Einführung der «Gleichstellung» bei der Trassenvergabe (Zuteilung der Fahrwege) mit den Netznutzungsplänen sowie die Möglichkeit von Investitions- und Innovationsförderung. Wenig sinnvoll die verlangte Eigenwirtschaftlichkeit und das Auslaufen der Subventionierung des Binnenschienengüterverkehrs. Ein Verlagerungsziel hin zur Schiene, so wie beim alpenquerenden Güterverkehr, wurde leider nicht gefasst.

## WAS BEIM ALPENQUERENDEN GÜTERVERKEHR DURCH DIE SCHWEIZ ERREICHT WURDE, MUSS AUCH IM BINNENVERKEHR DAS ZIEL SEIN.

### SBB Cargo unter Druck

Unter diesen Rahmenbedingungen ist nicht weiter erstaunlich, dass sich bei SBB Cargo ein Reorganisationsprogramm nach dem anderen jagte, um finanziell die schwarze Null zu erreichen. Gleichzeitig musste und muss das Unternehmen den Spagat zwischen der Aufrechterhaltung traditioneller Cargo-Produktion und der nur schrittweise voranschreitenden Modernisierung der Produktion aushalten.

transfair rechnet mit einer langjährigen Transformationsphase, die nur mit veränderten Rahmenbedingungen die gewünschte und mögliche Verlagerung in der Schweiz bringt. Aktuelle Diskussionen und sehr gute parlamentarische Vorstösse geben Anlass zur Hoffnung, dass der Wille zur Verlagerung und Stärkung des Schienengüterverkehrs Auftrieb erhält. So weiterzumachen wie bisher, ist für die Transformationsphase nicht zielführend und könnte SBB Cargo massiv schrumpfen lassen, besonders im Wagenladungsverkehr. Mit den negativen und den hinreichend bekannten Auswirkungen auf das Personal.

### Lösungsbeiträge der Politik

An seiner Delegiertenversammlung im August 2021 hat transfair die Resolution «Für Güter die Bahn!» verabschiedet. Der Personalverband fordert die Politik dazu auf, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu korrigieren:

- Erhöhung des Modalsplits zugunsten des Schienengüterverkehrs mit entsprechender Festlegung eines Verlagerungsziels
- Verzicht auf die Eigenwirtschaftlichkeit
- Möglichkeit von Betriebsbeiträgen für die Transformationsphase

transfair reicht dazu zusammen mit seiner Co-Präsidentin und Nationalrätin, Greta Gysin, einen parlamentarischen Vorstoss ein.

### Lösungsbeiträge der SBB

Die SBB als verantwortliche Muttergesellschaft und Mehrheitsaktionärin hat nach wie vor den gesetzlichen Auftrag, den Güterverkehr in der Schweiz anzubieten. Für transfair ist dies zentral und muss unbedingt beibehalten werden. Der Verwaltungsrat von SBB Cargo soll eine Strategie erarbeiten, die sich auf eine mehrjährige Transformation ausrichtet. Dies in Abhängigkeit der politischen Rahmenbedingungen. Die Strategie soll den technischen Wandel, den Erhalt des Fachwissens und die Perspektiven für die Mitarbeitenden abbilden, um den Stellenabbau endlich zu stoppen. Auch die in der Swiss Combi AG vereinten Transporteure im Verwaltungsrat müssen ihr Versprechen einlösen und sollen die Verlagerung stützen.

### Lösungsbeiträge SBB Cargo und Sozialpartner

In guter Zusammenarbeit aller Sozialpartner können Arbeitsbedingungen zur beidseitigen Zufriedenheit entstehen. Gerade beim Einsatz und bei der Arbeitszeit sind operative Verbesserungen möglich, wenn auch bei den Mitarbeitenden für gesunden Ausgleich gesorgt wird. Aufzuführen ist ebenfalls die aktuelle Überarbeitung der Berufsbilder und Stellenbeschreibungen in der Cargo-Produktion, wo der Einbezug der Personalkommission wie auch der Personalverbände funktioniert.

## KOMMENTAR

**Bruno Zeller**  
Branchenleiter  
Öffentlicher Verkehr



### Investieren in die oberirdische Güterbahn

*Es ist viel Zeit verstrichen. Zeit, die dem Güterverkehr auf der Schiene im Binnenverkehr leider nicht den erhofften, grossen Durchbruch beschert hat. Mit den klimatischen Veränderungen liegt aber ein wichtiges verstärkendes Argument für den nachhaltigen Gütertransport auf dem Tisch. Jetzt die Verlagerung von der Strasse auf die Bahn nicht anzugehen, wäre definitiv eine verpasste Chance.*

*Die oberirdische Schieneninfrastruktur ist vorhanden. In diese wird weiterhin investiert und sie wird unterhalten. Nebenbei gesagt: Es braucht nun wirklich keine zusätzliche parallele unterirdische Gütertransportanlage in der Form von Cargo sous terrain. Sie würde die heutigen Gütertransportunternehmen sehr wohl konkurrenzieren. Was es hingegen braucht, sind Massnahmen. Und zwar jetzt und nicht erst 2030 oder 2040.*

*In angepassten Rahmenbedingungen in gesetzlich unterstützender Weise, dauerhaft oder über eine gewisse Zeit, sieht transfair die Hebel für die Wende. Und das zu einem vernünftigen Preis, der es uns allen wert sein sollte.*



FÜR DIE GANZE RESOLUTION JETZT  
QR-CODE SCANNEN.

# CHANCE

## BOXENSTOPP: UMFASSENDE AUS- LEGEORDNUNG

TEXT: ALINE LEITNER,  
LEITERIN KOMMUNIKATION

### PERSÖNLICHE UND BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG FÖRDERN.



**Seit dem 1. Juni 2021 führt die SBB das Angebot «Boxenstopp» konzernweit ein. transfair hat mitgeholfen, das Angebot zur kurzen Standortbestimmung zu verfeinern, und spricht mit der Projektleiterin, Corinne Scheiwiller, über ihre Erfahrungen.**

#### **Corinne Scheiwiller; kurz und knapp erklärt – was ist der Boxenstopp?**

Mit dem Boxenstopp unterstützt die SBB ihre Mitarbeitenden dabei, sich in der sich schnell verändernden (Arbeits-)Welt zurechtzufinden. Die Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, eine Auslegeordnung der persönlichen und der beruflichen Situation vorzunehmen, Stärken und Handlungsfelder abzuleiten und konkrete Umsetzungsschritte zu erarbeiten, um die Zukunft eigenverantwortlich aktiv anzugehen. Somit leistet der Boxenstopp einen Beitrag zur präventiven Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Ge-

sundheit in allen Lebensphasen. Das Angebot ist freiwillig und vertraulich.

#### **Wie ist der Boxenstopp überhaupt entstanden?**

Die ersten Ideen kamen Mitte 2017 auf. Es ist sinnvoll, sich alle paar Jahre mal aus dem Alltag auszuklinken und sich mit der aktuellen und der sich abzeichnenden zukünftigen Situation auseinanderzusetzen. Während den GAV-Verhandlungen 2018 wurde diese Idee weiter geschärft und gemeinsam mit den Sozialpartnern zum Angebot Boxenstopp verfeinert.

#### **Im Frühling 2019 startete das Angebot mit einer Pilotphase. Was ist Ihr erstes Fazit?**

Der einjährige Pilot verlief mit rund 170 Boxenstopps sehr erfolgreich und wir erhielten viele positive Rückmeldungen. Rund 90 Prozent empfehlen den Boxenstopp weiter. Seit dem 1. Juni 2021 wird das neue Angebot nun schrittweise in die gesamte SBB eingeführt.

#### **Wie erfolgt die Einführung in die gesamte SBB?**

Die Einführung ist an die Treueprämie geknüpft: Ab dem 1. Juni 2021 bekommen alle Mitarbeitenden mit Erhalt ihrer nächsten Treueprämie im Folgemonat eine persönliche Berechtigung via E-Mail für den Boxenstopp. Diese Berechtigung verjährt nicht, das Angebot kann auch später genutzt werden. Ein Boxenstopp kann alle fünf Jahre wiederholt werden. Wichtig ist, dass sich die Mitarbeitenden freiwillig und selbst für einen Boxenstopp anmelden müssen. Alle weiteren Infos sind auf dem Intranet auffindbar.

#### **transfair findet den Boxenstopp eine gute Sache. Wo sehen Sie die Chancen darin?**

Ich bin vom Nutzen des Boxenstopps überzeugt, da es ein präventives Angebot ist, das alle dabei unterstützt, ihr Leben aktiv zu gestalten. Es soll dazu anregen, zukünftige Herausforderungen bereits frühzeitig anzugehen, bevor Probleme daraus entstehen. Ausserdem finde ich den ganzheitlichen Charakter zielführend, da in der heutigen Zeit die berufliche Situation nicht isoliert vom privaten Umfeld betrachtet werden darf.

#### **transfair BEGRÜSST DEN BOXENSTOPP**

Alle Sozialpartner haben geholfen, den Boxenstopp zu lancieren und das Angebot auszuarbeiten. Vonseiten transfair ist Fritz Bütikofer im Begleiteteam mit dabei. Das Angebot ist aus seiner Sicht eine wichtige Sache. Es ermöglicht den Angestellten von SBB, sich bewusst mit ihrer beruflichen und privaten Zukunft auseinanderzusetzen, und hilft so dabei, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und sie aktiv anzugehen.

# FIT?

## «FIT IM BERUF» BEI DER POST

TEXT: ALINE LEITNER,  
LEITERIN KOMMUNIKATION

### DIE EIGENE BERUFLICHE ENTWICKLUNG SELBST GESTALTEN.

«Fit im Beruf» ermutigt Mitarbeitende dazu, sich mit ihrer persönlichen Situation auseinanderzusetzen und ihre berufliche Entwicklung zu gestalten. transfair hat die Initiative mitgegründet und mit dem «Fit-im-Beruf»-Botschafter, Nick Rüfenacht, darüber gesprochen.

Die Post steht vor grossen Herausforderungen: die eigene Neuausrichtung, veränderte Kundenbedürfnisse, eine immer digitaler werdende Welt. Bei all diesen Veränderungen ist es wichtig, die eigenen Mitarbeitenden mit auf die Reise zu nehmen und sie für die Zukunft fit zu machen. Was genau «Fit im Beruf» ist, erklärt der 24-jährige Nick Rüfenacht, Mitglied von transfair, stellvertretender Teamleiter Logistik-Services in Ursenbach, Botschafter von «Fit im Beruf» und leidenschaftlicher Fussballer im Interview.

#### Nick, kannst du kurz und knapp erklären, was «Fit im Beruf» genau ist?

«Fit im Beruf» ist eine Initiative, die Mitarbeitenden dabei hilft, sich in einer veränderten Arbeitswelt zurechtzufinden. Einige sehen neue Situationen als Chancen, bei anderen lösen sie Unsicherheit aus. Hier hilft das postinterne Angebot. Das Ziel der Initiative: dass ich mich mit meinem Beruf beschäftige, meine berufliche Entwicklung in die Hand nehme. «Fit im Beruf» informiert nicht nur über die Möglichkeiten der beruflichen Standortbestimmung, sondern bietet auch Hand und gibt Sicherheit.

#### Du bist Botschafter von «Fit im Beruf». Wie wär's mit einem kleinen Einblick?

Ich wurde während meiner Ausbildungszeit im Kadernachwuchsprogramm als Teilnehmer angefragt. Wir hatten 1½ Tage Kurs und

haben uns online mit verschiedenen Situationen vertraut gemacht, Selbsttests gemacht, Diskussionen geführt. So habe ich direkt einen Einblick erhalten, was «Fit im Beruf» genau ist. Es ist eine gute Sache, denn der Workshop «Fit im Beruf – wo stehe ich?» des Laufbahnzentrums ist eine Chance und gibt mir Selbstvertrauen in einem sich verändernden Umfeld.

Meine Aufgabe als Botschafter besteht darin, zu informieren, Ansprechperson und Vertrauter zu sein und gleichzeitig mit gutem Beispiel voranzugehen. Ich erzähle gerne über meine Erfahrung am Workshop oder vermittele an die Fachpersonen von «Fit im Beruf», falls jemand lieber eine individuelle Standortbestimmung machen möchte.

#### Was waren denn bis anhin die Reaktionen in deinem Team?

Ich arbeite erst seit 1. August in Ursenbach. Die Erstinformation steht noch an. Mein Ziel ist es, umfassend aufzuzeigen, was «Fit im Beruf» ist, weshalb es eine Chance ist. Ich werde auch den Teamleitenden ans Herz legen, ihre Mitarbeitenden auf die Initiative hinzuweisen. Wichtig ist mir, dass ich jene Personen, die gewillt sind, mitzumachen, erreiche, ihnen alle Fragen beantworten und diese entsprechend weiterleiten kann.

#### Wenn du den Leserinnen und Lesern einen Ratschlag geben könntest, welchen?

Mein Tipp wäre, nicht zu lange zu warten, wenn man Unsicherheiten oder Zweifel hat. Wer Hilfe benötigt, sollte sie sich aktiv holen, bei den Vorgesetzten, bei uns Vermittlungspersonen, bei den Fachkräften von «Fit im Beruf» oder auch bei den Expertinnen und Experten von transfair.



#### Apropos transfair. Du bist seit 2015 Mitglied. Was hat dich von einer Mitgliedschaft überzeugt?

Ich war in der Lehre und die Präsentation von Marco Kaderli hat mich direkt angesprochen. Mich hat das Angebot überzeugt. transfair ist meine «Versicherung» im Beruf und mein Partner, an den ich mich wenden kann, falls ich mal ein ernsthaftes Problem habe.

#### GENUG FIT IM BERUF?

Auf der Website von «Fit im Beruf» [www.fit-im-beruf.post.ch](http://www.fit-im-beruf.post.ch) gibt es alle Informationen und Angebote im Überblick. Ob berufliche Standortbestimmungen via Selbsttest oder im Gespräch mit Fachpersonen. Jeder und jede sollte die Chance packen und die berufliche Entwicklung in die eigenen Hände nehmen. Dabei hilft «Fit im Beruf».

# GAV

## VERHANDLUNGS- ERFOLG BEI POSTAUTO

TEXT: URS JUNGEN,  
LEITER REGION OST

### DER FORTSCHRITTLICHE GAV GILT AB 1. JANUAR 2022.

Seit Mitte September 2021 ist klar: Alle nötigen Gremien haben dem neuen GAV zugestimmt. Somit hat die lange und beschwerliche GAV-PostAuto-Reise ihr Ziel erreicht: transfair freut sich über Verbesserungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und im Umgang mit Ausnahmen gemäss dem Arbeitszeitgesetz (AZG). Neu haben die Sozialpartner auch die Anstellungsbedingungen für das Fahrpersonal der PostAuto-Unternehmer (PU) einheitlich geregelt.

#### Neuerungen vom Dach-GAV inklusive

Dank transfair erhalten die Mitarbeitenden von PostAuto mit ihrem neuen GAV ab 2022 modernere Anstellungsbedingungen. Natürlich profitiert das PostAuto-Personal auch von den Errungenschaften aus den GAV-Verhandlungen für den Gesamtkonzern. Dazu gehört beispielsweise das nun endlich verbindlich festgehaltene Recht auf Nichterreichbarkeit während der Freizeit.

Und es gibt mehr Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub: Der Mutterschaftsurlaub wird – neben den bestehenden 18 bezahlten Wochen – um einen Anspruch auf maximal sechs zusätzliche unbezahlte Wochen erweitert. Der Vaterschaftsurlaub, der neu auch für die Partnerin einer Mutter in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft gilt, wird von zwei auf vier Wochen verdoppelt. Auch hier kommt ein Anspruch auf vier Wochen unbezahlt hinzu.

#### Neue Treueprämien

Alle Mitarbeitenden erhalten ab 20 Dienstjahren alle fünf Jahre eine Treueprämie in Form von vier Wochen Ferien oder in der Höhe eines Monatslohnes.



DIE VERHANDLUNGSDELEGATION transfair VON LINKS NACH RECHTS: URS JUNGEN, FRANZ ROTHACHER, MARTIN RÜEGG, RENÉ FÜRST.

#### AZG-Personal mit weiteren deutlichen Verbesserungen

Für jene, die nach AZG arbeiten – den grössten Teil des Personals –, gibt es diverse Änderungen: So tritt ein neues Arbeitszeitmodell in Kraft, das die Planung, den Umgang mit Dienstplanänderungen, den Ferienbezug und den Umgang mit Mehrzeiten neu regelt. Eine Änderung der Dienstplanung, die nach dem 15. Tag des Vormonates erfolgt, bedarf neu immer der Zustimmung der Mitarbeitenden; dies gilt auch für Dienstverlängerungen. Einzige Ausnahme bleibt der Reservecdienst. Dort sind bis 17 Uhr des Vor-Vortags Anpassungen möglich. Kurzfristige Dienstübernahmen sowie zugelassene und angewendete Ausnahmen gemäss AZG werden neu entschädigt.

transfair hat sich für all diese Massnahmen stark gemacht, denn sie bedeuten eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für das AZG-Personal, ohne jedoch

PostAuto der benötigten Flexibilität in der Planung zu berauben.

#### Neues für das Fahrpersonal der PU

Bei den PU gab es bis anhin drei unterschiedliche Modelle. Ab 1. Januar 2022 gibt es nur noch ein einziges, was für viele bessere Arbeitsbedingungen bedeutet. So profitiert das ganze PU-Fahrpersonal zum Beispiel von den erwähnten Treueprämien, den AZG-Ausnahmen und den Verbesserungen beim Mutter- und Vaterschaftsurlaub.

#### Was lange währt, wird endlich gut

Der GAV PostAuto 2022 war wahrlich eine Zangengeburt. Trotz den schwierigen Rahmenbedingungen freut sich transfair über das gute Resultat: Die Sozialpartner haben gemeinsam eine wesentliche Weiterentwicklung zu sozialen und modernen Anstellungsbedingungen realisiert, die mindestens bis Ende 2024 gelten werden.

# WAHLEN

## DIE ZUKUNFT DEINER PENSIONSKASSE

TEXT: ALINE LEITNER,  
LEITERIN KOMMUNIKATION

### DEINE STIMME FÜR DIE ZUKUNFT DEINER BERUFLICHEN VORSORGE.

2021 stehen Wahlen an für das wichtige Amt des Stiftungsrates der Pensionskasse (PK) Post. transfair hat fünf motivierte Kandidatinnen und Kandidaten gefunden, die sich zur Wahl stellen und die Interessen der Arbeitnehmenden vertreten. Wähle die Kandidierenden von transfair und nutze deine Stimme, um die Zukunft deiner Pensionskasse zu gestalten.

#### Die Kandidierenden von transfair

JETZT QR-CODE SCANNEN UND MEHR  
ÜBER DIE KANDIDIERENDEN VON  
transfair ERFAHREN.



FELIX BISCHOFBERGER

Der Stiftungsrat ist das oberste Organ der PK der Post und besteht aus zehn Mitgliedern. Fünf Sitze werden von den Arbeitnehmenden – darunter befinden sich auch die Kandidierenden von transfair – besetzt. Die anderen fünf Sitze sind für die Post als Arbeitgeberin reserviert.

Der Stiftungsrat hat eine wichtige Rolle, denn er legt Leistungsziele und Vorsorgepläne fest, erlässt und ändert Reglemente und definiert die Höhe des technischen Zinssatzes sowie der übrigen technischen Grundlagen.

#### Fokus auf eine nachhaltige Vorsorgepolitik

Wer im Stiftungsrat ist, hat viel Verantwortung. Alle fünf Kandidierenden von transfair sind motiviert und verfügen über fundiertes Fachwissen, das es ihnen erlaubt, sich fach- und sachkundig für die Arbeitnehmenden einzusetzen.

Besonders wichtig sind den Kandidierenden von transfair dabei die folgenden Themen:

- faire Renten für alle
- sozialverträgliche Lastenverteilung zwischen Jung und Alt
- nachhaltige, stabile und erfolgreiche Vorsorgepolitik



RENÉ FÜRST



LOUISE BORNAND



NATASCHA MATTICH



URS LEHMANN

#### Jede Stimme zählt!

Ende September 2021 hast du die Wahlunterlagen erhalten. Jetzt hast du Zeit, deine Stimme abzugeben. Am meisten hilfst du

transfair, indem du die Wahlliste von transfair unverändert einwirfst und das Couvert so verschickst, dass es am 29. Oktober 2021 bei der Post ist!

# AUF KURS

**transfair  
VERHANDELT MIT  
DER EZV**

TEXT: MATTHIAS HUMBEL, BRANCHENLEITER  
ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

## ARBEITSBEDINGUNGEN – ES LIEGEN ERSTE ZWISCHENERGEBNISSE VOR.

**Seit Anfang Mai 2021 verhandelt transfair mit der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) über die künftigen Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden im Dienstbereich Operationen. Nun liegen erste Zwischenergebnisse vor.**

Seit Mai führen transfair und weitere Personalverbände mit der EZV Verhandlungen, um wichtige Fragen zu den künftigen Arbeitsbedingungen zu klären. Im Fokus der Gespräche: die Lohnklasse der künftigen Funktion der Fachspezialisten Zoll und Grenzsicherheit, die Planung der Dienstreisen, die Spesenentschädigung und die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Nach mehreren Verhandlungsrunden liegen nun erste Zwischenresultate vor. Die Verhandlungen werden aber noch bis Ende 2022 weitergehen. In weiteren Arbeitsgruppen diskutieren die Sozialpartner über Spesen und Zuschläge, die Einsatzplanung und Arbeitszeitbestimmungen, den Gesundheitsschutz und Pensionierungsregelungen.

### Neue Lohnklasse

Die Sozialpartner haben die Stellenbeschreibungen für die neuen Funktionen inklusive der Spezialisierungen «Waren», «Personen» und «Transportmittel» erarbeitet. Die Zuweisung der Lohnklasse wird nun durch das Eidgenössische Personalamt (EPA) vorgenommen.

Die Lohnanpassungen werden auf den Zeitpunkt der individuellen Vertragsunterzeichnung erfolgen, die Lohngarantien laufen auch ab dann. Dies wird voraussichtlich ab Mitte 2023 der Fall sein.

### Überführung bisheriger Mitarbeitender

Die EZV sichert zu, dass es aufgrund der Transformation zu keinen Entlassungen kommen wird. Ebenfalls wird es auch weiterhin Stellen geben, für die keine Bewaffnung notwendig ist. Die für das neue Berufsbild notwendigen Aus- und Weiterbildungen werden allen Mitarbeitenden ermöglicht.

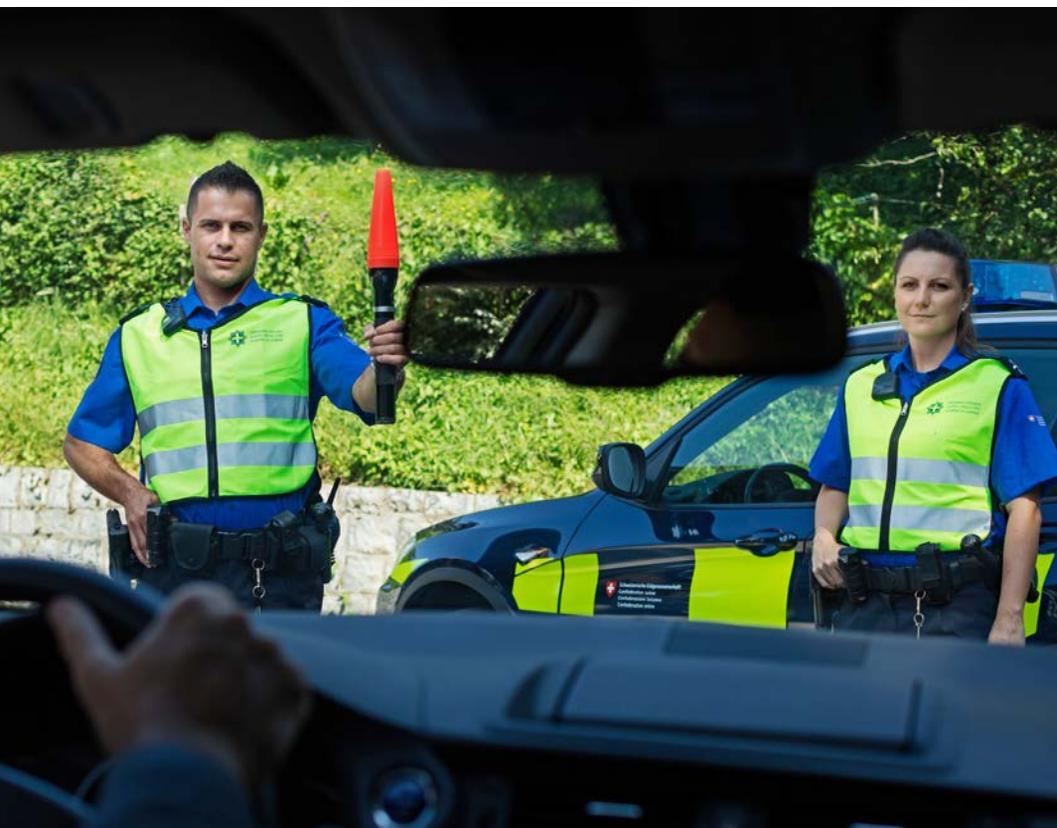
### Erleichterungen für ältere Mitarbeitende

Für Mitarbeitende über 50 Jahre sollen Erleichterungen geprüft werden, dazu werden neue Formen der Dienstplanung im Rahmen von Pilotprojekten in den Regionen getestet werden. Ziel ist es, die gesundheitliche Belastung für diese Mitarbeitenden zu reduzieren.

### Insgesamt auf Kurs

Für transfair sind die Zwischenresultate erfreulich. Auch wenn in vielen Bereichen die konkreten Resultate noch fehlen, stimmt der Gesamtkurs. Die EZV hat sich bis anhin offen und gesprächsbereit für die Forderungen von transfair gezeigt. Im Grundsatz sind sich die Sozialpartner in weiten Teilen einig.

Nun muss es in diesem Geiste weitergehen. transfair setzt sich dafür ein, dass der konstruktive Dialog auch auf dieser Ebene weitergeht und so gute Lösungen für die Mitarbeitenden der EZV gefunden werden können.



DIE ZWISCHENERGEBNISSE IM  
DETAIL FINDEN SIE HIER.

# RECHT

## NEUES IM BUNDESPERSONALRECHT

TEXT: MATTHIAS HUMBEL, BRANCHENLEITER  
ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

### transfair ÜBER DIE ÄNDERUNGEN VON 2021 UND 2022.

Ein neuer Vaterschaftsurlaub, mehr Homeoffice, dafür aber weniger lange Lohngarantien für ältere Arbeitnehmende. Die Anpassungen der Verordnungen zum Bundespersonalrecht haben es in sich. Ein erster Teil ist seit 1. Juli 2021 in Kraft, der zweite Teil gilt ab 1. Januar 2022.

Die neuen Regelungen der Personalverordnungen bieten diverse Vor- und Nachteile. transfair fasst die wichtigsten Punkte hier zusammen.

#### Was hat sich bereits geändert?

##### Mobiles Arbeiten

Diese Arbeitsform wird künftig stärker gefördert. Es besteht zwar weiterhin kein Anspruch; überall dort, wo es die betrieblichen Voraussetzungen erlauben, soll örtlich flexibel gearbeitet werden können. Den maximalen Anteil legen dabei die Ämter fest.

Die nötige technische Infrastruktur wie Laptops oder Tastaturen erhalten die Mitarbeitenden. Eine finanzielle Entschädigung und Büromobiliar gibt es nur dann, wenn kein Arbeitsplatz mehr zur Verfügung steht. Die Möglichkeit, auf dem Arbeitsweg selbst zu arbeiten, wird wieder eingeschränkt. Sie ist nur noch ausnahmsweise und nach Absprache möglich. Die geleistete Arbeitszeit wird dann voll angerechnet.

Dieser (erste) Schritt Richtung mehr Flexibilität wird der Bundesverwaltung guttun. Aus Sicht von transfair sollten weitere Schritte noch folgen.

##### Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder

Pro Krankheitsfall oder Unfall besteht neu ein Anspruch von 14 Wochen vollständig bezahltem Urlaub. Dies ist ein wichtiger Schritt, doch es braucht weitere: Auch weitere pflegende Angehörige müssen von einem solchen Urlaub profitieren können. transfair wird sich dafür einsetzen.

##### Vertrauensarbeitszeit ab Lohnklasse 18

Neu kann Vertrauensarbeitszeit bereits ab Lohnklasse 18 vereinbart werden. Mit der Vertrauensarbeitszeit erhält die betroffene Person zwar mehr Lohn, verzichtet dafür aber auf die Erfassung ihrer Arbeitszeit und damit auf die Möglichkeit, Mehr- und Überzeit kompensieren zu können.

Das Risiko liegt dabei auf der Hand: Die geleistete Mehrarbeit dürfte in der Regel höher ausfallen als die Entschädigung. Ein Wechsel zur Vertrauensarbeitszeit sollte daher gut überlegt sein!

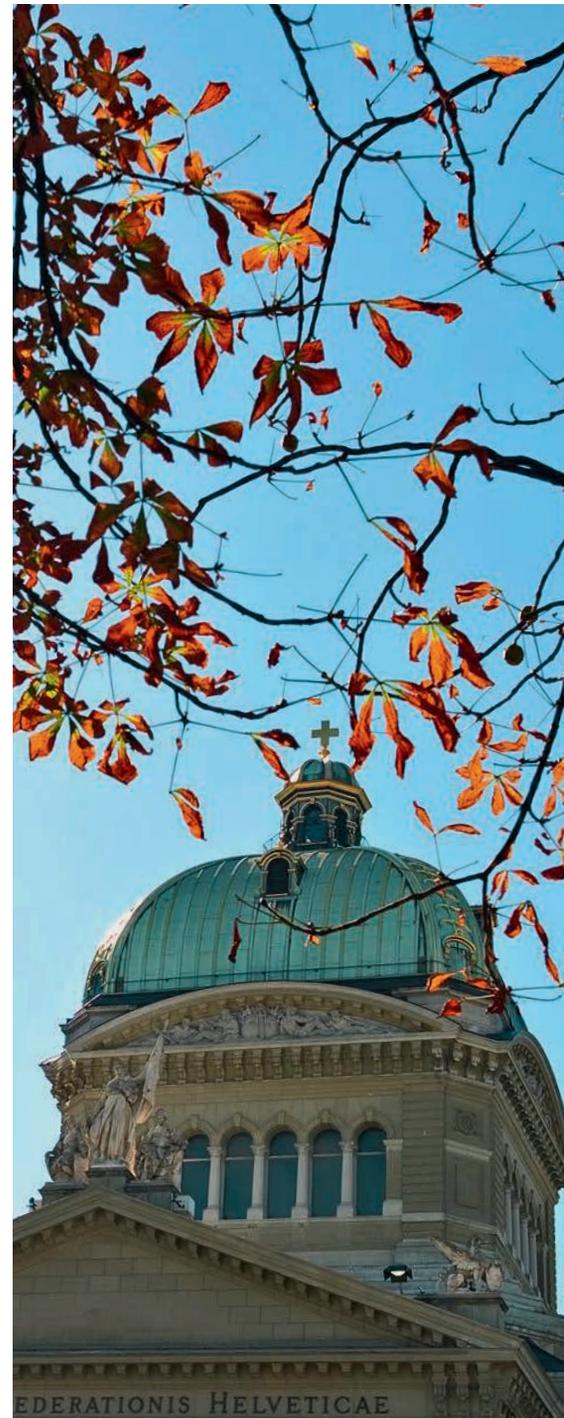
#### Was ändert sich noch?

##### Mehr Vaterschaftsurlaub

Ab Anfang 2022 steigt der (vollständig bezahlte) Vaterschaftsurlaub von 10 auf 20 Tage an. Dieser kann innert sechs Monaten nach Geburt des Kindes bezogen werden. Der Anspruch besteht auch bei eingetragenen Partnerschaften.

##### Lohngarantien ab 55 Jahren

Bei unverschuldeten Anpassungen der Lohnklassen gilt ab 2022 für über 55-jährige Mitarbeitende eine Lohngarantie von fünf Jahren – bisher galt die Lohngarantie unbefristet. Immerhin: Mitarbeitende, die Anfang Jahr das 55. Altersjahr bereits vollendet haben, behalten weiterhin den Anspruch auf eine unbefristete Lohngarantie.



# BERATEN

## ERFAHRUNGSBERICHT VON SYLVIA FRIGENI

TEXT: ALINE LEITNER,  
LEITERIN KOMMUNIKATION

ES IST NIE ZU FRÜH, MIT DER PLANUNG DER PENSIONIERUNG ZU BEGINNEN.



transfair hat im Juni 2021 ein neues Angebot lanciert und berät seine Mitglieder sowie Mitarbeitende von Swisscom, cablex und localsearch kostenlos, wenn es um das Thema Frühpensionierung geht. Sylvia Frigeni, Regionalsekretärin der Region West und Beratungsexpertin, erzählt im Interview, welche Erfahrungen sie gemacht hat.

**Sylvia, du bist Regionalsekretärin der Region West. Einige kennen dich bereits, für andere bist du noch unbekannt. Kannst du dich kurz vorstellen?**

Ich bin seit 1. Mai 2014 bei transfair und war vorher 26 Jahre im Einsatz für Swisscom. Als Regionalsekretärin bin ich unter anderem für die Betreuung der Mitglieder zuständig, ich bin für sie bei Einzelfällen da und berate sie eben auch in Fragen rund um die Frühpensionierung. Ich befasse mich seit Längerem mit der Al-

tersvorsorge und habe an einem Kurs teilgenommen, den das Weiterbildungsinstitut ARC anbietet. Und ich habe mich sehr mit der Pensionskasse comPlan beschäftigt. So habe ich mir das Wissen angeeignet, das ich für die Beratungen benötige.

**Seit transfair im Juni 2021 das Beratungsangebot lanciert hat, haben sich über 100 Personen aus der ganzen Schweiz gemeldet. Die Nachfrage ist gross. Was waren deine Erfahrungen?**

Ich konnte bereits 17 Gespräche führen, weitere 10 sind geplant. Die Gespräche sind äusserst interessant. Ich mag den persönlichen Austausch und lerne jedes Mal etwas dazu.

**Und wie läuft so ein Gespräch typischerweise ab?**

Ich erkläre den Vorsorgeausweis, der nicht immer allen klar ist, insbesondere die verschiedenen Zahlen der Monatsrenten, der Überbrückungsrente sowie den jährlichen Betrag, der Personen zusteht, wenn sie mit 64 bzw. 65 Jahren noch unterhaltsberechtigter Kinder haben. In welche Richtung das Gespräch geht, hängt auch von den Fragen ab. Bei der Pensionsplanung geht es um viele miteinander verknüpfte Themen und um Entscheidungen mit langfristigen Folgen, z.B., ob man eine Rente oder das in der Pensionskasse angesparte Kapital beziehen möchte.

**Wie nimmst du deine Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen wahr?**

Viele Menschen haben gemischte Gefühle, wenn es um die Pensionierung geht. Die Beratungsgespräche helfen ihnen, die Dinge etwas klarer zu sehen. Einige freuen sich darauf, andere hingegen haben es nicht eilig, in diese dritte Phase ihres Lebens einzutreten. In den Unternehmen steigt der

Druck, Ziele zu erreichen. Die häufigsten Gründe für ein Ausscheiden sind das Erreichen der Rentenberechtigung sowie der Wunsch, den Ruhestand möglichst lange geniessen zu können. Die Stimmung ist sehr «zen» und entspannt, die Leute sind beflügelt vom Gedanken, sich vorzeitig pensionieren zu lassen, dies finanziell tragen zu können und ihre freie Zeit zu geniessen.

**Was waren die Feedbacks der Mitglieder oder der Personen, die du beraten hast?**

Die Feedbacks waren durchwegs positiv. Ich freue mich, dass ich ihnen dabei helfen konnte, die Gedanken zu ordnen und das Thema (Früh-)Pensionierung positiver oder geordneter anzugehen.

**Gibt es etwas, das du unbedingt noch sagen möchtest und das die Leute nie fragen?**

Es ist nie zu früh, mit der Planung der Pensionierung zu beginnen. Denn je früher man beginnt, sich Gedanken darüber zu machen, wie man sein Leben nach der Pensionierung gestalten will, desto zuversichtlicher kann man diesen Lebensabschnitt angehen.

### BERATUNG ZUR FRÜHPENSIONIERUNG

transfair berät seine Mitglieder und die Mitarbeitenden von Swisscom, cablex und localsearch kostenlos, wenn es um Fragen der Frühpensionierung geht. Jetzt QR-Code scannen und mehr erfahren. Hinweis: Das Angebot ist sehr beliebt, weshalb es zu Wartezeiten kommen kann.



# UPDATE

**AKTUELLES  
VON SWISSCOM  
UND CO.**

TEXT: ALBANE BOCHATAY,  
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

**transfair ÜBER DIE IT-TOCHTERGESELLSCHAFTEN, HOMEOFFICE UND GAV.**



**Mit Swisscom ist transfair derzeit in engem Austausch: Einerseits verhandelt der Personalverband über einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die IT-Tochtergesellschaften von Swisscom und über eine Änderung der Verordnung über mobile Arbeit. Zudem bereitet sich transfair intensiv auf die Lohnverhandlungen für 2022 vor und stellt seinen Forderungskatalog für die Neuverhandlungen der GAV von Swisscom und cablex zusammen.**

## **Verhandlungen mit IT-Tochtergesellschaften**

Anfang 2021 hat transfair mit Swisscom Verhandlungen über einen GAV für vier ihrer IT-Töchter aufgenommen. Eine der Herausforderungen besteht darin, sicherzustellen, dass sich die Besonderheiten der einzelnen Tochtergesellschaften auch in den neuen Arbeitsbedingungen widerspiegeln; so zum

Beispiel die Vereinheitlichung der Arbeitszeitmodelle. transfair konzentriert sich auf die Erhaltung guter Arbeitsbedingungen.

## **Verhandlungen über die Verordnung über mobile Arbeit**

transfair will klare Rahmenbedingungen für die Arbeitsform des Homeoffice bei Swisscom. Der Personalverband führt derzeit Verhandlungen über die Weiterentwicklung der Regelungen zum mobilen Arbeiten. transfair konzentriert sich dabei auf den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und die Einführung eines Rechts auf Homeoffice. Weitere wichtige Themen sind die Entlohnung und das Personalmanagement jener, die im Homeoffice arbeiten.

## **Festlegung der Lohnforderungen für 2022**

Trotz der Schwierigkeiten, die durch die Covid-19-Pandemie verursacht wurden, hat Swisscom ein sehr solides Jahresergebnis erzielt. Diese Ergebnisse sind nur dank zu-

verlässigen Mitarbeitenden möglich. transfair wird im Herbst 2021 die genauen Lohnforderungen für die Branche definieren. Für den Personalverband ist klar, dass sich der wirtschaftliche Aufschwung in den Löhnen niederschlagen muss.

## **Konsolidierung der GAV-Forderungen**

Die GAV von Swisscom und cablex spiegeln bereits gute Arbeitsbedingungen wider. Das Personal hat jedoch klar eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen verdient. Deshalb wird transfair in mehreren Bereichen Forderungen stellen und sich für die kommenden GAV-Verhandlungen unter anderem auf Neuerungen in den Bereichen Arbeitsmarktfähigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentrieren. Die aktuellen Swisscom und cablex GAV bleiben gültig, bis die neuen GAV in Kraft treten.

# AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

# AGENDA

INFO MAGAZIN 2021

## NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 5, 29. November 2021

## INSERATESCHLUSS

19. Oktober 2021

## INFO MAGAZIN 2022

Nr. 1, 7. März 2022

Nr. 2, 27. Juni 2022

Nr. 3, 26. September 2022

Nr. 4, 5. Dezember 2022

## ALLE BRANCHEN

Pensionierte Bern

Wanderung im Freiburgerland

Mittwoch, 13. Oktober 2021

Treffpunkt um 8.35 Uhr Bahnhof Bern. Route: Ueberstorf–St. Antoni; gut 2 Stunden. Ausstieg in Niedermuhren möglich (1.15 h). Bern ab 8.50 Uhr, Bern an 14.51 Uhr. Billett: Bern-Ueberstorf/Albliigenstrasse und St. Antoni/Dorf-Bern (via Freiburg).

**Hinweis Corona: Auskunft, ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr bei:**

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

Pensionierte Bern

Abschlusswanderung

Mittwoch, 17. November 2021

Treffpunkt für Wanderer um 9.35 Uhr Bahnhof Bern. Route: Boll–Worb; ca. 1.10 Stunden. Gemeinsames Mittagessen im Restaurant «Sternen» Worb (11.30 Uhr, bei jeder Witterung); dort sind auch Nichtwanderer herzlich willkommen. Bern ab 9.45 Uhr, Bern an ca. 15 Uhr. Billett: Bern–Boll und Worb–Bern (RBS oder Tram). Corona: Es sollten sich bitte nur geimpfte Personen anmelden.

**Anmeldung (für Mittagessen) bis 11. November 2021 an:**

Armin Walter, T 079 910 86 63, arminwalter@bluewin.ch.

**Auskunft bei zweifelhafter Witterung (bezüglich wandern) ab 7 Uhr:**

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

Freizeitkommission

47. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina

9. bis 15. Januar 2022

Wir verbringen 6 Nächte mit Halbpension im Hotel Engadinerhof. Detaillierte Programme und Auskunft bei: Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden, T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch.

**Anmeldeschluss ist der 30. November 2021.**

## POST / LOGISTIK COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

November-Ausflug Blindenhunde-Schule Allschwil  
Montag, 8. November 2021

Treffpunkt um 12.40 Uhr beim Hotel Rössli in Allschwil, Endstation 6er-Tram. Von da aus wandern wir in 25 Minuten bis zur Blindenhunde-Schule Allschwil. Um 13.30 Uhr ist die Führung angesagt mit einem kurzen Film und anschliessendem Rundgang. Zu Fuss geht's in ca. 25 Minuten zurück bis zum Restaurant Jägerstübli in Allschwil. Nichtwanderer kommen direkt zum Restaurant Jägerstübli in Allschwil um 15.30 Uhr.

**Informationen gibt es telefonisch bei:**

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Weihnachtsessen Cafe Momo

Montag, 6. Dezember 2021

Wir treffen uns um 12 Uhr im Cafe Momo, Bruderholzstr. 108, 4053. Das Cafe Momo ist erreichbar mit Bus 36, Dornacherstrasse/Gundeldingerstrasse beide Station Bruderholzstrasse oder mit Tram Nr. 15, Station Bruderholzstrasse.

**Anmeldungen bis 28. November 2021 an:**

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

## ÖFFENTLICHER VERKEHR

Pensionierte Sektion Basel

Ausflug ins Brünig-Gebiet

Mittwoch, 13. Oktober 2021

Wir fahren via Luzern: Basel ab 8.03 Uhr, an 9.05 Uhr, Zürich ab 8.10 Uhr, an 8.51 Uhr. Kaffeehalt in Luzern, anschliessend um 10.06 Uhr nach Brünig – Hasliberg. Weiterfahrt mit K. 158 um 11.08 Uhr bis Wasserweg/Twing, anschliessend mit der LSB auf die Käserstatt. Mittagessen im Bergrestaurant. Mittags-Programm je nach Wetterlage.

**Anmeldung bis Samstag 9. Oktober 2021 an:**

Frieda Kiser, T 041 675 17 71, M 079 778 11 37 oder Ernst Kottmann, T 061 811 19 75, M 079 548 51 42.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 10. November 2021

Besammlung ist um 9.40 Uhr beim Treffpunkt Bahnhof Basel SBB. Zürich ab 8.34 Uhr, Basel an 9.28 Uhr, Luzern ab 8.05 Uhr, Basel an 9.32 Uhr. Wir fahren mit dem Tram 8 bis Neubad. Im Kaffee Mèlange gibt es Kaffee mit Gipfeli. Anschliessend wandern wir ca. eine Std. zum Gartenrestaurant Weiherbächli – Paradies zum Mittagessen. Für die Nichtwanderer gibt es eine Möglichkeit mit dem Bus in die Nähe des Restaurants zu fahren.

**Anmeldungen bis 6. November 2021 an:**

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

Kategorie Lokpersonal

Jahresversammlung 2021

Samstag, 6. November 2021

9.30–13 Uhr im Waldstätterhof in Luzern mit anschliessendem gemeinsamem Mittagessen.

**Mit Bitte um Kenntnisnahme:**

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.

Kategorie Lokpersonal

Reise nach Graz

22. bis 26. Mai 2022

Bitte merkt euch diesen Termin vor.

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.



transfair

### JUGENDANLASS 2021

HOCH HINAUS MIT transfair. AM 11. JULI 2021 HAT transfair SEINE JUNGEN MITGLIEDER ZU EINEM WAHNSINNSERLEBNIS EINGELADEN. HOCH ÜBER DEN DÄCHERN VON INTERLAKEN GENOSSEN RUND 50 PERSONEN UNVERGESSLICHE MOMENTE IN SCHWINDELERREGENDER HÖHE. NACH DEM PARAGLIDING-ADRENALINRUSH WARTETE EIN FEINER APÉRO. UND WIE ES DIE FOTOS ZEIGEN – ALLE HATTEN VIEL SPASS UND FREUEN SICH BESTIMMT AUF DAS NÄCHSTE MAL.

## ZU GUTER LETZT



BRUNO WEBER-GOBET,  
LEITER BILDUNGSPOLITIK BEI TRAVAIL.SUISSE

## MIT «VIAMIA» DEN EIGENEN WEG FINDEN

### 40+ – Was tun?

Haben Sie Spass an Ihrer Berufsarbeit? Ich wünsche es Ihnen. Denn daran hängt ein wichtiger Teil der Lebensqualität. Es könnte nämlich auch anders sein. Der Beruf als Last. Das Aufstehen als Qual, weil man arbeiten gehen muss.

Gegenwärtig ist die Berufswelt in Bewegung. Berufe verändern sich. Sie wissen auch, warum. Überall macht sich die Digitalisierung breit. Wahrscheinlich hat sie auch Einfluss auf Ihren Arbeitsplatz. Wie gehen Sie damit um? Bilden Sie sich weiter? Oder verschliessen Sie die Augen davor?

Es gibt noch eine dritte Möglichkeit: das Projekt «viamia». Es ermöglicht allen Personen ab 40 Jahren eine berufliche Standortbestimmung, und zwar gratis. Gegenwärtig bieten diese Dienstleistung 11 Kantone an. Ab 2022 sind es dann 24 Kantone. Sie finden alle Informationen zu diesem Angebot auf der Website [www.viamia.ch](http://www.viamia.ch).

Bei «viamia» analysieren Sie Ihre Jobsituation. Sie erkunden Ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse sowie Ihre persönlichen Stärken und Ziele. Zudem erfahren Sie mehr über Arbeitsmarkttrends in Ihrer Branche. Und schliesslich entdecken Sie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die Ihnen offenstehen. Verpassen Sie dieses Angebot nicht und melden Sie sich zu einer Standortbestimmung an. Diese kann Ihnen helfen, trotz all den Veränderungen den Spass an der Arbeit zu erhalten. Oder dank einer beruflichen Veränderung die Freude am Job wiederzufinden!

# Was verbindet Sie mit Ihrer Bank?

Geld. Und was Ihre Bank damit macht. Nachhaltigkeit ist uns wichtig: Wir befolgen strenge Richtlinien zu Umwelt- und Sozialthemen, investieren nachhaltig und sind CO<sub>2</sub>-neutral. transfair und die Bank Cler, das passt – deshalb sind wir jetzt Partner. Davon profitieren auch Sie – ob Zahlen und Sparen, Anlegen, Hypotheken oder Finanzplanung: [cler.ch/transfair](https://cler.ch/transfair)

**transfair-Spezial:**  
10% Bonus  
auf Einzahlungen  
in die Anlagelösung  
Nachhaltig\*

Zeit, über Geld zu reden.

Bank  
Banque  
Banca

**CLER**

\*Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken und stellen keine Anlageberatung dar. Für die Anlagelösungen verweisen wir auf [cler.ch](https://cler.ch)